



Liebe Leserin, lieber Leser,

herzlich willkommen zu unserem Newsletter für Juni 2021 unserer auf das Arbeitsrecht spezialisierten Kanzlei, **BECK.Kanzlei für Arbeitsrecht**. Auch in diesem Monat werden wir Sie über aktuelle Entscheidungen und Entwicklungen im Arbeitsrecht informieren.

Im ersten Teil berichten wir von einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg, in der über die Befristung über den Renteneintritt hinaus unter gleichzeitiger Änderung der Arbeitsbedingungen geurteilt wurde.

Im zweiten Teil stellen wir Ihnen eine Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vor, die sich mit der Frage befasste, ob die geänderte Rechtsprechung des BAG zur Entstehung des Erholungsurlaubs bei Suspendierung der Hauptleistungspflichten auch Einfluss auf den Urlaubsanspruch während der Kurzarbeit hat.

Die Tipps im Juni beschäftigen sich mit der Frage, ob die Unwirksamkeit einer Klausel bei Verstoß gegen AGB-Recht für beide Parteien gilt oder ob der Arbeitgeber sich an „seine“ unwirksamen Klauseln halten muss.

Inhalt

- 1. Befristung über den Renteneintritt hinaus unter gleichzeitiger Änderung der Arbeitsbedingungen**
(LAG Baden-Württemberg vom 30.04.2020 – 3 Sa 98/19)
- 2. Kürzung des Urlaubsanspruchs bei Kurzarbeit**
(LAG Düsseldorf vom 12.03.2021 – 6 Sa 824/20)
- 3. Tipps: Berufung des Arbeitgebers auf „seine“ unwirksamen AGB**

Befristung über den Renteneintritt hinaus unter gleichzeitiger Änderung der Arbeitsbedingungen (LAG Baden-Württemberg vom 30.04.2020 – 3 Sa 98/19)

Die Befristung eines Arbeitsverhältnisses bedarf – soweit nicht die Voraussetzungen für die erleichterte Befristung nach § 14 Abs. 2 TzBfG vorliegen – eines sachlichen Grundes i.S.v. § 17 Abs. 1 TzBfG. Die nachträgliche Befristung eines laufenden Arbeitsverhältnisses ist insoweit regelmäßig nicht möglich.

Eine Ausnahme kann die – in der Praxis vielfach noch unbekannte Vorschrift des Sozialrechts in § 41 SGB VI bieten, wonach das Arbeitsverhältnis unter bestimmten Voraussetzungen bei Erreichen der Regelaltersgrenze (auch mehrfach) ohne besonderen (anderen) Sachgrund befristet verlängert werden kann.

Die – zugegebenermaßen recht kurz geratene – Vorschrift in § 41 Satz 3 SGB VI war zuletzt Gegenstand der höchstrichterlichen Rechtsprechung, da z.B. fraglich war, ob diese gegen das Altersdiskriminierungsverbot verstoße oder einen Missbrauch befristeter Arbeitsverträge darstelle. Zudem war fraglich, ob bei der zulässigen Verlängerung gleichzeitig eine Änderung der Arbeitsbedingungen vorgenommen werden darf. Hierzu hat nun das LAG Baden-Württemberg eine interessante Entscheidung getroffen.



Beispiel

Der Arbeitnehmer ist als Außendienstmitarbeiter beim Arbeitgeber, einem Farbengroßhandel, angestellt. Sein Arbeitsvertrag enthält eine Klausel, wonach das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze endet.

Kurz vor Erreichen der Regelaltersgrenze vereinbarten die Arbeitsvertragsparteien, das Arbeitsverhältnis über diesen Zeitpunkt hinaus befristet um ein Jahr fortzusetzen. Gleichzeitig vereinbarten die Parteien, dass der Arbeitnehmer mit Beginn der Befristung statt als Außendienstmitarbeiter im vertriebsinnendienst eingesetzt und die Arbeitszeit von bisher 40 Stunden pro Woche auf 10 Stunden pro Woche reduziert wird.

Mit seiner Klage gegen den Arbeitgeber beantragt der Arbeitnehmer festzustellen, dass die befristete Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses

unzulässig gewesen wäre und im Ergebnis ein (weiterhin) unbefristetes Arbeitsverhältnis vorliege. Er ist der Ansicht, die befristete Verlängerung

verstoße zum einen gegen Europarecht zum anderen würde die Änderung seiner Vertragsbedingungen der Verlängerung entgegenstehen.

Altersrente und Kündigungsschutz nach § 41 SGB VI

Etwas versteckt und in der Praxis oft unbekannt enthält das Sozialgesetzbuch VI zur gesetzlichen Rentenversicherung eine (arbeitsrechtliche!) Bestimmung zur Befristung des Arbeitsverhältnisses und eine Klarstellung zur Kündigungsregelung.

Nach § 41 Satz 1 SGB VI ist der Anspruch des Versicherten auf eine Rente wegen Alters nicht als ein Grund anzusehen, der die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber nach dem Kündigungsschutzgesetz bedingen kann. Diese Regelung entspricht auch schon der früheren Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

Nach § 41 Satz 2 SGB VI gilt eine Vereinbarung, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der Arbeitnehmer vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Rente wegen Alters beantragen kann, dem Arbeitnehmer gegenüber auf das Erreichen der Regelaltersgrenze abgeschlossen, es sei denn, dass die Vereinbarung innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt abgeschlossen oder von dem Arbeitnehmer innerhalb der letzten drei Jahre vor diesem Zeitpunkt bestätigt worden ist.

Verlängerung der Befristung nach § 41 Satz 3 SGB VI

Interessant ist die Regelung in § 41 Satz 3 SGB VI: Sieht eine Vereinbarung (z.B. anwendbarer Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag) die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vor, können die Arbeitsvertragsparteien durch Vereinbarung während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitpunkt, ggf. auch mehrfach, hinausschieben.

Voraussetzung der (wirksamen und erneut befristeten) Verlängerung ist, dass zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer während des laufenden Arbeitsverhältnisses, also vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine individuelle Vereinbarung getroffen wird, mit der sie die ursprüngliche Befristung auf die Regelaltersgrenze aufheben und einen späteren Beendigungszeitpunkt vereinbaren.

Umstritten war bisher, ob die Regelung mit Unionsrecht vereinbar ist und ob gleichzeitig mit der Verlängerung eine Veränderung der Arbeitsbedingungen vereinbart werden darf.

Keine Europarechtswidrigkeit (EuGH vom 28.02.2018 – C-46/17, BAG vom 19.12.2018)

Nach Auffassung des EuGH verstößt die Regelung in § 41 Satz 3 SGB VI nicht gegen das **Altersdiskriminierungsverbot**. Es sei nicht zu beanstanden, dass bei Arbeitnehmern, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, das Hinausschieben des Zeitpunkts der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von einer befristet erteilten Zustimmung des Arbeitgebers abhängig ist. Personen, die das Rentenalter erreicht haben, würden durch eine solche Regelung nicht gegenüber Personen, die dieses Alter noch nicht erreicht haben, benachteiligt.

Ebenso wenig läge ein Verstoß gegen die **(europarechtliche) Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge** vor. Ein Arbeitnehmer, der das Regelalter für den Bezug der gesetzlichen Altersrente erreicht hat, unterscheidet sich von anderen Arbeitnehmern nicht nur hinsichtlich seiner sozialen Absicherung, sondern auch dadurch, dass er sich regelmäßig am Ende seines Berufslebens befindet und damit im Hinblick auf die Befristung seines Vertrages nicht vor der Alternative stehe, in den Genuss eines unbefristeten Arbeitsvertrages zu kommen. Im Ergebnis sieht der EuGH die Regelung in § 41 Satz 3 SGB VI damit als wirksam an.

Die Entscheidung des EUGH vom 28.02.2018 wurde das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 19.12.2018 bestätigt. Auch das Bundesarbeitsgericht hält die Befristungsregelung in § 41 Satz 3 SGB VI für vereinbar mit dem Europarecht.

Veränderung der Arbeitsbedingungen mit Verlängerung

Das Bundesarbeitsgericht geht in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass in Zusammenhang mit einer Befristung nach § 14 TzBfG eine Verlängerung der Befristung begrifflich nur dann

vorliege, wenn ausschließlich das bisherige Enddatum aufgehoben und durch ein späteres Ende des Arbeitsverhältnisses ersetzt wird. Eine gleichzeitige Änderung der Arbeitsbedingungen bedeute dagegen einen erneuten Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses, der zumindest bei der sachgrundlosen Befristung wegen des Vorbeschäftigungsverbots zu einem unbefristeten Arbeitsverhältnis führen würde.

In seiner Entscheidung vom 19.12.2018 hatte das BAG ausdrücklich offen gelassen, ob das Tatbestandsmerkmal des „Hinausschiebens“ des Beendigungszeitpunkts i.S.v. § 41 Satz 3 SGB VI – wie der Begriff der Verlängerung in § 14 TzBfG – voraussetze, dass nur die Vertragslaufzeit verlängert wird und der Vertragsinhalt ansonsten unverändert bleibe.

Gleichzeitig stellte das BAG allerdings klar, dass der Annahme eines Hinausschiebens i.S.v. § 41 Satz 3 SGB VI eine Änderung der sonstigen Vertragsbedingungen jedenfalls dann nicht entgegenstehe, wenn diese weder gleichzeitig noch im zeitlichen Zusammenhang mit der Änderung der Vertragslaufzeit vereinbart würde.

LAG Baden-Württemberg vom 30.04.2020 – 3 Sa 98/19

Das LAG Baden-Württemberg hat in einer jetzt veröffentlichten Entscheidung vom 30.04.2020 nach seiner Einschätzung die vom Bundesarbeitsgericht offengelassen Frage dahingehend beantwortet, dass einer Befristung nach § 41 Satz 3 SGB VI nicht entgegen stehen würde, dass die Arbeitsvertragsparteien sich gleichzeitig mit der Vereinbarung über das Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts des Arbeitsverhältnisses auch auf einer Änderung sonstiger Arbeitsbedingungen, wie etwa der Arbeitszeit oder des Arbeitsinhalts verständigt haben.

Das LAG begründet seine Entscheidung damit, dass in § 41 Satz 3 SGB VI nicht wie in § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG der Begriff des Arbeitsvertrages, sondern der weitere Begriff des Arbeitsverhältnisses verwendet würde. Das Arbeitsverhältnis bliebe aber bestehen, selbst wenn sich seine Inhalte im Laufe der Zeit ändern würden. Bereits dies spreche dafür, dass über den Inhalt des Arbeitsvertrages in § 41 Satz 3 SGB VI nichts gesagt werden sollte und dieser somit auch verändert werden könne.

Überdies spräche § 41 Satz 3 SGB VI anders als § 14 Abs. 1 TzBfG von einem „Hinausschieben“ des Beendigungszeitpunktes und eben nicht von einer „Verlängerung“. Dies spräche dafür, dass die enge Auslegung des Begriffs der Vertragsverlängerung nach dem BAG gerade für das

Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts nach § 41 Satz 3 SGB VI nicht gelte.

Die Entscheidung des LAG Baden-Württemberg ist rechtskräftig, die zugelassene Revision zum BAG wurde nicht eingelegt

Kürzung des Urlaubsanspruchs bei Kurzarbeit (LAG Düsseldorf vom 12.03.2021 – 6 Sa 824/20)

Nicht nur während der Weltwirtschaftskrise 2008/2009, sondern auch in Zusammenhang mit der Corona-Pandemie hat sich Kurzarbeit als wirksames Mittel zum Erhalt von Arbeitsplätzen gezeigt. Die Arbeitsleistung und damit auch das Entgelt des Arbeitnehmers werden verkürzt und zum Ausgleich erhält der Arbeitnehmer Kurzarbeitergeld über die Agentur für Arbeit.

Eine bisher durch die Rechtsprechung ungeklärte Frage ist, ob der Erholungsurlaub des Arbeitnehmers durch Kurzarbeit, insbesondere durch die sog. „Kurzarbeit Null“ beeinflusst wird.

Nach § 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) hat jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub, wobei der Urlaubsanspruch bisher lediglich das rechtliche Bestehen eines Arbeitsverhältnisses voraussetzt. Das BAG hat insbesondere im Zusammenhang mit dem Verfall von Urlaubsansprüchen bei langfristiger Erkrankung immer wieder klargestellt, dass es auf eine Mindestarbeitsleistung oder die Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers grundsätzlich nicht ankommen würde. Zuletzt hatte das Bundesarbeitsgericht aber seine Rechtsprechung geändert und den Urlaubsanspruch während eines unbezahlten Sonderurlaubs ausgeschlossen.

Daher stellt sich die Frage, ob die geänderte Rechtsprechung auch Einfluss auf den Urlaubsanspruch während der Kurzarbeit hat. Eine erste Tendenz enthält die Entscheidung des LAG Düsseldorf vom 12.03.2021.



Beispiel

Die Arbeitnehmerin ist als Mitarbeiterin in der Systemgastronomie beim Arbeitgeber beschäftigt. In Zusammenhang mit der Corona-Pandemie hatte der Arbeitgeber ab April 2020 Kurzarbeit eingeführt. Die Arbeitnehmerin befand sich von Juni bis August 2020 für 4 Monate in Kurzarbeit Null, wurde also nicht zur Arbeitsleistung herangezogen und hat stattdessen Kurzarbeitergeld erhalten. Bei Rückkehr der Arbeitnehmerin an den Arbeitsplatz hat der Arbeitgeber den Urlaubsanspruch der Arbeitnehmerin um 4/12 gekürzt. Er ist der Ansicht, während der Kurzarbeit (Null) wäre kein Urlaubsanspruch entstanden.

Hiergegen erhebt die Arbeitnehmerin Klage zum Arbeitsgericht mit dem Antrag festzustellen,

dass ihr der Urlaubsanspruch auch während der Kurzarbeit ungekürzt zustehen würde.

Bisherige Rechtsprechung des BAG

In seiner bisherigen Rechtsprechung war das Bundesarbeitsgericht der Auffassung, die Entstehung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs erfordere nur den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses und die einmalige Erfüllung der Wartezeit. Das Bundesurlaubsgesetz binde den Urlaubsanspruch damit weder an die Erfüllung der Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis, noch ordne es die Kürzung des Urlaubsanspruchs für den Fall des Ruhens des Arbeitsverhältnisses an. Nur wenn spezialgesetzliche Regelungen für den Arbeitgeber die Möglichkeit der Kürzung des Urlaubs vorsehen würden, wie etwa bei Elternzeit (§ 17 Abs. 1 Satz 1 BEEG) oder Wehrdienst (§ 4 Abs. 1 Satz 1 ArbPflSchG), wäre die Kürzung möglich. In anderen Vorschriften, wie etwa bei der Pflegezeit, sei dagegen keine Kürzungsregelung vorgesehen.

Komme es zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien, hindere dies grundsätzlich weder das Entstehen des gesetzlichen Urlaubsanspruchs noch sei der Arbeitgeber – mangels gesetzlicher Erlaubnis – zur Kürzung des gesetzlichen Urlaubs berechtigt.

Aufgrund dieser Erwägungen hatte das BAG noch im Mai 2014 eine Universitätsklinik verurteilt, einer dort beschäftigten Krankenschwester bei ihrem Ausscheiden 15 Urlaubstage für den Zeitraum eines unbezahlten Sonderurlaubs von 01.01. bis 30.09.2011 abzugelten.

Rechtsprechungsänderung BAG vom 19.03.2019 – 9 AZR 315/17

Mit seiner Entscheidung vom 19.03.2019 hält das Bundesarbeitsgericht an seiner früheren Rechtsprechung nicht mehr vollumfänglich fest.

Bei der Berechnung der Urlaubsdauer sei zu berücksichtigen, dass die Arbeitsvertragsparteien

ihre Hauptleistungspflichten durch die Vereinbarung von Sonderurlaub vorübergehend ausgesetzt hätten. Befindet sich der Arbeitnehmer im Urlaubsjahr ganz oder teilweise im unbezahlten Sonderurlaub, sei dies bei der Berechnung

der Urlaubsdauer zu berücksichtigen. Dies führe dazu, dass einem Arbeitnehmer für ein Kalenderjahr, in dem er sich sogar durchgehend im unbezahlten Sonderurlaub befindet, mangels einer Arbeitspflicht kein Anspruch auf Erholungsurlaub zustehe.

Im entschiedenen Fall hatte das BAG über den Sonderurlaub eines Arbeitnehmers für ein gesamtes Kalenderjahr zu entscheiden. Dabei blieb unklar, ob die aufgestellten Grundsätze auch dann gelten können, wenn das Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen und auch nur für einen Teil des Kalenderjahres, wie etwas bei Kurzarbeit „Null“, ruht.

LAG Düsseldorf vom 12.03.2021 – 6 Sa 824/20

Das LAG Düsseldorf war in einer Entscheidung vom 12.03.2021 – wie bereits erstinstanzlich das

Arbeitsgericht Essen – der Ansicht, dass für Zeiträume, in denen der Arbeitnehmer aufgrund konjunktureller Kurzarbeit „Null“ keine Arbeitspflicht haben, der jährliche Urlaubsanspruch anteilig zu kürzen ist.

In seiner Begründung zieht das LAG den Vergleich zu anderen Teilzeittatbeständen, die eine Kürzung des Urlaubsanspruchs rechtfertigen. Unter Kurzarbeit würde allgemein eine vorübergehende Verkürzung der betriebsüblichen normalen Arbeitszeit verstanden. Mit der Vereinbarung einer Kurzarbeit „Null“ einigen sich die Parteien auf eine vorübergehende Suspendierung der Arbeitspflicht. Während der Dauer dieser Vereinbarung muss der betreffende Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung erbringen. Da folglich keine ganzjährige Arbeitspflicht bestehe, hat unter Zugrundelegung der bisher von der Rechtsprechung entschiedenen Teilzeitkonstellationen grundsätzlich eine jahresbezogene Umrechnung zu erfolgen.

Das LAG Düsseldorf hatte die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen. Soweit ersichtlich wurde die Revision nicht eingelegt, so dass eine Klärung durch das Bundesarbeitsgericht leider nicht erfolgt.

Tipps: Berufung des Arbeitgebers auf „seine“ unwirksamen AGB

Seit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts zum 01.01.2002 können Arbeitsverträge allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) darstellen und unterliegen dann der strengen Klauselkontrolle nach §§ 305 ff. BGB.

Das Bundesarbeitsgericht hat seither für eine Vielzahl früher üblicher Arbeitsvertragsklauseln die Unwirksamkeit z.B. wegen Verstoßes gegen das sog. Transparenzgebot festgestellt.

In der Praxis stellt sich dann immer wieder die Frage, ob die Unwirksamkeit einer Klausel bei Verstoß gegen AGB-Recht für beide Parteien gilt oder ob der Arbeitgeber sich an „seine“ unwirksamen Klauseln halten muss.

Die Tipps im Juni 2021 klären die Sachlage anhand zweier Beispiele zum Schriftformerfordernis und zu Ausschlussfristen.

AGB-Recht und Arbeitsverträge

Die Bedingungen in einem Arbeitsvertrag stellen allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) dar und unterliegen damit den §§ 305 ff. BGB, wenn der Arbeitsvertrag für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Vertragsbedingungen enthält, die eine Vertragspartei (Arbeitgeber als Verwender) der anderen Vertragspartei bei Abschluss des Vertrages stellt, § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB. Dies gilt nicht nur für den Arbeitsvertrag selbst, sondern auch für alle anderen formularmäßigen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Da der Arbeitnehmer **als Verbraucher nach § 13 BGB zu qualifizieren ist**, finden die §§ 305c Abs. 2, 306, 307 bis 309 BGB selbst dann Anwendung, wenn die vorformulierten Vertragsbedingungen nur zur einmaligen Verwendung bestimmt sind, soweit der Arbeitnehmer auf Grund der Vorformulierung keinen Einfluss auf den Vertrag nehmen konnte (§ 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB).

„Gestellt“ sind Vertragsbedingungen, wenn sie von einer Partei einseitig auferlegt werden. Bei Arbeitsverträgen gelten die Vertragsbedingungen als vom Arbeitgeber gestellt, es sei denn, dass sie durch den Arbeitnehmer als Verbraucher in den Vertrag eingeführt wurden, § 310 Abs. 3 Nr. 1 BGB. Damit stellen nahezu sämtliche

Arbeitsverträge in der Praxis allgemeine Geschäftsbedingungen dar.

Einschränkungen nach AGB-Recht

Formularklauseln werden nicht Vertragsbestandteil, wenn sie **überraschende Klauseln i.S.d. § 305c Abs. 1 BGB** darstellen.

Gem. § 305c Abs. 1 Satz 1 BGB sind überraschende Klauseln in AGB solche Bestimmungen, die nach den Umständen, insbesondere nach dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrages, so ungewöhnlich sind, dass der Vertragspartner des Verwenders (Arbeitgeber) nicht mit ihnen zu rechnen braucht, auch wenn sie für sich betrachtet keine überraschenden Klauseln darstellen.

Formularklauseln im Arbeitsvertrag unterliegen der **Inhaltskontrolle nach §§ 307 bis 309 BGB** und dürfen danach

- das sog. Transparenzgebot nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB nicht verletzen,
- den Vertragspartner des Verwenders nicht unangemessen benachteiligen, § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB
- und nicht gegen die (konkreten) Klauselverbote der §§ 308, 309 BGB verstoßen.

Rechtsfolge bei unwirksamen AGB

Hält eine Klausel der Inhaltskontrolle nicht stand, ist die Klausel gem. §§ 307 Abs. 1, 308, 309 BGB unwirksam, der Vertrag im Übrigen bleibt unberührt, § 306 Abs. 1 BGB. Die unwirksame Klausel wird nicht auf den mit §§ 305 ff. BGB vereinbarten Teil reduziert (Palandt, BGB, Rn. 6 zu § 306 BGB).

Ausnahmsweise kann eine unwirksame AGB teilweise aufrechterhalten werden, wenn sie in einen zulässigen und in einen unzulässigen Teil so aufgespalten werden kann, dass der wirksame Teil für sich eine verständliche und sinnvolle Regelung darstellt (auch als „blue-pencil“-Test bezeichnet; BAG vom 12.03.2008 - 10 AZR 152/07, DB 2008, S. 1272; BGH vom 11.05.2005 - IV ZR 25/04, NJW-RR 2005, S.1189).

Ist eine Klausel unwirksam, weil sie der Inhaltskontrolle nicht standhält, stellt sich immer wieder

die Frage, ob die Unwirksamkeit für beide Parteien oder nur für den Verwender (im Arbeitsverhältnis also den Arbeitgeber) gilt.

Doppelte Schriftformklausel

Viele Formulararbeitsverträge sehen in den Schlussbestimmungen vor, dass z.B. „Vereinbarungen zwischen den Parteien“, „Ergänzungen dieser Vereinbarung“ oder „Nebenabreden“ der Schriftform bedürften. Auch eine solche Absprache zwischen den Parteien muss sich als AGB an den Kriterien der §§ 305 ff. BGB messen lassen.

Das Bundesarbeitsgericht kommt zum Schluss, dass die meisten Formulierungen zu einem Schriftformerfordernis im Vertrag gegen das Transparenzgebot verstoßen und damit nichtig sind, wenn sie nicht ausdrücklich den in § 305b BGB vorgesehenen Vorrang der Individualabrede gegenüber formularmäßigen Schriftformklauseln beinhalten (BAG vom 20.05.2008 – 9 AZR 382/07).

Möchte der Arbeitgeber sich z.B. auf eine mündliche Vereinbarung zur Kurzarbeit mit seinem Arbeitnehmer berufen und enthält der Arbeitsvertrag eine Schriftformklausel, die gegen AGB-Recht verstößt, kann dies unangenehme Folgen für den Arbeitgeber haben. Auch wenn die Klausel nach AGB-Recht unwirksam ist, kann sich der Arbeitgeber selbst hierauf nicht berufen. Soweit der Arbeitgeber aus einer, der vertraglich vorgesehenen Form nicht entsprechenden Vereinbarung (im Beispiel der mündlichen Vereinbarung zur Kurzarbeit) Vorteile herleiten will, könnte sich der Arbeitnehmer auf den Formmangel berufen, obwohl dieser in einer unwirksamen AGB-Klausel enthalten ist.

Ausschlussklauseln

In vielen Arbeitsverträgen finden sich sog. Ausschlussklauseln, wonach die Parteien ihre Ansprüche nur innerhalb bestimmter Fristen geltend machen können. Das BAG hat bereits kurz

nach Inkrafttreten der Schuldrechtsreform entschieden, dass solche Ausschlussklauseln u.a. nur dann wirksam sind, wenn sie eine Mindestfrist von drei Monaten für die Geltendmachung der Ansprüche nach deren Fälligkeit einräumen und für beide Vertragsparteien gelten.

Außerdem muss die Geltendmachung solcher Ansprüche aus dem Anwendungsbereich der Ausschlussklausel ausgenommen sein, deren Ausschluss gesetzlich verboten ist oder auf die der Arbeitnehmer nicht wirksam verzichten kann. Eine arbeitsvertragliche Klausel, die diese Einschränkung nicht vornimmt, kann unwirksam sein (BAG vom 20.06.2013 – 8 AZR 280/12).

Eine Ausschlussklausel, die auch Ansprüche aus vorsätzlicher Vertragsverletzung und aus vorsätzlicher unerlaubter Handlung erfasst, ist wegen Verstoßes gegen § 202 Abs. 1 BGB nach § 134 BGB nichtig (BAG vom 26.11.2020 - 8 AZR 58/20).

Aufgrund der Nichtigkeit muss auch der Arbeitgeber als Verwender die Klausel nicht nach den Grundsätzen über die personale Teilunwirksamkeit von Allgemeinen Geschäftsbedingungen gegen sich gelten lassen (BAG vom 26.11.2020 - 8 AZR 58/20).

Kontakt:



Rechtsanwälte Beck und Schwanke PartGmbH
Nordostpark 16
90411 Nürnberg

Telefon: +49 911 49 52 02 - 0
Telefax: +49 911 49 52 02 - 99
www.arbeitsrecht-beck.de
info@arbeitsrecht-beck.de