

## Arbeitsrecht - „Doppelte Schriftformklausel“

Mit dieser Mandanteninformation möchten wir auf ein gerade veröffentlichtes wichtiges Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 20. Mai 2008 hinweisen, das auf fast jedes Arbeitsverhältnis Auswirkungen hat.

### Worum geht es?

Es geht um die sog. „doppelte Schriftformklausel“, die sich in jedem Arbeitsvertrag, meist am Ende, findet. Sie lautet regelmäßig etwa „Vertragsänderungen bedürfen der Schriftform. Dies gilt auch für eine Aufhebung des Schriftformerfordernisses selbst.“

Die Schriftformklausel dient im Arbeitsrecht vor allem dazu, das Entstehen einer sog. betrieblichen Übung zu verhindern. Eine betriebliche Übung ist die regelmäßige Wiederholung von Verhaltensweisen eines Arbeitgebers, die zu Ansprüchen der Arbeitnehmer führen kann. Wird z.B. dreimal vorbehaltlos ein Weihnachtsgeld gezahlt, so können die Arbeitnehmer wegen der betrieblichen Übung in den darauf folgenden Jahren einen Anspruch auf Zahlung von Weihnachtsgeld haben.

### Was hat das Bundesarbeitsgericht entschieden?

Das BAG hat entschieden, dass die o.g. Klausel unwirksam ist. Bei Arbeitsverträgen handele es sich regelmäßig um Allgemeine Geschäftsbedingungen. Bei AGB schreibt das Gesetz aber zwingend vor, dass individuelle Vereinbarungen auch formlos, also gerade nicht nur schriftlich, möglich seien. Diese Klausel trage dem keine Rechnung und sei damit unwirksam. Im Ergebnis gewann der Arbeitnehmer vor Gericht und bekommt nun Zahlungen, weil es in dem Betrieb eine entsprechende betriebliche Übung gab. Der Arbeitgeber konnte sich nicht mit dem Argument wehren, dass man zusätzliche Zahlungen wegen der Schriftformklausel hätte schriftlich vereinbaren müssen.

### Was tun mit bereits bestehenden Arbeitsverträgen?

Eine Änderung der bestehenden Arbeitsverträge wird kaum zu bewerkstelligen sein. Wenn der Arbeitsvertrag aber ohnehin geändert wird, z.B. bei Änderungen der Stundenzahl oder bei Gehaltserhöhungen, sollte eine aktuelle Schriftformklausel gleich mit vereinbart werden.

### Was tun bei neu abzuschließenden Arbeitsverträgen?

Bei neu abzuschließenden Arbeitsverträgen sollte nur noch eine veränderte Schriftformklausel verwendet werden. Hier gibt es einige Formulierungsmöglichkeiten, die aber noch nicht höchstrichterlich „abgesegnet“ sind, da die Entwicklungen aufgrund des neuen Urteils noch im Fluss sind. Bei Bedarf sprechen Sie uns gerne an.

### Worauf ist in der täglichen betrieblichen Praxis zu achten?

Halten Sie möglichst alle Änderungen oder Ergänzungen des Arbeitsvertrages schriftlich fest.

Vermeiden Sie, dass eine betriebliche Übung entsteht, und zwar durch sog. Freiwilligkeitsvorbehalte. Sie müssen deutlich machen, dass z.B. Sonderzahlungen freiwillig gezahlt werden und ein Rechtsanspruch für die Zukunft nicht bestehen soll. Dieser Freiwilligkeitsvorbehalt kann in jedem Einzelfall der Leistung erklärt werden. Es genügt jedoch grundsätzlich auch, ihn in den Arbeitsvertrag aufzunehmen. Höchststrichterlich sind aber auch in diesem Bereich noch nicht alle Streitfragen geklärt, insbesondere ob der Freiwilligkeitsvorbehalt bei sämtlichen Leistungen hilft.

Stand: Februar 2009