

Klauseln in Arbeitsverträgen – wirksam, unwirksam

von Wolfgang Steen, Fachanwalt für Arbeitsrecht Hamburg

Auch Arbeitnehmer sind gegen das „Kleingedruckte“ im Arbeitsvertrag geschützt, jedenfalls wenn der Arbeitgeber Standardverträge (Formulararbeitsverträge) einsetzt. Alle Verträge ab 2002 unterliegen der AGB-Kontrolle, d.h. die Klauseln in den Verträgen werden daraufhin geprüft, ob eine **unangemessene Benachteiligung** des Arbeitnehmers vorliegt.

Praxisbeispiele gibt es viele:

Wegfall von Leistungen

Keineswegs unüblich ist, dass sich ein Arbeitgeber vorbehält, bestimmte Zahlungen (Zulagen, Weihnachtsgeld etc.) in Zukunft nicht mehr zu leisten. Natürlich darf ein solcher Widerruf nicht ohne Grund erfolgen. Die Gerichte verlangen, dass solche Änderungsmöglichkeiten klar und verständlich im Vertrag genannt sind. Das betrifft sowohl die Leistung selbst, als auch die „Richtung“, wann ein Widerruf erfolgen kann, z.B. bei einem negativen wirtschaftlichen Ergebnis oder nicht ausreichendem Gewinn. Aber denkbar ist auch ein Widerruf bei unterdurchschnittlicher Leistung des Arbeitnehmers oder schwerwiegenden Pflichtverletzungen.

Der allgemeine Hinweis auf die „wirtschaftliche Entwicklung“ wird allerdings nicht ausreichen. Der Arbeitnehmer muss erkennen können, „was auf ihn zukommt“. Übrigens: Widerruf und Freiwilligkeit schließen sich aus. Der Arbeitgeber muss schon klar erklären, ob er das Eine oder das Andere will.

„freiwillige“ Leistungen

Ein weit verbreitetes Missverständnis ist es, der Arbeitgeber könne jede Leistung (monatliche Leistungszulage, Essen-

geldzuschuss, Job Ticket etc.) als „freiwillig“ darstellen, sich also jederzeit wieder von der Verpflichtung lösen. Die Gerichte stellen stets den Grundsatz heraus, „Verträge sind einzuhalten“. Schließlich leistet der Arbeitnehmer seine Arbeit mit Blick auf die versprochenen Leistungen.

Auch die Formulierung „unter Ausschluss jeglichen Rechtsanspruches“ nützt hier wenig, wenn andererseits die Leistung selbst zugesagt ist. Völlig zu Recht prüfen also die Gerichte, ob im Einzelfall ein Widerruf der versprochenen Leistung möglich ist – wenn er denn „klar und verständlich“ (vor-) formuliert ist.

Änderung der Arbeit

Eine vorformulierte Klausel, nach der ein Arbeitgeber jede andere als die vertraglich vereinbarte Tätigkeit einem Arbeitnehmer einseitig zuweisen kann, ist in der Regel als unangemessene Benachteiligung iSv. § 307 BGB anzusehen. Das selbst dann, wenn die Klausel hervorhebt „falls erforderlich und nach Abstimmung der beiderseitigen Interessen“. Die Gerichte verlangen, dass eine mindestens gleichwertige Tätigkeit zugewiesen werden muss.

Beispiel Überstundenabgeltung

Die Klausel: „*Erforderliche Überstunden sind mit dem Gehalt abgegolten.*“ hatte das Bundesarbeitsgericht zu beurteilen. Ein Betroffener erhielt € 3.000 brutto für 45 Stunden die Woche (38 Normalarbeitsstunden und 7 Mehrarbeitsstunden). Darüber hinaus enthielt der Vertrag die o.g. Klausel. Jetzt klagte er insg. 102 Guthabenstunden seines Arbeitszeitkontos ein und hatte in allen drei Instanzen Erfolg. Das Bundesarbeitsgericht dazu: „*Die im Arbeitsvertrag geregelte Pauschalabgeltung von Überstunden ist mangels hinreichender Transparenz unwirksam.*“

In der Begründung heißt es: Eine solche Klausel unterliegt der **Transparenzkontrolle**. Danach kann sich eine unangemessene Benachteiligung daraus ergeben, dass die Bedingung nicht klar und verständlich ist. (Wie viele Überstunden? Mit welcher Bezahlung?) Voraussetzungen und Rechtsfolgen müssen so genau beschrieben werden, dass kein ungerechtfertigter Beurteilungsspielraum entsteht. Sinn des Transparenzgebots ist es, der Gefahr vorzubeugen, dass der Vertragspartner von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. Die Klausel darf keine vermeidbaren Unklarheiten und Spielräume enthalten.

(Urteil vom 01.09.2010 Aktenzeichen 5 AZR 517/09)

Fazit: Trotz einer solchen Klausel kann die Bezahlung von Überstunden eingefordert werden. Allerdings sind dort, wo Tarifverträge gelten, die Ausschlussfristen zu beachten.

Abgeltung von Bereitschaftsdiensten

Inzwischen auch entschieden ist der Fall, in dem Bereitschaftszeiten pauschal abgegolten wurden. Das LAG Düsseldorf (*Urteil v. 06.05.2010 - 13 Sa 1129/09*) sah hier gleichfalls einen Verstoß gegen das Transparenzgebot.

Der Fall: Für den Chefarzt der Gynäkologie (und auch für die anderen Ärzte) hatte das Krankenhaus Rufbereitschaften für Zeiten außerhalb der Tagesdienstzeiten (Montag bis Freitag 8:00 bis 16:30 Uhr) angeordnet. Die Zeiten der Rufbereitschaft beliefen sich unter der Woche auf 15,5 und am Wochenende auf 24 Stunden pro Dienst. Das Krankenhaus vergütete die *angeordneten* Rufbereitschaftsdienste unabhängig vom Umfang einer tatsächlichen Inanspruchnahme pauschal mit 37,5 % des jeweils geltenden Überstundensatzes. In Allgemeinen Geschäftsbedingungen, also auch in Arbeitsverträgen, sind Klauseln

selbst unwirksam, wenn sie den Vertragspartner unangemessen benachteiligen. Eine solche Benachteiligung kann sich daraus ergeben, dass eine vertragliche Bestimmung nicht klar und verständlich ist.

Dies folgt - so das Gericht - zum einen daraus, dass bereits keinerlei Maßstab dafür erkennbar ist, was als "üblich" anzusehen ist (Alle Krankenhäuser der Region oder bundesweit? Die Abteilungen für Gynäkologie und Geburtshilfe oder alle Bereiche? Welcher Zeitraum soll für die Beurteilung herangezogen werden, ob die Zahl der Rufdienste das Übliche überschreitet? Lassen sich beispielsweise Monate mit umfangreicher Inanspruchnahme gegen Monate ohne eine solche "verrechnen"?). "Eine derartige nicht näher bestimmte 'Üblichkeit' eröffnet nahezu willkürlich auszufüllende Beurteilungsspielräume."

Hinweis: Natürlich konnte hier der Kläger eine hohe Summe erfolgreich einklagen. Wenn es also schon bei einem Chefarzt funktioniert ...

Freistellung, Beurlaubung, einseitig

Formulärmäßige Klauseln betreffen auch die 'einseitige' Freistellung von der Arbeitsleistung im Fall einer Kündigung. Dem Landesarbeitsgericht in Frankfurt lag ein solcher Fall vor, bei dem standardmäßig eine solche Beurlaubung unter Fortzahlung der Bezüge vorgesehen war. Das Gericht sah hierin eine unzulässige Benachteiligung, weil eine solche Klausel der gesetzlichen Beschäftigungspflicht widerspricht. Wenn - so das Gericht - müsste der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse (an der Nichtbeschäftigung) schon in der Klausel begründen, also nennen (Az.: 16 Sa 1677/10) Immerhin kann der Anspruch auf Beschäftigung notfalls per Einstweiliger Verfügung durchgesetzt werden, was nicht von vornherein unmöglich sein darf.

Vertragsstrafe

Vertragsstrafen finden sich häufiger als gedacht, etwa bei Nichtantritt der Arbeit. Eine vereinbarte Vertragsstrafe benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen, wenn diese zu hoch ist (mehr als ein Monatseinkommen) oder wenn sich der Arbeitgeber sogar vorbehält, die Höhe selbst festzulegen. Wenn aber die Kündigungsfrist (in der Probezeit) nur 2 Wochen beträgt, ist selbst ein Monatseinkommen zu hoch. Auch muss die Pflichtverletzung, auf die es ankommen soll, klar im Vertrag genannt sein.

Ausschlussklausel

Üblich ist im Arbeitsleben, Ansprüche, die der Arbeitnehmer hat, rechtzeitig geltend zu machen. Grundsätzlich sind dafür Fristen vorgesehen. Das Bundesarbeitsgericht hält hier drei Monate für angemessen. Eine kürzere Frist, mit der sämtliche Ansprüche verloren gehen, ist unangemessen. Legt der Arbeitsvertrag fest, bei Ablehnung muss geklagt werden, können noch einmal drei Monate im Anschluss vereinbart werden – nicht mehr.

Rückzahlungsklauseln

Hat der Arbeitgeber die Kosten einer Schulung übernommen, kann der Arbeitnehmer zur Rückzahlung verpflichtet werden, wenn das Arbeitsverhältnis vor Ablauf einer bestimmten Zeit endet.

Es muss aber – im Vertrag – differenziert werden, aus welchem Grund die Beendigung erfolgt (z.B. Eigenkündigung).

Arbeit auf Abruf

Wer sich in einem Vertrag verpflichtet, eine bestimmte Anzahl Arbeitsstunden pro Monat oder pro Woche zu leisten, stellt häufig fest, dass diese Stundenzahl in der Praxis überschritten wird. Vertragsklauseln, die in diesem Fall ausschließen wollen, sich auf die erhöhte

Stundenzahl – als dauerhafte Verpflichtung – zu berufen, sind unwirksam.

Vor dem Bundesarbeitsgericht bekam eine Frau Recht, die geltend gemacht hatte, regelmäßig 35 Stunden wöchentlich gearbeitet zu haben, statt der vorgesehenen 30 Stunden. In der Folge wurde ihr (während der Zeit einer Krankschreibung) auch die Bezahlung dieser regelmäßigen Stunden zugesprochen.

Klausel zur Schriftform

Ein praktischer Fall hat sich aus folgendem Streit ergeben: Ein Mitarbeiter wird als Büroleiter nach China geschickt und bekommt die Wohnung dort von der Firma finanziert. Nachdem man dem Mitarbeiter gekündigt hat, wird die Kostenübernahme der Miete verweigert mit der Begründung, diese sei nicht vereinbart und schließlich habe der Arbeitsvertrag verlangt, alle Änderungen schriftlich zu fixieren. Das Bundesarbeitsgericht gab dem Arbeitnehmer mit der Begründung recht, die Schriftformklausel sei zu weit gefasst. Schließlich könnten Ansprüche auch aus betrieblicher Übung entstehen und diese dürften nicht mit dem Schriftformerfordernis ausgeschlossen werden (BAG v. 20.05.2008).

Folge

Verstößt eine Vertragsklausel gegen das AGB-Recht ist die gesamte Klausel **unwirksam**. Die Gerichte unterstellen nicht, dass notfalls eine Auslegung erfolgen kann und dann die Klausel – ansonsten – wirksam bleibt.

Es lohnt sich also immer, im Streitfall von einem Anwalt prüfen zu lassen, ob der Arbeitgeber sich auf eine Klausel berufen kann.

Rechtsanwalt Wolfgang Steen
www.steenrae.de