

*Rechtsanwalt Dr. Günter Schmitt-Rolfes – Fachanwalt für Arbeitsrecht,
Schmitt-Rolfes Faltermeier*

„Arbeitsvertragsgestaltung und AGB-Kontrolle“

Vortrag am 15. Juni 2012

Dr. Schmitt-Rolfes befasste sich in seinem Vortrag mit dem Thema „Arbeitsvertragsgestaltung und AGB-Kontrolle“, welches insbesondere in der Praxis bei der Formulierung AGB-fester Arbeitsverträge von großer Bedeutung ist.

In einer kurzen Einleitung wies er – nach Hervorhebung eben dieser Bedeutsamkeit des Themas – zunächst daraufhin, dass bei der Formulierung von Arbeitsverträgen stets eine Rückbesinnung auf die Grundsätze des AGB-Rechts anzuraten sei. Denn nur auf diese Weise könne, in Kombination mit einer sorgfältigen Auswertung und Verfolgung der Rechtsprechung, der Versuch einer Prognose der AGB-Festigkeit einzelner Klauseln gelingen.

Im Folgenden ging der Referent auf die allgemeinen Grundsätze der AGB-Kontrolle ein und stellte klar, dass der Begriff der Vertragsbedingungen im Sinne des AGB-Rechts deutlich weiter zu verstehen sei als im Sinne des Schuldrechts. So seien auch Freiwilligkeitsvorbehalte, deren Einordnung als Vertragsbedingung anfangs umstritten war, unzweifelhaft Vertragsbedingungen in diesem Sinne und somit überprüfbar.

Sodann erläuterte er die zwei Säulen der arbeitsvertraglichen Inhaltskontrolle – das Transparenzgebot als formalen und die Angemessenheitskontrolle als materiellen Teil. Im Rahmen der formalen Kontrolle sei dabei neben dem gesetzlich vorgeschriebenen Gebot möglicher Klarheit und Durchschaubarkeit und dem ebenfalls gesetzlich festgesetzten Gebot der Rechtsklarheit (Täuschungsverbot) auch das Gebot möglichst weitgehender Konkretisierung und Bestimmtheit zu beachten. Letzteres ist zwar nicht im Gesetz verankert, doch wurde es von BGH und BAG als grundsätzlicher Teil des Transparenzgebots aufgestellt (BAG vom 31.08.2005 – 5 AZR 545/04; BGH vom 26.10.2005 – VIII ZR 48/05). In diesem Zusammenhang erinnerte *Dr. Schmitt-Rolfes* daran, dass die Auslegungsregel des § 305c II BGB nicht Teil des Transparenzgebots ist. Dies zeige sich schon in den unterschiedlichen Rechtsfolgen beider Regelungen. Im Rahmen der materiellen Kontrolle auf Angemessenheit wiederum sei insbesondere darauf zu achten, dass Hauptleistungspflichten gemäß § 307 III BGB nicht auf Angemessenheit sondern nur auf Transparenz zu überprüfen seien. Dabei seien nur das Arbeitsentgelt und die Arbeitszeit als Hauptleistungen zu qualifizieren, und dementsprechend nicht auf ihre Angemessenheit hin kontrollierbar.

Den Schwerpunkt des Vortrags stellte die Besprechung von Flexibilisierungsklauseln im Bereich der Hauptleistungspflichten im Arbeitsverhältnis – stets im Hinblick auf die aktuelle Rechtsprechung –

dar. *Dr. Schmitt-Rolfes* erläuterte im Rahmen der Flexibilisierung von Arbeitnehmerleistungen insbesondere die AGB-rechtliche Zulässigkeit von Versetzungsklauseln. Diese seien dann zulässig, wenn sie klar und verständlich, die Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgewogen und die Tätigkeiten gleichwertig seien. Stets zu beachten sei jedoch, dass eine Versetzungsklausel nur dann relevant werde, wenn die neue Tätigkeit nicht vertragskonform, also nicht mehr vom Direktionsrecht aus § 106 GewO erfasst sei. Im Folgenden wandte sich der Referent der Flexibilisierung von Arbeitgeberleistungen und hierbei primär dem Freiwilligkeitsvorbehalt zu, da die AGB-feste Formulierung dieser die Ansprüche aus betrieblicher Übung ausschließenden Klauseln besonders schwierig sei. So stehe zum Beispiel fest, dass laufendes Arbeitsentgelt aufgrund seiner Stellung im Synallagma zur Arbeitsleistung des Arbeitnehmers nicht unter einen Freiwilligkeitsvorbehalt gestellt werden könne. Was genau jedoch laufendes Entgelt und was eine dem Freiwilligkeitsvorbehalt unterstellbare Sonderzahlung sei, könne nicht immer so einfach beantwortet werden. Im Hinblick darauf verdiene vor allem die letzte hierzu ergangene Entscheidung des BAG Beachtung (BAG vom 18.1.2012 -10 AZR 612/10), in welcher es entschied, dass Sonderzahlungen, die jedenfalls auch Vergütung für erbrachte Arbeitsleistung darstellen, nicht vom ungekündigten Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Zeitpunkt außerhalb des Bezugszeitraums abhängen dürfen. Eine solche Klausel sei unangemessen benachteiligend.

Abschließend behandelte der Referent überblicksmäßig weitere Klauseln, wie etwa Ausgleichsklauseln in Aufhebungsverträgen, zweistufige Ausschlussfristen und die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen. Letztere stellte anschließend auch den Schwerpunkt der auf den Vortrag folgenden Diskussion dar, wobei vor allem die Frage nach der Zulässigkeit der Befristung von Führungspositionen erörtert wurde.

Stephanie Amschler
Wissenschaftliche Mitarbeiterin