

Mandanteninfo Dezember 2005

Struktur im Dschungel – Vertragskontrolle im Arbeitsrecht

Bereits zum 01.01.2002 trat das Schuldrechtsmodernisierungsgesetz zum BGB in Kraft. Bis dahin wurden lediglich von Unternehmen wie z.B. Versicherungen oder Reiseveranstaltern die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) gegenüber Verbrauchern auf Verbraucherfreundlichkeit überprüft. **Seit dem 01.01.2002 werden auch Arbeitsverträge nach den §§ 305 bis 310 BGB kontrolliert.** Dies gilt nicht nur für Musterarbeitsverträge, sondern auch für Einzelarbeitsverträge, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (AN) aufgrund der Vorformulierung des Vertrages keinen Einfluss auf den Inhalt nehmen konnten, § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB.

Die zumeist positive Konsequenz dieser Inhaltskontrolle für die AN zeigt sich erst nach und nach. Immer mehr Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes und der Instanzgerichte beschäftigen sich mit vorhandenen Klauseln in den Arbeitsverträgen und halten diese für unwirksam, wie z.B.

- Unwirksamkeit von arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen, die kürzer als drei Monate sind (BAG v. 25.05. und v. 28.09.2005, 5 AZR 572/04 und 5 AZR 52/05)
- Verstoß gegen das Transparenzgebot durch eine so genannte „Ausgleichsquittung“ (BAG v. 23.2.2005, 4 AZR 139/04)
- Widerruf übertariflicher Lohnbestandteile (BAG vom 12.01.2005, 5 AZR 364/04).

Stefan Bell¹
Regine Windirsch^{1,2}
Sigrid Britschgi^{3,4}
Annette Malotke¹
Christopher Koll

Rechtsanwälte und
zugleich Fachanwälte für
1 Arbeitsrecht
2 Sozialrecht
3 Familienrecht
4 auch OLG-Zulassung

Mühlenstraße 3
40213 Düsseldorf
Tel. (02 11) 863 20 20
Fax (02 11) 863 20 222
info@fachanwaeltInnen.de
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen
BLZ 300 700 24
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit
folgenden Kanzleien
für Arbeitsrecht

Berlin
Dieter Hummel*
Volker Ratzmann*
Mechtild Kuby*

Frankfurt a.M.
Franzmann* Büdel* Bender*

Hamburg
Klaus Müller-Knapp*
Jens Peter Hjort*
Wolfgang Brinkmeier*
Manfred Wulff*

Hannover
Detlef Fricke
Joachim Klug

Konstanz
Haenel, Zepf und Kollegen

München
Kanzlei Rüdiger Helm

Nürnberg
Manske & Partner*

Wiesbaden
Schütte* Jancke* Heer*

* Fachanwälte für Arbeitsrecht

Es ist zukünftig auch immer darauf zu achten, ob bestimmte Klauseln im Arbeitsvertrag „versteckt“ wurden. Solche **versteckten Klauseln werden nach § 305 c Abs. 1 BGB nicht einmal Bestandteil des Arbeitsvertrages**. Dies hat das Bundesarbeitsgericht z.B. für eine Ausschlussfrist entschieden, die in den Schlussbestimmungen zwischen Schriftformerfordernis und salvatorischer Klausel eingebaut wurde (BAG v. 31.08.2005, 5 AZR 545/04).

Klauseln im Arbeitsvertrag, die für juristische Laien nicht ohne weiteres und aus sich heraus verständlich sind, sind unwirksam gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Sie verstoßen gegen das so genannte **Transparenzgebot**. Viele Klauseln, die dem Arbeitgeber einseitig die Möglichkeit zum Widerruf, zur Freistellung oder zur pauschalen Abgeltung von Überstunden berechtigen, sind nicht hinreichend transparent. Dies gilt immer dann, wenn im Arbeitsvertrag nicht die genauen Voraussetzungen definiert werden, unter denen der Arbeitgeber von seinem Gestaltungsrecht Gebrauch machen kann. Bei der pauschalen Abgeltung von Überstunden z.B. muss für AN transparent sein, auf wie viel Vergütung sie verzichten. Dies ist in der Regel nur dann der Fall, wenn eine Obergrenze für pauschal abgegoltene Überstunden vereinbart und die darüber hinaus geleistete Mehrarbeit bezahlt wird.

Klauseln im Arbeitsvertrag, die den §§ 305 bis 310 BGB widersprechen, sind unwirksam. Sie dürfen vom Arbeitsgericht auch nicht auf das gerade noch zulässige Maß angepasst werden. Das hat weit reichende Konsequenzen zugunsten der AN: wenn früher z.B. eine Vertragsstrafe unverhältnismäßig hoch war, konnte sie vom Arbeitsgericht reduziert werden. Nunmehr ist die entsprechende vertragliche Regelung unwirksam, also nichtig (keine „geltungserhaltende Reduktion“). Eine solche Anpassung ist nach der derzeitigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nur für Arbeitsverträge möglich, die vor dem 01.01.2002 abgeschlossen wurden (BAG v. 12.01.2005, 5 AZR 364/04).

Die Rechtskontrolle der Arbeitsverträge obliegt dem Betriebsrat gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Sie empfiehlt sich um so mehr, als eine Vertragsklausel, die mit dem wesentlichen Grundgedanken eines geltenden Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung nicht vereinbar ist, §§ 310 Abs. 4 Satz 3 i.V.m. 307 Abs. 3 BGB, unwirksam ist. Ob allerdings der Arbeitgeber auf etwaige unwirksame Klauseln seiner Arbeitsverträge hingewiesen werden muss, ist eine andere Frage: das könnte unter Umständen für einzelne AN auch nachteilig sein.