

NEWSLETTER

Sehr geehrte Damen und Herren,

in unserem aktuellen Newsletter Juli 2022 möchten wir Sie auf die folgenden für die Praxis wichtigen Urteile und gesetzliche Neuregelungen hinweisen:

Inhalt:

- | | |
|---|------|
| 1. Ab 01.08.2022 neue Anforderungen an Arbeitsverträge durch die EU-Arbeitsbedingungen-Richtlinie | S. 1 |
| 2. Kein Anspruch auf Schlussformel selbst bei gutem Zeugnis | S. 3 |
| 3. Vorsicht bei Formulierung von Rückzahlungsklauseln! | S. 4 |
| 4. Wann sind Überstunden zu vergüten? | S. 5 |

1. Ab 01.08.2022 neue Anforderungen an Arbeitsverträge durch die EU-Arbeitsbedingungen-Richtlinie!

Die EU-Richtlinie 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union vom 20.06.2019 („Arbeitsbedingungen-Richtlinie“) führt zu einer massiven Reform des Nachweisgesetzes und beinhaltet einen umfangreichen Katalog an neuen Informationspflichten für Arbeitgeber. Sie gibt außerdem neue Mindestanforderungen an die Arbeitsbedingungen vor. Diese Richtlinie ist bis zum **01.08.2022** in nationales Recht umzusetzen. Am 23.06.2022 hat der Bundestag den Regierungsentwurf zur Umsetzung der Arbeitsbedingungen-Richtlinie beraten und gebilligt.

Die wesentlichen Änderungen lauten wie folgt:

a) Höchstdauer der Probezeit bei befristeten Arbeitsverhältnissen

Befristete Arbeitsverhältnisse können nur dann ordentlich gekündigt werden, wenn die Kündigung ausdrücklich individualvertraglich vorbehalten oder im Tarifvertrag vereinbart ist (§ 15 Abs. 3 TzBfG). Soll eine Kündigungsmöglichkeit im Arbeitsvertrag vereinbart werden, so fordert der Gesetzesentwurf mit Einführung eines neuen § 15 Abs. 3 TzBfG-E, dass diese im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen muss.

Zukünftig wird die schematische Vereinbarung einer sechsmonatigen Probezeit für befristete Verträge mit hin nicht mehr möglich sein.

b) Erweiterte Nachweispflichten für Arbeitgeber

Das Nachweisgesetz (NachwG) wird weitreichende Änderungen erfahren. Folgende Arbeitsbedingungen müssen künftig **zusätzlich** zu den bereits in § 2 NachwG genannten Vertragsbedingungen aufgenommen werden:

- das Enddatum bei befristeten Arbeitsverhältnissen,
- die Möglichkeit, dass die Arbeitnehmer ihren jeweiligen Arbeitsort frei wählen können, soweit mobile Arbeit möglich ist,
- die Dauer der Probezeit, soweit vereinbart,
- die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,
- die Vergütung von Überstunden,
- die Fälligkeit des Arbeitsentgelts und die Form, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird,
- die vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für die Schichtänderungen,
- Einzelheiten zur Arbeit auf Abruf, falls diese vereinbart ist,
- ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen,
- Name und Anschrift des Versorgungsträgers der betrieblichen Altersversorgung, falls eine solche gewährt wird,
- das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgebern und Arbeitnehmern einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage,
- ein Hinweis auf die anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen

c) Ab wann gelten die neuen Nachweispflichten?

Die neuen Nachweispflichten gelten für alle Arbeitsverträge, die ab Inkrafttreten des Umsetzungsgesetzes abgeschlossen werden.

Dieses soll nach derzeitigem Stand zum 01.08.2022 in Kraft treten, so dass die neuen Nachweispflichten für **alle ab dem 01.08.2022 neu abgeschlossenen Arbeitsverträge** gelten. Für zuvor abgeschlossene

„Altverträge“ gelten die neuen Nachweispflichten nur, wenn der Arbeitnehmer eine Niederschrift über die entsprechenden Arbeitsbedingungen verlangt. In diesem Fall ist die Niederschrift grundsätzlich **innerhalb von sieben Tagen** dem Mitarbeiter auszuhändigen.

d) Konsequenzen bei Verstößen

Ein Verstoß gegen die arbeitgeberseitige Nachweispflicht wird zukünftig als Ordnungswidrigkeit behandelt. Eine solche liegt vor, wenn die Niederschrift der wesentlichen Vertragsbedingungen nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig ausgehändigt wird. Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer **Geldbuße** von **bis zu 2.000,00 €** geahndet werden.

Praxistipp:

Aufgrund der erheblichen Geldbußen, die bei Verstößen gegen die neue arbeitgeberseitige Nachweispflicht verhängt werden können, ist **dringend zu empfehlen**, diese bereits zum 01.08.2022 in Kraft tretenden Neuregelungen des Nachweisgesetzes zu beachten und einzuhalten.

Hans-Jürgen Marx
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht



2. Kein Anspruch auf Schlussformulierung selbst bei gutem Arbeitszeugnis!

Ein wirklich gutes Arbeitszeugnis lässt sich in der Praxis häufig nur daran erkennen, ob dieses Zeugnis eine sogenannte Schlussformulierung enthält, die idealerweise ein Bedauern über das Ausscheiden, den Dank für die geleistete Arbeit und gute Wünsche für die Zukunft enthält.

In dem von dem Bundesarbeitsgericht (BAG) am 25.01.2022 entschiedenen Fall wurde einem Arbeitnehmer zwar ein Arbeitszeugnis mit überdurchschnittlicher Bewertung der Arbeitsleistungen und des persönlichen Verhaltens erteilt, jedoch keine Schlussformel. Der Arbeitnehmer vertrat in diesem Rechtsstreit die Rechtsauffassung, dass ihm aufgrund der überdurchschnittlichen Bewertungen in dem Zeugnis aus dem Grundsatz der Rücksichtnahmepflicht ein Rechtsanspruch auf eine Schlussformel zustehe.

Das BAG hat in diesem Urteil vom 25.01.2022 jedoch klargestellt, dass einem Arbeitnehmer selbst bei einer überdurchschnittlichen Bewertung der Arbeitsleistungen kein Anspruch auf eine solche Schlussformel zusteht, sondern es sich dabei um einen schlichten „good-will“ des Arbeitgebers handele.

Praxistipp:

Enthält ein von einem Arbeitnehmer vorgelegtes Arbeitszeugnis keine Schlussformulierung, ist höchste Vorsicht geboten, da durch das Fehlen der Schlussformulierung der Arbeitgeber mit hoher Wahrscheinlichkeit zum Ausdruck bringen wollte, dass er mit den Arbeitsleistungen des Arbeitnehmers gerade nicht zufrieden war.

Hans-Jürgen Marx
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht



3. Vorsicht bei der Formulierung von Rückzahlungsklauseln!

Immer häufiger übernehmen Arbeitgeber teilweise oder vollständig Kosten für Fort- und Weiterbildung ihrer Arbeitnehmer und schließen darüber gesonderte Fortbildungsvereinbarungen ab. Diese enthalten regelmäßig Klauseln, mit denen der Arbeitnehmer an den Kosten für die Fortbildung wenigstens mittelbar beteiligt wird. Die Kostenbeteiligung wird in der Regel durch eine vertraglich festgelegte Zeitdauer künftiger Betriebs-treue im Anschluss an die Fortbildung abgesichert. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich im Falle einer vom Arbeitgeber (teil- oder voll-)finanzierten Fortbildung in der Regel, das Arbeitsverhältnis nach Abschluss der Fortbildung für eine bestimmte Dauer fortzusetzen (Bindungsdauer). Für den Fall, dass der Arbeitnehmer vor Ablauf der vertraglichen Bindungsdauer aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, wird er zur (anteiligen) Rückzahlung der arbeitgeberseitig entstandenen Kosten verpflichtet (Rückzahlungsverpflichtung). Damit stellt der Arbeitgeber sicher, dass die Investition in die Ausbildung der Belegschaft zumindest für einen Mindestzeitraum auch ihm und nicht dem Wettbewerber zugutekommt.

Das BAG erachtet solche Rückzahlungsverpflichtungen grundsätzlich als zulässig. Allerdings unterliegen solche Rückzahlungsvereinbarungen den strengen Regeln für allgemeine Geschäftsbedingungen: Sie dürfen den Arbeitnehmer nicht übervorteilen. Das BAG hat in seinem Urteil vom 01.03.2022 ausdrücklich entschieden, dass die Rückzahlung dann ausgeschlossen ist, falls der Arbeitnehmer unverschuldet erkrankt und kündigt, weil er die Arbeit nicht wieder aufnehmen kann.

In dem von dem BAG entschiedenen Fall war die Arbeitnehmerin von Juni 2017 bis Januar 2020 als Altenpflegerin in einer Reha-Klinik angestellt. Sie absolvierte auf Kosten ihrer Arbeitgeberin von Juni bis Dezember 2019 erfolgreich eine Ausbildung zum „Fachtherapeut Wunde ICW“ Spezialisierung auf die Versorgung von Patienten mit chronischen Wunden.

In einem Fortbildungsvertrag verpflichtete sich die Arbeitgeberin, die Kosten der Fortbildung in Höhe von 4.090,00 € (1.930,00 € Kursgebühren und 2.160,00 € für bezahlte Freistellung) zu tragen. Die Arbeitnehmerin verpflichtete sich zu einer Bindungsfrist von sechs Monaten nach Lehrgangsende.

Ende November 2019 kündigte die Altenpflegerin ihre Stellung aus gesundheitlichen Gründen zum 01.02.2020.

Die Arbeitgeberin forderte sie mit Schreiben vom 20.12.2019 auf, die entstandenen Fortbildungskosten anteilig in Höhe von 2.726,68 € zurückzuzahlen.

Die Arbeitnehmerin verweigerte die Rückzahlung mit der Begründung, dass die Klausel sie unangemessen benachteilige, da sie schließlich unverschuldet ihre Tätigkeit nicht mehr weiter ausüben könne. Die Arbeitgeberin erhob Klage auf Rückzahlung, worauf das Arbeitsgericht und das Landesarbeitsgericht die Klage abwiesen.

Auch das BAG gab der beklagten Arbeitnehmerin recht und begründete dieses Urteil damit, dass eine Rückzahlungsklausel auch diejenigen Fälle ausklammern müsse, in denen der Arbeitgeber kein berechtigtes Interesse an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses haben könne. Dies sei dann der Fall, in dem es dem Arbeitnehmer unverschuldet dauerhaft nicht möglich sei, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, wie dies vorliegend der Fall sei.

Verpflichtet die Rückzahlungsklausel den Arbeitnehmer ausnahmslos auch ohne Verschulden zur Erstattung der Fortbildungskosten, falls er das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Bindungsdauer kündigt, sei die Vereinbarung unangemessen benachteiligend und damit unwirksam.

Praxistipp:

Bei der Gestaltung von Fortbildungsvereinbarungen mit Rückzahlungsklauseln gibt es eine Vielzahl von Fallstricken, die bei Nichtbeachtung zur Unwirksamkeit der Fortbildungsvereinbarung führen, was zur Folge hat, dass der Arbeitgeber auf den Fortbildungskosten in vollem Umfang „sitzenbleibt“. Jede Fortbildungsvereinbarung sollte daher vor Beginn der Fortbildung von einem arbeitsrechtlichen Spezialisten überprüft werden.

Hans-Jürgen Marx
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht



4. Wann sind Überstunden zu vergüten?

Nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG musste ein Arbeitnehmer, der Überstunden vergütet haben wollte, zunächst deren tatsächliche Ableistung nachweisen und zusätzlich nachweisen, dass die Überstunden angeordnet oder zumindest geduldet wurden oder zur Durchführung übertragener Aufgaben notwendig waren.

Im Mai 2019 hat der Europäische Gerichtshof entschieden, dass die EU-Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, ein objektives verlässliches und zugängliches Arbeitszeiterfassungssystem einzuführen. Nach ganz herrschender Meinung in der Rechtsprechung und in der Fachliteratur hat dies aber noch keine unmittelbaren praktischen Auswirkungen, solange der deutsche Gesetzgeber keine allgemeine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung geregelt hat.

Demgegenüber vertrat das Arbeitsgericht Emden im Jahr 2020 in zwei Urteilen die Rechtsauffassung, dass durch das Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom Mai 2019 sich die Beweis- und Darlegungslast im Überstundenvergütungsprozess modifiziert habe. Die Kenntnis des Arbeitgebers hinsichtlich der geleisteten Überstunden sei jedenfalls dann nicht erforderlich, wenn der Arbeitgeber sich die Kenntnis durch Einführung, Überwachung und Kontrolle der Arbeitszeiterfassung hätte verschaffen können.

Das BAG wies indes, wie die Vorinstanz, das LAG Niedersachsen, in seinem Urteil vom 04.05.2022 die Klage ab und trat der Argumentation des Arbeitsgerichtes Emden erwartungsgemäß entgegen.

Das BAG begründete diese Entscheidung damit, dass die sich aus EU-Recht ergebende Pflicht zur Messung der täglichen Arbeitszeit nur den Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer betreffe, sich aber nicht auf die Darlegungs- und Beweislast im Überstundenvergütungsprozess nach deutschem Prozessrecht auswirke und es daher, wie bisher, bei den strengen Anforderungen an das Vorbringen des klagenden Arbeitnehmers verbleibe.

Praxistipp:

Nach der klaren Entscheidung des BAG vom 04.05.2022 bleibt es bei der bisherigen Rechtsprechung zur Darlegungs- und Beweislast im Überstundenvergütungsprozess. Arbeitnehmer können daher nicht selbst entscheiden, wann vergütungspflichtige Überstunden geleistet werden. Der Arbeitgeber muss sie angeordnet, geduldet oder sonst gebilligt haben.

Zudem ist dringend zu empfehlen, alle **Ausschlussfristenklauseln** in den Arbeitsverträgen der aktuellen **Rechtsprechung anzupassen**, um damit eventuelle Überstundenvergütungsansprüche, die häufig erst bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden, von vornherein auszuschließen.

Hans-Jürgen Marx
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht



Für weitere Rückfragen stehen wir Ihnen selbstverständlich jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Hans-Jürgen Marx
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht