

Arbeitsverträge unter der Lupe

Betriebsräte werden immer häufiger mit Problemen rund um den Arbeitsvertrag konfrontiert. Darf eine Praktikantin wirklich für 2,00 Euro die Stunde beschäftigt werden, auch wenn sie ganz normal wie andere Kollegen für bestimmte Arbeiten eingesetzt wird? Kann eine Vertragsstrafe von einem Monatsgehalt für „jeden Pflichtverstoß“ vorgesehen werden? Wie ist es rechtlich einzuschätzen, wenn eine Leistungszulage „für die Zukunft jederzeit widerruflich“ ist? Und wie steht es mit vertraglichen Ausschlussfristen von zwei Monaten? Das alles sind sehr „juristische“ Fragen, doch ist es gut, wenn man auch als Betriebsrat darüber einiges weiß. Man muss dann nicht jedem Anwalt gleich alles glauben...

Nichtige Verträge und nichtige Klauseln

Arbeitsverträge sind nur ganz selten als ganze rechtswidrig und unwirksam. Das ist eigentlich nur der Fall, wenn Sinn der Abmachung die Begehung strafbarer Handlungen ist: Man soll beim Menschenhandel mitwirken oder auskundschaften, wann die Hausbewohner im Urlaub sind, damit der Einbruch ohne Störungen vonstatten gehen kann. Das BAG hat deshalb auch einen Arbeitsvertrag für nichtig erklärt, bei dem ein Rechtsanwalt einen Bürovorsteher nur zu dem Zweck einstellte, Mandantengelder beiseite zu schaffen und dies nach Kräften zu verschleiern (BAG 25.4.1963).

Im Regelfall sind nur einzelne Klauseln unwirksam. Liegt etwa die Vergütung unter der Wuchergrenze – die jedenfalls bei 50 % des Tariflohns oder des ortsüblichen Lohns erreicht ist – so ist nur die Lohnabrede unwirksam. An ihre Stelle tritt nach § 612 BGB ein Anspruch auf „angemessene“ Vergütung, was meist auf den Tariflohn hinausläuft. Der Arbeitnehmer soll nicht dadurch zusätzlich benachteiligt werden, dass er plötzlich ohne Arbeitsvertrag dasteht. Ob jemand Arbeitnehmer ist und daher unter diese Regelungen fällt, richtet sich in erster Linie nach der ausgeübten Tätigkeit. Wenn der Vertrag von einem „Praktikantenverhältnis“ spricht, ist dies ohne Bedeutung, wenn wie in einem Arbeitsverhältnis gearbeitet wird (BAG 13.3.2003 – 6 AZR 564/01). Im Eingangsbeispiel würde daher das Arbeitsgericht aller Voraussicht nach einen Fall von Lohnwucher annehmen.

Grobe und weniger grobe Ungerechtigkeiten

Wie steht es mit den anderen eben genannten Klauseln, deren Wirksamkeit oder Unwirksamkeit nicht von vorne herein klar zu Tage liegt? Um eine Antwort zu finden, muss man etwas weiter ausholen:

Seit 1.1.2002 gelten die Vorschriften über „Allgemeine Geschäftsbedingungen“ (=AGB) grundsätzlich auch für Arbeitsverträge. Dabei sind allerdings die „Besonderheiten des Arbeitsrechts“ zu berücksichtigen. Alle Einzelheiten finden sich in den §§ 305 bis 310 BGB, die im Juristen-Deutsch als „AGB-Recht“ bezeichnet werden.

Im Interesse des Verbraucherschutzes werden in Bezug auf das „Kleingedruckte“ recht strenge Maßstäbe angewandt. Vor 2002 war man im Arbeitsrecht um einiges großzügiger und praktizierte nur eine sog. Billigkeitskontrolle, die mal so mal anders ausfallen konnte. Schließlich waren ja die wichtigsten Dinge im Tarifvertrag geregelt, bei dessen Abschluss normalerweise ein relatives Machtgleichgewicht herrscht. Mittlerweile ist die Reichweite tariflicher Regelungen zurückgegangen und der Arbeitsvertrag hat deshalb an Bedeutung gewonnen. Deshalb ist es völlig gerechtfertigt, wenn man jetzt dieselben Maßstäbe wie im Verbraucherrecht anwendet. Um was geht es dabei konkret? Vier Fragen stehen im Mittelpunkt:

- Ist eine „harte“ Bedingung überhaupt Vertragsinhalt geworden?
- Lässt sie Auslegungsspielraum zu?
- Kann der Arbeitnehmer erkennen, was auf ihn zukommt, juristisch ausgedrückt: Ist die Vorschrift „transparent“?
- Stellt die Bedingung eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers dar? Wann diese vorliegt, ist im Gesetz nur beispielhaft geregelt; oft muss die Rechtsprechung entscheiden, wann ein angemessener Ausgleich der Interessen vorliegt.

Die überraschende Klausel

Mit manchen Abmachungen braucht man als Arbeitnehmer den Umständen nach nicht zu rechnen. Wer beispielsweise als Verkäufer in einem Warenhaus eingestellt wird, muss nicht davon ausgehen, dass sein Einkommen ausschließlich von den getätigten Umsätzen abhängt.

Eine entsprechende Klausel im Arbeitsvertrag wäre daher „überraschend“ und würde nach § 305c Abs.1 BGB nicht Vertragsinhalt. Ausnahme: Der Arbeitgeber hat extra darauf hingewiesen oder im schriftlichen Vertrag steht Entsprechendes in nicht zu übersehendem Fettdruck. Eine besonders unangenehme Bestimmung wie eine kurze Ausschlussfrist darf auch nicht im Vertrag unter „Verschiedenes“ versteckt sein. Man kann dem Arbeitgeber zwar keine Täuschungsabsicht unterstellen oder gar nachweisen, aber eine solche Bestimmung gehört eben nicht zum Vertrag.

Die mehrdeutige Klausel

Nicht selten finden sich in den Verträgen Klauseln, die in verschiedenem Sinn ausgelegt werden können. Findet sich dort etwa die schlichte Aussage: „Am 30.11. wird ein 13. Monatsgehalt ausbezahlt“ und ist nichts darüber gesagt, dass vorher Ausgeschiedene keine Leistung bekommen sollen, so ist nach § 305c Abs.2 BGB die dem Arbeitnehmer günstigere Auslegung zu wählen. Dies heißt: Wer vorher ausgeschieden ist, erhält pro Monat ein Zwölftel des versprochenen Betrages (LAG Düsseldorf 24.1.1990 – 12 Sa 1285/89). Grundgedanke: Da der Arbeitgeber die Bedingungen vorformuliert hat, kann er für eindeutige Formulierungen sorgen. Tut er das nicht, muss er die für ihn ungünstigere Variante gegen sich gelten lassen. Ähnlich verfährt man bei der Ausgleichsquittung. Heißt es dort: „Ich erkläre hiermit, dass mir aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Ansprüche mehr zustehen“, so ist damit weder auf die Kündigungsschutzklage (so BAG 3.5.1979 DB 1979, 1465) noch auf eine betriebliche Altersversorgung verzichtet worden (BAG 27.2.1990 – 3 AZR 213/88). Für solche weit reichenden Erklärungen verlangt die Rechtsprechung einen „ausdrücklichen und unzweideutigen“ Verzicht, die in einer solchen allgemeinen Formulierung eben nicht liegt.

Transparenzprinzip

Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag müssen für den Arbeitnehmer deutlich erkennbar sein. Dies legt § 307 Abs.1 Satz 2 BGB ausdrücklich fest; es gilt für alle arbeitsvertraglichen Abmachungen, auch für die Bestimmung von Lohnhöhe und Dauer der Arbeitszeit. Die Bedeutung dieses Grundsatzes wird oft unterschätzt. So hat etwa das BAG in einer Entscheidung vom 21.4.2005 (8 AZR 425/04) eine Vertragsstrafenklausel für nichtig erklärt, in der es hieß: Die Vertragsstrafe von einem Monatsgehalt ist zu bezahlen bei jedem „schuldhaft vertragswidrigen Verhalten, das den Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses veranlasst“. Zu Recht meinte das BAG, dies sei zu allgemein, der

Arbeitnehmer könne sich darauf nicht genug einstellen. Dasselbe muss erst recht gelten, wenn sich die Vertragsstrafe – wie in der eingangs genannten Frage - auf jede Verletzung vertraglicher Verpflichtungen bezieht. Die Transparenz fehlt auch, wenn die Höchstzahl der Überstunden nicht bestimmt ist. Dazu hat zwar das BAG bisher nicht Stellung genommen, doch hat das OLG Frankfurt/Main (NJW-RR 2000, 1367) die Abrede zwischen einem Mandanten und einem Rechtsanwalt als „intransparent“ behandelt, weil lediglich ein Stundenhonorar festgesetzt war, ohne dass es Festlegungen über die zu erwartende Höchststundenzahl gab. Auch Zielvereinbarungen lassen häufig die nötige Klarheit vermissen. Wird etwa die „Erhöhung der Teamfähigkeit“ als Ziel bestimmt, bei dessen Erreichung 2000 € fällig werden, so ist für den Betroffenen gleichfalls nicht vorhersehbar, wann er wirklich mit dem Geld rechnen kann. Kritiker sprechen nicht ganz zu Unrecht von einer „Nasenprämie neuer Art“. Rechtlich sind solche Klauseln nicht verbindlich.

„Inhaltskontrolle“

Der wichtigste Teil des AGB-Rechts betrifft die inhaltliche Überprüfung der Verträge. Hier liegt der Schwerpunkt der neueren BAG-Rechtsprechung, die in der Praxis noch nicht überall zur Kenntnis genommen wird. Die wichtigsten Aussagen seien deshalb kurz zusammengefasst.

- Vertragsstrafen sind im Arbeitsvertrag grundsätzlich zulässig, solange sie „transparent“ sind, der Arbeitnehmer also voraussehen kann, welches konkrete Verhalten mit einer „Strafe“ beantwortet werden kann. Außerdem darf die vorgesehene Strafe nicht höher sein als die Vergütung, die während der Kündigungsfrist zu bezahlen wäre. Kann in der Probezeit mit einer Frist von 14 Tagen gekündigt werden, ist eine Vertragsstrafe von einem Monatsgehalt unzulässig. Die Klausel ist dann nichtig; sie kann nicht etwa in die Androhung einer angemessenen Sanktion (Vergütung für 14 Tage) „umgedeutet“ werden (Einzelheiten bei BAG 4.3.2004 - 8 AZR 196/03). Dies war nach dem bis Ende 2001 geltenden Recht anders.
- Ein Widerrufsvorbehalt bei über- oder außertariflichen Leistungen ist nur dann wirksam, wenn dadurch weniger als 25 bis 30 Prozent der Gesamtvergütung erfasst sind. Außerdem müssen die Widerrufsgründe im Vertrag selbst festgelegt sein. Wird der einen oder der anderen Voraussetzung nicht Rechnung getragen, ist der Vorbehalt unwirksam; das Leistungsversprechen kann nicht widerrufen werden. Bei

Altverträgen, die vor dem 1.1.2002 abgeschlossen wurden, ist eine sog. ergänzende Vertragsauslegung vorzunehmen. Es ist danach zu fragen, was redliche Vertragspartner in Kenntnis der neuen Rechtslage wohl vereinbart hätten. Dies wird meist dazu führen, dass ein Widerruf jedenfalls bei wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Arbeitgebers als vereinbart gilt (Einzelheiten bei BAG 12.1.2005 – 5 AZR 364/04 – dbr Heft 6/2005, S.). Nach altem Recht waren Widerrufsvorbehalte in viel weiterem Umfang zulässig und mussten auch keine Gründe nennen; die Arbeitsgerichte überprüften lediglich, ob im Einzelfall, d. h. beim Widerruf der Leistung die Grundsätze der Billigkeit verletzt waren.

- Ausschlussfristen sind zulässig, müssen aber mindestens drei Monate betragen (BAG 28.9.2005 – 5 AZR 52/05). Bisher hatte die Rechtsprechung sogar Fristen von einem Monat akzeptiert. Außerdem dürfen die Fristen nicht nur für den Arbeitnehmer gelten, sondern müssen auch Ansprüche des Arbeitgebers erfassen (BAG 31.8.2005 – 5 AZR 545/04). Ist vorgesehen, dass nach Ablehnung des Anspruchs innerhalb einer bestimmten Frist Klage erhoben werden muss (man spricht hier von „zweistufiger“ Ausschlussfrist), so müssen auch für die Klage drei Monate zur Verfügung stehen (BAG 25.5.2005 – 5 AZR 572/04). Tarifliche Fristen sind nicht erfasst (weil es hier keine „Inhaltskontrolle“ gibt), doch ist damit zu rechnen, dass der eine oder andere Tarifvertrag in absehbarer Zeit korrigiert wird.
- Wird die Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum erhöht, so stellt dies die Befristung einer einzelnen „Arbeitsbedingung“ dar. Dies verlangte nach bisheriger Rechtsprechung einen sog. sachlichen Grund. Nunmehr gilt hier AGB-Recht; es ist daher zu fragen, ob unter Abwägung der Interessen beider Seiten die Befristung angemessen ist (BAG 27.7.2005 – 7 AZR 486/04). Ob dies im Ergebnis viel ändert, lässt sich im Moment noch nicht sagen.
- Die kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien sind keine Kollektivverträge. Sie unterliegen deshalb der AGB-Kontrolle, was auch den Absichten des Gesetzgebers entsprach (BAG 26.1.2005 – 4 AZR 171/03). Hier werden sich vermutlich eine Reihe von Korrekturen zugunsten der Arbeitnehmer ergeben.

Der Arbeitnehmer als Verbraucher

Der Arbeitnehmer ist zugleich Verbraucher im Sinne des § 13 BGB. Dies war eine sehr umstrittene Frage, die aber jetzt vom BAG in positivem Sinne beantwortet wurde (BAG 25.5.2005 – 5 AZR 572/04). Die Mehrzahl der Autoren hatte sich vorher ebenfalls dafür ausgesprochen. Dies hat verschiedene Konsequenzen.

- Muss der Arbeitgeber Verzugszinsen bezahlen, so liegen diese 5 % über dem sog. Basiszinssatz; andernfalls wären es 8 % gewesen. Insoweit steht der Arbeitnehmer-Verbraucher schlechter.
- Verwendet der Arbeitgeber Formularverträge, so wird nach § 310 Abs.3 Nr. 1 BGB vermutet, dass diese dem Arbeitnehmer auferlegt wurden, ohne dass er irgendeinen Einfluss auf den Inhalt nehmen konnte (dass sie ihm „gestellt“ wurden, wie der juristische Fachausdruck lautet). Konsequenz ist, dass AGB-Recht Anwendung findet.
- Sind Vertragsbestimmungen nur zum einmaligen Gebrauch bestimmt, liegen an sich keine „Allgemeinen Geschäftsbedingungen“ vor. Nach § 310 Abs.3 Nr. 2 BGB findet das AGB-Recht dennoch Anwendung, wenn der Arbeitnehmer keinen Einfluss auf den Inhalt nehmen konnte. Dies ist bedeutsam insbesondere für viele Kleinbetriebe, in denen man es mit dem Arbeitsrecht aus Unkenntnis oder aus anderen Gründen nicht so genau nimmt. Wichtig ist, dass keine bestimmte Form verlangt wird; auch mündliche Verträge mit einer Aushilfe (wo manchmal schreckliches Zeug vereinbart wird) können gerichtlich überprüft werden.
- Das AGB-Recht findet keine Anwendung, wenn der Arbeitsvertrag frei ausgehandelt wurde. In einem solchen Fall gilt auch die frühere Billigkeitskontrolle nicht mehr (BAG 25.5.2005 – 5 AZR 572/04). Dies werden allerdings seltene Fälle sein; Fußballtrainer oder gesuchte EDV-Spezialisten sind am ehesten in einer Situation, über die Bedingungen ihrer Beschäftigung frei zu verhandeln.
- Gegenüber Verbrauchern bestehen umfassende Informationspflichten. Bei bestimmten Vertragstypen (z.B. bei Reiseverträgen und bei Internet-Verträgen) sind diese ausdrücklich festgelegt. Bei anderen Vertragstypen hat die Rechtsprechung zahlreiche

ungeschriebene „Verbraucherschutzpflichten“ entwickelt. So muss etwa ein Anlagerater über alle denkbaren Risiken aufklären. Inhaltlich spricht nichts dagegen, dasselbe bei einem Aufhebungsvertrag anzunehmen. Der Arbeitgeber müsste daher von sich aus die Frage einer Sperrfrist und die Schwierigkeiten bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz ansprechen. Das ist bisher in der Rechtsprechung allerdings noch nicht zum Thema gemacht worden.

Die Rechtsprechung hat eine Menge Neues und meist durchaus Erfreuliches gebracht. Als Betriebsrat kann man damit die Personalabteilung ganz schön in Verlegenheit bringen und einem Rat suchenden Kollegen weiterhelfen. Die meisten Urteile lassen sich über www.bundesarbeitsgericht.de herunterladen. Auch kann man sie über google finden, wenn man Datum und Aktenzeichen eingibt. Für weitergehende Informationen sei auf die „Lesetipps“ verwiesen.

Lesetipps:

Wolfgang Däubler: Die Kontrolle von Arbeitsverträgen durch den Betriebsrat. Eine Anleitung. Edition der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 124, ISBN 3-86593-002-6

Wolfgang Däubler und Eberhard Dorndorf: AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht. Kommentierung zu den §§ 305 bis 310 BGB, Verlag Vahlen, München 2004, ISBN 3 8006 3066 4