



**Unwirksamkeit von „doppelten Schriftformklauseln“
im Arbeitsvertrag
- News vom 23.06.2009 -**

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass eine vom Arbeitgeber in einem formulärmäßigen Arbeitsvertrag als allgemeine Geschäftsbedingung verwendete sog. „doppelte Schriftformklausel“ bei einem Arbeitnehmer den Eindruck erwecken kann, dass jede spätere vom Vertrag abweichende mündliche Abrede nichtig sei.

Eine zu weit gefasste „doppelte Schriftformklausel“ ist daher nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts irreführend und benachteiligt den Arbeitnehmer deshalb unangemessen im Sinne von § 307 Abs. 1 BGB.

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20.05.2008, AZ: 9 AZR 382/07)

Anmerkung:

Doppelte Schriftformklauseln gehörten bis zu der gegenständlichen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zum üblichen Standard bei der Arbeitsvertragsgestaltung. Derartige Schriftformklauseln, die nicht nur für Vertragsänderungen die Schriftform vorschreiben, sondern auch Änderungen der Schriftformklausel ihrerseits der Schriftform unterstellen, können regelmäßig nicht durch eine die Schriftform nicht wahrende Vereinbarung abgedungen werden.

Diese „doppelten Schriftformklauseln“ dienen dem Zweck, der Entstehung von Ansprüchen von Arbeitnehmern aus „betrieblicher Übung“ vorzubeugen.

Unter einer betrieblichen Übung ist die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers zu verstehen, aus denen die Arbeitnehmer schließen können, ihnen solle eine Leistung oder eine Vergünstigung auf Dauer eingeräumt werden. Durch die betriebliche Übung erwachsen für den Arbeit-

BERLIN

KNAACKSTRASSE 22/24
(AM WASSERTURM)
10405 BERLIN
FON 030 / 48 48 82 - 0
FAX 030 / 48 48 82 48
BERLIN@RKKM.DE

HAMBURG

HEUBERGREDDER 12
22297 HAMBURG
FON 040 / 521 08 70 0
FAX 040 / 521 08 70 10
HAMBURG@RKKM.DE

BRANDENBURG (HAVEL)

KIRCHHOFSTRASSE 17
(VILLA REICHSTEIN)
14776 BRANDENBURG
TEL. +49 (0)3381 / 80 43 53-0
FAX +49 (0)3381 / 80 43 53-5
BRANDENBURG@RKKM.DE

DRESDEN

ROQUETTESTRASSE 55
01157 DRESDEN
FON 0351 / 4 40 06 30
FAX 0351 / 4 40 06 3
dresden@rkkm.de

RECHTSANWÄLTE *

OLIVER KISPERT LL.M.¹

TILO KRAUSE^{2, 3}

SEBASTIAN WEISS⁴

DIERK MEINRENKEN⁵

JÖRN FRANZ⁶

JAN HARTMANN

THORSTEN KRULL

Dr. Giorgio Reinheldt⁷

Dr. Uwe Mosig⁸

Henryk Füg

Jörg Dawidczak

STEUERBERATER

JEAN-PAUL WENDORFF

(StB i.S.d. § 58 S.1 StBERG)

FACHANWÄLTE

1 FA STEUERRECHT

2 FA FÜR ARBEITSRECHT

3 FA FÜR MIETRECHT UND

WOHNUNGSEIGENTUMSRECHT

4 FA FÜR FAMILIENRECHT

5 FA FÜR VERKEHRSRECHT

6 FA FÜR ARBEITSRECHT

7 FA FÜR STEUERRECHT

8 FA FÜR STRAFRECHT

nehmer sodann arbeitsvertragliche Ansprüche auf die üblich gewordenen Leistungen (z.B. Gratifikationen).

Die Verwendung der doppelten Schriftformklausel diene dem Zweck, dass der Verstoß gegen das Schriftformerfordernisse gemäß § 125 Satz 2 BGB zur Nichtigkeit der mündlichen Änderungsabrede führen sollte.

Der Arbeitgeber verwendete im entschiedenen Fall in einem Formulararbeitsvertrag nachstehende Schriftformklausel:

„Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages sind, auch wenn sie bereits mündlich getroffen wurden, nur wirksam, wenn sie schriftlich festgelegt und von beiden Parteien unterzeichnet worden sind. Dies gilt auch für den Verzicht auf das Schriftformerfordernis.“

Das Bundesarbeitsgericht hat zunächst den Grundsatz herausgestellt, dass sich das Prinzip des Vorrangs individueller Vertragsabreden nach § 305b BGB auch gegenüber wirksamen konstitutiven Schriftformklauseln durchsetzt. Individuelle Vertragsabreden nach § 305b BGB setzen sich daher auch gegenüber wirksamen konstitutiven Schriftformklauseln durch. Gleichwohl hat das Arbeitsgericht klargestellt, dass das Rechtsinstitut der betrieblichen Übung keine Individualabrede im Sinne des § 305 b BGB darstellt.

Das Bundesarbeitsgericht hat sodann aber entschieden, dass arbeitsvertragliche „doppelte Schriftformklauseln“, nach denen Änderungen und Ergänzungen des Vertrags ebenso der Schriftform bedürfen wie der Verzicht auf das Schriftformerfordernis, nicht nur Änderungen und Ergänzungen durch betriebliche Übungen erfassen.

Vielmehr werden nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts auch ausdrückliche, mündliche Abreden erfasst. Soweit aber die Wirksamkeit ausdrücklicher, mündlicher Abreden zwischen den Arbeitsvertragsparteien ausgeschlossen wird, ist die Klausel unangemessen benachteiligend im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB, weil sie über die Rechtslage täuscht. Dass die Klausel teilweise - soweit dadurch das Entstehen eines Anspruchs aus betrieblicher Übung verhindert werden soll - nicht unangemessen sein könnte, führt nicht zu ihrer Teilwirksamkeit. Vielmehr gilt für den Bereich Allgemeiner Geschäftsbedingungen im Arbeitsrecht das aus § 306 Abs. 2 BGB abgeleitete Verbot der geltungserhaltenden Reduktion, so dass selbst ein nur partiell unwirksamer Klauselinhalt im Ergebnis zur Unwirksamkeit der gesamten Klausel führt. Ansonsten könnte der Verwender gefahrlos beliebige Klauseln vereinbaren. Der Vertragspartner würde über die Reichweite der Klausel getäuscht. Das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB liefe leer.

Die „doppelte Schriftformklausel“ im streitgegenständlichen Arbeitsvertrag war daher nach Ansicht des BAG insgesamt unwirksam und stand dem Anspruch aus betrieblicher Übung nicht entgegen. Dem Arbeitnehmer stand im Ergebnis ein Anspruch auf die Vergünstigung nach den Grundsätzen der betrieblichen Übung zu.

Jörn Franz

Fachanwalt für Arbeitsrecht