

## Vorformulierte Klauseln im Arbeitsvertrag bergen Risiken für den Arbeitgeber

Vorformulierte Klauseln im Arbeitsvertrag bergen Risiken für den Arbeitgeber. Enthalten Arbeitsverträge vorformulierte Klauseln, können diese auf ihre Vereinbarkeit mit gesetzlichen Vorgaben über Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) überprüft werden. Mittlerweile haben die Gerichte herausgearbeitet, was der Gesetzgeber vor rund zehn Jahren offen gelassen hat. Und das besichert Arbeitgebern ein zentrales Problem: Ist eine Klausel nichtig, wird es für sie meist recht teuer. Vorformulierte Arbeitsverträge sind faktisch nicht zu umgehen. Nur Individualabreden unterliegen nicht der AGB-Kontrolle. Dazu müssen sie aber tatsächlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgehandelt worden sein. "Die AGB-Kontrolle ist selbst dann möglich, wenn ein Arbeitsvertrag zur nur einmaligen Verwendung vorformuliert wurde", warnt Professor Dr. Ulrich Tödtmann, Rechtsanwalt bei der Anwaltssozietät Eimer Heuschmid Mehle in Bonn. Als der Gesetzgeber am 1.1.2002 formularmäßige Arbeitsverträge in die AGB-Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) gemäß 305 ff BGB einbezog, hat er es sich leicht gemacht. Er gab nur allgemein vor, dass bei der Beurteilung, ob AGB in arbeitsrechtlichen Verträgen wirksam vereinbart sind, die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten zu berücksichtigen sind. Die Frage, was darunter zu verstehen ist, überließ er den Gerichten", berichtet Arbeitsrechtler Tödtmann. Heute können Arbeitnehmer Vertragsklauseln vor allem mit dem Argument angreifen, die beanstandete Regelung benachteilige sie einseitig oder unangemessen. Arbeitsrechtsexperte Tödtmann erklärt: "Die tendenziell arbeitnehmerfreundlichen Arbeitsgerichte folgen dieser Argumentation häufig und erklären gängige Klauseln dann für insgesamt unwirksam. Damit hat der Arbeitgeber oft das Gegenteil von dem erreicht, was er eigentlich bezweckte. Denn mit der Nichtigkeit leben die in aller Regel für den Arbeitnehmer günstigeren gesetzlichen Bestimmungen wieder auf." Hat also ein Arbeitgeber zum Beispiel Interesse an einer pauschalen Abgeltung von Mehrarbeit, muss die entsprechende Regelung im Arbeitsvertrag gerade auch AGB-gerecht gestaltet werden. Sonst muss der Arbeitgeber nach einer gerichtlich festgestellten Unwirksamkeit der Regelung für jede Überstunde zusätzlich zahlen. "Eine kritische Größe bei der Abgeltung von Mehrarbeit ist die Gehaltshöhe. So hatte bei einem gut verdienenden Rechtsanwalt eine mit dem Gehalt ist Mehrarbeit abgegolten- Regelung Bestand, während sie bei untertariflicher Bezahlung nach aktueller Rechtsprechung eigentlich fast immer unwirksam wäre", erläutert Tödtmann. Sicherer ist es, eine Klausel mit einer begrenzten Abgeltung zu wählen. Festzulegen ist insbesondere, wie viele Überstunden von der Pauschale erfasst werden. "Dadurch begegnet man zugleich der Gefahr, dass die Klausel gegen das sogenannte Transparenzgebot verstößt", hebt Tödtmann hervor. Der Stundenlohn muss sich außerdem am Grundgehalt orientieren. Die über die festgelegte Zahl von Überstunden hinausgehende Arbeit muss dann durch Freizeitausgleich oder zusätzliche Vergütung abgegolten werden. Die Nichtigkeit der Regelung kann schließlich auch dann drohen, wenn eine Gesamtarbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden in der Woche überschritten wird. "Wegen des darin liegenden Verstoßes gegen das Arbeitszeitgesetz riskiert der Arbeitgeber damit sogar ein Bußgeld", warnt Tödtmann. Im Gegensatz zu anderen Bereichen sind im Arbeitsrecht von den Gerichten zugunsten der Arbeitgeber Vertragsstrafen-Regelungen von der Rechtsprechung gebilligt worden. Das betrifft insbesondere das Nichtantreten eines bereits vereinbarten Arbeitsverhältnisses oder das Nichteinhalten der Kündigungsfrist. Tödtmann stellt dazu klar: "Die Höhe der arbeitsvertraglichen Strafe darf allerdings nicht darüber hinausgehen, was in der Zeit bis zur ersten Kündigungsmöglichkeit als Vergütung angefallen wäre. Bei einer vereinbarten Probezeit mit zwei Wochen Kündigungsfrist darf die Vertragsstrafe daher auch nur einen halben Monatslohn betragen." Eine andere Tücke ist ungeregelter Resturlaub bei Freistellung des Arbeitnehmers nach erklärter Kündigung. Urlaub kann nur dann wirksam auf die Freistellungsphase angerechnet werden, wenn das ausdrücklich vereinbart wurde. "Generell sollten im Arbeitsvertrag sachliche Gründe für eine Freistellung aufgeführt werden, sonst kann sie leicht als Willkür des Arbeitgebers eingestuft und deswegen unwirksam sein", rät Rechtsanwalt Tödtmann, der als Honorarprofessor Arbeitsrecht an der Universität Mannheim lehrt. Deshalb sollten solche und andere zwischenzeitlich unwirksam gewordene Klauseln in älteren Arbeitsverträgen z.B. bei Gelegenheit einer Gehaltserhöhung gleich mit geändert werden. "Nachdem die allermeisten Zweifelsfälle des AGB-Rechts inzwischen von der Rechtsprechung geklärt sind, kann es sich für den Arbeitgeber lohnen, seine Arbeitsverträge von einem spezialisierten Rechtsanwalt durchsehen und anpassen zu lassen", empfiehlt Tödtmann. Infos: [www.ehm-kanzlei.de](http://www.ehm-kanzlei.de) Hinweis für die Redaktion: Eimer Heuschmid Mehle ist eine überregionale Anwaltssozietät mit Sitz in Bonn. Die Kanzlei ist interdisziplinär ausgerichtet. Ein Team versierter Fachanwälte deckt alle relevanten Rechtsgebiete ab. Die individuelle Kompetenz und ein ausgeprägter Teamgeist bilden die Grundlage für eine ganzheitliche und persönliche Betreuung. Über das internationale Kanzleinetzwerk AVRIO haben die Mandanten zudem Zugriff auf renommierte Kanzleien in Europa, im nahen und mittleren Osten, in den USA und Kanada sowie in Asien und Australien. Fachfragen beantwortet gerne: Eimer Heuschmid Mehle überregionale Rechtsanwaltssozietät Prof. Dr. Ulrich Tödtmann Friedrich-Breuer-Straße 112 53225 Bonn Telefon: 0228 466025 Telefax: 0228 460708 toedtmann@ehm-kanzlei.de [www.ehm-kanzlei.de](http://www.ehm-kanzlei.de) Rieder Media Uwe Rieder Zum Schickerhof 81 47877 Willich Telefon: 02154 6064820 Telefax: 02154 6064826 [u.rieder@riedermedia.de](mailto:u.rieder@riedermedia.de) [www.riedermedia.de](http://www.riedermedia.de) 

### Pressekontakt

Eimer Heuschmid Mehle

53225 Bonn

### Firmenkontakt

Eimer Heuschmid Mehle

53225 Bonn

Eimer Heuschmid Mehle ist eine überregionale Anwaltssozietät mit Sitz in Bonn. Die Kanzlei ist interdisziplinär ausgerichtet. Ein Team versierter Fachanwälte deckt alle relevanten Rechtsgebiete ab. Die individuelle Kompetenz und ein ausgeprägter Teamgeist bilden die Grundlage für eine ganzheitliche und persönliche Betreuung. Über das internationale Kanzleinetzwerk AVRIO haben die Mandanten zudem Zugriff auf renommierte Kanzleien in Europa, im nahen und mittleren Osten, in den USA und Kanada sowie in Asien und Australien.