

Fragen & Antworten:

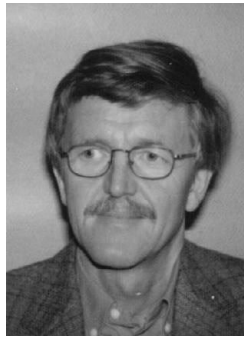
Kurt Ditschler

**Arbeitsverträge
auf
dem Prüfstand**

Arbeitshilfe Nr. 93

 **DITSCHLER**
Seminare & Arbeitshilfen
zum Arbeits- und Sozialrecht

Der Autor



Kurt Ditschler **Dozent für Arbeits- und Sozialrecht**

Geistes- und sozialwissenschaftliches Studium: Theologie, Pädagogik, Soziologie, Psychologie und Rechtsdidaktik in Göttingen und Marburg/Lahn.

Von 1978 bis 1994 Dozent am Wilhelm-Polligkeit-Institut in Frankfurt/Main mit Schwerpunkten Arbeits-, Tarif- und Sozialrecht.

Seit 1995 freiberuflich tätig als Dozent für verschiedene Akademien und Hochschulen.

Autor zahlreicher Fachbücher zum BAT, TVöD, BSHG, SGB XII, Betreuungsrecht und zur Pflegeversicherung.

Wenn in der Arbeitshilfe nur die weibliche oder männliche Bezeichnung verwendet wird, ist damit immer auch das andere Geschlecht gemeint.

Den Ehegatten sind die Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz gleichgestellt: in der Arbeitshilfe sind stets beide Personengruppen gemeint, wenn nur eine von ihnen genannt ist.

Kurt Ditschler, Dozent für Arbeits- und Sozialrecht
Arbeitsverträge auf dem Prüfstand
Arbeitshilfe für die Praxis Nr. 93
September 2018

Diese Arbeitshilfe ist nach bestem Wissen auf der Grundlage der Veröffentlichungen der Tarifvertragsparteien erstellt, dennoch kann eine Gewähr nicht übernommen werden.

© Ditschler Verlag – Hermann-Hesse-Straße 6 - 27356 Rotenburg (Wümme)
Fax 05551 919371
Mail: verlag@ditschler-seminare.de
www.ditschler-seminare.de

Arbeitsverträge auf dem Prüfstand

Einführung

Im Arbeitsvertrag werden Regelungen getroffen, die die Bedingungen für das abgeschlossene Arbeitsverhältnis festlegen.

Ärgerlich ist es, wenn sich herausstellt, dass eine solche Regelung unwirksam ist.

Wenn in einem Arbeitsvertrag steht

§ 12 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit von der / dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden.

dann gehen beide Vertragsparteien davon aus, dass beiderseitige Ansprüche verfallen sind, wenn sie nicht spätestens nach drei Monaten schriftlich geltend gemacht worden sind.

Diese Regelung wird standardmäßig in Arbeitsverträgen vereinbart, damit beide Vertragsparteien nicht mit rückwirkenden Ansprüchen im Rahmen der dreijährigen Verjährungsfrist rechnen müssen. Entgeltabrechnungen sind nach Ablauf der Ausschlussfrist nicht mehr anfechtbar; beide Vertragsparteien müssen nicht mehr mit Forderungen nach Rück- und Nachzahlungen rechnen.

Über Jahr und Tag wird diese Regelung praktiziert und plötzlich stellt das Bundesarbeitsgericht fest: Bei dieser Regelung über die Ausschlussfrist in einem Arbeitsvertrag handelt es sich um eine unwirksame Klausel.

Zu klären ist:

- **Warum ist diese Regelung eine unwirksame Klausel?**
- **Wann liegen in einem Arbeitsvertrag Klauseln vor?**
- **Wann sind Klauseln unwirksam?**
- **Wie wird die Unwirksamkeit geprüft?**
- **Was gilt im Arbeitsverhältnis, wenn eine Regelung unwirksam geworden ist?**
- **Wie kann man unwirksame Klauseln durch wirksame Klauseln ersetzen?**
- **Wie kann für bestehende Arbeitsverträge eine wirksame Klausel vereinbart werden?**
- **Was gilt, wenn die unwirksame Klausel Bestandteil eines anzuwendenden Tarifvertrags ist?**

Diese Arbeitshilfe gibt Antworten auf diese Fragen und soll dabei helfen, den Arbeitsvertrag wieder mit allen seinen Regelungen wirksam zu machen.

Ausgangspunkt für die laufende Revision eines Arbeitsvertragsformulars ist das aktuelle Urteil des BAG vom 18. September 2018 über die Wirksamkeit einer Klausel zu den Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag.

Northeim, im September 2018

Kurt Ditschler

Arbeitsverträge auf dem Prüfstand

FAQ – Verzeichnis der Fragen

Frage	Die Unwirksamkeit von arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen (aktuelles BAG – Urteil)
1	Warum kann eine arbeitsvertragliche Ausschlussfrist unwirksam sein?
2	Welche Rechtsfolgen hat eine unwirksame Ausschlussfrist im Arbeitsvertrag?
3	Wann ist eine Ausschlussfrist nicht klar und verständlich?
4	Für welche Arbeitsverträge gilt das BAG-Urteil zu den Ausschlussfristen?
5	Für welche Arbeitgeber gilt das BAG-Urteil zu den Ausschlussfristen nicht?
6	Für welche Arbeitgeber gilt das BAG-Urteil zu den Ausschlussfristen?
7	Wann sind Regelungen zu den Ausschlussfristen unwirksam?
8	Wie muss die Ausschlussfrist im Arbeitsvertragsformular verändert werden?
9	Wie wird die Ausschlussfrist im Arbeitsvertrag einvernehmlich verändert?
10	Wie wird die Ausschlussfrist bei einer Vertragsänderung verändert?
11	Kann die Ausschlussfrist durch eine Betriebsvereinbarung verändert werden?

Arbeitsverträge auf dem Prüfstand

FAQ – Verzeichnis der Fragen

Frage	Die Prüfung des Arbeitsvertragsformulars
12	Welche Prüfschritte sind durchzuführen?
13	Welche Anforderungen gibt es durch das Nachweisgesetz?
14	Wann benutzt der Arbeitgeber „Allgemeine Geschäftsbedingungen“ (AGB)?
15	Welche Regelungen gibt es im BGB für die Verwendung von AGB?
16	Wie wird eine Inhaltskontrolle des Arbeitsvertrags durchgeführt?
17	Wie wird der Blue-Pencil-Test bei der Inhaltskontrolle durchgeführt?
18	Wie werden unwirksame Bestimmungen im Arbeitsvertrag beseitigt?
19	Welche Beispiele gibt es für unwirksame AGB-Klauseln?
20	Wann ist eine Klausel über Nebentätigkeiten unwirksam?
21	Wann ist die Klausel über den Ausschluss von Tarifsteigerungen unwirksam?
22	Wann sind Widerrufsvorbehalte unwirksam?
23	Wann ist eine doppelte Schriftformklausel unwirksam?
24	Wann ist die Erweiterung des Direktionsrechts unwirksam?
25	Wann ist ein Freiwilligkeitsvorbehalt unwirksam?
26	Wann ist ein freiwilliger, widerruflicher Vorbehalt unwirksam?
27	Wann ist die Geltung einer Betriebsordnung unwirksam?
28	Wann ist eine Klausel über eine Versetzungsmöglichkeit unwirksam?
29	Welche Klauseln müssen in Arbeitsverträgen vermieden werden (Beispiele)?
30	Welche Regelungen gehören nicht in einen Arbeitsvertrag?
31	Welche Regelungen in einem Arbeitsvertrag schränken die Flexibilität ein?
32	Welche Regelungen aus dem TVöD sollten übernommen werden?
33	Welche versteckten Klauseln müssen an den richtigen Ort gebracht werden?
34	Welche Regelungslücken müssen geschlossen werden?
35	Wie ist die Anbindung an den TVöD im Arbeitsvertrag zu vereinbaren?
36	Welche Arbeitsgerichtsurteile gibt es zu unwirksamen Klauseln?
37	Wie sieht die Prüfung eines Arbeitsvertragsformulars aus (Beispiel)?

Arbeitsverträge auf dem Prüfstand

1

Warum kann eine arbeitsvertragliche Ausschlussfrist unwirksam sein?

1

Im Arbeitsvertrag wird vereinbart:

§ 12 Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit von der / dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden.

Das Arbeitsverhältnis endet am 30. Juni 2018.

Im Juli 2018 können aufgrund der Ausschlussfrist nur noch Ansprüche geltend gemacht werden, die in den letzten 3 Monaten entstanden sind. Die Ansprüche aus der Zeit vor dem 1. April 2018 sind in vollem Umfang verfallen.

Die arbeitsvertragliche Ausschlussfrist ersetzt die gesetzliche Verjährungsfrist:

BGB	§ 195 BGB Regelmäßige Verjährungsfrist
Die regelmäßige Verjährungsfrist beträgt drei Jahre.	

Im Arbeitsvertrag kann die gesetzliche Verjährungsfrist von drei Jahren bis auf drei Monate verkürzt werden.

Am 18. September 2018 hat jetzt das Bundesarbeitsgericht entschieden (Az.: 9 AZR 162/18):

Eine vom Arbeitgeber vorformulierte arbeitsvertragliche Verfallklausel, die ohne jede Einschränkung alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und damit auch den ab dem 1. Januar 2015 von § 1 MiLoG garantierten Mindestlohn erfasst, verstößt gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB und ist - jedenfalls dann - insgesamt unwirksam, wenn der Arbeitsvertrag nach dem 31. Dezember 2014 geschlossen wurde.

Die Ausschlussklausel verstößt gegen § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB.

Sie ist nicht klar und verständlich, weil sie entgegen § 3 Satz 1 MiLoG den ab dem 1. Januar 2015 zu zahlenden gesetzlichen Mindestlohn nicht ausnimmt.

Die Klausel kann deshalb auch nicht für den Anspruch auf andere Leistungen aus dem Arbeitsverhältnis aufrechterhalten werden (§ 306 BGB).

Die Regelung aus § 12 des Arbeitsvertrags ist unwirksam. Stattdessen gilt die gesetzliche Regelung aus § 195 BGB Regelmäßige Verjährungsfrist.