

Klauseln im Arbeitsvertrag auf dem Prüfstand des Bundesarbeitsgerichtes (BAG)

In Zeiten des Internets erscheint es einfach, sich Informationen zu verschaffen. So können vorgefertigte Vorlagen aus dem Internet heruntergeladen, mit eigenen Angaben ergänzt und verwendet werden. Vorteilhaft sind zunächst die jederzeitige Verfügbarkeit und die allenfalls geringen Kosten. Problematisch stellen sich hingegen mögliche Folgekosten bei unwirksamen Bedingungen in den Verträgen dar. Im Internet angebotene Muster passen nicht immer und sind oft nicht auf dem neuesten Stand. Gleiches gilt für eine Vielzahl von bestehenden (Alt-)Arbeitsverträgen.

1. Hintergrund

Arbeitsverträgen mit ihren einzelnen Bestimmungen oder auch Klauseln stellen nach der Schuldrechtsreform 2002 Allgemeine Geschäftsbedingungen dar. Sie unterliegen seitdem einer umfassenden Überprüfung der (Arbeits-)Gerichte. Allzu oft sind Teile davon unwirksam. Im Folgenden einige aktuelle Beispiele aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (= BAG):

2. Sonderzahlungen

Viele Arbeitnehmer erhalten neben dem laufenden Arbeitsentgelt jährlich einmalige Sonderzahlungen, die teilweise im Arbeitsvertrag zugesagt sind oder jedes Jahr neu festgesetzt werden.

Diese Sonderzahlungen werden in Arbeitsverträgen meist mit sog. Freiwilligkeits- und/oder Widerrufsvorbehalten versehen. Sinn dieser Vorbehalte ist es, einen Anspruch des Arbeitnehmers auf die Sonderzuwendungen für die Zukunft zu verhindern und dem Arbeitgeber die Möglichkeit zu geben, diese wieder einzustellen oder abzuändern.

Bei Sonderzahlungen hat der Arbeitnehmer nach dreimaliger vorbehaltloser Zahlung einen Anspruch auf diese. Nach der Rechtsprechung heißt das „betrieblichen Übung“. Der Arbeitnehmer darf auch in Zukunft auf die Zahlung vertrauen. Er erwirbt einen Anspruch gegen den Arbeitgeber. Wird die Sonderzahlung jedoch mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt verbunden, ist dem Arbeitnehmer von Anfang an bewusst, dass die Leistung jederzeit eingestellt werden kann. Er hat auch nach mehrmaliger vorbehaltloser Auszahlung keinen Anspruch.

Das BAG hat in einer Entscheidung vom 30.07.2008 (AZ: 10 AZR 606/07) seine bisherige Auffassung geändert und neue Voraussetzungen für solche Sonderzahlungen aufgestellt.

a) Kombination Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt

In vielen Arbeitsverträgen ist folgende oder ähnliche Regelung zu finden:

„Die Zahlung stellt eine freiwillige, stets widerrufliche Leistung dar, auf die auch für die Zukunft kein Rechtsanspruch besteht.“

Nach Ansicht des BAG ist eine solche Kombination von freiwilliger und widerruflicher Leistung unwirksam. Eine Leistung könne nur widerruflich oder nur freiwillig sein. Eine Kombination von Beidem sei widersprüchlich. (Der Widerruf setzt begrifflich einen Anspruch auf Leistung voraus. Hat der Arbeitnehmer jedoch aufgrund eines Freiwilligkeitsvorbehaltes keinen Anspruch auf die Leistung, geht auch der Widerruf ins Leere.) Folge ist nunmehr die Unwirksamkeit und damit vollständiger Wegfall der Bedingung. Die Bedingung gilt auch nicht mit dem zulässigen Inhalt, also es ist entweder eine freiwillige Leistung oder eine widerrufliche Leistung, weiter. Diese sogenannte geltungserhaltende Reduktion ist ausgeschlossen.

In Arbeitsverträgen kann nach aktueller Rechtsprechung entweder ein Widerrufsvorbehalt oder ein Freiwilligkeitsvorbehalt vereinbart werden.

Der Freiwilligkeitsvorbehalt dürfte für den Arbeitgeber die bessere Alternative sein. Der Arbeitnehmer hat durch den Freiwilligkeitsvorbehalt kein schutzwürdiges Vertrauen auf die Sonderzahlung. Bei einem Freiwilligkeitsvorbehalt kann die Leistung ohne Grund eingestellt werden. Für einen Widerruf hingegen wird stets ein sachlicher Grund benötigt.

b) Ausdrückliche Zusage von Sonderzahlungen

Darüber hinaus hat das BAG Klauseln für unwirksam erklärt, in welchen dem Arbeitnehmer einerseits eine Sonderzahlung ausdrücklich zugesagt wird, diese sodann aber unter einen Vorbehalt gestellt wird.

Dem Arbeitnehmer wird einerseits ausdrücklich eine Leistung nach Art und Höhe versprochen. Im Widerspruch zu diesem Versprechen wird die Leistung unter einen Vorbehalt gestellt. Eine solche Regelung sei insoweit nicht klar und verständlich und daher unwirksam.

Dies führt zum Wegfall der gesamten Klausel (also zum Wegfall des Vorbehalts) und somit zum Anspruch des Arbeitnehmers auf die Sonderzahlung.

c) Zeitliche Geltung

Die Rechtsprechung des BAG gilt für alle Arbeitsverträge, die ab dem 01.01.2002 (nach der Schuldrechtsreform) geschlossen oder ab diesem Zeitpunkt geändert wurden. Nicht abschließend geklärt wurde die Rechtslage zu den Altverträgen, d.h. alle Arbeitsverträge die vor dem Schuldrechtsmodernisierungsgesetz vom 01.01.2002 geschlossen und auch seitdem nicht geändert wurden.

Für Altverträge dürfte nach ein Bestandsschutz bestehen, da der Arbeitsvertrag im Vertrauen auf die damals geltende Gesetzeslage abgeschlossen wurde. In der Rechtsprechung des BAG ist anerkannt, dass bei diesen „Altfällen“ unwirksame Vertragsklauseln nicht ersatzlos wegfallen. Die durch den Wegfall der unwirksamen Klausel entstandene Lücke ist im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung durch eine neue Vereinbarung unter Berücksichtigung der Interessen der Beteiligten zu schließen.

Dementsprechend kommt es hier jeweils auf den Einzelfall an. Eine allgemeine Antwort kann nicht gegeben werden. Zu wessen Gunsten, d.h. Arbeitnehmer oder Arbeitgeber, diese Auslegung bei Altverträgen erfolgt, hat das BAG offen gelassen. Es empfiehlt sich eine Überprüfung von bestehenden Verträgen.

3. Doppelte Schriftformklausel

Das BAG hat am 20.05.2008 Az.: 9 AZR 382/07 zur sogenannten doppelten Schriftformklausel Stellung genommen.

a) Einfache und doppelte Schriftformklausel

In vielen Verträgen ist eine Klausel enthalten, nach welcher Änderungen des Vertrages der Schriftform bedürfen. Eine solche Klausel wird einfache Schriftformklausel genannt. Bei dieser ist ein Verzicht auf das Schriftformerfordernis durch bloße mündliche Abrede möglich. Anschließend kann auch der Vertrag selbst mündlich geändert werden.

Deshalb finden sich in den meisten Verträgen sog. doppelte Schriftformklauseln. Hier wird ergänzend vereinbart, dass die Schriftform auch für die Änderung der Schriftformklausel selbst erforderlich ist. Eine bloße mündliche Aufhebung wird damit ausgeschlossen.

b) Sachverhalt der Entscheidung

Im Arbeitsvertrag des vom BAG zu entscheidenden Falles war folgende Klausel enthalten:

„Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages sind, auch wenn sie bereits mündlich getroffen wurden, nur wirksam, wenn sie schriftlich festgelegt und von beiden Parteien unterzeichnet worden sind. Dies gilt auch für den Verzicht auf das Schriftformerfordernis.“

c) Auffassung des Bundesarbeitsgerichts

Das BAG hat die oben zitierte Klausel als unwirksam angesehen. Die Klausel könne beim Arbeitnehmer den Eindruck erwecken, jede spätere vom Vertrag abweichende mündliche Abrede sei nichtig. Dies entspricht jedoch nicht der Rechtslage, da nach dem Gesetz individuelle Vertragsabreden Vorrang vor Allgemeinen Geschäftsbedingungen haben. Dieser Vorrang setzt sich auch gegen doppelte Schriftformklauseln durch und eine zu weit gefasste Klausel sei daher irreführend. Im Ergebnis würde sie den Vertragspartner unangemessen benachteiligen.

d) Folgen der Entscheidung

Nach Auffassung des Autors hat das Gericht die Klausel aufgrund des Passus *„auch wenn sie bereits mündlich getroffen wurden“* für unwirksam erklärt. Diese Formulierung ist zu weit gefasst. Sie schließt den Vorrang der Individualabrede ausdrücklich aus. Damit soll insbesondere verhindert werden, dass getroffene, vom Inhalt der AGB abweichende Vereinbarungen wieder zunichte gemacht werden können. Die Verwendung der obigen oder einer vergleichbaren Klausel ist daher nicht mehr zu empfehlen.

Dass lediglich der Passus, *„auch wenn sie bereits mündlich getroffen wurden“* beanstandet wurde, ergibt sich auch daraus, dass das BAG ein generelles Verbot von doppelten Schriftformklauseln in Arbeitsverträgen für zweifelhaft hält.

Doppelte Schriftformklauseln dürften auch weiterhin zulässig sein. In einer Schriftformklausel sollte zumindest nicht die Wirksamkeit ausdrücklicher mündlicher Abreden ausgeschlossen werden. Es bleibt jedoch abzuwarten, wie sich die Rechtsprechung hierzu entwickelt.

4. Fazit

Der Beitrag stellt nur einen Bruchteil der Materie dar. Durch die Schuldrechtsmodernisierung und der damit zusammenhängenden erweiterten Prüfungsmöglichkeit von Arbeitsverträgen sind enorme Veränderungen eingetreten. Das Arbeitsrecht ist im ständigen Fluss. Klauseln, die jahrzehntelang üblich waren, werden nun nach und nach für unwirksam erklärt. Auch bei einer zunächst simpel erscheinenden Frage wie der nach dem Arbeitsvertrag, sollte rechtlicher Rat eingeholt werden. Gerade im Bereich der Sonderzahlungen können durch unwirksame Formulierungen erhebliche Folgekosten entstehen. Diese können im Vorfeld durch eine anwaltliche Beratung vermieden werden.

Kontakt

Kontakt

Autor: Rechtsanwalt Marco Gerstner
Rechtsanwalt Sven Sonntag
Steuer- und Rechtsanwaltskanzlei
Nowak & Partner
Schwarzwaldstraße 39
76137 Karlsruhe

Tel.-Nr.: 0721/93287-30
Fax: 0721/93287-31
E-Mail: info@nowak-partner.de