

Arbeitsverträge und ihre Grundlagen Teil 2

Vertragsgestaltung und -kontrolle

Mit diesem Beitrag werden die wesentlichen praxisrelevanten Aspekte bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses dargelegt. Aufbauend auf den theoretischen Ausführungen in AuA 1/25, S. 28 ff. sollen nun im zweiten Teil anhand der Rechtsprechung des BAG die maßgeblichen Gestaltungsfragen erläutert werden und zulässige wie auch in der Praxis eher bedenkliche Formulierungen in Verträgen aufgezeigt werden.

ABGELTUNGSKLAUSELN IN BEENDIGUNGSVEREINBARUNGEN

Vom Arbeitgeber formulierte Beendigungsvereinbarungen, mithin Aufhebungs- oder Abwicklungsverträge, unterfallen dem Recht der AGB. Ausgleichsklauseln, in welchen der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erklären soll, dass Ansprüche – gleich aus welchem Rechtsgrund – nicht (oder nicht mehr) bestehen, sind somit nicht nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB der Inhaltskontrolle entzogen. Vereinbarungen über den unmittelbaren Gegenstand der Hauptleistung unterliegen wegen der Vertragsfreiheit regelmäßig nicht einer Inhaltskontrolle (BAG, Urt. v. 21.6.2011 – 9 AZR 203/10). Ausgleichsklauseln sind somit als Teil eines Aufhebungs-/Abwicklungsvertrags nicht Haupt-, sondern Nebenabreden und deshalb nicht kontrollfrei. Wenn diese Klauseln lediglich einseitig die möglichen Ansprüche des Arbeitnehmers erfassen und dafür keine entsprechende Gegenleistung gewähren, sind sie unangemessen benachteiligend i. S. v. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Eine formularmäßige Abgeltungsbestimmung ist immer dann unangemessen, wenn der Arbeitgeber durch einseitige Vertragsgestaltung missbräuchlich eigene Interessen auf Kosten des Arbeitnehmers durchzusetzen versucht, ohne von vornherein auch dessen Belange hinreichend zu berücksichtigen und ihm einen angemessenen Ausgleich zu gewähren. Die Feststellung einer unangemessenen Benachteiligung setzt regelmäßig eine wechselseitige Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner voraus.

Mitunter wird sowohl in Aufhebungs- wie auch in Abwicklungsverträgen die Erteilung eines guten oder auch sehr guten Arbeitszeugnisses vereinbart und damit soll dem Arbeitnehmer schon „ganz erheblich“ entgegengekommen sein, was eventuelle andere Ansprüche betrifft, die dann eher spärlich in der Umsetzung zugunsten des Arbeitnehmers ausfallen können. Davon ist nachhaltig abzuraten. Die in einer Auflösungs- oder Abwick-

lungsvereinbarung vom Arbeitgeber übernommene Verpflichtung, dem Arbeitnehmer ein Zeugnis mit einer näher bestimmten (überdurchschnittlichen) Leistungs- und Führungsbeurteilung zu erteilen, stellt regelmäßig keinen (wie auch immer ausgestalteten) Vorteil dar, der geeignet wäre, die mit dem Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verbundene unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers i. S. d. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB auszugleichen (BAG, Urt. v. 24.9.2015 – 2 AZR 347/14). Verträge zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern in Bezug auf das Arbeitsverhältnis sind grundsätzlich Verbraucherverträge i. S. v. § 310 Abs. 3 BGB. Dies gilt auch für die Vereinbarung über die Bedingung eines Arbeitsverhältnisses und die Regelung der damit verbundenen Fragen.

AUS- UND FORTBILDUNGSKOSTEN – RÜCKZAHLUNGSKLAUSELN

Regelungen in vom Arbeitgeber vorformulierten Vereinbarungen, nach denen der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Kosten der Aus- oder Fortbildung zu erstatten hat, wenn er vor dem Abschluss der Ausbildung auf eigenen Wunsch oder aus seinem Verschulden aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, benachteiligen den Arbeitnehmer grundsätzlich nicht unangemessen i. S. d. § 307 Abs. 1 BGB. Dies gilt auch dann, wenn die Aus- oder Weiterbildung nicht in einem „Block“, sondern in mehreren, zeitlich voneinander getrennten Abschnitten erfolgt, sofern nach der Vereinbarung die zeitliche Lage der einzelnen Aus- oder Fortbildungsabschnitte den Vorgaben der Aus- oder Fortbildungseinrichtung entspricht und die vertragliche Vereinbarung nicht die Möglichkeit einräumt, allein nach seinen Interessen die Teilnahme an den jeweiligen Aus- oder Fortbildungsabschnitten oder deren zeitliche Lage festzulegen (BAG, Urt. v. 19.1.2011 – 3 AZR 621/08).

Es ist grundsätzlich zulässig, in vorformulierten Arbeitsvertrag die Rückzahlung von Fortbildungskosten zu ver-

einbaren und die Höhe des Rückzahlungsbetrags davon abhängig zu machen, ob der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis innerhalb einer bestimmten Bindungsdauer beendet. Die Bindungsdauer darf allerdings den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen. Ob dies der Fall ist, bestimmt sich nach den entwickelten Regelwerten, die jedoch einer einzelfallbezogenen Abweichung zugänglich sind:

- Fortbildungsdauer: bis 1 Monat = Bindungsdauer: höchstens 6 Monate
- Fortbildungsdauer: bis 2 Monate = Bindungsdauer: höchstens 1 Jahr
- Fortbildungsdauer: bis 6 Monate = Bindungsdauer: höchstens 2 Jahre
- Fortbildungsdauer: 6 Monate und mehr = Bindungsdauer: 3 Jahre zulässig

Bei exorbitant kostenintensiven Fortbildungen ist eine Bindungsdauer von bis zu 5 Jahren möglich (etwa Typenlizenzen für Verkehrsflugzeuge). Diese Angaben dienen lediglich als Richtwerte, es kommt im Einzelfall auch auf die Höhe der Kosten der Ausbildung an. Eine längere Bindungsdauer kann in Ausnahmefällen zulässig sein, wenn die Fortbildung oder Weiterbildung besonders teuer war oder dem Arbeitnehmer überdurchschnittlich ausgeprägte Vorteile bringt.

Gibt der Arbeitgeber eine zu lange Bindungsdauer vor, ist die daran geknüpfte Rückzahlungsklausel grundsätzlich insgesamt unwirksam. Ein Rückzahlungsanspruch besteht nicht. Jedoch kann im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung die unzulässige Bindungsdauer auf eine zulässige zurückgeführt werden, wenn es wegen der einzelfallbezogenen Betrachtung für den Arbeitgeber objektiv schwierig war, die zulässige Bindungsdauer im Einzelfall zu bestimmen. Verwirklicht sich dieses Prognoserisiko, ist die Bindungsdauer durch eine ergänzende Vertragsauslegung zu bestimmen (BAG, Urt. v. 14.1.2009 – 3 AZR 900/07).

Die Klausel über die Erstattung von Ausbildungskosten entspricht immer dann dem Transparenzgebot, wenn die entstehenden Kosten dem Grunde und der Höhe nach im Rahmen des Möglichen und Zumutbaren angegeben sind. Ist eine Vertragsklausel über die Rückzahlung von Fortbildungskosten wegen eines Verstoßes gegen das Transparenzgebot in § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam, dann hat der Arbeitgeber regelmäßig keinen Anspruch auf Erstattung der Fortbildungskosten nach §§ 812 ff. BGB (BAG, Urt. v. 21.8.2012 – 3 AZR 698/10). Unzulässig ist es, die Rückzahlungspflicht (nur) an das Ausscheiden aufgrund einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers innerhalb der vereinbarten Bindungsfrist zu knüpfen. Hier muss nach dem Grund des vorzeitigen Ausscheidens differenziert werden: Die vereinbarte Rückzahlungsklausel stellt nur dann eine ausgewogene Gesamtregelung dar, wenn es der Arbeitnehmer selbst in der Hand hat, durch eigene Betriebstreue der Rückzahlungsverpflichtung zu entgehen. Verluste aufgrund von Investitionen, die sich nachträglich als wertlos darstellen, hat grundsätzlich der Arbeitgeber zu tragen. Hätte der Arbeitnehmer die in seine Aus- und Weiterbildung investierten Betriebsausgaben auch dann zu erstatten, wenn die Gründe für die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausschließlich dem Verantwortungs- und Risikobereich des Arbeitgebers zuzurechnen

sind, würde er mit den Kosten einer fehlgeschlagenen Investition des Arbeitgebers belastet (BAG, Urt. v. 28.5.2013 – 3 AZR 103/12).

Eine vorformulierte Vertragsbedingung, nach welcher der Arbeitnehmer die Kosten einer vom Arbeitgeber finanzierten Fortbildung zu erstatten hat, wenn er das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der vorgesehenen Bindungsdauer kündigt, verstößt dann gegen § 307 Abs. 1 Abs. 1 BGB, wenn sie auch Eigenkündigungen wegen einer unverschuldeten, dauerhaften Leistungsunfähigkeit erfassen sollte. Dieser Fall muss daher ausgenommen werden (BAG, Urt. v. 1.3.2022 – 9 AZR 260/21).

AUSSCHLUSSFRISTEN

Im Bereich der Gestaltung der vertraglichen Ausschlussfristen kann mittlerweile auf eine gesicherte Rechtsprechung zurückgegriffen werden. Eine (zweistufige) arbeitsvertragliche Verfallsklausel kann rechtssicher wie folgt formuliert werden:

„Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis oder dessen Beendigung verfallen, wenn sie nicht binnen drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei zumindest in Textform geltend gemacht werden. Lehnt die andere Vertragspartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach Geltendmachung des Anspruchs, verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.“

Die Ausschlussfristen gelten nicht für die Geltendmachung unverzichtbarer Ansprüche, die kraft Gesetzes der Regelung durch Ausschlussfristen entzogen sind (z. B. AEntG, MiLoG, PflegeArbbV, BetrVG, TVG). Die Ausschlussfristen gelten ebenso nicht für alle Ansprüche aus einer Haftung für vorsätzliche Pflichtverletzungen oder vorsätzliche unerlaubte Handlungen, für grob fahrlässige Pflichtverletzungen, für vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführte Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, für Ansprüche auf Mindestlohn nach dem MiLoG, AEntG oder AÜG oder andere zwingende Mindestarbeitsbedingungen und auch nicht für sonstige Ansprüche, die kraft Gesetzes der Regelung durch eine Ausschlussfrist entzogen sind, insbesondere für die Geltendmachung zwingender gesetzlicher Urlaubs- und Ersatzurlaubsansprüche.“

Nach § 202 Abs. 1 BGB kann die Verjährung bei Haftung wegen Vorsatzes nicht im Voraus durch Rechtsgeschäft erleichtert oder gar ausgeschlossen werden. Das Verbot, welches für alle Schadensersatzansprüche aus Delikt und Vertrag gilt, bezweckt einen umfassenden Schutz gegen im Voraus vereinbarte Einschränkungen von Haftungsansprüchen aus vorsätzlichen Schädigungen. Der Verstoß gegen § 202 Abs. 1 BGB hat stets die Gesamtwirksamkeit der vorformulierten Klausel des Arbeitsvertrags zur Folge und führt daher zum ersatzlosen Wegfall unter Aufrechterhaltung des Arbeitsvertrags im Übrigen (BAG, Urt. v. 24.5.2022 – 9 AZR 461/21; für die Vorsatzhaftung BAG, Urt. v. 6.10.2020 – 8 AZR 58/20). Daher ist bei einer Regelung der Ausschlussfristen aus Sicht des Arbeitgebers stets darauf zu achten, dass eine der Rechtsprechung genügende Formulierung verwendet wird.

Warum müssen aus vorsätzlicher Handlungsweise entstandene Ansprüche ausdrücklich ausgenommen werden? Die pauschale Ausschlussklausel in vorformulierten Arbeitsverträgen oder sonstigen Vertragsbedingungen gem. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB, wonach ausnahmslos alle Ansprüche verfallen, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, wenn sie nicht innerhalb bestimmter Fristen vom Anspruchsinhaber geltend gemacht und eingeklagt werden, erfasst dem Wortlaut nach alle wechselseitigen gesetzlichen und vertraglichen Ansprüche, welche die Arbeitsvertragsparteien gegeneinander haben. Es kommt daher nicht auf die materiell-rechtliche Anspruchsgrundlage, sondern auf den Entstehungsbereich des Anspruchs entscheidend an. Von einer solchen Ausschlussklausel würden auch Ansprüche wegen vorsätzlicher Vertragsverletzung und vorsätzlicher unerlaubter Handlung erfasst (BAG, Urt. v. 26.11.2020 – 8 AZR 58/20). Daher müssen diese Ansprüche ausdrücklich ausgenommen werden.

BEZUG ZUM ARBEITSVERHÄLTNIS BEI ANDEREN VEREINBARUNGEN

Bei sonstigen Vereinbarungen entscheidend ist in diesem Zusammenhang bei der AGB-Kontrolle die enge Verknüpfung eines Lebensvorgangs mit dem Arbeitsverhältnis (BAG, Urt. v. 24.6.2021 – 5 AZR 385/20). Bei einem zweckgebundenen Arbeitgeberdarlehen überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer bspw. mit Rücksicht auf das Arbeitsverhältnis Kapital zur vorübergehenden Nutzung. Wie eng ein solches Darlehen mit dem Arbeitsverhältnis verknüpft ist und ob es deshalb von einer Regelung erfasst wird, die nicht auch Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis nur in Verbindung stehen, sondern nur Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis betrifft, hängt von der konkreten Ausgestaltung des Darlehensvertrags ab (BAG, Urt. v. 21.1.2010 – 6 AZR 556/07).

Sofern die Verträge inhaltlich aufeinander Bezug nehmen sollten, wird dies regelmäßig der Fall sein. Sofern etwa in der Präambel eines Darlehensvertrags zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Hinweis enthalten ist, dass der Arbeitnehmer das Darlehen im Hinblick „auf das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses“ erhalten soll, und die Bestimmung des Darlehenszwecks dahingehend vorgenommen wird, dass ein bestimmter Lehrgang oder der Erwerb einer Typenlizenz genannt wird, dann ist der Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis eindeutig gegeben. Für eine Verknüpfung beider Verträge spricht auch eine Regelung im Darlehensvertrag, wenn der Tilgungsbeginn mit dem Beginn des zu diesem Zeitpunkt noch nicht begründeten Arbeitsverhältnisses zusammenfallen sollte. In dieselbe Richtung geht eine Regelung im Darlehensvertrag, nach der die Darlehensraten mit der monatlichen Vergütung aus dem Arbeitsverhältnis verrechnet werden sollen (BAG, Urt. v. 16.4.2024 – 9 AZR 181/23).

BEZUGNAHMEKLAUSELN

Bei einer vertraglichen Bezugnahmeklausel auf tarifliche Ansprüche können sich in vom Arbeitgeber formulierten Arbeitsverträgen erhebliche Probleme ergeben, wenn die jeweilige Bezugnahmeklausel nicht hinreichend klar und verständlich formuliert sein sollte, nicht in Bezug auf die konkrete Formulierung, sondern hinsichtlich der Frage, ob im Einzelfall eine statische oder dynamische Klausel gemeint sein soll.

AGB sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden. Hier sind die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders – also des Arbeitnehmers – zugrunde zu legen. Ansatzpunkt für die Auslegung von AGB ist daher grundsätzlich immer der Vertragswortlaut. Von Bedeutung für das Auslegungsergebnis sind ferner der von den Vertragsparteien verfolgte Regelungszweck sowie die der jeweiligen anderen Seite erkennbare Interessenlage der Beteiligten (BAG, Urt. v. 2.6.2021 – 4 AZR 387/20).

Wenn bspw. in einer Vereinbarung alle Tarifverträge, die „mit der IG Metall abgeschlossen worden sind“, zur Anwendung kommen, dann würde einerseits die Annahme möglich sein, dass nur in der Vergangenheit geschlossene Tarifverträge erfasst werden sollten. Es könnte auch angenommen werden, dass mit der Formulierung diejenigen Tarifvertragsparteien bezeichnet werden, deren derzeitige oder künftige Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sein sollen. Hier ist regelmäßig davon auszugehen, dass die Tarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung Anwendung finden sollen. Einer ausdrücklichen „Jeweiligkeits-Klausel“ bedarf es nicht (BAG, Urt. v. 27.4.2022 – 4 AZR 289/21). Bei einem vergangenheitsbezogenen Verständnis würde unklar bleiben, ob der Zeitpunkt der Änderung der Arbeitsbedingungen oder des Einführens einer zusätzlichen Leistung derjenige des Abschlusses der Vereinbarung oder des Endes der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers maßgebend sein soll.

KÜNDIGUNGSFRISTEN – VERLÄNGERUNG

Wenn die gesetzliche oder die maßgebliche tarifliche Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer in vorformulierten Arbeitsverträgen oder im Rahmen von vorgegebenen „Einmalbedingungen“ erheblich verlängert werden sollte, dann kann darin eine unangemessene Benachteiligung i. S. v. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB liegen, insbesondere auch dann, wenn die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber in gleicher Weise verlängert werden sollte (BAG, Urt. v. 26.10.2017 – 6 AZR 158/16). Eine unangemessene Benachteiligung ist stets in den Fällen anzunehmen, in denen der Arbeitnehmer einer Verlängerung der gesetzlichen Kündigungsfrist in einer vorformulierten Erklärung ohne jegliche Gegenleistung zustimmt; diese Klausel benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen i. S. v. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB, wenn die Verlängerung der Kündigungsfrist nicht – wie auch immer – angemessen kom-

pensiert wird. Die freie Berufswahl erschöpft sich nicht nur in der Entscheidung zur Aufnahme eines Berufs, sie umfasst darüber hinaus die Fortsetzung und Beendigung desselben.

Die freie Arbeitsplatzwahl besteht neben der Entscheidung für eine konkrete Beschäftigung auch in dem Willen des Arbeitnehmers, die Beschäftigung beizubehalten oder aufzugeben. Die Verlängerung der Kündigungsfrist ist entweder eine kontrollfähige Vereinbarung im Arbeitsvertrag oder eine Nebenabrede. Sie steht nicht im unmittelbaren Gegenleistungsverhältnis von Arbeit und Entgelt, weil sie lediglich eine im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses stehende Frage betrifft und unterliegt damit als Nebenabrede der Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB (BAG, Urt. v. 24.2.2016 – 5 AZR 258/14). In derartigen Situationen ist zu prüfen, ob die verlängerte Frist eine unangemessene Beschränkung der beruflichen Bewegungsfreiheit des Arbeitnehmers darstellt. Die Grundkündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB ist das Ergebnis einer Abwägung zwischen den grundrechtlichen Positionen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber aus Artikel 12 Abs. 1 GG. Sie soll den Arbeitsvertragsparteien ausreichend Gelegenheit geben, sich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses einzustellen.

MITARBEITERDARLEHEN – RÜCKZAHLUNG

Wenn die Fälligkeit des Rückzahlungsanspruchs bei einem Arbeitgeberdarlehen an die Beendigung des zugrundeliegenden Arbeitsverhältnisses geknüpft wird, ohne auf den Grund der Beendigung abzustellen, kann dies im Einzelfall den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen. Das ist dann der Fall, wenn die Kündigungs- oder Fälligkeitsklausel zu weit gefasst ist (BAG, Urt. v. 29.9.2018 – 8 AZR 67/15). Dies wird angenommen, wenn die sofortige Rückzahlungspflicht auch Fälle betrifft, für die kein schützenswertes Interesse des Arbeitgebers besteht, etwa bei einer arbeitgeberseitigen Kündigung, deren Gründe nicht im Verhalten des Beschäftigten liegen oder auch bei einer vom Arbeitgeber veranlassten Eigenkündigung des Arbeitnehmers.

REISEZEITEN – ABGELTUNG MIT DER VERGÜTUNG

Sofern in vom Arbeitgeber vorgegebenen Arbeitsverträgen eine Klausel dahingehend enthalten sein sollte, dass Reisezeiten oder sonstige „arbeitsmäßige Fahrtzeiten“ mit der Bruttomonatsvergütung abgegolten sein sollten, ist dies regelmäßig intransparent, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag nicht ergibt, welche „Reisetätigkeit“ oder „Fahrttätigkeit“ von dieser in welchem Umfang konkret erfasst werden soll (BAG, Urt. v. 20.4.2011 – 5 AZR 200/10). Unter dem Begriff „Arbeit als Leistung der versprochenen Dienste“ gem. § 611 Abs. 1 BGB ist nicht nur jede Tätigkeit, die als solche der Erledigung eines fremden Bedürfnisses dient, zu verstehen, sondern eine Arbeit liegt auch vor, wenn es um die vom Arbeitgeber veranlasste „Untätigkeit“ gehen sollte, während derer der

Arbeitnehmer am Arbeitsplatz anwesend sein muss und nicht frei über die Nutzung des Zeitraums bestimmen kann, er also weder eine Pause i. S. d. ArbZG noch Freizeit hat. Die Bestimmung des § 21a Abs. 3 ArbZG enthält keine Modifizierung dessen, was unter Arbeit zu verstehen ist und schließt auch nicht die Vergütung der dort genannten Zeiten aus.

RENTENALTERSGRENZE

Eine Altersgrenze in einem vorformulierten Arbeitsvertrag, nach der das Arbeitsverhältnis mit der Vollendung desjenigen Lebensjahres des Arbeitnehmers enden soll, zu dem der Altersrentenbezug eintritt, ist dahingehend zu verstehen, dass das Arbeitsverhältnis erst mit der Vollendung des für den Bezug einer Regelaltersrente maßgeblichen Lebensalters enden soll. Eine auf das Erreichen des Regelrentenalters bezogene einzelvertraglich vereinbarte Altersgrenze ist grundsätzlich sachlich gerechtfertigt, wenn der Arbeitnehmer durch den Bezug einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung abgesichert ist. Derartige Vereinbarungen sind daher generell nicht zu beanstanden. Durch die einzelvertraglich geregelte Altersgrenze wird der Arbeitnehmer auch nicht in unzulässiger Weise wegen des Alters diskriminiert (BAG, Urt. v. 9.12.2015 – 7 AZR 68/14). Die Interessen der Arbeitsvertragsparteien an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einerseits und seiner Beendigung andererseits sind hier gegeneinander abzuwägen. Bei einem Fortsetzungsverlangen eines durch eine Altersrente abgesicherten Arbeitnehmers, der bereits ein langes Berufsleben hinter sich hat, ist auch zu berücksichtigen, dass dessen Interesse an der Fortführung der beruflichen Tätigkeit nur noch für eine begrenzte Zeit bestehen kann. Hinzu kommt, dass der Arbeitnehmer auch typischerweise von der Anwendung der Altersgrenzenregelung durch seinen Arbeitgeber Vorteile hatte, weil dadurch seine Einstellungs- und Aufstiegschancen verbessert worden sind. Diesen Interessen des Arbeitnehmers steht das Bedürfnis des Arbeitgebers an einer sachgerechten und berechenbaren Personal- und Nachwuchsplanung gegenüber, so das BAG. Das Interesse des Arbeitgebers, beizeiten geeigneten Nachwuchs einzustellen oder bereits beschäftigte Arbeitnehmer fördern zu können, wird zumeist dann Vorrang vor dem Bestandsschutzinteresse des Arbeitnehmers haben, wenn der Arbeitnehmer durch den Bezug einer gesetzlichen Altersrente abgesichert ist (BAG, Urt. v. 14.8.2002 – 7 AZR 469/01). Daher sind die Altersgrenzenregelung im Rahmen einer vorformulierten Regelung im Arbeitsvertrag sachlich gerechtfertigt. Der sachlichen Rechtfertigung der Altersgrenze steht es auch nicht entgegen, wenn bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weder eine Abfindung noch eine andere zusätzliche soziale Absicherung zum Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes zugesagt wurde.

SCHULDANERKENNTNIS

Die AGB-Kontrolle findet auch bei vom Arbeitgeber vorformulierten Schuldanerkenntnissen statt, wenn der Arbeitnehmer bestätigen soll, dass er gegenüber dem Arbeitgeber noch etwas schuldet, ganz gleich, um welche Verpflichtung es hier gehen sollte. Ein deklaratorisches Schuldanerkenntnis ist ein vertragliches Anerkenntnis, mit welchem eine schon bestehende Schuld lediglich bestätigt wird. Die Annahme eines solchen Schuldanerkenntnisses setzt voraus, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Arbeitsverhältnis oder anlässlich dessen Beendigung die betreffende Frage ganz oder teilweise dem Streit oder der Ungewissheit entziehen und es verbindlich festlegen wollen. Ein deklaratorisches Schuldanerkenntnis hat zur Folge, dass (zumeist ist es der Arbeitnehmer) mit allen Einwendungen rechtlicher und tatsächlicher Natur und der Geltendmachung sämtlicher Einreden ausgeschlossen ist, die ihm bei Abgabe und der Unterzeichnung seiner – vom Arbeitgeber vorformulierten – Erklärung bekannt waren oder mit denen er zumindest rechnete. Das deklaratorische Schuldanerkenntnis verstößt grundsätzlich nicht gegen das Klauselverbot des § 309 Nr. 12 BGB; bei diesem liegt die Anerkenntniswirkung allein in der Feststellung des Ausgangsschuldverhältnisses und es verlagert auch nicht die Beweislast, im Ergebnis – etwa bei einem Schadensersatzanspruch gegen den Arbeitnehmer – sind dann die möglichen Beweisfragen (in Bezug auf eine Abreiterhaftung) durch das materielle Recht beseitigt worden (BAG, Urt. v. 21.4.2016 – 8 AZR 474/14). Ein deklaratorisches Schuldanerkenntnis in AGB ist nach § 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB daraufhin zu prüfen, ob es mit den wesentlichen Grundgedanken des § 779 BGB (Vergleich im Zivilrecht) zu vereinbaren ist. Zwar fehlt es bei einem deklaratorischen Schuldanerkenntnis, anders als bei einem Vergleich, zumeist an einem – mehr oder weniger ausgeprägten – gegenseitigen Nachgeben; es liegt wegen des einseitigen Nachgebens eher ein einseitiger Feststellungsvertrag vor, durch den Arbeitgeber und Arbeitnehmer ihre materiellen Streitfragen regeln. Praxisfall: Erkennt der Arbeitnehmer in einer mit „Schuldanerkenntnis“ betitelten Vereinbarung mit dem Arbeitgeber zu dessen Nachteil begangene vorsätzliche Pflichtverletzungen (etwa fingierte Buchungen, fehlerhafte Überweisungen, Unterschlagungen und dergleichen) an und erklärt er, dass dem Arbeitgeber dadurch ein von ihm zu ersetzender Schaden in einer bestimmten Höhe entstanden ist, handelt es sich regelmäßig um ein deklaratorisches Schuldanerkenntnis. Ein solches Schuldanerkenntnis ist nach Gesamtwürdigung der Umstände grundsätzlich nicht nach § 138 Abs. 1 BGB sittenwidrig und somit nichtig; es ist auch regelmäßig nicht gem. § 123 Abs. 1 BGB (arglistige Täuschung oder widerrechtliche Drohung) anfechtbar, weil der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer etwa für den Fall des Nichtabschlusses mit einer Strafanzeige und zusätzlich einer außerordentlichen Kündigung droht, um ihn zur Schadenswiedergutmachung zu veranlassen.

SCHRIFTFORMKLAUSELN

Eine im Formulararbeitsvertrag eingebrachte sog. „doppelte“ Schriftformklausel (alle Änderungen des – immer schriftlich abgeschlossenen – Arbeitsvertrags sollen nur wirksam sein, wenn sie ebenfalls schriftlich erfolgen und mündliche Vereinbarungen haben keine Relevanz) wird beim Arbeitnehmer zumeist den Eindruck erwecken, dass eine jede spätere vom Vertrag abweichende mündliche Abrede gem. § 125 Satz 1 BGB nichtig sein müsse. Dies entspricht allerdings nicht der Rechtslage, denn nach § 305b BGB haben individuelle Vertragsabreden stets Vorrang vor AGB. Wegen des Prinzips des Vorrangs aller mündlicher individueller Vertragsabreden bewirkt diese doppelte Schriftformklausel nicht das Gegenteil (BAG, Urt. v. 20.5.2008 – 9 AZR 382/07). Eine zu weit gefasste doppelte Schriftformklausel ist des Weiteren regelmäßig auch irreführend, sie benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen nach § 307 Abs. 1 BGB. Der Vorrang von Individualabreden gem. § 305b BGB erfasst keine entstandenen betrieblichen Übungen, eine zu weit gefasste Schriftformklausel wird allerdings nicht auf das „richtige Maß“ zurückgeführt, sondern muss insgesamt als unwirksam angesehen werden. Von deren Verwendung ist abzuraten.

ÜBERSTUNDEN

Vorformulierte Regelungen in Arbeitsverträgen, welche ausschließlich die Vergütung von Überstunden, nicht allerdings eine konkrete Anordnungsbefugnis des Arbeitgebers zur Leistung von Überstunden regeln, sind als eine Hauptleistungsabrede anzusehen und unterliegen deshalb nicht der Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB (BAG, Urt. v. 1.5.2012 – 5 AZR 331/11). Eine Klausel in Arbeitsverträgen, nach der etwa im monatlichen (Grund-)Gehalt eine bestimmte Anzahl von Überstunden im Monat „mit drin“, „enthalten“ oder „mit abgegolten“ sein soll (oder auch etwas anders in diesem Sinne ausgedrückt), ist regelmäßig klar und verständlich. Allerdings muss unmissverständlich geregelt sein, um welche konkrete Zahl der Stunden es gehen soll. Diese pauschale Vergütung von Überstunden regelnde vertragliche Vereinbarung ist somit nur dann klar und verständlich, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag genau ergibt, welche Arbeitsleistungen in welchem zeitlichen Umfang von ihr erfasst werden sollen. Der Arbeitnehmer muss bereits bei Vertragsabschluss erkennen können, was möglicherweise „auf ihn zukommt“ und welche Leistungen er für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen muss (BAG, Urt. v. 1.9.2010 – 5 AZR 517/09; v. 22.2.2012 – 5 AZR 765/10). Aus der Formulierung „mit drin“ oder ähnlichen Formulierungen ergibt sich, dass mit der Monatsvergütung neben der Normalarbeitszeit die genannte Zahl an Überstunden abgegolten ist. Einer weitergehenden Inhaltskontrolle unterliegt diese Klausel daher nicht, § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB. Hiernach unterfallen Bestimmungen in vorformulierten Arbeitsverträgen der uneingeschränkten Inhaltskontrolle lediglich dann, wenn durch sie von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen vereinbart werden. Dazu gehören keine Klauseln, die nur den Um-

fang der geschuldeten Vertragsleistung festlegen. Im Arbeitsverhältnis sind das vor allem die Arbeitsleistung und das Arbeitsentgelt. Es ist nicht Aufgabe des Arbeitsgerichts, über die §§ 305 ff. BGB den „gerechten Preis“ zu ermitteln (BAG, Urt. v. 31.8.2005 – 5 AZR 545/04).

VERTRAGSSTRAFENREGELUNGEN

Beispiel einer unzulässigen Vertragsklausel:

„Vertragsdauer, Kündigung – Löst der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis vertragswidrig nach Ablauf der Probezeit, so hat er eine Vertragsstrafe i. H. v. drei Bruttomonatsvergütungen zu zahlen, höchstens jedoch eine Vertragsstrafe in der Höhe, die den Bruttovergütungen entspricht, die durch die vertragswidrige Loslösung vom Vertrag bis zum Ablauf des 42-Monats-Zeitraums entfallen. Endet das Arbeitsverhältnis aufgrund einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitgebers, die der Arbeitnehmer zu vertreten hat, hat der Arbeitnehmer eine Vertragsstrafe in Höhe dreier Bruttomonatsvergütungen zu bezahlen, höchstens jedoch eine Vertragsstrafe in der Höhe, die den Bruttovergütungen entspricht, die durch die außerordentliche Kündigung bis zum Ablauf des 42-Monats-Zeitraum entfallen.“ Im Arbeitsvertrag wurde fernerhin eine Probezeit von fünf Monaten vereinbart. Die Vereinbarung von Vertragsstrafen ist im Arbeitsleben als Gestaltungsinstrument derart verbreitet, dass ihre Aufnahme in Formularverträge regelmäßig nicht überraschend ist (BAG, Urt. v. 19.8.2010 – 8 AZR 645/09). Bei der Klausel deutet das äußere Erscheinungsbild auch nicht auf einen Überraschungseffekt hin. Die Vertragsstrafenklausel ist regelmäßig im Arbeitsvertrag geregelt, zumeist mit der Überschrift „Vertragsdauer, Kündigung“. Auch die maßgeblichen Kündigungsfristen sind grundsätzlich entweder im Arbeitsvertrag geregelt oder es wird auf die gesetzlichen bzw. tariflichen Kündigungsfristen Bezug genommen. Weil der Anfall einer Vertragsstrafe immer voraussetzt, dass der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit vertragswidrig löst, wird diese im Vertrag als Folge einer vertragswidrigen Lösung in diesem sachlichen Zusammenhang zu regeln sein; hier würde sie der Arbeitnehmer typischerweise zuerst suchen. Sollte sie außerhalb dieses Regelungszusammenhangs aufgenommen werden, sozusagen an „versteckter Stelle“, droht die Annahme der Intransparenz.

Vorformulierte Arbeitsverträge sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn so auszulegen, wie sie von verständigen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners zugrunde zu legen sind (BAG, Urt. v. 20.10.2022 – 8 AZR 332/21). Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung ist primär der Vertragswortlaut. Sollte dieser nicht eindeutig sein, dann kommt es für die Auslegung darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist (BAG, Urt. v. 16.12.2021 – 8 AZR 498/20).

Das Transparenzgebot erfordert bei Vertragsstrafenregelungen, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen

und Rechtsfolgen derart genau beschrieben werden, dass für den Arbeitgeber keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen. Sinn des Transparenzgebots ist es, der Gefahr vorzubeugen, dass der Arbeitnehmer von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. Die Voraussetzungen und der Umfang der Leistungspflicht müssen deshalb bestimmt oder zumindest bestimmbar sein, dass der Arbeitnehmer bereits bei Vertragsschluss erkennen kann, was auf ihn zukommt (BAG, Urt. v. 24.8.2017 – 8 AZR 378/16).

Die hier beispielhaft zitierte Vertragsstrafenregelung benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB und ist unwirksam, denn die Regelung würde zu einer Übersicherung der Arbeitgebers führen, weil er dazu berechtigt wäre, vom Arbeitnehmer auch dann die vereinbarte Vertragsstrafe von drei Bruttomonatsverdiensten zu fordern, sofern das Arbeitsverhältnis bereits unmittelbar nach Ablauf der Probezeit von fünf Monaten ordentlich gekündigt werden würde. Ob dies dann tatsächlich so erfolgt ist oder zu einem späteren Zeitpunkt, ist unerheblich.

Wichtiger Grundsatz: Die Regelungen der §§ 307 ff. BGB missbilligen bereits das Stellen inhaltlich unangemessener AGB, nicht erst deren unangemessenen Gebrauch im konkreten Einzelfall. Unwirksam sind deshalb auch solche Klauseln, welche im unzulässigen Teil in einer zu beanstandender Weise einen Fall regeln sollten, der sich im gegebenen Sachverhalt dann in dieser Form tatsächlich nicht realisiert hat, sondern etwas anders (BAG, Urt. v. 24.8.2017 – 8 AZR 378/16).

Die Klausel sollte wie folgt lauten: „... höchstens jedoch eine Vertragsstrafe in der Höhe, die den Bruttovergütungen entspricht, welche durch die vertragswidrige Loslösung vom Vertrag/durch die außerordentliche Kündigung/bis zum Ablauf der maßgeblichen ordentlichen Kündigungsfrist entfallen.“

FAZIT

In diesem zweiteiligen Beitrag wurden die wichtigsten Aspekte der Vertragsgestaltung und der richterlichen Vertragskontrolle dargelegt und Anwendungsbeispiele für die Umsetzung in der betrieblichen Praxis gegeben. Bei der Verwendung von Vertragsklauseln sollte immer darauf geachtet werden, dass diese den betrieblichen Gegebenheiten optimal angepasst werden. Die Transparenzkontrolle ist bei allen vorformulierten Klauseln im Arbeitsrecht von Relevanz und daher sind diese in Bezug auf die Verständlichkeit immer kritisch zu überprüfen; sie müssen klar und nachvollziehbar sein. Von zu komplex formulierten Regelungen ist abzuraten, weil hier der Einwand der Unverständlichkeit und Mehrdeutigkeit kommen kann. In Zweifelsfällen ist eine transparente und eindeutig nachvollziehbare Regelung gegenüber einer etwas komplexeren und komplizierteren in der Ausgestaltung eindeutig der Vorrang zu geben, auch wenn mit dieser möglicherweise aus der Sicht des Arbeitgebers „etwas mehr erreicht“ hätte werden können, etwa bei der Rückzahlung von Ausbildungskosten, aber dann die Unwirksamkeit wegen fehlender Transparenz eintreten könnte mit der Rechtsfolge, dass die Vertragsbestimmung dann vollständig wegfällt. ■



© Alexander Ebenhöf

Dr. Ewald Helml

Direktor des ArbG Rosenheim a. D. und Dozent für Arbeitsrecht bei der Referendarausbildung sowie Autor zahlreicher Veröffentlichungen