



## ***Was Sie zur Arbeitsvertrags- gestaltung wissen müssen***

# Arbeitsvertragliche Verfallklausel und Mindestlohnansprüche

Eine arbeitsvertragliche Verfallklausel, die alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und damit auch den garantierten Mindestlohn erfasst, ist insgesamt unwirksam, wenn der Arbeitsvertrag nach dem 31.12.2014 geschlossen wurde (Bundesarbeitsgericht (BAG), 18.9.2018, Az. 9 AZR 162/18).

Es ging um einen als Fliesenleger beschäftigten Arbeitnehmer. Im Arbeitsvertrag war unter anderem ein Urlaubsanspruch von jährlich 25 Arbeitstagen geregelt. Außerdem hatten die Parteien eine Verfallfrist vereinbart:

## § 11 Verfallfristen

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht worden sind.

## Der erste Rechtsstreit

Dann erhielt der Arbeitnehmer im Juni 2016 eine fristlose und vorsorglich eine ordentliche Kündigung. Gegen die Kündigungen klagte er und Mitte August 2016 schlossen die Parteien vor dem Arbeitsgericht einen Vergleich.

Darin wurde geregelt, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund der fristgemäßen Kündigung aus betrieblichen Gründen geendet hatte. Der Arbeitgeber verpflichtete sich, das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß abzurechnen

und sich ergebende Beträge bis Mitte September 2016 zu zahlen. Damit sollten sämtliche gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung erledigt sein.

Der Arbeitgeber hielt sich an den Vergleich, rechnete aber nicht die noch offenen Urlaubstage ab. Der Fliesenleger wollte aber seine Urlaubsabgeltung für 20 Urlaubstage in Höhe von 1.766 € brutto erhalten und klagte erneut – allerdings erst im Januar 2017.

Der Arbeitgeber meinte nun, der Anspruch sei aufgrund der arbeitsvertraglichen Verfallklausel nicht mehr durchsetzbar. Schließlich hatte das Arbeitsverhältnis bereits im Juni 2016 geendet und von da ab liefen die arbeitsvertraglich vereinbarten 3 Monate der Verfallfrist.

## Die 2. Klage

Der Fliesenleger war der Auffassung, die Ausschlussfrist sei unwirksam. Dazu trug er eine Reihe von Argumenten vor. Er meinte, er sei von seinem Arbeitgeber bei Abschluss des gerichtlichen Vergleichs arglistig über seine Bereitschaft getäuscht worden, das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß abzurechnen. Eine schriftliche Geltendmachung sei nicht erforderlich gewesen, da der Anspruch konkludent mit der Kündigungsschutzklage geltend gemacht worden sei. Außerdem hing der Abgeltungsanspruch vom Ausgang der Kündigungsschutzklage ab. Auch nach Abschluss des Vergleichs sei er nicht verpflichtet gewesen, den Abgeltungsanspruch

schriftlich zu beziffern und geltend zu machen. Denn der Arbeitgeber habe hierauf zumindest konkludent verzichtet. Das folge aus seiner im Vergleich eingegangenen Verpflichtung, das Arbeitsverhältnis ordnungsgemäß abzurechnen und sich ergebende Nettobeträge zu zahlen. Und dazu würde auch der Urlaubsabgeltungsanspruch gehören. Insoweit sei die Berufung auf die Ausschlussfrist treuwidrig.

## Die überraschende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Der Fliesenleger hatte einen Anspruch auf seine Urlaubsabgeltung, allerdings lediglich für 19 Tage. Der entscheidende Punkt fand sich im Mindestlohngesetz (MiLoG). Der § 3 Satz 1 MiLoG lautet:

Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam.

Damit hat er 1.687,20 € brutto erhalten. Er musste seinen Anspruch nicht innerhalb der vertraglichen Ausschlussfrist geltend machen, weil die Ausschlussklausel gegen § 307 Abs. 1 Satz 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) verstieß. Sie war nicht klar und verständlich, weil sie entgegen § 3 Satz 1 MiLoG den seit dem 1.1.2015 zu zahlenden gesetzlichen Mindestlohn nicht ausnahm. Die Klausel konnte deshalb auch nicht für den Anspruch auf Urlaubsabgeltung aufrechterhalten bleiben. Das gilt aber nach dem BAG nur für die Arbeitsverträge, die nach dem 31.12.2014 geschlossen wurden.

## Kein Problem bei Altverträgen

Die Unwirksamkeit solcher Klauseln gilt also nicht für vollumfassende Ausschlussklauseln

in Altverträgen: Derartige Klauseln sind nur insoweit nichtig, als sie sich auf den Mindestlohn erstrecken, bleiben im Übrigen aber wirksam.

Ob die Rechtsprechung des BAG zu den Altverträgen tatsächlich Bestand haben wird, bleibt jedoch abzuwarten. Einige Juristen argumentieren auch so: Ein Altvertrag liegt dann vor, wenn der Arbeitsvertrag spätestens am Tag vor dem Inkrafttreten des Tarifautonomiestärkungsgesetzes (16.8.2014) abgeschlossen wurde. Es käme dann nicht auf den 1.10.2015 an, also das Datum, zu dem der gesetzliche Mindestlohn fällig wurde.

## Und: Kein Problem bei Tarifverträgen

Das Urteil hat zudem keine Bedeutung für Ausschlussfristen in Tarifverträgen. Der § 37 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD), der z. B. eine Ausschlussfrist von 6 Monaten zur Geltendmachung von Ansprüchen vorsieht, ist durch dieses Urteil nicht berührt.

Wie der oben dargestellte Fall aufzeigt, gelten Ausschlussfristen jedoch nicht für alle Ansprüche. Die wichtigsten Ansprüche sind dabei solche, die aufgrund einer vorsätzlichen Schädigung entstanden sind oder auf dem MiLoG beruhen, wie ich Ihnen hier aufzeige.

### 1. Vorsatzhaftung

Durch Ausschlussklauseln darf insbesondere die Haftung wegen vorsätzlicher Schädigung nicht eingeschränkt werden. Nach ständiger Rechtsprechung des BAG wird die Klausel jedoch nicht deshalb unwirksam, weil diese Fälle nicht explizit von ihr ausgeschlossen werden. Es sei regelmäßig davon auszugehen, dass die Vertragspartner mit

ihren Vertragsklauseln keine Fälle anders als das Gesetz und unter Verstoß gegen gesetzliche Verbotsnormen regeln wollen. Vertragsklauseln, die nur in außergewöhnlichen, von den Vertragspartnern bei Vertragsabschluss nicht für regelungsbedürftig gehaltenen Fällen gegen das Gesetz verstoßen, seien wirksam.

## 2. Anspruch auf Mindestlohn

Gemäß § 3 MiLoG sind sämtliche Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn beschränken oder ausschließen, insoweit unwirksam. Dies gilt nach wohl überwiegender Auffassung auch für Ausschlussklauseln.

## Ein Muster für Ihre Ausschlussklausel

Nutzen Sie für die Vereinbarung einer Ausschlussfrist die folgende Formulierung:

### § (...) Ausschlussfrist

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in

Textform (z. B. E-Mail oder Fax) geltend gemacht werden.

2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von einem Monat nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
3. Von diesen Ausschlussfristen werden Schadenersatzansprüche, die auf vorsätzlichen Handlungen beruhen, und Ansprüche auf Mindestlohn nicht erfasst.
4. Die vorstehenden Ausschlussfristen gelten ebenfalls nicht für Schadenersatzansprüche, die auf der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, die auf einer fahrlässigen Pflichtverletzung der Partei oder einer vorsätzlichen oder fahrlässigen Pflichtverletzung eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen einer Partei beruhen, sowie für die Haftung wegen sonstiger Schäden, die auf einer grob fahrlässigen Pflichtverletzung einer Partei oder auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen einer Partei beruhen.

## Nachweispflichten

## Diese Nachweispflichten haben Sie

Zwar darf ein Arbeitsvertrag auch mündlich geschlossen werden, aber spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses müssen die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niedergelegt worden sein, § 1 Nachweisgesetz

(NachwG). Die Niederschrift ist zu unterzeichnen und Ihrem Arbeitnehmer auszuhandigen (§ 2 Abs. 1 NachwG).

Kommen Sie als Arbeitgeber dieser gesetzlichen Pflicht nicht ordnungsgemäß nach, kann Ihr Mitarbeiter nicht nur deren Erfüllung ver-

langen, sondern Sie auch auf Schadenersatz in Anspruch nehmen, wenn er aus dem fehlenden, fehlerhaften oder verspätet erteilten Nachweis einen Schaden erleidet. Außerdem können Sie vor dem Arbeitsgericht den Vertragsinhalt nicht nachweisen.

## **Regeln Sie diese Punkte im schriftlichen Arbeitsvertrag**

Zum 01.08.2022 wurde das Nachweisgesetz verschärft. Sie müssen seitdem einen schriftlichen Nachweis zu folgenden Punkten führen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden oder seinen Arbeitsort frei wählen kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit,
7. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung,
8. die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen,
9. bei Arbeit auf Abruf nach § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz:
  - a) die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat,
  - b) die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden,
  - c) der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und
  - d) die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat,
10. sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,
11. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
12. ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung,
13. wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung über einen Versorgungsträger zusagt, der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers; die Nachweispflicht entfällt, wenn der Versorgungsträger zu dieser Information verpflichtet ist,
14. das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage;

§ 7 des Kündigungsschutzgesetzes ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden,

15. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die auf das Arbeitsverhältnis an-

wendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen.

## ACHTUNG



**Ab dem 1.1.2025 können Sie den Nachweis auch in Textform erbringen. Dies aber nur unter folgenden Wirksamkeitsvoraussetzungen:**

- das Dokument muss für den Arbeitnehmer uneingeschränkt zugänglich sein, gespeichert und ausgedruckt werden können und
- der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer mit der Übermittlung auffordern, einen Empfangsnachweis zu erteilen.

**Die Schriftform bleibt allerdings zwingend in zwei Fällen:**

- wenn der Arbeitnehmer eine Niederschrift verlangt, die unverzüglich erteilt werden muss,
- wenn der Arbeitnehmer in einem Wirtschaftsbereich oder Wirtschaftszweig nach § 2a Abs. 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes.

## Geschäftsbedingungen

# Richtige Formulierung des „Kleingedruckten“

Formulararbeitsverträge unterliegen der besonderen Kontrolle für Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB). Das sollten Sie bei der Vertragsgestaltung besonders beachten.

## Arbeitsverträge sind (fast) immer AGBs

AGBs sind nach § 305 Abs. 1 BGB Vertragsbedingungen, die

- » für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert sind und
- » die eine Vertragspartei der anderen bei Abschluss des Vertrags stellt.

Das ist in der betrieblichen Praxis fast immer der Fall.

Regelmäßig werden vorformulierte Verträge von Ihnen dem Mitarbeiter nur zur Unterschrift vorgelegt.

Aber: Keiner AGB-Kontrolle unterliegen Vertragsbedingungen, die ernsthaft zur Disposition standen und zwischen Ihnen und dem Mitarbeiter im Einzelnen ausgehandelt worden sind.

## **Der Grundsatz für alle Klauseln: Finden Sie klare Worte**

Legen Sie einen besonderen Wert auf Klarheit und Durchschaubarkeit Ihrer Vertragsklauseln. Die Unwirksamkeit kann sich auch daraus ergeben, dass eine Bestimmung unklar und unverständlich gefasst ist (Verstoß gegen das sog. Transparenzgebot). Außerdem gehen Zweifel bei der Auslegung immer zu Ihren Lasten. Ver-

meiden Sie zudem überraschende Klauseln. Versteckte Bestimmungen werden von vornherein nicht Bestandteil des Arbeitsvertrags.

## **Bei Verstoß: Klausel unwirksam**

Im AGB-Recht gilt das Verbot der geltungserhaltenden Reduktion. Das bedeutet: Eine mit dem Gesetz unvereinbare Klausel ist insgesamt unwirksam. Sie wird von den Arbeitsgerichten nicht etwa auf das zulässige Maß zurechtgebogen. Haben Sie etwa eine zu hohe Vertragsstrafe vereinbart, können Sie diese nicht in der noch zulässigen Höhe fordern. Vielmehr entfällt die gesamte Klausel und Sie haben gar keinen Anspruch.



# „Ohne Moos nix los“: Formulieren Sie Vergütungsklauseln rechtssicher

Für die meisten Arbeitnehmer ist es der Sinn der Arbeit: Geld verdienen. Aus diesem Grund sollten Sie mit folgenden Klauseln die Höhe, Zusammensetzung und Anrechnungsmodalitäten eindeutig regeln, um unnötige Streitigkeiten zu vermeiden.

## 1. Vergütungsabrede

### § (...) Vergütung

1. Der Mitarbeiter erhält für die Tätigkeit einen monatlichen Bruttolohn in Höhe von ... €.
2. Die Vergütung des Mitarbeiters ist zahlbar bis spätestens ... des Folgemonats. Die Vergütung wird auf ein vom Mitarbeiter anzugebendes Konto überwiesen.
3. Daneben erhält er noch Zuschläge nach § ... Zuschläge dieses Arbeitsvertrags.

## 2. Vergessen Sie nicht die Zuschläge

Zahlen Sie Zuschläge, beispielsweise für Nacht- oder Feiertagsarbeit, sollten Sie auch dazu eine Regelung in Ihre Arbeitsverträge aufnehmen:

### § (...) Zuschläge

1. Der Mitarbeiter erhält für Nachtarbeit einen Zuschlag in Höhe von ... € pro Stunde, wobei Nachtarbeit die Arbeit in der Zeit zwischen 23.00 und 6.00 Uhr ist.
2. Der Mitarbeiter erhält für Arbeit an Sonn- und Feiertagen einen Zuschlag von ... € pro Stunde.

3. Treffen mehrere der vorgenannten Zuschläge zusammen, ist nur der jeweils höchste zu zahlen.
4. Damit ergibt sich nach diesem Paragraphen und dem § ... Vergütung eine Gesamtvergütung von ...

## 3. Für Bereitschaftsdienst dürfen Sie weniger zahlen

Unabhängig davon, ob gearbeitet wird, handelt es sich bei Bereitschaftsdienst um Arbeitszeit. Gesetzliche Beschränkungen, wie z. B. Höchstarbeitszeiten, müssen auch hier eingehalten werden.

Für den Bereitschaftsdienst kann jedoch eine niedrigere Vergütung als für Vollarbeitszeiten vereinbart werden. An den gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 13,90 € sind Sie jedoch auch hier gebunden.

Hierfür können Sie die folgende Klausel aufnehmen:

### § (...) Entgelt für Bereitschaftsdienst

Nach Maßgabe der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes für die Vergütung zu ... (z. B. 50 %) als Arbeitszeit gewertet.

## 4. Rechnen Sie übertarifliche Zulagen an

Gewähren Sie übertarifliche Zulagen, sollten Sie in Ihren Arbeitsvertragsmustern stets eine Anrechnung von zukünftigen Tariflohn-erhöhungen regeln.

Kommt es dann zu einer Erhöhung des Tariflohns, können Sie frei entscheiden, ob Sie die Tarifloohnerhöhung zahlen oder aber auf übertarifliche Zulagen anrechnen.

### § (...) Anrechnung auf zukünftige Tarifloohnerhöhungen

Tarifloohnerhöhungen, gleich aus welchem Grund, werden automatisch auf die außertarifliche Zulage angerechnet. Dies gilt namentlich für eine Erhöhung der tariflichen Stundenentgelte sowie eine Erhöhung infolge einer Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe, aber auch für Einmalzahlungen sowie zweckgebundene Zulagen. Die außertarifliche Zulage vermindert sich automatisch, ohne dass es einer entsprechenden Erklärung des Arbeitgebers bedarf.

## Flexibler Mitarbeitereinsatz

# Was, wo, wann & wie lang: Sichern Sie sich höchstmögliche Flexibilität

Bei der Beschreibung der von Ihrem Mitarbeiter geforderten Tätigkeit gilt: Je allgemeiner Sie das Aufgabenfeld umreißen, desto vielseitiger können Sie den Mitarbeiter verwenden.

Zudem sollten Sie sich auch die Versetzung eines Arbeitnehmers im Arbeitsvertrag vorbehalten. Derartige Versetzungsklauseln sind jedoch nur zulässig, wenn sie die Zuweisung einer gleichwertigen Tätigkeit vorsehen. Eine weitere wichtige Stellschraube ist die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit. Standard ist es, eine ganz bestimmte Anzahl von Arbeitsstunden pro Woche festzulegen. In Zeiten schwankenden Arbeitsanfalls bietet Ihnen Abrufarbeit eine clevere Alternative für einen flexiblen Personaleinsatz. Verwenden Sie am besten die folgenden Klauseln in Ihren Arbeitsverträgen:

## 1. Umschreibung des Tätigkeitsbereichs und Versetzungsklausel

### § (...) Art, Umfang und Ort der Tätigkeit

1. Der Mitarbeiter wird eingestellt als ... in ...
2. Die Einzelheiten der dem Mitarbeiter erstmals übertragenen Arbeiten bestimmen sich nach der diesem Vertrag beigefügten Stellenbeschreibung. Die Stellenbeschreibung ist nicht Bestandteil des Arbeitsvertrags. Der Arbeitgeber kann im Rahmen der vereinbarten Tätigkeit nach Nr. 1 die Stellenbeschreibung einseitig ändern oder ergänzen.
3. Der Arbeitgeber ist berechtigt, dem Mitarbeiter vorübergehend oder auf Dauer einen anderen, gleichwertigen Arbeitsplatz in einem anderen Betriebsteil oder

Betrieb des Unternehmens – auch an anderen Orten – zuzuweisen, wenn dies aus betrieblichen Gründen erforderlich und dem Arbeitnehmer zumutbar ist.

4. Eine länger andauernde Beschäftigung an einem Arbeitsplatz oder an einem Ort berührt nicht das Recht, von der Befugnis nach Nr. 3 Gebrauch zu machen.

## 2. Regelung zur Arbeitszeit, Nacht- und Feiertagsarbeit

### § (...) Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Arbeitszeit des Mitarbeiters beträgt ... Stunden  
★ = Standardklausel  
**oder**  
1. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt mindestens 32 Stunden. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, auf Abruf zusätzliche

8 Stunden (max. 25 % der vereinbarten Wochenarbeitszeit) zu leisten.

★ = Klausel für Abrufarbeit

2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen richten sich nach den betrieblichen Regelungen.
3. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Nacht-/Sonn- und Feiertagsarbeit zu leisten, soweit das gesetzlich zulässig ist.

In dem hier gewählten Beispiel für Abrufarbeit können Sie Ihren Mitarbeiter problemlos bis zu 40 Stunden je Woche beschäftigen und bei geringerem Arbeitsanfall unter Anpassung des Gehalts wieder auf die vereinbarte Mindestarbeitszeit von 32 Wochenstunden zurücksetzen.

Aber: Sie müssen Ihrem Arbeitnehmer 4 Tage vor seinem Einsatz die Lage der Arbeitszeit mitteilen.

### Freiwilligkeitsvorbehalt

## Keine Angst vor einer betrieblichen Übung

Um zu verhindern, dass aus wiederholten freiwilligen Sonderzahlungen durch die sog. betriebliche Übung Rechtsansprüche Ihrer Mitarbeiter erwachsen, sollten Sie die Leistung stets unter Freiwilligkeitsvorbehalt stellen. Beim Freiwilligkeitsvorbehalt entsteht nie ein Anspruch Ihrer Arbeitnehmer. Gegenüber dem Widerrufsvorbehalt hat er somit den Vorzug, dass Sie nichts tun müssen, wenn Sie die Leistung nicht mehr gewähren möchten.

Freiwilligkeitsvorbehalte bei monatlichen Zahlungen sind nicht zulässig. Wollen Sie sich bei regelmäßigen Vergütungsbestandteilen nicht ewig binden, bleibt Ihnen nur

der Anrechnungs- oder der Widerrufsvorbehalt.

### § (...) Freiwilligkeitsvorbehalt

Geldwerte Leistungen, insbesondere ... (z. B. Weihnachtsgeld), zu denen der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, werden ohne Anerkennung einer Rechtspflicht erbracht. Aus der tatsächlichen Erbringung solcher Leistungen können keine Rechtsansprüche für die Zukunft hergeleitet werden. Dies gilt auch dann, wenn die Leistung mehrfach und ohne ausdrücklichen Hinweis darauf erfolgt dass aus der Leistung für die Zukunft keine Rechtsansprüche entstehen können.

Ein Freiwilligkeitsvorbehalt im Arbeitsvertrag ist in der Praxis durchaus üblich. Allerdings soll ein allgemeiner Vorbehalt ohne Nennung der erfassten freiwilligen Leistung intransparent und damit unwirksam sein. Konkretisieren Sie deshalb in der Klausel, worauf sich der Vorbehalt bezieht.

Auf der sicheren Seite sind Sie in jedem Fall, wenn Sie zusätzlich zur arbeitsvertraglichen Regelung auch bei jeder Sonderzahlung schriftlich und nachweisbar nochmals darauf hinweisen, dass aus der Leistung keine Rechtsansprüche für die Zukunft hergeleitet werden können.

## Überstunden und Kurzarbeit

# Auch das gehört zur Flexibilität: Sichern Sie sich Ihre Rechte auf Überstundenanordnung und Kurzarbeit!

Es ist nur ein Gerücht, dass Sie allein aufgrund Ihres Weisungsrechts einseitig Überstunden anordnen können. Ganz im Gegenteil: Abgesehen von echten Notfällen, wie etwa Brand oder Überschwemmung, ist kein Mitarbeiter zu Überstunden verpflichtet. Dasselbe gilt mit Blick auf eine eventuell erforderlich werdende Kurzarbeit. Auch Letztere können Sie nur dann einführen, wenn Sie sich diese Möglichkeit ausdrücklich vertraglich offengehalten haben.

## 1. Ohne Vereinbarung keine Überstunden

Einen Anspruch auf die Ableistung von Überstunden haben Sie als Arbeitgeber daher nur bei entsprechender vertraglicher Grundlage. Eine solche kann wie folgt formuliert werden:

### § (...) Überstunden

Der Mitarbeiter verpflichtet sich, auf Anordnung des Arbeitgebers bis zu ... Überstunden in der Woche zu leisten, soweit ihm dies nicht unzumutbar ist. Der Arbeitgeber hat hierbei die Anforderungen des Arbeitszeitschutzes zu beachten.

## 2. So gelten Sie Überstunden pauschal ab

Ohne eine anders lautende Vereinbarung sind Überstunden mit dem üblichen Stundenverdienst zu entlohnen. Gerade wenn in Ihrem Betrieb regelmäßig Überstunden anfallen, empfiehlt es sich, eine pauschalisierte Abgeltung in die Arbeitsverträge aufzunehmen.

Nach der Rechtsprechung des BAG ist eine unbeschränkte pauschale Abgeltungsklausel aber unwirksam, weil nicht klar ist, wie viele Überstunden mit dem Gehalt abgegolten werden sollen. Auf der sicheren Seite sind Sie daher nur, wenn Sie die Höchstzahl der abgegoltenen Überstunden angeben. Diese sollten maximal 10 % der vereinbarten Arbeitszeit betragen.

### § (...) Überstundenabgeltung

Der Mitarbeiter erhält zu seinem Grundgehalt eine Pauschale in Höhe von ... €, mit der bis zu ... eventuell geleistete Überstunden pro Monat (maximal 10 % der vereinbarten Arbeitszeit!) abgegolten sind.

## WICHTIGER HINWEIS



In jedem Fall muss sichergestellt sein, dass auch unter Einbezug der Überstunden der gesetzliche Mindestlohn, derzeit in Höhe von 12,41 € je Stunde, gezahlt wird.

### Bezahlung oder Freizeit: So bestimmen Sie

Durch den Abbau von Überstunden können Sie als Arbeitgeber viel Geld sparen. Um andererseits nach Auftragsspitzen, die mit Überstunden bewältigt wurden, nicht in Personalnot zu geraten, sollten Sie sich als Arbeitgeber ein Wahlrecht zwischen der Abgeltung von Überstunden durch Bezahlung oder Freizeitausgleich vorbehalten.

#### § (...) Überstundenabgeltung

1. Der Mitarbeiter erhält zu seinem Grundgehalt eine Pauschale in Höhe von ... €, mit der bis zu ... eventuell geleistete Überstunden pro Monat (maximal 10 % der vereinbarten Arbeitszeit!) abgegolten sind.
2. Für Überstunden, die von dem Mitarbeiter zusätzlich zu den bereits nach Nr. 1 abgegoltenen Überstunden geleistet worden sind, kann die Abgeltung nach Wahl des Arbeitgebers sowohl durch Vergütung als auch durch Freizeitausgleich erfolgen. Die Überstunden werden auf einem Arbeitszeitkonto festgehalten.
3. Das Wahlrecht ist vom Arbeitgeber innerhalb von 3 Monaten nach Leistung der Mehrarbeit auszuüben. Wird das Wahlrecht nicht ausgeübt, ist die Mehrarbeit zu vergüten.

## 3. Sichern Sie sich das Recht auf Kurzarbeit

Bei Kurzarbeit wird für einen überschaubaren Zeitraum die regelmäßige Arbeitszeit – und entsprechend auch die Vergütung – Ihrer Mitarbeiter heruntergesetzt.

### PRAXIS-TIPP



Als Arbeitgeber können Sie Kurzarbeit allerdings nicht einseitig einführen. Es bedarf immer einer entsprechenden Vereinbarung im anwendbaren Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag.

Existieren in Ihrem Unternehmen keine tariflichen Vorgaben, können Sie mit folgender Musterformulierung in den Arbeitsverträgen Ihren Handlungsspielraum erheblich verbessern. Die Wirksamkeit arbeitsvertraglicher Kurzarbeitsklauseln ist allerdings umstritten.

#### § (...) Kurzarbeit

Der Arbeitgeber kann Kurzarbeit anordnen, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld erfüllt sind. Dies ist der Fall, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt, die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind und der Arbeitsausfall der Arbeitsverwaltung angezeigt ist (§§ 95 ff. Sozialgesetzbuch (SGB) III). Der Mitarbeiter ist damit einverstanden, dass für die Dauer der Kurzarbeit die Vergütung dem Verhältnis der verkürzten zur regelmäßigen Arbeitszeit entsprechend reduziert wird.

# Vom Anfang bis zum Ende: Wichtige Klauseln für alle Arbeitsverträge

Das Grundgerüst eines jeden Arbeitsvertrags sind die sogenannten Rahmenbedingungen. Bevor es also ins Detail geht bzw. auf den konkreten Einzelfall ankommt, sollten diese bereits feststehen.

## Beginn des Arbeitsvertrags: So legen Sie den Start fest

Aus Ihrem Arbeitsvertragsmuster muss hervorgehen, wann das Arbeitsverhältnis beginnen soll und wie lange es dauert. Eine typische Regelung ist die folgende:

### § (...) Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am ... und wird auf unbestimmte Zeit geschlossen/ist bis zum ...befristet.

## VORSICHT, FALLE!



Wollen Sie einen Arbeitnehmer befristet einstellen, sollten Sie genau darauf achten, dass der neue Mitarbeiter seine Arbeit erst aufnimmt, wenn der Arbeitsvertrag unterschrieben ist. Eine nachträgliche Unterzeichnung macht Ihre Befristungsabrede unwirksam. Letztere muss immer vor Beginn schriftlich erfolgen.

## So schließen Sie die Kündigung vor Dienstantritt aus

Ein Arbeitsverhältnis kann bereits vor Dienstantritt gekündigt werden. Das birgt für Sie das Risiko, dass sich der „Neue“ durch vorzei-

tige Kündigung seinem Arbeitsantritt entzieht und Sie erneut Geld in die Suche nach einem Arbeitnehmer investieren müssen. Dem können Sie mit folgender Vertragsgestaltung entgegenwirken:

### § (...) Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses

1. (wie oben)
2. Vor Beginn des Arbeitsverhältnisses ist eine Kündigung ausgeschlossen.

## Vereinbaren Sie eine Probezeit

Stellt sich nach der Einstellung heraus, dass der „Neue“ Ihre Anforderungen nicht erfüllt, haben Sie ein Interesse daran, sich so einfach und kostengünstig wie möglich wieder von ihm zu trennen.

In diesen Fällen hilft Ihnen als Arbeitgeber die Vereinbarung einer Probezeit. Während der Probezeit können Sie das Arbeitsverhältnis mit verkürzter Frist von 2 Wochen kündigen.

Mit folgender Klausel in Ihren befristeten und unbefristeten Arbeitsverträgen sichern Sie sich deshalb eine flexible Erprobungsphase:

### § (...) Probezeit

Die Vertragsparteien vereinbaren eine Probezeit. Die Probezeit beträgt ... (maximal 6) Monate. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.

## Klauseln zur Beendigung

Schon beim Abschluss des Arbeitsvertrages sollten Sie auch dessen späteres Ende nicht aus den Augen verlieren. Wesentlicher Bestandteil Ihrer Arbeitsverträge sollten daher auch Regelungen zur Beendigung sein.

### 1. Vereinbaren Sie gleiche Kündigungsfristen

Die verlängerten Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) gelten nur für Kündigungen durch Sie als Arbeitgeber. Ihr Mitarbeiter kann dagegen weiterhin mit der Grundkündigungsfrist von 4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende kündigen.

Damit auch beim Thema Kündigung „Gleiches Recht für alle!“ gilt, sollten Sie folgende Klausel in Ihre Arbeitsverträge aufnehmen:

#### § (...) Kündigungsfristen

Es wird vereinbart, dass das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit von beiden Seiten unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats entsprechend den gesetzlichen Kündigungsfristen gekündigt werden kann. Sofern das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber 2 oder mehr Jahre besteht, gelten die verlängerten Kündigungsfristen gemäß § 622 Abs. 2 BGB für beide Parteien als vereinbart. Es gelten demnach folgende Fristen: Wenn das Arbeitsverhältnis

- zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
- fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,

- zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
- 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats

Die Kündigung hat in jedem Fall schriftlich zu erfolgen. Im Fall der Arbeitgeberkündigung hat der Mitarbeiter das Recht innerhalb von 3 Wochen ab Zugang der Kündigung Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht zu erheben.

### 2. Kündigungsmöglichkeit auch bei befristetem Vertrag!

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist eine ordentliche Kündigung nur möglich, wenn die Kündigungsmöglichkeit vereinbart worden ist. Um nicht bis zum Ende der Befristung gebunden zu sein, können Sie sich mit folgender Formulierung die Möglichkeit der ordentlichen Kündigung sichern:

#### § (...) Ordentliche Kündigung

Während der Laufzeit der Befristung kann das Arbeitsverhältnis beiderseits unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen gekündigt werden.

### 3. Rentenalter: Vereinbaren Sie konkreten Beendigungstermin

Es ist ein verbreiteter Irrglaube, dass mit Erreichen des Rentenalters das Arbeitsverhältnis automatisch endet. Das ist nur dann der Fall, wenn Sie diesen Umstand zum Gegenstand einer auflösenden Bedingung bzw. Befristung gemacht haben. Daher sollten Sie als Arbeitgeber bereits beim Abschluss des

Arbeitsvertrags diesen Beendigungstermin mit Ihrem Arbeitnehmer vereinbaren.

### **§ (...) Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das für ihn maßgebliche gesetzliche Rentenalter erreicht hat, sofern er zu diesem Zeitpunkt die Regelaltersrente (§ 35 Sozialgesetzbuch (SGB) VI) oder eine gleichwertige andere Altersversorgung beanspruchen kann.

### **PRAXIS-TIPP**



Das Erreichen des Rentenalters ist für sich genommen kein Kündigungsgrund, § 41 SGB VI. Nach der Rechtsprechung kann eine Kündigung aber sozial gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer seine Rente auch tatsächlich bezieht und Sie die Kündigung zum Zwecke der Erhaltung einer ausgeglichenen Altersstruktur im Unternehmen vornehmen.

### **4. So runden Sie Ihre Arbeitsverträge sinnvoll ab: Schriftformklausel und salvatorische Klausel**

Unter der Überschrift „Schlussbestimmungen“ finden sich in Arbeitsverträgen üblicherweise Schriftformklauseln und sogenannte salvatorische Klauseln. Viele Verträge enthalten Schriftformklauseln, wonach Vertragsänderungen und Nebenabreden der Schriftform bedürfen. Allerdings können solche Schriftformklauseln jederzeit wieder geändert werden, entweder ausdrücklich oder durch mündliche Abreden.

Trotzdem sind Schriftformklauseln sinnvoll. Für die schriftliche Vereinbarung gilt näm-

lich die Vermutung der Richtigkeit und Vollständigkeit.

**Dies bedeutet:** Will sich Ihr Arbeitnehmer auf eine formlose Änderung berufen, muss er diese vor Gericht auch beweisen können. Sie können dazu wie folgt formulieren:

### **§ (...) Schlussbestimmungen**

1. Mündliche Nebenabreden bestehen nicht. Alle Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrags bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der ausdrücklichen schriftlichen Vereinbarung. Dies gilt auch für die Aufhebung des Schriftformerfordernisses. Individuelle Vertragsabreden können abweichend hiervon auch mündlich wirksam getroffen werden.
2. Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrags ganz oder teilweise rechtsunwirksam sein oder werden, so beeinträchtigt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Vertragsbestimmungen oder des Vertrags als Ganzes.



# Sichern Sie sich den Widerruf von Sonderzahlungen

Im Unterschied zu fixen Vergütungsmodellen motivieren Sie als Arbeitgeber Ihre Mitarbeiter mit Sonderzahlungen zu größeren Leistungsanstrengungen. Um im Fall einer Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage aber nicht unangenehmen Zusatzkosten ausgesetzt zu sein, sollten Sie die Möglichkeit des Widerrufs der Sonderzahlung vereinbaren (sog. Widerrufsvorbehalt).

Tritt der Widerrufsgrund später tatsächlich ein, können Sie die Sonderzahlung wider-

rufen und brauchen nur das Grundgehalt zu bezahlen. Allerdings müssen Sie die Widerrufsgründe dafür bereits im Vertrag konkret benennen. Andernfalls ist Ihr Widerrufsvorbehalt unwirksam. Außerdem darf der widerrufliche Anteil im Verhältnis zur Gesamtvergütung maximal 25 % betragen.

## Musterformulierung

Mit dieser Arbeitsvertragsformulierung sichern Sie sich Ihr Widerrufsrecht:

### § (...) Widerrufsvorbehalt

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die gemäß § (...) dieses Vertrages zugesagte Gewährung von .... (z. B. Bonuszahlung) jederzeit aus sachlichen Gründen zu widerrufen. Der Arbeitgeber ist insbesondere zum Widerruf berechtigt, wenn sich die wirtschaftlichen Verhältnisse des Unternehmens oder des Betriebs gegenüber dem Zeitpunkt, indem die Leistung zugesagt wurde, wesentlich verschlechtert haben.

## Loyalitätspflichten

# So schützen Sie sich zusätzlich!

Grundsätzlich ist es eine Selbstverständlichkeit, dass Arbeitnehmer ihrem Arbeitgeber loyal gegenüberstehen. Dieser Auffassung ist jedenfalls die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung, welche annimmt, dass diese Pflicht jedem Arbeitsverhältnis immanent ist. Dennoch sollte man einige Punkte noch einmal (zumindest klarstellend) regeln.

## Nebentätigkeit: Erlaubt ist, was Ihnen nicht schadet

Ein Nebentätigkeitsverbot sollten Sie in Ihren Arbeitsverträgen unbedingt regeln. Dabei

müssen Sie beachten, dass Sie nur solche Beschäftigungen untersagen dürfen, die Ihre berechtigten geschäftlichen Interessen beeinträchtigen. Ein vollständiges Nebentätigkeitsverbot wäre unwirksam. Mit folgender Formulierung im Arbeitsvertrag verpflichten Sie Ihre Mitarbeiter, Nebentätigkeiten anzuzeigen und Ihre vorherige Zustimmung einzuholen:

### § (...) Nebentätigkeit

1. Der Mitarbeiter verpflichtet sich, jede bei Vertragsschluss bereits ausgeüb-

te oder später beabsichtigte Tätigkeit, gleich ob unentgeltlich oder entgeltlich, dem Arbeitgeber unaufgefordert und rechtzeitig mitzuteilen.

2. Soweit Nebentätigkeiten berechnete Interessen des Arbeitgebers nicht nur unwesentlich beeinträchtigen, bedarf der Mitarbeiter der vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers. Dies ist insbesondere der Fall, wenn hierdurch die betriebliche Leistung des Mitarbeiters beeinträchtigt wird, namentlich die ordnungsgemäße Erfüllung der Pflichten des Mitarbeiters aus dem Arbeitsverhältnis gefährdet wird, die Arbeitsgebiete des Arbeitgebers berührt werden, namentlich eine Konkurrenzsituation entsteht, oder gegen gesetzliche Bestimmungen, namentlich gegen §§ 3 und 5 Arbeitszeitgesetz, verstoßen wird.

## Schützen Sie sich vor Geheimnisverrat

Eine allgemeine Verschwiegenheitspflicht des Arbeitnehmers über Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse besteht während des Arbeitsverhältnisses auch ohne ausdrückliche Vereinbarung. Trotzdem sollte eine Regelung

im Arbeitsvertrag schon aus psychologischen Gründen nicht fehlen.

### § (...) Verschwiegenheitspflicht

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über alle ihm bekannt gewordenen Angelegenheiten der Firma, insbesondere über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie Herstellungsverfahren, Vertriebswege und dergleichen, Stillschweigen zu bewahren. Von der Schweigepflicht erfasst sind auch Informationen über persönliche Verhältnisse von Vorgesetzten und Mitarbeitern. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht auch hinsichtlich sonstiger vertraulicher Daten und Informationen sowie sonstigem Know-how. Die Geheimhaltungspflicht bezieht sich auch auf Höhe und Zusammensetzung der vereinbarten Vergütung.
2. Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit gilt für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort. Sollte die Verpflichtung den Arbeitnehmer in seinem beruflichen Fortkommen unangemessen behindern, hat er gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf Freistellung von dieser Pflicht.

Telefon, Internet & Co.

## Regeln Sie die Nutzung von Firmeneigentum

Leider vergessen Mitarbeiter oft, dass es sich bei Computer und Diensthandy um Betriebsmittel handelt. Die private Nutzung ist Ihren Beschäftigten, auch ohne ausdrückliche Regelung, grundsätzlich verboten. Deshalb können Sie auch ohne ausdrückliches Verbot bei privater Nutzung arbeitsrechtli-

che Maßnahmen ergreifen. Ohne klare Regelung wird es aber häufig nicht möglich sein, dem Mitarbeiter nachzuweisen, dass er schuldhaft gehandelt hat, insbesondere, wenn Sie die Privatnutzung längere Zeit geduldet haben.

Stellen Sie gleich in Ihren Arbeitsverträgen klare Regeln zur Nutzung betrieblicher Kommunikationsmittel auf. Mit dieser Musterformulierung regeln Sie die Nutzung von Firmeneigentum durch Ihre Arbeitnehmer:

#### **§ (...) Nutzung der**

#### **betrieblichen Telekommunikationsmittel**

1. Die Nutzung der betrieblichen Telekommunikationsmittel und elektronischen Medien, insbesondere Telefon, Internet und E-Mail, ist nur zu betrieblichen Zwecken gestattet.
2. Jede Privatnutzung, insbesondere das Aufrufen, Zugreifen, Speichern, Aufspielen oder Herunterladen von Daten ge-

setzeswidrigen, rechtsradikalen, rassistischen oder pornographischen Inhalts, ist in jedem Fall unzulässig. Verstöße hiergegen werden konsequent mit arbeitsrechtlichen Sanktionen bis hin zur fristlosen Kündigung geahndet.

Wollen Sie eine eingeschränkte Privatnutzung gestatten, treffen Sie klare Regelungen, z. B.:

3. Eine Nutzung für private Zwecke ist nur im angemessenen Umfang und nur außerhalb der Arbeitszeit zulässig. Ein angemessener Umfang ist insbesondere dann nicht mehr gegeben, wenn die private Nutzung 0,5 Stunden am Tag überschreitet oder zusätzliche Kosten verursacht.

**Änderungen im Nachweisgesetz & Co.**

## **Seit 01.08.2022: Neue Mindestinhalte für Ihre Arbeitsverträge**

Am 20.06.2019 haben das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union die EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union („Arbeitsbedingungenrichtlinie“, 2019/1152) veröffentlicht. Derartige Richtlinien müssen von den EU-Mitgliedstaaten innerhalb einer bestimmten Frist in nationales Recht umgesetzt werden. Die Frist für die Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie lief am 31.07.2022 aus. Bundestag und Bundesrat haben deshalb das Gesetz zur Umsetzung der EU-Richtlinie verabschiedet. Dieses trat zum 01.08.2022 in Kraft und hat zahlreiche arbeitsrechtliche Änderungen im Nachweisgesetz und anderen Gesetzen mit sich gebracht, wie der folgende Beitrag aufzeigen wird.

Die vor allem für Sie als Arbeitgeber wichtigsten Änderungen wurden vorgenommen im

- Nachweisgesetz (NachwG),
- Berufsbildungsgesetz (BBiG),
- Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) und
- Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

### **1. Änderungen im Nachweisgesetz**

#### **a) Nachweis neuer Vertragsbedingungen wird Pflicht**

Folgende Arbeitsbedingungen müssen aufgenommen werden:

- das Enddatum bei befristeten Arbeitsverhältnissen;
- die Möglichkeit, dass die Mitarbeitenden ihren jeweiligen Arbeitsort frei wählen können, sofern vereinbart;

- » die Dauer der Probezeit, sofern vereinbart;
- » 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;
- » die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen;
- » ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung;
- » im Grundsatz: Name und Anschrift des Versorgungsträgers der betrieblichen Altersversorgung, falls eine solche gewährt wird;
- » das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Mitarbeitenden einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage; § 7 des Kündigungsschutzgesetz ist auch bei einem nicht ordnungsgemäßen Nachweis der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage anzuwenden. Der 2. Halbsatz wird im Ergebnis dazu führen, dass eine Kündigungsschutzklage, die außerhalb der Frist des § 4 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) eingereicht wurde, gemäß § 5 KSchG nachträglich zuzulassen ist, wenn sie innerhalb der im Arbeitsvertrag nachgewiesenen Frist eingereicht wurde;
- » 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.

### **b) Achtung: Neue Fristen!**

Bei neu begründeten Arbeitsverhältnissen sieht das Gesetz in Abhängigkeit der Art der Arbeitsbedingungen unterschiedliche Fristen für die Aushändigung der wesentlichen Arbeitsbedingungen vor. Danach sind:

#### **am 1. Tag der Arbeitsleistung auszuhändigen:**

- » der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
- » die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden, der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung,
- » die vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen,

#### **am 7. Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen:**

- » der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
- » bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
- » der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten

beschäftigt werden oder seinen Arbeitsort frei wählen kann,

- » eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
- » sofern vereinbart, die Dauer der Probezeit,
- » bei Arbeit auf Abruf nach § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz:
  - a) die Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat,
  - b) die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden,
  - c) der Zeitrahmen, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden, der für die Erbringung der Arbeitsleistung festgelegt ist, und
  - d) die Frist, innerhalb derer der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat,
- » sofern vereinbart, die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen,

**einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die sonstigen Angaben nach § 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG auszuhändigen.**

## PRAXISTIPP



Um diese umständliche Stückelung an Fristen nicht zum Einfallstor etwaiger Bußgeldansprüche werden zu lassen, sollten Sie einfach bereits am 1. Tag der Arbeitsleistung den vollständigen schriftlichen Arbeitsvertrag an den Arbeitnehmer übergeben.

### c) Achtung: Das gilt für bestehende Arbeitsverhältnisse!

Bestand das Arbeitsverhältnis bereits vor dem 01.08.2022, müssen Sie als Arbeitgeber dem

Arbeitnehmer auf sein Verlangen innerhalb von 7 Tagen die Niederschrift mit den Angaben nach § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 bis 10 NachwG auszuhändigen. Die Niederschrift mit den übrigen Angaben, also Nr. 11–15 ist spätestens einen Monat nach Zugang der Aufforderung auszuhändigen.

## HINWEIS



Diese Pflicht entfällt natürlich, wenn der schon früher übermittelte Arbeitsvertrag sämtliche ab 01.08.2022 erforderlichen Punkte enthält.

### d) Vorsicht: Nunmehr gibt es Bußgeldvorschriften

Mit der Neuregelung wurden zugleich erstmals Verstöße gegen bestimmte Vorschriften des NachweisG als Ordnungswidrigkeit behandelt. Die Folge: Geldbußen bis zu 2.000 € sind möglich (§ 4 NachwG).

## HINWEIS



Es reicht nicht aus, die aufgelisteten Angaben bzw. den Arbeitsvertrag in elektronischer Form an die Mitarbeiter zu übermitteln. Der Gesetzgeber hat sich bewusst ausschließlich für die schriftliche Form entschieden. Die elektronische Form bleibt gemäß § 2 Abs. 1 Satz 3 NachwG ausgeschlossen. Inwieweit dies mit der zukunftssträchtigen Digitalisierung zu vereinbaren ist, steht auf einem anderen Blatt.

Werden die wesentlichen Arbeitsbedingungen also mit einer qualifizierten elektronischen Signatur statt in Schriftform niedergelegt, kann dies zu einer Geldbuße führen. Bitte beachten Sie die Änderungen im Nachweisgesetz zum 1.1.2025 (siehe schon auf den Seiten 4 ff.).

## 2. Änderungen im Berufsbildungsgesetz

Gemäß § 11 Abs. 1 S. 1 BBiG haben Auszubildende unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung, den wesentlichen Inhalt des Vertrages schriftlich niederzulegen; die elektronische Form ist auch hier ausgeschlossen. Dies galt auch bereits vor der Neuregelung. Die Aufzählung des Mindestinhalts folgt im Satz 2, der nunmehr um folgende Punkte ergänzt wurde:

- » Name und Anschrift der Auszubildenden sowie der Auszubildenden, bei Minderjährigen zusätzlich Name und Anschrift ihrer gesetzlichen Vertreter oder Vertreterrinnen,
- » die Ausbildungsstätte,
- » die Zusammensetzung der Vergütung, sofern sich diese aus verschiedenen Bestandteilen zusammensetzt und
- » die Vergütung oder Ausgleich von Überstunden.

## 3. Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Des Weiteren enthält auch das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz eine weitreichende Neuregelung: So muss der Entleiher künftig dem Leiharbeitnehmer, der ihm seit mindestens 6 Monaten überlassen ist und der ihm in Textform den Wunsch nach dem Abschluss eines Arbeitsvertrages angezeigt hat, innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige eine begründete Antwort in Textform mitteilen. Dies gilt nicht, sofern der Leiharbeitnehmer dem Entleiher diesen Wunsch in den letzten 12 Monaten bereits einmal angezeigt hat.

## 4. Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz

### a) Teilzeit

Änderungen gab es auch im Teilzeitrecht. Bisher musste der Arbeitgeber mit einem Arbeitnehmer dessen Wunsch nach Veränderung von Dauer oder Lage oder von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erörtern. Seit 1.8.2022 muss er den Arbeitnehmer auch über entsprechende Arbeitsplätze informieren, die im Betrieb oder Unternehmen besetzt werden sollen (§ 7 Abs. 2 S. 1 TzBfG).

Zudem muss er einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestanden und der ihm in Textform den Veränderungswunsch mitgeteilt hat, innerhalb eines Monats eine begründete Antwort in Textform mitteilen. Dies gilt nicht, wenn er in den letzten 12 Monaten vor Zugang der Anzeige bereits einmal eine solche Antwort gegeben hat (§ 7 Abs. 3 TzBfG).

### b) Arbeit auf Abruf

Eine weitere Pflicht für Arbeitgeber sieht das neue Gesetz mit Blick auf die „Arbeit auf Abruf“ vor. Nach § 12 Abs. 3 TzBfG ist der Arbeitgeber nunmehr verpflichtet, den Zeitrahmen, bestimmt durch Referenzstunden und Referenztage, festzulegen, in dem auf seine Aufforderung hin Arbeit stattfinden kann. Der Arbeitnehmer ist nur zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens 4 Tage im Voraus mitteilt und die Arbeitsleistung im Zeitrahmen nach Satz 1 zu erfolgen hat.

### c) Befristung

Weitere Änderungen betreffen das Befristungsrecht. So gilt nunmehr nach § 15 Abs. 3

TzBfG, dass eine vereinbarte Probezeit während eines befristeten Arbeitsverhältnisses im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen muss.

Und auch hier wird der Arbeitgeber nunmehr dazu verpflichtet, eine begründete Antwort in Textform zu verfassen, wenn ein Arbeitnehmer ihm in Textform den Wunsch nach einem unbefristeten Arbeitsvertrag heranträgt (§ 18 Abs. 2 TzBfG). Voraussetzung

ist auch hier, dass das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers bereits länger als 6 Monate besteht. Die Antwort muss innerhalb eines Monats nach Zugang der Anzeige erfolgen.

Weitere Änderungen fanden u. a. in den folgenden Gesetzen Einklang:

- » Handwerksordnung,
- » Seearbeitsgesetz,
- » Gewerbeordnung.

## ACHTUNG



### Keine pauschale Freistellung mehr möglich

Viele Arbeitsverträge enthalten eine Klausel, wonach Sie als Arbeitgeber nach der Kündigung automatisch berechtigt sind, den Mitarbeiter unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freizustellen. Nachdem mehrere Landesarbeitsgerichte in teilweise umstrittenen Urteilen entschieden haben, dass eine solche Klausel rechtlich keine Wirkung hat, kommt das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit seinem Urteil vom 25.3.2026 (5 AZR 108/25) zu demselben Ergebnis. Wenn Sie eine Freistellungsklausel aufnehmen möchten, dann muss diese berechtigte Gründe für eine Freistellung enthalten, wie z. B. Gefahr des Geheimnisverrats. Es muss klar werden, dass sie nicht einfach so freistellen dürfen. Denn dann wäre Ihre Freistellungsklausel unwirksam.

## IMPRESSUM

Verleger: Personalwissen, ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG

Sitz: Bonn, AG Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop

Redaktionell Verantwortlicher: Dilan Wartenberg, Theodor-Heuss-Str. 2-4, D-53177 Bonn

Satz: Hold. Verlags- & Werbeservice, Weilerswist

Postanschrift: Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2-4, 53177 Bonn; Internet: [www.vnr.de](http://www.vnr.de); Kundendienst: Telefon: 02 28 / 95 50 150; Telefax: 02 28 / 36 96 480; E-Mail: [Kundendienst@vnr.de](mailto:Kundendienst@vnr.de)

© Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Alle Informationen wurden mit Sorgfalt ermittelt und geprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen. Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und Vervielfältigungen, auch auszugsweise, nicht gestattet. Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr übernommen.