



ZAAR

Zentrum für Arbeitsbeziehungen
und Arbeitsrecht

VORTRAGSREIHE

Donnerstag, 14. Juni 2012 / 18.30 Uhr

Rechtsanwalt Dr. Günter Schmitt-Rolfes
Anwaltssozietät Schmitt-Rolfes Faltermeier

Arbeitsvertragsgestaltung und AGB-Kontrolle

I. DER VORFORMULIERTE UND GESTELLTE ARBEITSVERTRAG

1. DIE ALLGEMEINEN KRITERIEN
2. DER BEGRIFF DER VERTRAGSBEDINGUNG
 - a) ALLGEMEINE ARBEITSBEDINGUNGEN
 - b) DIE GESAMTZUSAGE
 - c) DIE BETRIEBSÜBUNG

BAG vom 27.08.2008, 5 AZR 820/07, Rn. 20, NZA 2009, S. 49 ff;

BAG vom 05.08.2009, 10 AZR 483/08, Rn. 13, NZA 2009, S. 1105 ff.

LAG Hamm vom 11.11.2010 – 8 Sa 643/10

- d) VERGLEICHE ZU ALLEM

Stoffels in Wolf/Lindacher/Pfeiffer, AGB-Recht, 5. Auflage, S. 979 f.

3. DIE VORFORMULIERTE UND GESTELLTE VERTRAGSBEDINGUNG

4. MEHRFACHVERWENDUNG UND EINMALVERWENDUNG

„Vertragsbedingungen sind für eine Vielzahl von Verträgen bereits dann vorformuliert, wenn ihre dreimalige Verwendung beabsichtigt ist. Die Absicht der dreimaligen Verwendung ist auch dann belegt, wenn der Verwender die Klausel dreimal mit demselben Vertragspartner vereinbart.“

BAG vom 01.03.2006, 5 AZR 363/05, in NZA 2006, S. 746 ff.

Däubler/Bonin/Deinert, 3 Aufl. Rn. 2 zu § 305 b BGB.

5. DIE UNANWENDBARKEIT DER § 305 ff BGB

AGB-Kontrolle findet nicht statt:

- soweit Vertragsbedingungen zwischen den Vertragsparteien im Einzelnen ausgehandelt werden (§ 305 Abs. 1 S. 3 BGB)
- wenn bei Mehrfachverwendung des Formularvertrags Vertragsbedingungen vom Arbeitnehmer in den Vertrag eingeführt wurden (§ 310 Abs. 3 Nr. 1 BGB)
- bei Einmalverwendung des Formularvertrags, wenn der Arbeitnehmer trotz der Vorformulierung auf den Inhalt Einfluss nehmen konnte (§ 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB) sowie
- wenn individuelle Vertragsabreden Vorrang beanspruchen können (§ 305 b BGB).

II. DIE ZWEI SÄULEN DER ARBEITSVERTRAGLICHEN INHALTSKONTROLLE

1. DAS TRANSPARENZGEBOT

a) DAS GEBOT MÖGLICHSTER KLARHEIT UND DURCHSCHAUBARKEIT

b) DAS GEBOT DER RECHTSKLARHEIT (TÄUSCHUNGSVERBOT)

c) DAS GEBOT MÖGLICHST WEITGEHENDER KONKRETISIERUNG UND BESTIMMTHEIT

„Das Transparenzgebot schließt das Bestimmtheitsgebot ein. Dieses verlangt, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschrieben werden, dass einerseits für den Verwender keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen. Andererseits soll der Vertragspartner ohne fremde Hilfe möglichst klar und einfach seine Rechte feststellen können, damit er nicht von deren Durchsetzung abgehalten wird. Eine Klausel genügt dem Bestimmtheitsgebot nur dann, wenn sie im Rahmen des rechtlich und tatsächlich Zumutbaren die Rechte und Pflichten des Vertragspartners des Klauselverwenders so klar und präzise wie möglich umschreibt.“

BGH vom 26.10.2005 VIII ZR 48/05, in NJW 2006, S. 431 ff;

BAG vom 31.08.2005, 5 AZR 545/04, in NZA 2006, S. 324 Os 7

d) ABGRENZUNG ZUR AUSLEGUNGSREGEL DES § 305 C ABS. 2 BGB

BAG vom 20.01.2010, 10 AZR 914/08, Rn. 12 und 17.

BAG vom 25.04.2007, 5 AZR 627/06, Rn. 26.

BGH vom 26.10.2005 VIII ZR 48/05, Rn. 37, in NJW 2006, S. 431 ff.

2. DIE MATERIELLE INHALTSKONTROLLE GEMÄß § 307 BGB

Allgemeine Geschäftsbedingungen (Arbeitsbedingungen) unterliegen nach § 307 BGB einer Kontrolle auf Angemessenheit und Transparenz. Nicht auf Angemessenheit zu kontrollieren sind die Hauptleistungspflichten; sie sind lediglich auf Transparenz zu prüfen. Dies ergibt sich aus der etwas kryptischen Vorschrift des § 307 Abs. 3 BGB. In einer Marktwirtschaft sollen nicht Gesetzgeber und Richter über Leistung und Gegenleistung bestimmen, sondern die Parteien und damit letztlich der Markt.

In einem ersten Schritt ist also zu fragen, was zu den – in Punkto Angemessenheit – kontrollfreien Hauptleistungspflichten zählt und was zu den kontrollbedürftigen Nebenabreden. Hier besteht Einigkeit in Rechtssprechung und Lehre: Kontrollfrei sind Leistungsbeschreibung und Preisabrede, also Tätigkeit

und Entgelt, dazu im zeitbestimmten Arbeitsvertrag die (Dauer der) Arbeitszeit als Maß der versprochenen Leistung.

Kontrollfähig sind dagegen alle Klauseln, die Art und Umfang des Leistungsversprechens einschränken, verändern, ausgestalten oder modifizieren, wie vor allem Leistungsbestimmungsrechte und Befristungen, Versetzungsklauseln, Widerrufs- und Anrechnungsvorbehalte und der Änderungsvorbehalt bei der Arbeitszeit. Leitbild ist der zu festen Konditionen abgeschlossene Vertrag.

Hromadka/Schmitt-Rolfes in NJW 2007, S. 1777

3. BEGLEITUMSTÄNDE

Nach BAG soll § 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB nur bei Einmalverwendung der Vertragsbedingung zur Anwendung kommen.

BAG vom 18.05.2010, 3 AZR 373/08

III. DIE HAUPTLEISTUNGSPFLICHTEN IM ARBEITSVERHÄLTNIS UND DEREN FLEXIBILISIERUNG

1. TÄTIGKEIT

BAG vom 11.04.2006, 9 AZR 557/05, in NZA 2006, S. 1149 ff;

BAG vom 09.05.2006, 9 AZR 424/05, in NZA 2007, S. 145 ff.

a) INHALT DER TÄTIGKEIT

BAG vom 25.08.2010, 10 AZR 275/09, Rn. 24

BAG vom 13.06.2007, 5 AZR 564/06, Rn. 30

BAG vom 11.04.2006, 9 AZR 557/05, Os 5 + Ls 2

BAG vom 25.08.2010, 10 AZR 275/09, Rn. 27 u. 28

BAG vom 09.05.2006, 9 AZR 424/05, Ls und Rn. 23

BAG vom 11.04.2006, 9 AZR 557/05, Rn. 47

b) ORT DER TÄTIGKEIT

BAG vom 13.04.2010, 9 AZR 36/09.

2. ENTGELT

a) ENTGELTHÖHE

BAG vom 31.08.2005, 5 AZR 545/04, Os 6 in NZA 2006, S. 324 ff;

BAG vom 01.02.2006, 5 AZR 628/04, Rn. 25, in NZA 2006, S. 682 ff;

BAG vom 01.03.2006, 5 AZR 540/05, Rn. 15, in NZA 2006, S. 688 ff.

SCHMITT-ROLFES FALTERMEIER
ANWALTSSOZIOETÄT

b) ÄNDERUNGSVORBEHALT

aa) FREIWILLIGKEITSVORBEHALT

BAG vom 30.07.2008, 10 AZR 606/07, Rn. 45.

BAG vom 30.07.2008, 10 AZR 606/07, Rn. 46.

BAG vom 25.04.2007, 5 AZR 627/06.

BAG vom 20.01.2010, 10 AZR 914/08;

BAG vom 21.01.2009, 10 AZR 219/08.

Die Grundsatzentscheidung des 10. Senats vom 14.09.2011

BAG vom 14.09.2011, 10 AZR 526/10.

bb) WIDERRUFSVORBEHALT

BAG vom 11.10.2006, 5 AZR 721/05, in NZA 2007, S. 87 ff.

BAG vom 12.01.2005, 5 AZR 364/04;

BAG vom 11.10.2006, 5 AZR 721/05, in NZA 2007, S. 87 ff.

BAG vom 19.12.2006, 9 AZR 294/06

BAG vom 13.04.2010, 9 AZR 113/09.

cc) URSPRÜNGLICHES LEISTUNGSBESTIMMUNGSRECHT

BAG vom 21.04.2010, 10 AZR 163/09

dd) ANRECHNUNGSVORBEHALT

BAG vom 01.03.2006, 5 AZR 363/05, in NZA 2006, S. 746 ff;

BAG vom 01.03.2006, 5 AZR 540/05, in NZA 2006, S. 688 ff.

3. ARBEITSZEIT

a) DAUER DER ARBEITSZEIT

b) ÄNDERUNGSVORBEHALT

aa) Vorübergehende Veränderung der Arbeitszeit

BAG vom 07.12.2005, 5 AZR 535/04, in NZA 2006, S. 423 ff.

bb) ARBEITSZEITÄNDERUNG AUF DAUER

IV. WEITERE KLAUSELN

1. BEFRISTUNG EINZELNER ARBEITSBEDINGUNGEN

BAG vom 08.08.2007, 7 AZR 855/06, Rn. 13.

2. ÜBERSTUNDENPAUSCHALEN

BAG vom 01.09.2010, 5 AZR 517/09;

Hromadka/Schmitt-Rolfes in NJW 2007, S. 1777 ff (S. 1780);

Schmitt-Rolfes, Brennpunkt in AuA, Nr. 2 aus 2011, S. 71.

SCHMITT-ROLFES FALTERMEIER
ANWALTSSOZIOETÄT

3. DOPPELTE SCHRIFTFORMKLAUSEL
BAG vom 20.05.2008, 9 AZR 382/07, Rn. 39.
4. JEWEILIGKEITSKLAUSELN
BAG vom 22.07.2010, 6 AZR 847/07
BAG vom 28.06.2007, 6 AZR 750/06.
BAG vom 18.11.2009, 4 AZR 493/08.
BAG vom 11.02.2009, 10 AZR 222/08.
5. AKTIENOPTIONEN
BAG vom 28.05.2008, 10 AZR 351/07, in NZA 2008, S. 1166 ff.
6. ZWEISTUFIGE AUSSCHLUSSFRIST
BAG vom 31.08.2005, 5 AZR 545/04, Os IV und Ls II, in NZA 2006, S. 324 ff
BAG vom 19.05.2010, 5 AZR 253/09.
7. KÜNDIGUNG DURCH EINSCHREIBEBRIEF
Däubler/Bonin/Deinert, 3. Auflage, Rn. 5 zu § 309 BGB.
8. BONUS UND BINDUNGSKLAUSEL
BAG vom 06.05.2009, 10 AZR 443/08
BAG vom 24.10.2007, 10 AZR 825/06
9. AUSGLEICHSKLAUSELN IN AUFHEBUNGSVERTRÄGEN
BAG vom 21.06.2011, 9 AZR 203/10.