

Das ändert sich im Arbeitsrecht!



Eine Übersicht der neuen Rechtsprechung

1. Ausschlussklauseln

Nahezu jeder Arbeitsvertrag beinhaltet sog. Ausschlussklauseln. Dabei handelt es sich um Klauseln, wonach Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag innerhalb einer bestimmten Frist – in der Regel 3 Monate – verfallen, wenn sie nicht außergerichtlich und/oder gerichtlich geltend gemacht werden.

Eine klassische (einstufige) Formulierung lautet oft wie folgt:

„Alle Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, erlöschen, wenn sie nicht binnen einer Frist von 3 Monaten nach ihrer Fälligkeit in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden.“

Mit Urteil vom 18.09.2018 (vgl. BAG NZA 2018,1619) hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass obige Klausel unwirksam ist, wenn und soweit nicht klargestellt wird, dass der ab Anfang 2015 garantierte Mindestlohn nicht von der Verfallsklausel erfasst wird. Dies

gilt jedenfalls für Arbeitsverträge, die ab dem 01.01.2015 geschlossen wurde.

Folglich muss obige Klausel wie folgt ergänzt werden:

„Diese Ausschlussfrist gilt nicht für Ansprüche, auf die der Arbeitnehmer individualvertraglich nicht verzichten kann, wozu insbesondere der gesetzliche Mindestlohn zählt.“

Da nahezu alle Arbeitsverträge die „alte Formulierung“ beinhalten, empfiehlt sich für alle neuen Arbeitsverträge eine Umformulierung im obigen Sinne.

2. Neuer gesetzlicher Mindestlohn

Zum 01.01.2019 stieg der gesetzliche Mindestlohn erneut an und zwar auf 9,19 €/Stunde brutto. In einem zweiten Schritt wird er ab dem 01.01.2020 auf 9,35 €/Stunde brutto ansteigen.

Der gesetzliche Mindestlohn gilt weiterhin NICHT für:

- **Jugendliche unter 18 Jahren** ohne abgeschlossene Berufsausbildung,
- **Auszubildende** – unabhängig von ihrem Alter – im Rahmen der Berufsausbildung,
- **Langzeitarbeitslose** während der ersten sechs Monate ihrer Beschäftigung nach Beendigung der Arbeitslosigkeit,
- **Praktikanten**, wenn das Praktikum verpflichtend im Rahmen einer schulischen oder hochschulischen Ausbildung stattfindet,
- **Praktikanten**, wenn das Praktikum freiwillig bis zu einer Dauer von drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder Aufnahme eines Studiums dient,
- **Jugendliche**, die an einer Einstiegsqualifizierung als Vorbereitung zu einer Berufsausbildung oder an einer anderen Berufsbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz teilnehmen,
- **ehrenamtlich Tätige.**

Arbeitgeber, die den gesetzlichen Mindestlohn nicht zahlen, machen sich nicht nur strafbar, sondern riskieren auch ggf. empfindliche Bußgelder von bis zu 30.000 €, siehe auch §§ 20, 21 Abs. 2 und 3 MiLoG.

Daneben galt für Tarifverträge, die Löhne unter dem gesetzlichen Mindestlohn vorsehen, eine Übergangsfrist. Diese Frist ist inzwischen ausgelaufen. In keiner Branche darf 2019 (abgesehen von den oben genannten Personengruppen) weniger gezahlt werden, als es der gesetzliche Mindestlohn vorsieht.

3. Geschlecht

In Deutschland leben zwischen 80.000 und 120.000 sogenannte „Intersexuelle“. Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat deshalb diese dritte Form des Geschlechtes anerkannt und entschieden, dass neben den Varianten „männlich“ und „weiblich“ für Personen, die eine dritte Variante der Geschlechtsentwicklung haben, eine dritte Eintragungsmöglichkeit geschaffen werden muss.

Dies hat nicht unerhebliche Auswirkungen auf die Arbeitswelt:

a. Stellenausschreibungen

Los geht's mit der Stellenausschreibung. Grundsätzlich sind Sie als Arbeitgeber verpflichtet – auch vor der Entscheidung des BVerfG – geschlechtsneutrale Stellen auszuschreiben, um einem Diskriminierungsvorwurf aufgrund des Geschlechtes zu entgehen. Denn der Bewerber muss nur Vermutungstatsachen vortragen, aus denen sich ergeben könnte, dass der suchende Arbeitgeber das Geschlecht als Entscheidungskriterium gewählt haben könnte. Dann wiederum ist es Sache des Arbeitgebers zu beweisen, dass der abgelehnte Bewerber nicht aufgrund des

Geschlechtes abgelehnt wurde.

Stellenausschreibungen bieten hier eine große Angriffsfläche. Das BVerfG hat leider offen gelassen, wie ein Arbeitgeber bei der Einführung des dritten Geschlechtes seine vakante Stelle beschreiben muss, um zu verhindern, Vermutungstatsachen für Benachteiligungen wegen des dritten Geschlechtes zu kreieren. Es scheint aber ausreichend zu sein, wenn der Arbeitgeber bei seiner Stellenbeschreibung irgendwie deutlich macht, dass er allen Menschen, unabhängig von deren biologischem und/oder empfundenem Geschlecht, offen begegnet.

Ab sofort sollten Sie bei der Stellenausschreibung das dritte Geschlecht benennen, also „männlich/weiblich/divers“ (oder kurz: m/w/d). Andernfalls könnte ein Schadensersatzanspruch des nicht erwähnten Intersexuellen wegen Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) drohen.

b. (Online-) Bewerbungsformulare

Es gibt Arbeitgeber, die die Bewerber vor einem Bewerbungsgespräch online Fragebögen mit Angaben zur Person etc. ausfüllen lassen. Sollten Sie dies praktizieren, müssen Sie die Eingabemasken dahingehend ändern, dass auch diese bei der Abfrage nach dem Geschlecht neben „männlich“ und „weiblich“ auch „divers“ beinhaltet. Gleiches gilt für Anredeformen wie „Frau“ und „Herr“, auch hier sollte um „Divers“ ergänzt werden.



Die Rechtsanwaltssozietät

Dr. Wehler, Feist & Kollegen hat einen ihrer Schwerpunkte auf die rechtliche Betreuung von Fitnessstudios gelegt. Dabei hilft sie den Studios bei der Durchsetzung ihrer Rechte aus den Mitgliedsverträgen, aber auch z.B. in arbeits-, miet-, verkehrs- oder datenschutzrechtlichen Angelegenheiten.

Rechtsanwaltssozietät

Dr. Wehler, Feist & Kollegen

Stapenhorststr. 44b • 33615 Bielefeld

Tel.: 0521 / 98 63 74 - 0

Fax: 0521 / 98 63 74 - 29

Web: www.rae-wfk.de

Email: Studio-Support@rae-wfk.de