

Ausgabe 1/2025 vom 3. Januar 2025

Änderungen im Nachweisgesetz (NachwG) zum 01.01.2025

Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten bei Überstundenzuschlägen

Kein Urlaubsverfall bei mehreren aufeinander folgenden mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten - BAG Urteil



Änderungen im Nachweisgesetz (NachwG) zum 01.01.2025

Mit dem Bürokratieentlastungsgesetz IV hat der Gesetzgeber u.a. das NachwG geändert. Mit Newsticker vom 21.06.2024 hatten wir Sie über die geplanten und relevanten Änderungen für Arbeitgeber informiert.

Die aus arbeitsrechtlicher Sicht relevantesten Änderungen möchten wir hier kurz beleuchten:

Bisher waren Arbeitgeber gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG verpflichtet, die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Neu ist § 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG. Danach kann die Niederschrift über die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses fortan in Textform (§ 126b BGB) abgefasst und elektronisch übermittelt werden, sofern

- das Dokument für den Arbeitnehmer zugänglich ist,
- das Dokument gespeichert und ausgedruckt werden kann,
- der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit der Übermittlung auffordert, einen Empfangsnachweis zu erteilen.

Entsprechendes gilt nach § 3 Abs. 1 Satz 2 NachwG auch für Änderungen der wesentlichen Vertragsbedingungen.

Danach ist es nunmehr möglich, die Niederschrift über wesentliche Vertragsbedingungen und Änderungen derselben auch per E-Mail oder als PDF-Dokument dem Arbeitnehmer zuzuleiten. Der Empfangsnachweis kann durch eine erbetene Lesebestätigung oder – sicherer und besser beweisbar – durch eine ausdrückliche

Aufforderung zur Bestätigung des Empfangs in der entsprechenden E-Mail angefordert werden.

Aber:

Auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber den Nachweis in Schriftform niederzulegen, § 2 Abs. 1 Satz 3 i.V.m. Satz 1 NachwG. Der Arbeitnehmer hat also weiterhin das Recht, einen schriftlichen Nachweis zu verlangen.

Ferner gilt: Bei befristeten Arbeitsverhältnissen bleibt es beim Schriftformerfordernis des § 14 Abs. 4 TzBfG. Eine Ausnahme gilt für die Befristung mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze, da hier § 41 Abs. 2 SGB VI die Anwendbarkeit von § 14 Abs. 4 TzBfG ausschließt.

Achtung: Diese Ausnahme gilt nicht für die Befristung durch Eintritt in eine unbefristete Rente wegen teilweiser oder vollständiger Erwerbsminderung. Für diesen Fall ist nach wie vor die Schriftform erforderlich.



Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten bei Überstundenzuschlägen - BAG, Urteil vom 05.12.2024 – 8 AZR 370/20

Teilzeitkräfte haben denselben Anspruch auf Überstundenzuschläge wie Vollzeitkräfte. Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 5. Dezember 2024 entschieden. Geklagt hat eine Pflegekraft aus Hessen, die auf einer 40-Prozent-Stelle Überstunden leistete. Im Haustarifvertrag ihres Arbeitgebers ist ein Zuschlag von 30 Prozent erst bei Überschreiten der regulären Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten vorgesehen.

Daher wurden der Klägerin bei Überschreiten ihrer individuellen Teilzeit-Arbeitszeit keine Überstundenzuschläge gewährt. Der Senat des BAG hat der Klägerin eine Zeitgutschrift für ihre Überstunden zugesprochen. Die Regelung verstoße laut dem BAG gegen § 4 Abs. 1 TzBfG (Teilzeit- und Befristungsgesetz). Das BAG stellt hierbei auf den individuellen Arbeitszeitanteil ab. Ein Vollzeitbeschäftigter erfüllt die Voraussetzungen für den Überstundenzuschlag ab der ersten Überstunde. Ein Teilzeitbeschäftigter erreicht den Grenzwert für einen solchen Zuschlag je nach Teilzeitanteil erst bei deutlich mehr Überstunden. Darin liege bei individueller Betrachtung eine Ungleichbehandlung.

Im konkreten Fall nahm das BAG auch eine mittelbare Benachteiligung wegen des (weiblichen) Geschlechts an, weil für den Arbeitgeber, gegen den die Pflegekraft klagte, mehr Frauen in Teilzeit arbeiteten als Männer. Für diese aus der individuellen Betrachtung anhand des Arbeitszeitanteils hergeleitete Ungleichbehandlung konnte das BAG keinen sachlichen Grund erkennen und sprach der Arbeitnehmerin einen Schadensausgleich von 250 € zu.

Die Urteilsbegründung liegt noch nicht vor. Im Einklang mit dieser Rechtsprechung empfiehlt es sich, auch gleichlautende individualvertragliche Regelungen für Teilzeitkräfte zu überprüfen. Eine weitere detailliertere Information über das Urteil erfolgt nach Veröffentlichung der Urteilsbegründung.



Kein Urlaubsverfall bei mehreren aufeinander folgenden mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten - BAG, Urteil vom 20.8.2024 – 9 AZR 226/23

§ 24 Satz 2 MuSchG, dem zufolge eine Frau den vor Beginn eines Beschäftigungsverbots nicht (vollständig) erhaltenen Urlaub nach Ende des Beschäftigungsverbots im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr nehmen kann, steht auch einem Verfall solcher Urlaubsansprüche entgegen, die während mehrerer unmittelbar aufeinander folgender mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote entstanden sind. (amtl. Leitsatz der Entscheidung)

Nach § 24 S. 1 MuSchG gelten Ausfallzeiten wegen eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot als Beschäftigungszeiten. Somit kann erstens vor Beginn des Mutterschutzes nicht (vollständig) genommener Urlaub auch noch nach Ende des Beschäftigungsverbot durch die Arbeitnehmerin geltend gemacht werden. Dies gilt nach neuer Rechtsprechung des BAG auch für mehrere direkt aufeinanderfolgende mutterschutzrechtliche Beschäftigungsverbote. Zweitens entsteht auch während der Dauer eines solchen Beschäftigungsverbot der jährliche Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub sowie der Anspruch auf etwaigen gewährten vertraglichen Mehrurlaub in voller Höhe, da der Mutterschutz als „normale“ Beschäftigungszeit gewertet wird.

Folgen solche Beschäftigungsverbote jedoch nicht unmittelbar aufeinander, sondern kehrt die Beschäftigte zwischenzeitlich zur Arbeit zurück, gelten wieder die allgemeinen Regelungen über den Verfall von Urlaub. Dabei ist jedoch in beiden Fällen die Besonderheit des § 24 S. 2 MuSchG zu beachten. Der Urlaub kann hiernach durch die Arbeitnehmerin nicht nur im laufenden Urlaubsjahr oder im ersten Quartal des Folgejahres genommen werden, sondern auch noch während des gesamten darauffolgenden Jahres. Insoweit wird also die Verfallsregelung des § 7 Abs. 3 BUrlG zugunsten der Beschäftigten modifiziert.

Bitte beachten: Im Gegensatz zum Mutterschutz besteht bei Inanspruchnahme von Elternzeit für den Arbeitgeber die Möglichkeit, für jeden vollen Monat der Elternzeit den Urlaubsanspruch nach § 17 BEEG (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) um ein Zwölftel zu kürzen.



**Wir wünschen ein glückliches und gesundes
neues Jahr!**

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstr. 147
10117 Berlin
presse@bpa-arbeitgeberverband.de



© 2024 bpa Arbeitgeberverband e.V.