Vertragsklauseln unter verschärfter Kontrolle

Mit dem seit Januar 2002 geltenden Schuldrechtsmodernisierungsgesetz könnten einige Klauseln in vorformulierten Arbeitsverträgen für Arbeitgeber zur Kostenfalle werden.

Seit Beginn dieses Jahres unterliegen alle Arbeitsverträge, also auch solche, die vor dem 01. Januar 2002 abgeschlossen worden sind, der gesetzlichen Kontrolle nach den §§ 305 ff. des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB). Hintergrund ist das seit dem 01. Januar 2002 geltende Schuldrechtsmodernisierungsgesetz. Aufgrund gesetzlicher Änderungen ist es nun möglich, einzelne Klauseln in Arbeitsverträgen – wie bisher Allgemeine Geschäftsbedingungen – auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen. Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen sind von einer solchen Gesetzeskontrolle ausgenommen. Bei der Anwendung auf Arbeitsverträge sind allerdings die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten angemessen zu berücksichtigen. Welche damit gemeint sind, lässt der Gesetzgeber offen. Bisher gibt es zu diesem Themenkomplex keine Höchstrichterliche Rechtsprechung. Eine Situation, die für Personalabteilungen, die für die Gestaltung von Arbeitsverträgen in der Regel verantwortlich sind, eine besondere Herausforderung bedeutet. Denn unwirksame Vertragsklauseln, die der gesetzlichen Inhaltskontrolle nicht standhalten, können in Einzelfällen – vor allem bei gut bezahlten Führungskräften – zu unerwarteten Kostenbelastungen für den Arbeitgeber führen. Im folgenden Beitrag werden einige typische – bisher übliche – Vertragsklauseln dargestellt, deren weitere Verwendung mit einem erheblichen Unwirksamkeitsrisiko verbunden ist.

Gesetzliche Kontrolle nur bei vorformulierten Vertragsbedingungen

Die verschärften Kontrollbestimmungen nach den §§ 305 ff. BGB finden nur auf Vertragsbedingungen Anwendung, wie sie für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert sind und die eine Vertragspartei (Verwender) der anderen Vertragspartei bei Abschluss eines Arbeitsvertrages stellt. Vorformulierte Bedingungen liegen bereits dann vor, wenn der Arbeitgeber vorformulierte Vertragsbedingungen eines anderen (etwa Vertragsmuster eines Arbeitgeberverbandes) benutzt, selbst wenn er eine mehrfache Verwendung nicht plant oder ein solches Vertragsmuster nur einmalig nutzt. Der Ar-

Kompakt

- Individualabreden unterliegen nicht der gesetzlichen Klauselkontrolle, allerdings nur, wenn die Klausel echt ausgehandelt und ihr Kern zur Disposition des Arbeitnehmers gestellt wurde.
- Rückzahlungsklauseln für Fortbildungskosten sollten sich streng an die bisher von der Rechtsprechung aufgestellten Grenzen der zulässigen Bindungsdauer halten oder/und als echte Individualabreden gestaltet werden.
- Widerrufs- und Freiwilligkeitsvorbehalte sollten klar und eindeutig formuliert werden, damit sie dem gesetzlichen Transparenzgebot entsprechen.

Vertragsklauseln unter verschärfter Kontrolle

Mit dem seit Januar 2002 geltenden Schuldrechtsmodernisierungsgesetz könnten einige Klauseln in vorformulierten Arbeitsverträgen für Arbeitgeber zur Kostenfalle werden.

Seit Beginn dieses Jahres unterliegen alle Arbeitsverträge, also auch solche, die vor dem 01. Januar 2002 abgeschlossen worden sind, der gesetzlichen Kontrolle nach den §§ 305 ff. des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB). Hintergrund ist das seit dem 01. Januar 2002 geltende Schuldrechtsmodernisierungsgesetz. Aufgrund gesetzlicher Änderungen ist es nun möglich, einzelne Klauseln in Arbeitsverträgen – wie bisher Allgemeine Geschäftsbedingungen – auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen. Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen sind von einer solchen Gesetzeskontrolle ausgenommen. Bei der Anwendung auf Arbeitsverträge sind allerdings die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten angemessen zu berücksichtigen. Welche damit gemeint sind, lässt der Gesetzgeber offen. Bisher gibt es zu diesem Themenkomplex keine Höchstrichterliche Rechtsprechung. Eine Situation, die für Personalabteilungen, die für die Gestaltung von Arbeitsverträgen in der Regel verantwortlich sind, eine besondere Herausforderung bedeutet. Denn unwirksame Vertragsklauseln, die der gesetzlichen Inhaltskontrolle nicht standhalten, können in Einzelfällen – vor allem bei gut bezahlten Führungskräften – zu unerwarteten Kostenbelastungen für den Arbeitgeber führen. Im folgenden Beitrag werden einige typische – bisher übliche – Vertragsklauseln dargestellt, deren weitere Verwendung mit einem erheblichen Unwirksamkeitsrisiko verbunden ist.

Gesetzliche Kontrolle nur bei vorformulierten Vertragsbedingungen

Die verschärften Kontrollbestimmungen nach den §§ 305 ff. BGB finden nur auf Vertragsbedingungen Anwendung, wie sie für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert sind und die eine Vertragspartei (Verwender) der anderen Vertragspartei bei Abschluss eines Arbeitsvertrages stellt. Vorformulierte Bedingungen liegen bereits dann vor, wenn der Arbeitgeber vorformulierte Vertragsbedingungen eines anderen (etwa Vertragsmuster eines Arbeitgeberverbandes) benutzt, selbst wenn er eine mehrfache Verwendung nicht plant oder ein solches Vertragsmuster nur einmalig nutzt. Der Arbeitgeber muss demnach konkret die Einbeziehung der Vertragsbedingungen in den Arbeitsvertrag verlangen. Dabei ist nicht die äußere Form der gestellten Vertragsbedingung entscheidend. Somit dürfte auch ein im PC gespeichertes Vertragsformular der gesetzlichen Kontrolle unterliegen.

Ausnahme bei Individualabreden

Individualabreden unterliegen nicht der gesetzlichen Klauselkontrolle. Voraussetzung ist allerdings, dass es sich dabei um echt ausgehandelte Einzelabreden handelt. Der Arbeitgeber muss den Kern der Klausel ernsthaft zur Disposition des Arbeitnehmers gestellt und diesem die Möglichkeit eingeräumt haben, den Inhalt der fraglichen Klausel beeinflussen zu können. Dies wird jedoch nicht der Regelfall sein.

Vertragsstrafe muss angemessen sein

In einer Vielzahl von Arbeitsverträgen finden sich Vertragsstrafen, insbesondere für den Fall, dass der Arbeitnehmer vor Ablauf der vereinbarten Vertragszeit beziehungsweise Kündigungsfrist ohne wichtigen Grund kündigt, schuldhaft und rechtswidrig seine Arbeit nicht aufnimmt oder seine Verschwiegenheitspflicht verletzt.

In § 309 Nr. 6 BGB ist geregelt, dass eine Vertragsbestimmung unwirksam ist, durch die die Zahlung einer Vertragsstrafe für den Fall versprochen wird, dass der andere Vertragsteil sich vom Vertrag löst. Diese Vorschrift ist nach überwiegender Auffassung im Schrifttum auf Arbeitsverträge nicht anwendbar, da die Besonderheiten des Arbeitsrechts einer entsprechenden Anwendung entgegenstehen.

Allerdings ist eine solche Vertragsstrafenregelung der gesetzlichen Inhaltskontrolle nach § 307 BGB zu unterziehen. Das bedeutet, dass die Vertragsstrafe der Höhe nach angemessen sein muss. Nach der bisherigen Rechtsprechung der Instanzgerichte dürfte die Höchstgrenze generell bei einem Monatsgehalt liegen, wobei ein Überschreiten der Summe im Einzelfall zulässig sein dürfte (etwa zur Sicherung einer längerfristigen Bindung). Außerdem ist das Transparenzgebot zu beachten, nach welchem die vereinbarte Strafe als auch der Tatbestand, der sie auslösen soll, arbeitsvertraglich klar und deutlich bezeichnet sein muss, damit sich der andere Teil in seinem Verhalten darauf einstellen kann.

Schriftformklauseln

Die meisten Arbeitsverträge enthalten eine Schriftformklausel, etwa in dem Sinne, dass Änderungen und Ergänzungen der Schriftform bedürfen. Die Arbeitsvertragsparteien konnten allerdings das für eine Vertragsänderung vereinbarte Schriftformerfordernis jederzeit aufheben, sogar dann, wenn die Vertragsparteien bei ihrer mündlichen Abrede an die Schriftform nicht gedacht haben. Ein mündliches Rechtsgeschäft war bisher nur bei einer sogenannten Doppelklausel ausgeschlossen, wenn also im Arbeitsvertrag vereinbart war, dass auch für die Aufhebung der Schriftformklausel ein Schriftformerfordernis bestehe. Da die Individualabrede – wie bereits ausgeführt wurde – Vorrang vor vorformulierten Vertragsbedingungen hat (§ 305 b BGB), müsste sich konsequenterweise eine Individualabrede auch gegenüber einer qualifizierten Schriftformklausel, mit welcher auch die Aufhebung der Schriftform einer Niederschrift bedarf, durchsetzen. Dies bedeutet für die Praxis, dass künftig vereinbarte Schriftformerfordernisse zur Änderung von Arbeitsverträgen jederzeit durch mündliche Abreden aufgehoben werden können.

Wirksamkeit von Verfallklauseln kann fraglich sein

In vielen Arbeitsverträgen sind Ausschlussfristen für die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis vorgesehen. Wird beispielsweise ein Anspruch nicht innerhalb der vereinbarten Frist geltend gemacht, verfällt dieser. Oftmals werden auch zweistufige Ausschlussfristen verwendet. Der Anspruch ist also zunächst innerhalb einer bestimmten Frist gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend zu machen und danach innerhalb einer weiteren Frist gerichtlich einzuklagen, wenn der Arbeitgeber den Anspruch abgelehnt oder sich nicht dazu geäußert hat. Auch nach der Gesetzesnovelle zum BGB bleiben Ausschlussfristen in Einzelarbeitsverträgen zulässig.

Allerdings wird von einem beachtlichen Teil des Schrifttums die Wirksamkeit zweistufiger Ausschlussklauseln infrage gestellt. Nach § 309 Nr. 13 BGB sind Klauseln unwirksam, durch die Erklärungen gegenüber dem Verwender (Arbeitgeber) abzugeben sind, welche an eine strengere Form als die Schriftform gebunden werden. Das Erfordernis einer gerichtlichen Geltendmachung eines Anspruches im Rahmen der zweiten Stufe der Ausschlussfrist kann durchaus als eine solche Verschärfung der Schriftform gesehen werden.

Auch die bisher zulässige Länge arbeitsrechtlicher Ausschlussfristen wird in Anlehnung an die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofes zur Inhaltskontrolle von Ausschlussfristen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen in Zweifel gezogen. Danach ist im Regelfall bei einer Ausschlussfrist von weniger als drei Monaten von einer unangemessenen Benachteiligung gemäß § 307 BGB auszugehen. Dies dürfte auch bei einer einseitigen Ausschlussfrist der Fall sein, nach welcher nur die Ansprüche des Arbeitnehmers verfallen können. Für den Arbeitgeber empfiehlt es sich daher aus Gründen der Risikominimierung, zukünftig nur einstufige (ohne gerichtliche Geltendmachung) Ausschlussfristen zu vereinbaren, die für beide Vertragsparteien gleichermaßen gelten und deren Länge mindestens sechs Monate betragen sollten.

Kompakt

- Individualabreden unterliegen nicht der gesetzlichen Klauselkontrolle, allerdings nur, wenn die Klausel echt ausgehandelt und ihr Kern zur Disposition des Arbeitnehmers gestellt wurde.
- Rückzahlungsklauseln für Fortbildungskosten sollten sich streng an die bisher von der Rechtsprechung aufgestellten Grenzen der zulässigen Bindungsdauer halten oder/und als echte Individualabreden gestaltet werden.
- Widerrufs- und Freiwilligkeitsvorbehalte sollten klar und eindeutig formuliert werden, damit sie dem gesetzlichen Transparenzgebot entsprechen.

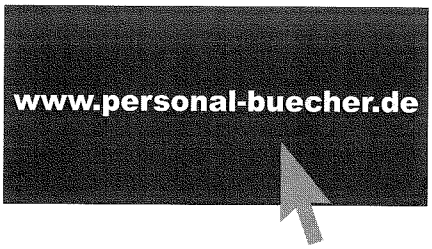
Vorsicht bei Rückzahlungsklauseln zu Fortbildungskosten

Für den Fall, dass ein Arbeitgeber entsprechende Ausbildungs- und Fortbildungskosten für seinen Arbeitnehmer übernimmt, wird in der Regel einzelvertraglich die arbeitgeberseitige Kostenübernahme mit einer Rückzahlungsverpflichtung des Arbeitnehmers im Falle seiner vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gekoppelt. Dabei ist die Höhe des Rückzahlungsbetrages von einer bestimmten Dauer der Bindung an das Arbeitsverhältnis abhängig. Bisher wurden solche Klauseln nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dahingehend geprüft, ob die Erstattungspflicht einem begründeten und billigenswerten Interesse des Arbeitgebers entspricht und dem Arbeitnehmer nach Treu und Glauben zumutbar ist. Dabei wurde dann unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls eine Interessensabwägung vorgenommen.

Grundlage für eine Angemessenheitskontrolle für vorformulierte Arbeitsverträge ist nunmehr die Inhaltskontrolle nach § 307 BGB. Falls eine entsprechende Rückzahlungsklausel danach unangemessen sein sollte, hätte dies nach der neuen gesetzlichen Lage die Unwirksamkeit der Klausel zur Folge. Die Fortbildungskosten könnten also unter Umständen vom Arbeitgeber auch bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer nicht zurückverlangt werden.

Die bisherige Rechtsprechung hat an sich unzulässige Rückzahlungsklauseln innerhalb der zulässigen Grenzen aufrechterhalten. Das ging so weit, dass bei Ausbildungskosten die Staffelung des Rückzahlungsbetrages der abgekürzten Frist angepasst, also neu verteilt wurde. Da man sich auf diese Rechtsprechung in Anbetracht der neuen gesetzlichen Lage nicht mehr verlassen kann, empfiehlt es sich, die von der Rechtsprechung bisher aufgestellten schematischen Grenzen der zulässigen Bindungsdauer strikt einzuhalten. So wurde bisher entschieden, dass bei einer Lehrgangsdauer von bis zu zwei Monaten ohne Arbeitsverpflichtung höchstens eine einjährige Bindungsfrist, bei einer Lehrgangsdauer von drei bis vier Monaten eine zweijährige Bindungsfrist, bei einer Lehrgangsdauer von sechs Monaten bis zu einem Jahr im Regelfall keine längere Bindung als drei Jahre sowie bei einer zweijährigen Dauer der Ausbildung eine Bindungsfrist von fünf Jahren für zulässig gehalten wurde. Im Übrigen empfiehlt es sich, Rückzahlungsklauseln für Fortbildungskosten nur als Individualabreden zu gestalten, da diese insoweit nicht der Inhaltskontrolle nach § 307 BGB unterliegen dürften. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass diese Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wirklich ausgehandelt wurde und der Arbeitnehmer den Inhalt der Klausel tatsächlich beeinflussen konnte.

Anzeige



Widerrufs- und Freiwilligkeitsvorbehalte eindeutig formulieren

Manche Arbeitsverträge sind mit Vorbehalten versehen, wonach beispielsweise zusätzliche übertarifliche Leistungszulagen zunächst unbefristet zugesagt werden, aber dem Arbeitgeber die Möglichkeit eingeräumt wird, durch Ausübung eines Widerrufsrechts die Weitergewährung der Leistung zu beenden. In Anbetracht des nunmehr geltenden Transparenzgebotes nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB sollte eine formularmäßige Widerrufsvorbehaltsklausel so klar und eindeutig formuliert sein, dass der Arbeitnehmer bei Vertragsabschluss erkennen kann, welche (gegebenenfalls übertarifliche) Leistungen von der jeweiligen Klausel erfasst sind und unter welchen Voraussetzungen der Widerruf durch den Arbeitgeber ausgeübt werden kann. Das setzt die Angabe eines Widerrufsgrundes voraus. Als Widerrufsgründe kommen beispielsweise wirtschaftliche Entwicklungen in Betracht, vor allem bezogen auf die wirtschaftlich schlechte Lage eines Betriebes. Daneben kann als Widerrufsgrund auch der Wegfall des Ausgleichs für besondere Erschwernisse (etwa bei Wechselschichtzulage) sowie Gründe im Leistungsbereich herangezogen werden.

Freiwilligkeitsvorbehalte hingegen dienen dazu, von vornherein die Entstehung eines Anspruchs auf eine Leistung zu verhindern. Anerkannt werden diese Vorbehalte nach der Rechtsprechung bei Gratifikationen, mit denen die in der Vergangenheit oder Zukunft erwiesene Betriebstreue und gegebenenfalls auch die im Bezugsjahr erbrachte Arbeitsleistung belohnt werden. Freiwilligkeitsvorbehalte müssen ebenfalls dem Transparenzgebot genügen. Der Arbeitgeber sollte daher ausdrücklich klarstellen, dass er nicht nur freiwillig leisten, sondern auch einen Rechtsanspruch für die Zukunft ausschließen will. Dabei sollte auch hervorgehoben werden, dass die Sonderzahlung keine unmittelbare Gegenleistung für die Arbeitsleistung ist, sondern aus anderen Gründen gewährt wird (etwa Betriebstreue).

Autor

Dr. Dennis Bredehorn, Rechtsanwalt, Kanzlei Amsler, Czempiel, Schreiber, Berlin, berlin@acsBeratung.de