

29.06.2024

NEWSLETTER DES ARBEITGEBERVERBANDS

AGV-Newsletter 007/2024

Sehr geehrte Damen bis Herren,

heute ist wieder Newsletter-Zeit mit den aktuellen Themen aus dem Arbeitsrecht.

Themenübersicht:

- [Ausschlussklauseln im Arbeitsvertrag schützen vor Zahlungsansprüchen](#)
- [Sind Arbeitsverträge bald digital möglich?](#)
- [Arbeitskleidung: Der Arbeitgeber entscheidet über die Farbe](#)
- [Veranstaltungen](#)

1. Ausschlussklauseln im Arbeitsvertrag schützen vor Zahlungsansprüchen

Endet ein Arbeitsverhältnis, geht es im Anschluss oft nicht nur darum, ob die Kündigung wirksam ist, sondern auch darum, ob und wieviel Geld noch an den Arbeitnehmer zu zahlen ist. Ausschlussfristen helfen, die möglichen Zahlungsansprüche möglichst gering zu halten.



Typischerweise sind nach einer Kündigung noch viele Emotionen im Spiel. Wenn diese mit der Zeit abebben und über vieles rationaler nachgedacht wird, fällt dem einen oder anderen Arbeitnehmer oft noch einiges ein, was er zu bekommen hat – ein Zeugnis, Urlaubsabgeltung, Weihnachtsgeld o. ä. Diese Ansprüche unterliegen der gesetzlichen Regelverjährung von drei Jahren. Eine Ausschlussklausel verkürzt diese Zeit, so dass schneller Ruhe einkehren kann. Denn Arbeitgeber und auch Arbeitnehmer sind so davor geschützt, dass auch noch lange nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch wieder Ansprüche geltend gemacht werden.

Eine Ausschlussklausel sieht in der Regel vor, dass alle Ansprüche spätestens nach drei Monaten erstschriftlich geltend gemacht und danach eingeklagt werden müssen. Geschieht dies nicht, verfallen die Ansprüche.

Der typische Fall:

Landwirt Ehmsen kündigt Arbeitnehmer Brumm zum 30. November. Dieser klagt gegen die Kündigung vor dem Arbeitsgericht und gibt an, dass er mit der Abrechnung für den Monat Juni noch 500 Euro Urlaubsgeld hätte erhalten sollen. Diese seien aber nicht gezahlt worden. Landwirt Ehmsen erinnert sich nicht an eine solche Vereinbarung und bestreitet die Zahlungsansprüche.

Konstellation 1:

Es gibt einen Arbeitsvertrag, aber keine (schriftliche) Ausschlussklausel.

Wenn Arbeitnehmer Brumm die Vereinbarung nachweisen kann, muss Landwirt Ehmsen die 500 Euro brutto zahlen, da der Anspruch noch nicht verjährt ist.

Konstellation 2:

Es gibt einen Arbeitsvertrag **mit** Ausschlussklausel.

Selbst wenn Brumm die Vereinbarung nachweisen kann, hat er keinen Anspruch mehr auf die 500 Euro. Denn Brumm hat den Anspruch erst im November also mehr als drei Monate nach der Fälligkeit (mit der Juniabrechnung) überhaupt erst geltend macht.

Sie sehen, eine Ausschlussklausel kann viel Geld sparen. Wichtig ist dabei, dass diese auch rechtswirksam formuliert ist. Die Arbeitsgerichte prüfen diese Klauseln äußerst gründlich. Ich empfehle Ihnen, die Arbeitsverträge, die Sie verwenden, einmal daraufhin zu prüfen, ob darin überhaupt Ausschlussklauseln genannt sind. In jedem Fall empfehle ich, diese ggf. überarbeiten zu lassen. Wenden Sie sich gern an Ihre Kreisgeschäftsstelle oder Ihren Arbeitgeberverband.

2. Arbeitsverträge künftig auch digital möglich?

Künftig sollen Arbeitgeber auch in Textform, also per E-Mail, über die wesentlichen Bedingungen ihrer Arbeitsverträge informieren können. Nur wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausdrücklich einen schriftlichen Nachweis ihrer Arbeitsbedingungen verlangen, müssen Arbeitgeber die Informationen auf Papier übersenden.



Die geplante Änderung erlaubt es Unternehmen, Abläufe in ihren Personalverwaltungen zu digitalisieren. Nur in Wirtschaftsbereichen, die besonders von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung bedroht sind, bleibt es beim verpflichtenden Nachweis in Papierform.

Justizminister Marco Buschmann hat diesen Vorschlag in einer Formulierungshilfe vorgestellt, über die der Bundestag im Rahmen des Vierten Bürokratieentlastungsgesetzes noch zu beraten hat. Wer ihn zu diesem Thema hören möchte, kann es [hier](#) tun.

3. Arbeitskleidung – Der Arbeitgeber entscheidet über die Farbe

Sie als Arbeitgeber legen fest, ob während der Tätigkeit im Betrieb Arbeitskleidung zu tragen ist und auch, welche Farbe diese Kleidung haben darf. Verweigert ein Arbeitnehmer das Tragen der vorgeschriebenen Arbeitskleidung, darf ihn der Arbeitgeber – nach Abmahnung – kündigen. Dies hat das Landesarbeitsgericht Düsseldorf in einer Entscheidung im Mai 2024 festgehalten.



Ein 43jähriger Handwerksmeister hatte sich in dem entschiedenen Fall geweigert, eine rote Arbeitshose zu tragen, die er zuvor jahrelang bei der Arbeit getragen hatte. Im Oktober 2023 legte sein Arbeitgeber diese Pflicht in einer Hausordnung fest. In der Folge kam der in der Produktion arbeitende Mann mehrfach in schwarzer bzw. grauer Hose in den Industriebetrieb, es kam zu zwei Abmahnungen, nach dem dritten Mal auch zur ordentlichen Kündigung.

Das Gericht beschrieb, dass in diesem Fall nicht die Privatsphäre, sondern lediglich die Sozialsphäre des Arbeitnehmers betroffen sei. In diese dürfe der Arbeitgeber mit seinem Weisungsrecht eingreifen, wenn er berechnete Belange vorbringe. Das sei hier mit Verweis auf die Arbeitssicherheit geschehen: Rot sei – wie gelb – eine Signalfarbe, die in den Hallen des Arbeitgebers besser zu sehen sei als dunkle Farben. Das habe der Arbeitgeber wirksam in der Hausordnung festgelegt. Es habe darüber hinaus auch eine Rolle gespielt, dass der Arbeitnehmer die Hose jahrelang getragen habe, so das Gericht. Es sei nicht nachvollziehbar, warum der Mann sich zum Ende hin so beharrlich geweigert hat.

Falls es in Ihrem Betrieb einmal dazu kommen sollte, dass die Farbe der Arbeitskleidung nicht gefällt, dann können Sie Ihre Arbeitnehmer darauf verweisen, dass dies Ihre Entscheidung sei und diese auch von Ihrem Weisungsrecht gedeckt sei.

4. Veranstaltungen

Hier erhalten Sie Veranstaltungstipps und Hinweise auf Fortbildungsveranstaltungen für Sie als Arbeitgeber. Bei Fragen hierzu können Sie sich direkt an die genannten Veranstalter wenden.



a) Arbeitssicherheit in der Forstwirtschaft

Bei dem Seminar handelt es sich um eine Fortbildung für Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Sicherheitsbeauftragte mit Schwerpunkt Forstwirtschaft. Themen sind das Unfallgeschehen in der Forstwirtschaft sowie aktuelle Fragestellungen im Bereich Arbeitssicherheit in der Forstwirtschaft. Wichtiger Bestandteil ist zudem der Austausch über sichere Arbeit im Wald über alle Eigentumsarten und Betriebsformen hinweg.

Zielgruppe: Sicherheitsbeauftragte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Revierleiter/innen, Betriebsleiter/innen, Personalräte, sonstige Interessierte

Thema:	Arbeitsicherheit in der Forstwirtschaft
Ort:	Präsenz-Seminar
Termin:	Donnerstag, 4. Juli 2024, ab 9 Uhr
Dauer:	unbekannt
Kosten:	80 Euro p. P. inkl. Verpflegungspauschale
Anmeldelink:	Anmeldung Arbeitsicherheit
Veranstalter:	Landwirtschaftskammer Schleswig-Holstein

b) Grundlagen der Sozialversicherung bei Mini-Job & Co

In diesem Online-Seminar erklären wir die wesentlichen Grundlagen der Sozialversicherung. Neben der Definition des Begriffes „Arbeitnehmer“ erfahren Sie auch alles zur Jahresarbeitsentgeltgrenze und wie sie sich von der Beitragsbemessungsgrenze unterscheidet.

In dem Seminar informiert die Mini-Job-Zentrale ausführlich über die Besonderheiten bei der Einstellung von Studenten und Praktikanten, welche Möglichkeiten es gibt und wie diese Personen versicherungsrechtlich zu beurteilen sind. Darüber hinaus wird erläutert, was bei der Beschäftigung von Beziehern einer Rente zu beachten ist. Hier stehen insbesondere Arbeitnehmer im Fokus, die eine Altersrente beziehen und wie sich diese Rente auf verschiedene Beschäftigungsarten auswirkt.

Am Ende des Seminars erhalten Sie noch Informationen dazu, wann Mehrfachbeschäftigungen möglich sind und was dabei beachtet werden sollte.

Thema:	Grundlagen der Sozialversicherung
Ort:	Online-Seminar
Termin:	jederzeit online abrufbar
Dauer:	1,5 Stunden
Kosten:	keine
Zugang:	Online-Seminar - Grundlagen der Sozialversicherung - YouTube
Veranstalter:	Mini-Job-Zentrale

Bei Fragen und Anregungen sprechen Sie uns beim Arbeitgeberverband gern an.



...übrigens: alle Ausgaben des Newsletters finden Sie gesammelt auf der Seite des Arbeitgeberverbands unter [Newsletter](#).

Mit freundlichen Grüßen



Alice Arp
Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin)