

**Arbeitgeberverband der
Westfälisch-Lippischen
Land- und Forstwirtschaft e.V.**

WLAV, Schorlemerstraße 15, 48143 Münster



Schorlemerstraße 15

48143 Münster

Telefon: 0251 4175-200/-202/-204

Fax: 0251 4175-205

Grit.Stummer@wlav.de

www.wlav.de

Informationsdienst

3/2022

Inhaltsverzeichnis:	Seite
<u>A. Tariflage</u>	
Gehaltstarifabschluss für die in den Privatforstbetrieben im Lande Nordrhein-Westfalen beschäftigten Forstangestellten vom 24.08.2022	3
<u>B. Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht</u>	
<u>I. Arbeitsrecht</u>	
Gesetz zur Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie ab dem 01. August 2022	4
<u>II. Sozialrecht</u>	
1. Reform der Mini- und Midijobs	5
2. Unvorhersehbares Überschreiten bei Minijobs ab 01. Oktober 2022	6
3. Telefonische Krankschreibungen sind ab sofort wieder möglich	7
4. Pfändungsfreigrenzen für Arbeitseinkommen	8
<u>III. Steuerrecht</u>	
Steuerentlastungsgesetz 2022	8
<u>C. Rechtsprechungsübersicht</u>	
1. Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Arbeitszeiterfassung	9
2. Kein Anspruch auf ein Zeugnis mit Schlussformel	10
3. Wirksamkeit einer tarifvertraglichen Ausschlussfrist	11

A. Tariflage

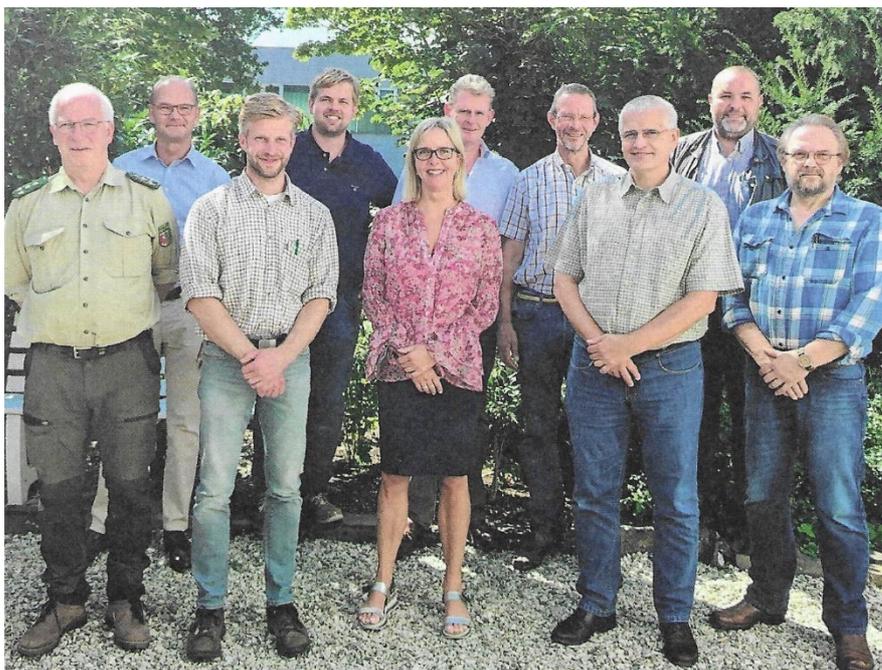
Gehaltstarifabschluss für die in den Privatforstbetrieben im Lande Nordrhein-Westfalen beschäftigten Forstangestellten vom 24.08.2022

Der Bund Deutscher Forstleute –Landesverband NRW- (BDF) hat den Gehaltstarifvertrag für die in den Privatforsten im Lande NRW beschäftigten Forstangestellten vom 22.06.2020 fristgerecht zum 30.04.2022 gekündigt. Nach längeren Terminfindungsschwierigkeiten fanden nunmehr am 24. August 2022 Tarifverhandlungen in Werl statt, die zu einem Abschluss geführt haben.

Zu Beginn der Tarifverhandlungen stellte der BDF seine Forderungen vor. Dies war zum einen eine Anhebung der Löhne und Gehälter um deutlich mehr als den durchschnittlichen Inflationsausgleich für einen Zeitraum von 12 Monaten sowie eine Einmalzahlung für die vergangenen Monate. Des Weiteren wurde eine Erhöhung der Kilometerpauschale, des Urlaubsgeldes und des Futtergeldes für Hunde gefordert.

Nach mehrfachem Austausch der jeweiligen Positionen kam folgende Tarifeinigung zustande:

1. Ab dem 01.09.2022 erhöhen sich die Gehälter um 10 %.
2. Ferner erhalten die Forstangestellten für die vergangenen Monate eine Einmalzahlung in Höhe von 1.500,00 € brutto, zu zahlen mit dem September-Gehalt 2022. Eine weitere Einmalzahlung in Höhe von 500,00 € brutto wird mit dem Januar-Gehalt 2023 ausgezahlt.
3. Die Kilometerpauschale erhöht sich ab dem 01.09. auf 0,38 € für den Kraftwagen.
4. Das Urlaubsgeld erhöht sich ebenfalls ab diesem Zeitpunkt von 255,65 € auf 300,00 € brutto.
5. Für Jagdhunde, deren Haltung vom Arbeitgeber verlangt wird, wird das Futtergeld ab September auf 18,00 € für Bau- und Stöberhunde und auf 30,00 € für größere Hunde erhöht.
6. Der Gehaltstarifvertrag hat eine Laufzeit von 16 Monaten und ist frühestens kündbar zum 31.08.2023, der Rahmentarifvertrag bleibt unverändert.



(Auf dem Foto von links nach rechts: Burkhard Priese, Matthias Graf von Westfalen, Sebastian Wagner, Markus Dreisbach, Marion von Chamier, Franz Josef Freiherr von und zu Brenken, Friedrich August Graf von Plettenberg, Richard Nikodem, Steffen Schmidt, Fred Josef Hansen)

B. Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht

I. Arbeitsrecht

Gesetz zur Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie ab dem 01. 08.2022

Der Bundesrat hat in seiner Sitzung vom 8. Juli 2022 das vom Bundestag am 23. Juni 2022 beschlossene Gesetz zur Umsetzung der Arbeitsbedingungenrichtlinie gebilligt. Dieses Gesetz ist am 1. August 2022 in Kraft getreten. Zur Schaffung transparenter und vorhersehbarer Arbeitsbedingungen sind umfangreiche Änderungen u. a. im Nachweisgesetz – auch mit Auswirkung auf die Arbeitsvertragsgestaltung – eingeführt worden. Ziel der Arbeitsbedingungenrichtlinie ist es, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, in dem transparente und vorhersehbare Beschäftigung gefördert wird. Zur Umsetzung dieses Ziels in das deutsche Recht wurden Änderungen in mehreren Gesetzen vorgenommen.

Änderungen im Nachweisgesetz

Der Schwerpunkt der Änderung liegt dabei im Nachweisgesetz. Im Nachweisgesetz werden die Nachweispflichten des Arbeitgebers zur Unterrichtung über die wesentlichen Aspekte des Arbeitsverhältnisses, etwa in Bezug auf das Enddatum einer vereinbarten Befristung, den Arbeitsort, die Kündigung und die Vergütungszusammensetzung ergänzt sowie neue Informationspflichten in Bezug auf die Probezeit, den Umfang des Fortbildungsanspruchs, Überstunden und Abrufarbeit eingeführt. Darüber hinaus ist ein Bußgeldtatbestand zur Ahndung von Verstößen von bis zu 2.000 € geschaffen worden. Die Nachweispflichten bzw. die Neuregelung gelten grundsätzlich nur bei Neueinstellung ab dem 1. August 2022. Bei Mitarbeitern, deren Arbeitsverhältnisse schon vorher begonnen haben, sind die erweiterten Nachweise nur nach Aufforderung durch den Arbeitnehmer schriftlich auszuhändigen, und zwar innerhalb von 7 Tagen bzw. einem Monat nach Aufforderung.

Konkrete Folgen für die Arbeitsvertragsgestaltung

Folgende Arbeitsbedingungen müssen künftig zusätzlich zu den bereits jetzt in § 2 Nachweisgesetz genannten Vertragsbedingungen aufgenommen werden (§ 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG n.F.):

- Das Enddatum oder die Dauer des Arbeitsverhältnisses bei befristeten Arbeitsverhältnissen.
- Die Möglichkeit, dass die Mitarbeitenden ihren jeweiligen Arbeitsort frei wählen können, sofern vereinbart.
- Die Dauer der Probezeit, sofern vereinbart.
- 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.
- Bei Arbeit auf Abruf die Angabe, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat, die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden, der Zeitraum, bestimmt durch Referenztage und Referenzstunden.

- Die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzung, sofern vereinbart.
- Ein etwaiger Anspruch auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildungen.
- Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine betriebliche Altersvorsorge über einen Versorgungsträger zusagt: Der Name und die Anschrift dieses Versorgungsträgers.
- Das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber und Mitarbeitenden einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Frist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage.
- Ein Hinweis auf die anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen.

Die Nachweispflichten bestehen für alle Arbeitsverhältnisse, auch für Aushilfsbeschäftigungen von höchstens einem Monat (waren bisher ausgenommen).

Fazit

Aufgrund des Inkrafttretens zum 1. August 2022 sind bei der künftigen Erstellung von Arbeitsverträgen die zuvor gemachten Ausführungen zwingend zu berücksichtigen.

II. Sozialrecht

1. Reform der Mini- und Midijobs

Wie in unserem Infodienst 2/2022 bereits angekündigt, ändern sich die Regelungen für Mini- und Midijobs. Die Änderungen sind zum 1. Oktober 2022 in Kraft getreten und stehen im direkten Zusammenhang mit der Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde.

Das [Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung](#) sieht eine Dynamisierung der Minijob-Grenze, eine Ausweitung des Midijobs und neue Regelungen für beide Beschäftigungsformen vor.

Gesetzlicher Mindestlohn

Der gesetzliche [Mindestlohn](#) ist zum **1. Oktober 2022 auf 12 Euro brutto/Stunde angestiegen**. Er gilt auch für geringfügig Beschäftigte. Die Geringfügigkeitsgrenze wurde zum 01.10.2022 auf 520 Euro/Monat angehoben.

Dynamische Geringfügigkeitsgrenze

Die Entgeltgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen orientiert sich künftig am gesetzlichen Mindestlohn und wird dynamisch ausgestaltet. D.h. mit der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns erhöht sich künftig die Geringfügigkeitsgrenze automatisch. Die Formel zur Berechnung der dynamischen Geringfügigkeitsgrenze legt eine Wochenarbeitszeit von 10 Stunden in Höhe des Mindeststundenlohns zugrunde; sie lautet:

Mindestlohn x 130 : 3 (aufgerundet auf volle Euro)

Die Zahl 130 entspricht dabei 13 Wochen (= 3 Monate) mit einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden.

Unvorhersehbares Überschreiten bei Minijobs

Das bisher in den Geringfügigkeits-Richtlinien im Rahmen der Auslegung geregelte gelegentliche nicht vorhersehbare Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze wird gesetzlich normiert. Künftig ist ein unvorhersehbares Überschreiten bis zum Doppelten der Geringfügigkeitsgrenze (aktuell also 2x 520,00 Euro, also 1.040,00 Euro) für maximal zwei Monate innerhalb eines Zeitjahres möglich (s. II.2.).

Neuer Übergangsbereich

Der Einstieg in den Übergangsbereich, in dem Arbeitnehmer als Midijobber bezeichnet werden, beginnt bei einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt von 520,01 Euro. Die Höchstgrenze wird von bisher 1.300 Euro auf 1.600 Euro angehoben. Arbeitgeber werden künftig stärker belastet, wodurch Arbeitnehmer profitieren. Möglich wird das durch zwei neue Formeln, eine Formel zur Berechnung des Gesamtbeitrags und eine gesonderte Formel zur Berechnung des Beitragsanteils des Arbeitnehmers.

Bestandsschutzregelungen für Alt-Midijobs

Midijobber, die am 30. September 2022 mehr als geringfügig entlohnt beschäftigt sind, aber nicht mehr als durchschnittlich 520 Euro im Monat verdienen, bleiben unter den alten Midijob-Bedingungen bis längstens zum 31. Dezember 2023 versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Sie können sich auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen. In der Rentenversicherung werden diese Arbeitnehmer hingegen als Minijobber rentenversicherungspflichtig. Eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist auch weiterhin möglich.

Veröffentlichungen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung

Die Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen (Geringfügigkeits-Richtlinien) und das Gemeinsame Rundschreiben „Versicherungs-, beitrags- und melderechtliche Behandlung von Beschäftigungsverhältnissen im Übergangsbereich“ wurden an die aktuelle Rechtslage angepasst. Die Minijob-Zentrale gibt in ihrem Blog mit dem Beitrag „Neue Minijob-Regelungen ab 1. Oktober 2022 – Ihre Fragen, unsere Antworten“ einen Überblick über die wesentlichen Änderungen.

2. Unvorhersehbares Überschreiten bei Minijobs ab 01. Oktober 2022

Unvorhersehbare Überschreitungen der Geringfügigkeitsgrenze bei Minijobs kommen immer mal wieder vor. Für eine begrenzte Anzahl von Monaten mit einem gedeckelten Höchstverdienst sind sie auch unkritisch.

Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung setzt ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt bis zur Geringfügigkeitsgrenze voraus. Ab 1. Oktober 2022 liegt die Grenze bei 520 Euro, das entspricht einem Jahreswert von 6.240 Euro. Der Arbeitgeber hat das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Rahmen einer vorausschauenden Jahresbetrachtung zu Beginn der Beschäftigung bzw. erneut

bei jeder Änderung der Verhältnisse (z. B. Erhöhung oder Reduzierung des Arbeitsentgelts) zu ermitteln.

Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze

Ein Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze liegt vor, wenn sich das vom Arbeitgeber in seiner vorausschauenden Betrachtung ermittelte regelmäßige Arbeitsentgelt aufgrund geänderter Verhältnisse auf mehr als 520 Euro im Monat erhöht.

Auswirkung eines regelmäßigen Überschreitens

Überschreitet das Arbeitsentgelt dauerhaft und damit regelmäßig die Geringfügigkeitsgrenze, so liegt vom Tage des Überschreitens an keine geringfügige Beschäftigung mehr vor (z. B. Erhöhung des monatlichen Arbeitsentgelts ab 1.11. = Ende der geringfügig entlohnten Beschäftigung am 31.10.).

Unvorhersehbares Überschreiten

Wenn das Arbeitsentgelt nicht regelmäßig, sondern nur ausnahmsweise und unvorhersehbar in einzelnen Kalendermonaten die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet und dies nicht dauerhaft beabsichtigt ist, wirkt sich das nur auf den Kalendermonat des Überschreitens aus. Unvorhersehbar sind beispielsweise Mehrarbeit aus **unvorhersehbarem Anlass** (z. B. Krankheitsvertretung) sowie **erfolgs- oder leistungsabhängige Einmalzahlungen**.

Zulässiges unvorhersehbares Überschreiten

Ein nicht vorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze bis zum Doppelten der Geringfügigkeitsgrenze (1.040 Euro) beendet den Minijob nicht, wenn es höchstens in zwei Kalendermonaten innerhalb eines Zeitjahres vorkommt. Dadurch kann sich der Jahresverdienst auf maximal das 14-fache der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (von 6.240 Euro auf 7.280 Euro) erhöhen. Das zu prüfende Zeitjahr endet immer mit dem letzten Tag des zu beurteilenden Beschäftigungsmonats (z. B. Überschreitung im Juni 2023 = Jahreszeitraum vom 1. Juli 2022 bis 30. Juni 2023).

Wenn die monatliche Geringfügigkeitsgrenze innerhalb des maßgebenden Zeitjahres bereits im Vorfeld mindestens zweimal unvorhersehbar überschritten wurde, liegt keine geringfügige Beschäftigung mehr vor (Beispiel: Überschreitung im Juni 2023 und im Vorfeld bereits im November 2022 und März 2023). Im Anschluss an den Kalendermonat des unzulässigen unvorhersehbares Überschreitens (im vorgenannten Beispiel ab 1. Juli 2023) kann sich wieder eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ergeben, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt ab diesem Zeitpunkt im Durchschnitt einer neu angestellten Jahresbetrachtung die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigt.

3. Telefonische Krankschreibungen sind ab sofort wieder möglich

Der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) hat die Wiedereinführung der Sonderregelung zur telefonischen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit bei leichten Atemwegserkrankungen beschlossen. Der Beschluss tritt nach Nichtbeanstandung durch das Bundesgesundheitsministerium und Veröffentlichung im Bundesanzeiger mit Wirkung vom 04. August 2022 in Kraft. Die Regelung galt bereits zu Beginn der Corona-Pandemie. Sie war zum 01. Juni 2022 ausgelaufen und gilt nun befristet bis zum 30. November 2022.

Nach dem Beschluss des G-BA kann die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit bei Versicherten mit leichten Atemwegserkrankungen, die keine schwere Symptomatik vorweisen, für einen Zeitraum von bis zu sieben Kalendertagen auch nach telefonischer Anamnese und zwar im Wege persönlicher ärztlicher Überzeugung vom Zustand der oder des Versicherten durch eingehende telefonische Befragung erfolgen. Das Fortdauern der Arbeitsunfähigkeit kann im Wege der telefonischen Anamnese einmalig für **einen weiteren Zeitraum von bis zu sieben Kalendertagen** festgestellt werden.

4. Pfändungsgrenzen für Arbeitseinkommen ab 01. Juli 2022

Die unpfändbaren Beträge, die bei einer Zwangsvollstreckung in Forderungen und andere Vermögensrechte nach § 850c ZPO geschützt sind, ändern sich jeweils seit diesem Jahr zum 1. Juli eines jeden Jahres entsprechend der Entwicklung des steuerlichen Grundfreibetrages zum Existenzminimum. Am 31. Mai 2022 wurde im Bundesgesetzblatt die Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung 2022 veröffentlicht und damit die ab 1. Juli 2022 maßgebenden Beträge bekanntgegeben.

Danach beträgt der unpfändbare Betrag des monatlichen Arbeitseinkommens eines Schuldners ohne Unterhaltsverpflichtung **ab dem 1. Juli 2022** laut Bekanntmachung 1.330,16 € (bisher 1.252,64 €). Gewährt der Schuldner aufgrund gesetzlicher Pflichten Unterhalt, erhöht sich dieser Betrag um monatlich 500,62 € (bisher 471,44 €) für die erste Person und um monatlich jeweils weitere 278,90 € (bisher 262,65 €) für die zweite bis fünfte Person.

Diese neuen Pfändungsfreigrenzen gelten ab 1. Juli 2022 für alle zu diesem Zeitpunkt laufenden und künftigen Pfändungen.

Die neue Tabelle können Sie unter folgendem Link abrufen:

<https://www.bmj.de/DE/Themen/FinanzenUndAnlegerschutz/ZwangsvollstreckungPfaendungsschutz/Pfaendungsfreigrenzen.html>

III. Steuerrecht

1. Steuerentlastungsgesetz 2022

Bundestag und Bundesrat haben am **12. Mai 2022 bzw. 20. Mai 2022** das Steuerentlastungsgesetz 2022 verabschiedet. Mit dem Gesetz sollen die Steuerzahler unter anderem von den Preiserhöhungen im Energiebereich entlastet werden. Die steuerlichen Maßnahmen haben zwar vordringlich eine Wirkung auf die Arbeitnehmer, sind aber dennoch für die Arbeitgeber relevant, da die Änderungen den Lohnsteuerabzug betreffen. Das Gesetz wurde am 27. Mai 2022 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht und ist **am 28. Mai in Kraft getreten**.

Im Einzelnen enthält das Steuerentlastungsgesetz 2022 folgende wesentliche Regelungen:

Höherer Grundfreibetrag

Der Grundfreibetrag wird rückwirkend **ab dem 1. Januar 2022 auf 10.347 € angehoben**. Der bisher im Jahr 2022 vorgenommene Lohnsteuerabzug ist entsprechend vom Arbeitgeber zu korrigieren, wenn ihm dies wirtschaftlich zumutbar ist (§ 41c Ab-satz 1 Satz 1 Nr. 2 und Satz 2 EStG), was laut der Gesetzesbegründung in der Regel der Fall ist. Die Art und Weise der Neuberechnung ist nicht zwingend festgelegt.

Anhebung des Arbeitnehmer-Pauschbetrags

Der Arbeitnehmer-Pauschbetrag (auch als Werbungskostenpauschale bekannt) wird ebenfalls rückwirkend zum 1. Januar 2022 angehoben, und zwar von 1.000 € auf 1.200 € pro Jahr. Zur Korrektur des Lohnsteuerabzugs verweist die Gesetzesbegründung auf die Ausführungen zum erhöhten Grundfreibetrag.

Zusätzliche Entlastung für „Fernpendler“

Die ohnehin für die Jahre 2024 bis 2026 geplante Anhebung der Entfernungspauschale für Fernpendler (ab dem 21. Kilometer) wird vorgezogen.

Die Pauschale ab dem 21. Entfernungskilometer beträgt **rückwirkend zum 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2026 38 Cent**. Die Erhöhung der Entfernungspauschale wirkt über § 101 EStG auch auf die Mobilitätsprämie, so dass auch Geringverdiener von der Erhöhung profitieren.

Energiepreispauschale in Höhe von 300 €

(§ 112 EStG neu)

Steuerpflichtigen wird für den Veranlagungszeitraum 2022 einmalig eine steuerpflichtige Energiepreispauschale von 300 € gewährt. Der Anspruch auf die Energiepreispauschale entstand am 1. September 2022 (§ 114 EStG neu).

Die Energiepreispauschale (EPP) wurde durch die meisten Arbeitgeber bereits im September ausgezahlt. Lediglich Unternehmen mit vierteljährlicher Lohnsteuer zahlen die EPP (bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzung der Arbeitnehmer) mit der Oktoberabrechnung aus. Arbeitgeber mit jährlicher Lohnsteueranmeldung können die EPP noch bis Dezember 2022 auszahlen.

Reine „Minijob-Betriebe“ dürfen die Energiepreispauschale nicht an Ihre Arbeitnehmer auszahlen.

Differenziert werden muss zwischen dem Anspruch auf die 300 € brutto und der Auszahlung durch den Arbeitgeber. Wenn der Arbeitgeber die EPP nicht auszahlt oder nicht auszahlen darf, der Arbeitnehmer aber den Anspruch erfüllt, kann er diese über seine persönliche Einkommensteuererklärung geltend machen.

C. Rechtsprechungsübersicht

1. Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Arbeitszeiterfassung

2019 hatte der EuGH bereits entschieden, dass die Mitgliedstaaten die Arbeitgeber verpflichten müssen, ein System einzurichten, mit dem die tägliche Arbeitszeit erfasst werden kann. Eine solch umfassende Pflicht zur Arbeitszeiterfassung sieht das deutsche Arbeitszeitgesetz bislang nicht vor. Die Einführung einer solchen ist aber von der Bundesregierung geplant.

Am 13.09.2022 nun hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann.

Ausgangspunkt für die Entscheidung war die Frage, ob dem Betriebsrat hinsichtlich der Einführung eines Systems der (elektronischen) Zeiterfassung ein Initiativrecht zusteht. Das BAG lehnt ein solches Initiativrecht laut Pressemitteilung (Anlage 1) mit der Begründung ab, dass nach unionsrechtskonformer Auslegung von § 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG der Arbeitgeber bereits gesetzlich verpflichtet sei, die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer zu erfassen.

Mangels Vorliegen der Entscheidungsgründe kann derzeit noch keine abschließende juristische Bewertung erfolgen, welche konkreten Auswirkungen diese Entscheidung – insbesondere auf den Umgang mit Vertrauensarbeitszeitvereinbarungen – haben wird.

Die Pressemitteilung sagt nichts zur konkreten Art der Arbeitszeiterfassung (digital, händisch, etc.), bzw. zur Möglichkeit, die Arbeitszeiterfassung auf den Beschäftigten zu übertragen.

Unabhängig von der Frage, welche unmittelbaren Auswirkungen die BAG-Entscheidung auf die Frage der betrieblichen Zeiterfassung hat, gehen wir davon aus, dass der Gesetzgeber nun wie geplant zur Umsetzung des EuGH-Urteils und unter Berücksichtigung der BAG-Entscheidung eine Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung entsprechend konkretisieren und zeitnah einen Gesetzesentwurf vorlegen wird.

Wir werden Sie sowohl bezüglich der noch ausstehenden Entscheidungsgründe zum Beschluss wie auch über ein etwaiges Gesetzgebungsverfahren informieren.

2. Kein Anspruch auf ein Zeugnis mit Schlussformel

Arbeitgeber sind nicht verpflichtet, ausscheidenden Mitarbeitern zu danken oder ihnen alles Gute zu wünschen.

17.06.2022. Gemäß § 109 Abs. 1 Satz 3 Gewerbeordnung (GewO) haben Arbeitnehmer bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf Erteilung eines schriftlichen Arbeitszeugnisses. Dieses muss mindestens Angaben zur Art und Dauer der Tätigkeit (einfaches Zeugnis), meist jedoch zusätzlich eine genaue Beschreibung der Tätigkeit sowie eine Bewertung der Leistungen und der Führung des Arbeitnehmers (qualifiziertes Zeugnis) beinhalten.

Längere Zeit war umstritten, ob zudem ein Anspruch auf Bedauerns-, Dankens- und Wunschformeln besteht. Diese Formeln sind heutzutage absolut üblich und ihr Fehlen lässt durchaus auf eine negative Bewertung schießen. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hatte deshalb in einem [Urteil vom 12.01.2021, 3 Sa 800/20](#) einen Arbeitgeber zu einer solchen Formel verpflichtet.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hob jedoch in einer aktuellen [Entscheidung vom 25.01.2022, 9 AZR 146/21](#) das Urteil des LAG wieder auf und bestätigte somit seine bisherige Rechtsprechung. Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern alles Gute wünschen, müssen es jedoch nicht.

3. Wirksamkeit einer tarifvertraglichen Ausschlussfrist

BGB-Bestimmungen gelten nicht bei einer tarifvertraglichen Ausschlussfrist.

21.09.2022. Enthält ein Arbeitsvertrag eine sogenannte Ausschlussklausel, wonach Ansprüche innerhalb einer bestimmten Frist geltend gemacht werden müssen und ansonsten verfallen, handelt es sich in der Regel um Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) im Sinne der §§ 305 ff. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Diese Ausschlussklauseln werden von den Gerichten oft streng auf ihre Wirksamkeit hin überprüft, weil sie z.B. vorsätzliche Schäden nicht ausschließen dürfen. Auch darf bei der Haftung für vorsätzliche Schäden nach § 202 BGB die Verjährung nicht im Voraus durch Rechtsgeschäft erleichtert werden.

Dieser hohe Maßstab gilt jedoch nicht für Ausschlussfristen, die für ein Arbeitsverhältnis auf der Grundlage eines Tarifvertrages gelten. In diesen Fällen sind die Vorschriften des BGB über die Kontrolle von Vertragsklauseln nicht anwendbar. Dies hat nun auch das [Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg in einem Urteil vom 10.08.2022, 10 Sa 94/21](#), bestätigt.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 10.08.2022, 10 Sa 94/21



Marion von Chamier
Geschäftsführerin/Rechtsanwältin
(Syndikusrechtsanwältin)

.....
Unfallverhütung

Wie in den vergangenen Jahren möchten wir Sie auf die Wichtigkeit der Unfallverhütung hinweisen. Beachten Sie bitte unbedingt bei allen betrieblichen Arbeitsabläufen, dass Arbeitsunfälle auf jeden Fall zu vermeiden sind. Arbeitsunfälle verursachen nicht nur bei den Betroffenen Schmerzen und nicht selten auch jahrelange körperliche Beeinträchtigungen, sondern bringen in die Familien auch großes Leid, das nicht mit finanziellen Entschädigungen auszugleichen ist.
