

RATGEBER

Unwirksame Klauseln im Arbeitsvertrag



Vorwort

Ein Arbeitsvertrag hält die Pflichten und Rechte fest, die mit einem Arbeits-verhältnis einhergehen. Grundsätzlich verpflichten sich Arbeitnehmer dazu, die jeweils besprochenen Leistungen zu erbringen, wobei Arbeitgeber durch ihre Unterschrift unter dem Dokument zustimmen, sie dafür zu entlohnen.

Neben Regelungen zum Beginn sowie zur Dauer des Arbeitsverhältnisses deckt ein Arbeitsvertrag außerdem die Themen Arbeitszeit, Urlaub, Vergütung und Kündigung ab. Auch Vereinbarungen zur Probezeit, zur Entgeltfortzahlung bei Krankheit und zu Vertragsstrafen sind möglich. Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen können den Arbeitsvertrag ergänzen.

Je nachdem, um welche Tätigkeit es sich handelt, können Arbeitsverträge mehr oder weniger umfangreich gestaltet sein. Wichtig ist jedoch in beiden Fällen, dass Sie sich als Arbeitnehmer genau durchlesen, was Sie eigentlich unterschreiben und das Dokument nicht nur überfliegen. Denn nicht alle Klauseln im Arbeitsvertrag müssen auch zulässig sein – vor allem dann nicht, wenn sie eine Benachteiligung des Beschäftigten implizieren.

In diesem Ratgeber stellen wir Ihnen acht unwirksame Klauseln im Arbeitsvertrag vor und erklären, weshalb sie überhaupt als unzulässig angesehen werden. Zusätzlich zeigen wir Ihnen Beispiele auf, wie die jeweiligen Klauseln abgeändert werden müssten, um Bestand zu haben und beantworten die Frage, ob einzelne Formulierungen dazu führen können, dass der gesamte Vertrag seine Gültigkeit verliert.

Inhalt

1.	Welche Formulierungen sind im Arbeitsvertrag erlaubt, welche nicht?	1
1.1.	Überstunden als Ausbeutungsmaßnahme	2
1.2.	Vertragsstrafen, die den Rahmen sprengen	3
1.3.	Rückzahlung von Weiter- oder Fortbildungskosten	4
1.4.	Versetzung nur zugunsten des Arbeitgebers	5
1.5.	Schwangerschaftsverbot für Arbeitnehmerinnen	6
1.6.	Freiwilligkeitsvorbehalt: Absicherung für Arbeitgeber	7
1.7.	Wenn der Chef seine Meinung ändert: Widerspruchsvorbehalt	8
1.8.	Nachteile für Arbeitnehmer durch Ausschlussfristen	9
2.	Wann ist ein Arbeitsvertrag komplett ungültig?	10
	Impressum	11

1. Welche Formulierungen sind im Arbeitsvertrag erlaubt, welche nicht?

Seit dem Jahr 2002 müssen vorformulierte Klauseln in Arbeitsverträgen wie Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) behandelt werden. Daher bedarf es einer strengen Inhaltskontrolle durch die zuständigen Arbeitsgerichte. Für sogenannte „Alt-Verträge“, die vor 2002 geschlossen wurden, gilt diese Vorschrift jedoch erst seit 2003. Dadurch sollte gewährleistet werden, dass Arbeitgeber ausreichend Zeit hatten, um bestehende Verträge an die neue Rechtslage anzupassen.

Unwirksame Klauseln im Arbeitsvertrag gibt es jedoch auch heutzutage noch, auch wenn seit der Einführung der Kontrolle bereits einige Jahre vergangen sind. Anstatt neue Formulierungen zu verwenden, bleiben einige Arbeitgeber bei alten Vertragsmustern. Dass sich darin unzulässige Klauseln befinden, mag manchen nicht klar sein, andere bauen jedoch schlichtweg auf die Unwissenheit ihrer Mitarbeiter.

Grundsätzlich sind jegliche Vertragsklauseln unwirksam, die eine unangemessene Benachteiligung für Arbeitnehmer nach sich ziehen und zudem nicht mit den gesetzlichen Bestimmungen übereinstimmen. Rechte, die Beschäftigten von Gesetzeswegen her zugesprochen werden, dürfen in keinem Fall durch unwirksame Klauseln im Arbeitsvertrag relativiert werden. Acht dieser typischen Vertragsklauseln stellen wir Ihnen nun vor.



1.1. Überstunden als Ausbeutungsmaßnahme

„Etwaige Überstunden werden nicht gesondert vergütet, sondern sind mit dem Gehalt abgegolten.“



Dabei handelt es sich wohl um das gängigste Beispiel für unwirksame Klauseln im Arbeitsvertrag.

Es wird daraus weder deutlich, wie viele Überstunden von Arbeitnehmern verlangt werden, noch in welchem Zeitraum diese geleistet werden sollen.

Damit besteht eine unangemessene Benachteiligung des Beschäftigten.

Aus diesem Grund erachtete das Bundesarbeitsgericht (BAG) diese Formulierung in seinem Urteil vom 1. September 2010 (Az. 5 AZR 517/09) als unzulässig. Daraus ergibt sich: Geleistete Überstunden müssen entweder vom Arbeitgeber extra vergütet oder durch einen Freizeitausgleich kompensiert werden.

Eine Überstundenregelung im Arbeitsvertrag, die den genauen Umfang der zu leistenden Mehrarbeit vorschreibt, erachtete das BAG hingegen als zulässig (Urteil vom 16. Mai 2012, Az. 5 AZR 331/11). Eine solche Klausel könnte wie folgt lauten:

„Pro Monat sind bis zu ... Überstunden pauschal mit der Bruttovergütung gemäß § ... dieses Vertrages abgegolten. Darüber hinausgehende Überstunden werden auf der Grundlage des monatlichen Grundgehaltes gesondert vergütet.“

Die jeweilige Anzahl der Überstunden, die mit dem Gehalt abgegolten ist, darf jedoch das übliche Maß nicht überschreiten. Dies wäre beispielsweise bei 40 Stunden oder mehr der Fall, was dazu führt, dass diese Formulierung ebenfalls als Beispiel für unwirksame Klauseln im Arbeitsvertrag gelten würde.

1.2. Vertragsstrafen, die den Rahmen sprengen

„Der Arbeitnehmer verpflichtet sich für den Fall, dass er das Arbeitsverhältnis nicht vertragsgemäß antritt oder das Arbeitsverhältnis vertragswidrig beendet, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe von drei Bruttomonatsgehältern [...] zu zahlen.“



Klauseln, die Beschäftigte dazu verpflichten, eine Vertragsstrafe bei gewissen Pflichtverletzungen zu zahlen, sind keine Seltenheit.

Besonders häufig werden Strafen dieser Art fällig, wenn ein Arbeitnehmer die besprochene Tätigkeit erst gar nicht aufnimmt oder sich aus dem Unternehmen verabschiedet, ohne die jeweiligen Kündigungsfristen zu beachten.

Als Beispiel für unwirksame Klauseln im Arbeitsvertrag fungiert die Vertragsstrafe jedoch nur bedingt: Von zentraler Wichtigkeit ist die Höhe. Sie darf ein Bruttomonatsgehalt nicht übersteigen, ansonsten ist sie unzulässig. Bei drei Monatsgehältern (wie in der obigen Formulierung) muss der jeweilige Arbeitnehmer demnach keinen Cent an den Arbeitgeber zahlen.

Außerdem: Tritt ein Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis nicht an, obwohl dies im Arbeitsvertrag so vereinbart wurde, darf die Vertragsstrafe nicht höher sein als das Gehalt, was bei einer sofortigen Kündigung zu zahlen gewesen wäre. Dabei muss selbstverständlich der jeweiligen Kündigungsfrist Rechnung getragen werden.

Da diese beispielsweise in der Probezeit lediglich zwei Wochen beträgt, darf die Höhe der Vertragsstrafe nicht höher sein als das Gehalt für zwei Wochen. Ansonsten handelt es sich auch bei Formulierungen dieser Art um unwirksame Klauseln im Arbeitsvertrag.

1.3. Rückzahlung von Weiter- oder Fortbildungskosten

„Gegebenenfalls gewährte Fort- oder Weiterbildungskosten sind nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in voller Höhe zurückzuzahlen.“

Diese Formulierung ist ein weiteres Beispiel für unwirksame Klauseln im Arbeitsvertrag.

Zunächst einmal profitieren in der Regel Arbeitgeber und -nehmer gleichermaßen von einer möglichen Weiterbildung – jedoch nur, wenn sich der Mitarbeiter nicht kurz darauf dazu entschließt, das Unternehmen zu verlassen.

Handelt es sich um eine arbeitgeberfinanzierte Weiterbildung, kann daher vereinbart werden, dass der betroffene Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis eine bestimmte Zeit nach der Fortbildung nicht kündigen darf.

Dadurch soll sichergestellt werden, dass die Weiterbildung nicht nur auf den Vorteil des Mitarbeiters abzielt. Wie lange diesem eine Kündigung verwehrt bleibt, ist an gesetzlich festgesetzte Höchstwerte geknüpft und richtet sich nach der Dauer der jeweiligen Weiterbildungsmaßnahme.

Dem BAG zufolge gelten folgende Werte als Orientierung:

FORTBILDUNGSDAUER	ERLAUBTE VERTRAGSBINDUNG
Maximal 1 Monat	bis 6 Monate
Maximal 2 Monate	bis 1 Jahr
3 bis 4 Monate	bis 2 Jahre
Bis zu 1 Jahr	bis 3 Jahre
Mehr als 2 Jahre	bis 5 Jahre

Kündigt ein Arbeitnehmer vor Ablauf der jeweils vereinbarten Frist, kann ihm eine Rückerstattung der Weiterbildungskosten ganz legal auferlegt werden. Jedoch: Da in unserem Beispiel erst gar keine Frist definiert wurde, die den Mitarbeiter an das Unternehmen bindet, ist die Klausel ohnehin unwirksam.

Unwirksame Klauseln im Arbeitsvertrag wie diese können daher dazu führen, dass es dem Arbeitnehmer nicht nur zu jedem Zeitpunkt erlaubt ist, zu kündigen, sondern auch dazu, dass die Kosten für die Weiterbildung allein vom Arbeitgeber getragen werden müssen (BAG, Urteil vom 14. Januar 2009, Az.: 3 AZR 900/07).



1.4. Versetzung nur zugunsten des Arbeitgebers

„Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, falls nötig auch anderweitige zumutbare Tätigkeiten zu übernehmen, eventuell auch an einem anderen Ort.“



Es ist zwar korrekt, dass dem Arbeitgeber ein gewisses Weisungsrecht zukommt, allerdings darf er dieses nicht missbrauchen.

Er hat das Recht, einen Beschäftigten an einen anderen Arbeitsort oder in ein anderes Aufgabenfeld zu versetzen, muss dabei jedoch die Interessen des Arbeitnehmers berücksichtigen.

Zudem ist dieser nur dazu verpflichtet, die im Arbeitsvertrag vereinbarten Tätigkeiten auszuführen. Ein gänzlich anderes Aufgabengebiet ist daher nicht zulässig. Die neue Tätigkeit muss dem Landesarbeitsgericht (LAG) Köln zufolge mit der vertraglich vereinbarten identisch sein – zumindest, was den Inhalt angeht (Urteil vom 9. Januar 2007, Az.: 9 Sa 1099/06).

Da die oben genannte Klausel eine geringfügigere Aufgabe nicht explizit ausschließt, könnte sich daraus eine unangemessene Benachteiligung für den Beschäftigten ergeben. Unwirksame Klauseln im Arbeitsvertrag können demnach in vielfältiger Form auftreten. Um dies zu verhindern, könnten sich Arbeitgeber für die folgende Formulierungsweise entscheiden:

„Der Arbeitgeber hält es sich offen, dem Arbeitnehmer eine andere, der bisherigen Tätigkeit entsprechende Aufgabe zuzuweisen. Dabei wird der Arbeitgeber die Interessen des Arbeitnehmers berücksichtigen.“

1.5. Schwangerschaftsverbot für Arbeitnehmerinnen

„Die Arbeitnehmerin verpflichtet sich dazu, ab Beschäftigungsbeginn vier Jahre auf eine Schwangerschaft zu verzichten. Wird diese Pflicht nicht eingehalten, muss sie mit einer sofortigen Kündigung rechnen.“

Es existieren unwirksame Klauseln im Arbeitsvertrag, die so offensichtlich rechts-widrig sind, dass es kaum einer Erklärung bedarf.

Natürlich hat der Arbeitgeber nicht das Recht dazu, Arbeitnehmerinnen vorzuschreiben, wann sie sich der Gründung einer Familie widmen dürfen oder wie lange dies aufgeschoben werden muss.

In diesem Fall würde ein „sittenwidriger Arbeitsvertrag“ vorliegen.

Werden Frauen innerhalb der im obigen Beispiel genannten Frist von vier Jahren schwanger, ist eine Kündigung durch den Arbeitgeber unwirksam. Laut § 9 des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) ist eine Kündigung in der Schwangerschaft zudem grundsätzlich unzulässig, wenn dem Arbeitgeber diese bekannt war.

1.6. Freiwilligkeitsvorbehalt: Absicherung für Arbeitgeber

„Sonstige, in diesem Vertrag nicht vereinbarte Leistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer sind freiwillig und können jederzeit widerrufen werden. Auch wenn der Arbeitgeber sie mehrmals und regelmäßig erbringen sollte, erwirbt der Arbeitnehmer dadurch keinen Rechtsanspruch für die Zukunft.“



Wenn im Arbeitsrecht die Rede von sogenannten Freiwilligkeitsvorbehalten ist, geht es meist um diverse Sonderzahlungen wie z. B. Weihnachtsgeld oder 13. Monatsgehalt.

Durch die oben genannte Klausel möchten sich Arbeitgeber meist absichern, falls sie zukünftig nicht mehr in der Lage sein sollten, die angesprochenen Zahlungen zu tätigen.

Doch auch hier handelt es sich um ein Beispiel für unwirksame Klauseln im Arbeitsvertrag. Begründet ist dies darin, dass nicht genau definiert wurde, um welche freiwilligen Leistungen es konkret geht. Beziehen sich Arbeitgeber demnach nicht ausschließlich auf Jahressonderzahlungen oder ähnliches, ist die Klausel unwirksam (BAG, Urteil vom 14. September 2011, Az.: 10 AZR 526/10).

Arbeitsverträge unterliegen einem strengen Transparenzgebot, das im obigen Beispiel verletzt wurde. Sollte es zu einer Prüfung des Vertrages vor Gericht kommen, könnte es bei einer solchen Formulierung dazu kommen, dass Beschäftigte ein Recht auf Sonderzahlungen haben, obwohl dies durch ebendiese Klausel ausgeschlossen werden sollte.

1.7. Wenn der Chef seine Meinung ändert: Widerspruchsvorbehalt

„Der Arbeitnehmer erhält ein jährliches Weihnachtsgeld in Höhe eines Bruttomonatsgehalts. Das Weihnachtsgeld kann aus wirtschaftlichen Gründen widerrufen werden.“

Wie auch beim Freiwilligkeitsvorbehalt möchten sich Arbeitgeber hier die Möglichkeit offen halten, beispielsweise das Weihnachtsgeld nicht für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses zahlen zu müssen.

Ein Unterschied zu Freiwilligkeitsvorbehalten besteht jedoch darin, dass es sich um eine unbefristete Sonderzahlung handelt, die dem Arbeitnehmer zugesagt wurde.



Mit der oben genannten Formulierung versuchen Arbeitgeber also, das zunächst zugesprochene Recht auf Sonderzahlungen auch wieder zurückziehen zu können, sollten die Umstände danach verlangen. So einfach haben es Arbeitgeber jedoch nicht.

Es bedarf vielmehr genauer Voraussetzungen, die einen Widerruf rechtfertigen, sonst können unwirksame Klauseln im Arbeitsvertrag auch in dieser Form auftreten. Ein unbeschränktes Widerspruchsrecht des Arbeitgebers, von dem zudem jederzeit Gebrauch gemacht werden kann, ist nicht rechters.

Hinzu kommt, dass die im Vertrag vereinbarten Begründungen auch wirklich vorliegen müssen, sollte der Arbeitgeber die entsprechenden Sonderzahlungen widerrufen. Dies entschied der BAG in seinem Urteil vom 11. Oktober 2006 (Az.: 5 AZR 721/05). Hier macht es sich bezahlt, auf Transparenz zu bauen und die Begründungen eindeutig, klar und verständlich zu formulieren.

1.8. Nachteile für Arbeitnehmer durch Ausschlussfristen

„Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von einem Monat nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.“



Wie bereits erwähnt, zeichnen sich unzulässige Klauseln im Arbeitsvertrag meist durch eine unangemessene Benachteiligung für den Arbeitnehmer aus.

In diesem Fall verhält es sich nicht anders: Ausschlussfristen an sich sind nicht rechtswidrig, vielmehr stellen sie sicher, dass die gegenseitigen Ansprüche schnell ausgeglichen werden.

Dazu zählen etwa Fahrtkostenerstattungen oder Gehaltszahlungen aufseiten des Arbeitnehmers oder der Erhalt von Arbeitsmaterialien oder Büroschlüsseln aufseiten des Arbeitgebers.

Ist die Frist jedoch zu gering angesetzt, gesellt sich diese Formulierung ebenfalls zu den Beispielen für unwirksame Klauseln im Arbeitsvertrag. Dies hat zur Folge, dass gar keine Ausschlussfrist gilt. Stattdessen greift die im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) verankerte gesetzliche Verjährungsfrist von drei Jahren. Dadurch wird Beschäftigten eine weitaus größere Zeitspanne zugesprochen, in der sie ihre Ansprüche geltend machen können.

Grundsätzlich gilt, dass Ausschlussfristen in keinem Fall nur für eine Vertragspartei Nachteile bedeuten dürfen. Um solch unwirksame Klauseln im Arbeitsvertrag zu vermeiden, sollte die Formulierung eine Ausschlussfrist aufweisen, die ab dem Moment der Fälligkeit der Ansprüche mindestens drei Monate beträgt. Dies beschloss der BAG in seinem Urteil vom 28. September 2005 (Az.: 5 AZR 52/05).

Außerdem von zentraler Wichtigkeit ist die Überschrift, unter welcher die Ausschlussfristen aufgelistet sind: Lautet diese beispielsweise „Sonstiges“ oder „Schlussbestimmungen“, so wird die Klausel als überraschend angesehen. Unwirksame Klauseln im Arbeitsvertrag können demnach auch mit einer korrekten Frist als solche angesehen werden (BAG, Urteil vom 31. August 2005, Az.: 5 AZR 454/04).

2. Wann ist ein Arbeitsvertrag komplett ungültig?

Um sicherzustellen, dass vermeintlich ungültige Klauseln im Arbeitsvertrag nicht das gesamte Dokument außer Kraft setzen, bauen einige Arbeitgeber im Arbeitsrecht auf die sogenannte „salvatorische Klausel“. Diese kann wie folgt lauten:

„Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam oder undurchführbar sein oder nach Vertragsschluss unwirksam oder undurchführbar werden, bleibt davon die Wirksamkeit des Vertrages im Übrigen unberührt.“

Salvatorische Klauseln mögen zwar zunächst einmal sinnvoll erscheinen, sind allerdings an und für sich unnötig. Denn: Auch wenn unwirksame Klauseln vorhanden sind, resultiert daraus nicht automatisch ein gänzlich ungültiger Arbeitsvertrag. Die entsprechende Klausel ist in einem solchen Fall nicht anwendbar; an ihre Stelle tritt dann die gesetzliche Regelung. Dies besagt § 306 BGB. Ein Arbeitsvertrag ist daher nur selten komplett ungültig. Ob dies der Fall ist, wird in der Regel vor dem Arbeitsgericht entschieden.

Dennoch empfiehlt es sich, einen Anwalt für Arbeitsrecht zu konsultieren und ihn das Dokument überprüfen zu lassen, bevor Sie als Arbeitnehmer Ihre Unterschrift darunter setzen. Oft befinden sich im Arbeitsvertrag unwirksame Klauseln, die nicht auf den ersten Blick auszumachen sind. Mit einem professionellen Rechtsbeistand sind Sie daher auf der sicheren Seite.



Impressum

Unter diesem Link gelangen Sie zu unserem Impressum: [Impressum](#)

Bildnachweise

- © *BernardaSv - Istockphoto.com*
- © *Marilyn Nieves - Istockphoto.com*
- © *Les Cunliffe - Fotolia.com*
- © *EtiAmMos - Istockphoto.com*
- © *monkeybusinessimages - Istockphoto.com*
- © *biker3 - Fotolia.com*
- © *Photographee.eu - Fotolia.com*
- © *ATIC12 - Istockphoto.com*
- © *Picture-Factory - Fotolia.com*
- © *Vladstudioraw - Istockphoto.com*