

NEWTICKER

Ausgabe 5 / 2016

12. Oktober 2016

Inhalt

Dringender Änderungsbedarf bei
Schriftformklauseln im Arbeitsvertrag

LAG Berlin-Brandenburg geht beim
Anspruch auf Mutterschaftslohn neue
Wege

Wir Privaten.
Ihre Pflegeprofis.

Dringender Änderungsbedarf bei Schriftformklauseln im Arbeitsvertrag

In fast jedem Standardarbeitsvertrag sind Klauseln zu finden, wonach in bestimmten Fällen die Schriftform einzuhalten ist. Dies gilt z. B. für die sogenannten allgemeinen Schriftformklauseln, wonach Änderungen oder Ergänzungen des Arbeitsvertrags der Schriftform bedürfen. Ein anderes Beispiel sind sogenannte Verfallsklauseln, nach denen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer bestimmten Frist schriftlich geltend zu machen sind, anderenfalls verfallen sie. Seit dem 1. Oktober 2016 hat sich aufgrund einer Gesetzesänderung eine wichtige Neuerung ergeben, die Arbeitgeber unbedingt beachten sollten.

Mit Wirkung zum 1. Oktober 2016 hat der Gesetzgeber das Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB-Recht) geändert. Bis dahin durfte in einem Formularvertrag kein strengeres Formerfordernis als die Schriftform vereinbart werden. Die vorgesehene Schriftform wurde nun durch die Änderung des § 309 Nr. 13 BGB durch das Erfordernis der Textform ersetzt. Die Schriftform ist nur gewahrt, wenn eigenhändig unterschriebene Dokumente vorliegen. Die Textform erfasst im Gegensatz dazu auch nicht eigenhändig unterschriebene Dokumente wie E-Mails und Faxe.

Obwohl dies nicht Intention des Gesetzgebers war, wirkt sich diese Änderung zwangsläufig auch auf das Arbeitsrecht aus. Schriftform- oder Ausschlussklauseln oder andere Klauseln, die die Schriftform vorschreiben, werden einer AGB-Kontrolle aller Wahrscheinlichkeit nicht länger standhalten.

Die genaue Rechtsfolge ist zurzeit noch nicht absehbar. Im schlimmsten Fall könnten die Gerichte entscheiden, dass eine Ausschlussklausel, die die Schriftform vorsieht, insgesamt unwirksam ist, mit der Folge, dass sich der Arbeitgeber nicht mehr auf die verkürzte Frist berufen kann. Die Ansprüche würden dann erst nach drei Jahren nach dem Schluss des Jahres verfallen, in dem der Anspruch entstand.

Es ist daher dringend anzuraten, Klauseln mit Schriftformerfordernissen wie z.B. Ausschlussklauseln ab sofort anzupassen und das Schriftformerfordernis durch das Erfordernis der Textform zu ersetzen.

Eine geänderte Ausschlussklausel könnte dann folgendermaßen aussehen:

- (1) *Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, mit Ausnahme von Ansprüchen, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie aus vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen resultieren, sind von beiden Vertragsparteien innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach Fälligkeit der jeweils anderen Vertragspartei **in Textform** gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Erfolgt diese Geltendmachung nicht, gelten die Ansprüche als verfallen.*
- (2) *Der Fristablauf beginnt, sobald der Anspruch entstanden ist und der Anspruchsberechtigte von den dem Anspruch begründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.*
- (3) *Werden die nach Abs. 1 rechtzeitig geltend gemachten Ansprüche von der Gegenseite abgelehnt oder erklärt sich die Gegenseite nicht innerhalb von einem Monat nach der Geltendmachung, so verfallen diese, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich anhängig gemacht werden. Wird der Anspruch nicht formgemäß und innerhalb der Fristen geltend gemacht, führt dies zum Erlöschen des Anspruchs.*

Der bpa Arbeitgeberverband hat seine Musterarbeitsverträge ebenfalls entsprechend angepasst und die geänderte Gesetzeslage aufgenommen.

LAG Berlin-Brandenburg geht beim Anspruch auf Mutterschaftslohn neue Wege

Wird eine schwangere Mitarbeiterin von ihrem Arbeitgeber während der Schwangerschaft freigestellt oder ordnet ein Gynäkologe für die schwangere Mitarbeiterin ein Beschäftigungsverbot an, so schuldet der Arbeitgeber gemäß § 11 Mutterschutzgesetz (MuSchG) sog. Mutterschutzlohn. Der Mutterschutzlohn berechnet sich nach dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen oder der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg hat sich nun mit Urteil vom 30. September 2016 (Az.: 9 Sa 917/16) mit dieser Vorschrift auseinandergesetzt und juristisches Neuland betreten. Gegen das Urteil ist die Revision zum Bundesarbeitsgericht (BAG) zugelassen worden, so dass eine endgültige Entscheidung in dieser Sache noch aussteht. Gleichwohl sollte das Urteil des LAG Berlin-Brandenburg aufmerksam zur Kenntnis genommen werden, weil zu erwarten ist, dass das BAG dieses Urteil bestätigen wird.

In den Fällen, in denen eine schwangere Mitarbeiterin in den letzten 13 Wochen vor der Schwangerschaft keinen Verdienst erlangt hatte, etwa, weil sie langfristig erkrankt war, vertraten einige Arbeitsgerichte die Ansicht, dass der Berechnungszeitraum für den Mutterschutzlohn weiter nach hinten zu legen sei, bis man wieder auf einen Zeitraum stoße, in dem die Schwangere Verdienst erlangt hatte. In aller Klarheit entschieden war diese Frage jedoch nie. Eine andere Frage war aber völlig unstrittig: Eine Frau, die ein Arbeitsverhältnis antritt und gleich zu Beginn des Arbeitsverhältnisses aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht beschäftigt werden kann, hatte keinen Anspruch auf Mutterschutzlohn, denn es gab keinen vorherigen Zeitraum, anhand dessen der Mutterschutzlohn berechnet werden konnte.

Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat sich dieser Praxis nun entgegengestellt. Auf eine vorherige Arbeitsleistung kommt es danach nicht an, wenn es um den Anspruch auf Mutterschutzlohn geht.

In dem ausgeurteilten Fall (das Urteil liegt zurzeit nur als Pressemitteilung vor) hatte eine Frau geklagt, die im November 2015 einen Arbeitsvertrag geschlossen hatte, wonach sie am 01.01.2016 ihre Tätigkeit beim Arbeitgeber aufnehmen sollte. Im Dezember 2015 wurde ihr aber aufgrund einer Risikoschwangerschaft ein ärztliches Beschäftigungsverbot erteilt. So konnte die Arbeitnehmerin ihre Arbeit nicht antreten. Gleichwohl forderte sie unter Berufung auf § 11 MuSchG den Lohn, den sie bei Arbeitsaufnahme ab Januar 2016 erhalten hätte. Der Arbeitgeber lehnte dieses Verlangen ab, weil die Arbeitnehmerin zu keinem Zeitpunkt tatsächlich gearbeitet hatte.

Vor dem LAG hatte die Klägerin Erfolg. Das Gericht sprach ihr die geforderten Zahlungen zu. Nach Ansicht des LAG setzt der Anspruch auf Mutterschutzlohn bei Beschäftigungsverboten keine vorherige Arbeitsleistung voraus. Es komme nur darauf an, dass ein Arbeitsverhältnis vorliegt und allein aufgrund eines Beschäftigungsverbotes Arbeit unterblieben ist.

Dem Gedanken einer unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Belastung des Arbeitgebers trat das LAG entgegen. Wegen des existierenden U2 Umlageverfahrens werde der Arbeitgeber nicht unverhältnismäßig belastet, vielmehr bekomme er die Kosten für den Mutterschutzlohn in voller Höhe erstattet.

Hinweis: Sollte das BAG das Urteil des LAG Berlin-Brandenburg bestätigen, so hätte dies auch Auswirkungen auf andere Zweifelsfälle bei der Zahlung von Mutterschutzlohn. Im Zweifelsfall müsste dann davon auszugehen sein, dass stets Mutterschutzlohn zu zahlen ist, unabhängig von der Art und Dauer der Vorbeschäftigungszeiten schwangerer Mitarbeiterinnen.