

Alarm für Arbeitsverträge – AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht

I. Einleitung

Stellt der Arbeitgeber in seinem Unternehmen einen neuen Mitarbeiter ein, greift er für den abzuschließenden Arbeitsvertrag oftmals auf ein „altbewährtes“, oft schon über mehrere Jahre verwendetes Vertragsmuster zurück. Das kann sich jetzt als verhängnisvoll erweisen. Infolge der Schuldrechtsreform findet seit dem Jahre 2002 das strenge Recht der Vorschriften für Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) nach §§ 305 ff. des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) grundsätzlich auch auf vorformulierte Arbeitsverträge Anwendung. Ein Verstoß gegen diese gesetzlichen Bestimmungen führt in der Regel zur Nichtigkeit der Vertragsklausel. Inzwischen liegen erste Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zu typischerweise in Arbeitsverträgen verwendeten Klauseln vor, die für jeden Arbeitgeber alarmierend sein müssen. Wir zeigen Ihnen nachfolgend einige wichtige Einbruchstellen in Ihren Arbeitsverträgen auf und bieten Ihnen Lösungen dafür an.

II. Unwirksamkeitsfallen in vorformulierten Arbeitsverträgen

Ein vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vorgegebener Arbeitsvertrag mit von ihm für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierten Vertragsbedingungen unterliegt der AGB-Kontrolle. Diese führt zu einer Verschärfung der Anforderungen an die Wirksamkeit von Arbeitsvertragsklauseln. Noch stärker als bisher muss der Arbeitgeber daher auf eine eindeutige und klare Formulierung der Arbeitsbedingungen achten

und die Verwendung von überraschenden Klauseln vermeiden. Insbesondere folgende, in den Arbeitsverträgen verbreitete Standardregelungen gilt es deshalb zu überarbeiten:

1. Vertragsstrafen

In zahlreichen Formulararbeitsverträgen finden sich Vertragsstrafeklauseln, wonach der Arbeitnehmer bei Nichtantritt der Arbeitsstelle oder vertragswidriger Lösung des Arbeitsverhältnisses eine Vertragsstrafe an den Arbeitgeber zu zahlen hat. Das BAG (Urteil vom 4. März 2004, Aktenzeichen 8 AZR 196/03) hat derartige Vertragsstrafenvereinbarungen im Arbeitsrecht nunmehr auch im Hinblick auf die AGB-Kontrolle grundsätzlich für zulässig erklärt, jedoch der Höhe nach Grenzen gesetzt. Für die Höhe der Vertragsstrafe gilt danach folgende Faustregel:

Eine Vertragsstrafe darf die Höhe des Arbeitsentgeltes, das für die Zeit der nach dem Vertrag geltenden Mindestkündigungsfrist zu zahlen wäre, nicht überschreiten, wobei eine Strafe in Höhe von einer Monatsvergütung im Normalfall die Obergrenze darstellt. Das bedeutet, wenn etwa für die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses eine zweiwöchige Kündigungsfrist vereinbart worden ist, dass die Vertragsstrafe für den Nichtantritt der Arbeitsstelle nicht mehr als die Vergütung für diese zwei Wochen betragen darf. Bei einer einmonatigen oder mehrmonatigen Kündigungsfrist ist die Vertragsstrafe in der Regel auf den Betrag von einem Bruttomonatsgehalt begrenzt. Eine darüber hinausgehende Vertragsstrafe lässt sich lediglich in Ausnahmefällen rechtfertigen.

2. Widerrufsvorbehalt bei übertariflichen Leistungen

Häufig gewährt der Arbeitgeber in den Arbeitsverträgen seinen Arbeitnehmern mit Blick auf den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens oder die Leistung des Arbeitnehmers eine besondere, gegebenenfalls übertarifliche Zulage zur laufenden Vergütung. Dabei behält er sich in dem Arbeitsvertrag üblicherweise den (jederzeitigen) Widerruf der Leistung vor, um bei geänderten Verhältnissen nur noch die normale Vergütung zahlen zu müssen.

Die Wirksamkeit eines solchen Widerrufsvorbehaltes in einem Formulararbeitsvertrag hängt nach der jüngsten Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 12. Januar 2005, Aktenzeichen 5 AZR 364/04) von drei Voraussetzungen ab: Erstens darf der Widerruf nicht einen Eingriff in den Kernbereich des Arbeitsvertrages begründen, das heißt der widerrufliche Anteil muss unter 25 % bis 30 % des Gesamtverdienstes liegen und darf nicht zu dessen Reduzierung unterhalb des Tariflohnes bzw. des üblicherweise zu zahlenden Entgeltes führen. Zweitens wird verlangt, dass die widerrufliche Leistung nach Art und Höhe eindeutig bestimmt ist. Und drittens müssen sachliche Gründe für einen Widerruf, wie zum Beispiel wirtschaftliche Gründe oder die Leistung oder das Verhalten des Arbeitnehmers, im Vertrag genannt werden. Demzufolge reicht es nicht mehr wie bisher aus, dass sich der Arbeitgeber in einem Formulararbeitsvertrag den Widerruf vorbehält und diesen dann nach billigem Ermessen ausübt. Vielmehr muss er die Voraussetzungen näher eingrenzen, unter denen der Widerruf möglich sein soll, damit sich der Arbeitnehmer darauf einstellen kann.

3. Ausschlussfristen

In Arbeitsverträgen sind auch formularmäßig vereinbarte Ausschlussfristen verbreitet. Dabei wird im Arbeitsvertrag eine Frist bestimmt, innerhalb der ein Anspruch geltend gemacht werden muss, damit er nicht erlischt. Derartige Klauseln verwendet der Arbeitgeber, um nicht erst nach Ablauf der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren, sondern bereits nach wenigen Monaten Klarheit über das Bestehen von Ansprüchen zu erlangen. In der Praxis wird üblicherweise zwischen einstufigen und zweistufigen

gen Ausschlussfristen unterschieden. Einstufig bedeutet, dass der Anspruch fristgemäß außergerichtlich in der Regel schriftlich bei der anderen Vertragspartei angemeldet werden muss. Bei einer zweistufigen Ausschlussklauseln ist für die Wahrung des Anspruchs nach einer erfolglosen außergerichtlichen Geltendmachung als erste Stufe zusätzlich eine gerichtliche Geltendmachung innerhalb einer bestimmten weiteren Frist als zweite Stufe erforderlich.

Doch wie kurz dürfen die Ausschlussfristen bemessen sein, um noch mit dem AGB-Recht vereinbar zu sein? Für die einstufige bzw. die erste Stufe der zweistufigen Ausschlussklausel hat das BAG (Urteil vom 28. September 2005 – 5 AZR 52/05) kürzlich festgestellt, dass eine Frist von weniger als drei Monaten unangemessen kurz ist. Für die zweite Stufe einer zweistufigen Ausschlussklausel hat das BAG (Urteil vom 25. Mai 2005 – 5 AZR 572/04) entschieden, dass regelmäßig eine Mindestfrist von drei Monaten geboten ist. Die Ausschlussfristen sollten daher generell nicht kürzer als drei Monate gewählt werden.

4. Pauschale Abgeltung von Überstunden

In Formulararbeitsverträgen sind im Hinblick auf die Vergütung von Überstunden häufig Pauschalierungsabreden enthalten, wonach „Überstunden mit dem monatlichen Grundgehalt als abgegolten gelten“. Die Wirksamkeit einer solchen Klausel war bereits vor der Schuldrechtsmodernisierung für Arbeitsverhältnisse mit nicht leitenden Angestellten von der Literatur in Zweifel gezogen worden. Die unbegrenzte Verpflichtung zur Ableistung von nicht abzugeltenden Überstunden führe dazu, so die Argumentation, dass der Arbeitnehmer nicht den Umfang seiner für die Monatsvergütung zu erbringenden Arbeitsleistung erkennen könne.

Angesichts des nunmehr geltenden strengeren Maßstabes der AGB-Kontrolle ist zu erwarten, dass auch die Rechtsprechung die Pauschalierungsabrede als „unangemessene Benachteiligung“ ansehen und diese für unwirksam halten wird. Um dies zu vermeiden, sollte die Höchstzahl der vom Arbeitnehmer im Monat zu leistenden, mit der Monatsvergütung abgegoltenen

Überstunden in den Arbeitsvertrag mit aufgenommen werden.

III. Die Konsequenzen

Grundsätzlich ist eine gegen AGB-Recht verstößende Vertragsklausel nichtig und fällt ersatzlos weg. Statt der Klausel greift dann das Gesetz. Im Übrigen bleibt der Vertrag allerdings bestehen.

Die Nichtigkeitsfolge gilt im Arbeitsrecht jedoch nicht uneingeschränkt. Es ist vielmehr danach zu unterscheiden, ob der Vertragsschluss vor oder nach dem Beginn des Jahres 2002 lag. Danach bestimmt sich auch der zur Lösung der AGB-Problematik bestehende Handlungsbedarf des Arbeitgebers.

1. Altverträge

Für bis zum 31. Dezember 2001 vereinbarte Altverträge gilt das AGB-Recht nach einer Übergangszeit seit dem Jahr 2003 mit der Maßgabe, dass eine an sich nichtige Klausel – so die Tendenz in der Rechtsprechung des BAG – auf das noch zulässige Maß reduziert wird. Dies soll im Wege einer ergänzenden Vertragsauslegung erfolgen. Statt der vereinbarten, nichtigen Klausel wird daher die Rechtsfolge angenommen, welche die Arbeitsvertragsparteien vereinbart hätten, wenn ihnen bei Vertragsschluss die gesetzlich angeordnete Wirkungslosigkeit bekannt gewesen wäre. Das werden in der Regel die Mindestanforderungen des AGB-Rechts an die Wirksamkeit der Klauseln sein (siehe oben II.), wobei die Umstände des Vertragsschlusses maßgeblich sind.

Altverträge werden also in ihrer Geltung auf das noch zulässige Maß zurückgeführt. Deshalb besteht hier für den Arbeitgeber zur Zeit noch kein dringender Handlungsbedarf. Er sollte sich aber bei der Anwendung der Bestimmungen des Arbeitsvertrages über deren nur eingeschränkte Geltung im Klaren sein.

2. Arbeitsverträgen aus der Zeit ab dem Jahr 2002

Bei neueren Verträgen, also Arbeitsverträgen, die im Jahr 2002 oder später geschlossen wurden, gilt hingegen grundsätzlich das „Alles oder Nichts-Prinzip“. Ein Verstoß gegen das AGB-Recht hat die Nichtigkeit der Klausel zur Folge. Eine geltungserhaltende Reduktion, wie sie für Altverträge gilt, kommt hier nicht zum Tragen. Praktisch bedeutet dies, dass an die Stelle der nichtigen Bestimmung das Gesetz tritt. Existiert jedoch für die zu regelnde Angelegenheit, wie häufig im Arbeitsrecht, keine gesetzliche Vorschrift, gilt sie als für das Arbeitsverhältnis nicht geregelt. Das bedeutet für die unter II. angesprochenen Fälle, dass eine Vertragsstrafe nicht fällig werden kann, die Widerrufsmöglichkeit bei übertariflichen Leistungen ausscheidet, Ausschlussfristen keine Geltung erlangen und geleistete Überstunden vom Arbeitgeber – gegebenenfalls für bis zu drei Jahren rückwirkend – auszugleichen sind.

Der Arbeitgeber kann eine arbeitsvertragliche, rechtswirksame Regelung der von der Nichtigkeit betroffenen Vertragsgegenstände insbesondere durch eine neue vertragliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer erreichen. Die Ausgestaltung einer solchen Vereinbarung kann dann entweder nach Maßgabe des AGB-Rechts erfolgen. Oder der Anwendungsbereich des AGB-Rechts wird vermieden, indem die neuen Arbeitsbedingungen – in praktisch aber wohl kaum umsetzbarer Weise – individuell mit jedem einzelnen Arbeitnehmer ausgehandelt oder durch Verweis auf einen Tarifvertrag einbezogen werden. Da eine neue vertragliche Vereinbarung jedoch in der Regel nur einvernehmlich bei dem Arbeitnehmer durchsetzbar ist, sind hier die Handlungsmöglichkeiten des Arbeitgebers letztlich begrenzt.

3. Abschluss neuer Verträge

Der größte Handlungsbedarf besteht bei dem Abschluss neuer, zukünftiger Verträge. Angesichts der Kenntnis des Arbeitgebers von den nun geltenden Beschränkungen des AGB-Rechts und den sich daraus ergebenden Nichtigkeitsfolgen bei einem Verstoß besteht für ihn die Möglichkeit, sich in der Vertragsgestaltung auf die neue Rechtslage einzustellen und die Verträge mit Klauseln, die den Mindestanforderungen des AGB-Rechts gerecht werden, zu

bestücken. Denkbar ist auch hier, den Anwendungsbereich des AGB-Rechts zu umgehen, indem die Vertragsbedingungen individuell ausgehandelt werden oder durch Inbezugnahme eines Tarifvertrages Geltung erlangen. Sollte dies – wie so häufig – praktisch nicht möglich oder nicht gewünscht sein, empfehlen wir Ihnen zur Vermeidung von Unwirksamkeitsrisiken vor Abschluss weiterer Arbeitsverträge diese den neuen Anforderungen des AGB-Rechts anzupassen, um die Begründung neuer Unwirksamkeitsfallen zu vermeiden. Zu beachten ist allerdings, dass sich die Rechtsprechung zum AGB-Recht bei Formulararbeitsverträgen noch im Fluss befindet, weshalb insoweit die Entwicklung der Rechtslage auch zukünftig im Auge behalten werden sollte.

IV. Zusammenfassung

Die Anwendbarkeit des AGB-Rechts hat, wie die jüngsten Entscheidungen des BAG zeigen, zu

einer Verschärfung der Anforderungen an die Wirksamkeit von formularmäßig ausgestalteten Arbeitsverträgen geführt. Dies ist für Verträge, die vor dem Jahre 2002 geschlossen wurden, insofern bedeutsam, als hier die Geltung der rechtswidrigen Regelungen auf das gesetzlich zulässige Mindestmaß beschränkt wird.

Bei ab dem Jahre 2002 geschlossenen Arbeitsverträgen sind die gegen das AGB-Recht verstoßenden Klausel dagegen nichtig. Hier besteht Handlungsbedarf. Soweit Verträge schon abgeschlossen sind, kann versucht werden, im Wege der Vereinbarung neuer Verträge die bisherigen Klauseln durch wirksame Bestimmungen zu ersetzen. Für zukünftige Verträge gilt, dass die bisher verwendeten Vertragsmuster grundlegend im Hinblick auf die Beschränkungen des AGB-Rechts und der dazu ergangenen BAG-Rechtsprechung überarbeitet werden sollten.

Ihre Ansprechpartner

Dr. Bernhard Heringhaus
Niedersachsenstraße 14
D-49074 Osnabrück
Tel.: +49 (5 41) 32 45 - 119
Fax: +49 (5 41) 32 45 - 100
bernhard.heringhaus@schindhelm.net



Dr. Oliver Ebert
Fuhrberger Straße 5
D-30625 Hannover
Tel.: +49 (5 11) 5 34 60 - 2 04
Fax: +49 (5 11) 5 34 60 - 2 20
oliver.ebert@schindhelm.net



Ludwig Josef Weber
Domshof 18 - 20
28195 Bremen
Tel.: +49 (4 21) 4 33 01 - 12
Fax: +49 (4 21) 4 33 01 - 10
ludwig.weber@schindhelm.net



Dr. Heinrich Nerlich
Niederwall 28
D-33602 Bielefeld
Tel.: +49 (5 21) 78 46 00 - 0
Fax: +49 (5 21) 78 46 00 - 9
heinrich.nerlich@schindhelm.net



Franz Flemming
Ostra Allee 11
D-01067 Dresden
Tel.: +49 (3 51) 2 67 00 - 11
Fax: +49 (3 51) 2 67 00 - 10
franz.flemming@schindhelm.net



www.schindhelm.net

Osnabrück · Hannover · Bremen · Dresden · Bielefeld · Oldenburg · Shanghai · Bukarest