

Handschriftliche Zusätze im Vertrag

Müssen handschriftliche Zusätze im Arbeitsvertrag auf AGB kontrolliert werden? ■ Die Kita-Leitung und die langjährige Mitarbeiterin sind sich einig, der Arbeitsvertrag wird kurzerhand handschriftlich ergänzt. Liegt hier eine Klausel vor, die einer AGB-rechtlichen Überprüfung unterfällt?



Joachim Schwede
Rechtsanwalt in Aichach

Gerade hat das LAG Berlin-Brandenburg entschieden, dass handschriftliche Zusätze in einem Formularvertrag nur dann den gesetzlichen Anforderungen des AGB-Rechts unterfallen sollen, wenn sie auch für eine Vielzahl von Verträgen genutzt werden sollen¹. Ein Mitarbeiter eines Reinigungsunternehmens erhielt als Zusatz zu seinem Arbeitsvertrag ein Informationsblatt zu seinen Einsatzzeiten und -orten, in das handschriftlich eingefügt wurde, zu welchen Zeiten er arbeiten sollte. Als der Arbeitgeber die Arbeitszeiten änderte, pochte der Mitarbeiter weiterhin auf die ursprünglichen Zeiten und berief sich auf eine AGB-rechtliche Unwirksamkeit der Klausel zur Regelung seiner Arbeitszeit. Das LAG wies das zurück: Handschriftliche Zusätze in einem Formularschreiben können zwar auch AGB darstellen, allerdings nur, wenn es sich um einen mehrfach verwendeten Zusatz handele².

Keine AGB-rechtliche Überprüfung handschriftlicher Zusätze möglich?

Diese – arbeitgeberfreundliche – Herangehensweise an das Thema ist falsch: Es ist in der Tat unerheblich, in welcher Form und auf welche Art und Weise die Fixierung vorformulierter Vertragsbedingungen erfolgt. Dies geschieht übli-

cherweise in Schriftform (z.B. Ausdruck gespeicherter Daten oder handschriftlich), aber auch eine nur im Gedächtnis gespeicherte Formulierung kann »vorformuliert« sein. Nach Sinn und Zweck der AGB-Kontrolle kommt es ausschließlich darauf an, dass nicht erst zwischen den Parteien verhandelt und dann ad hoc für den zuvor konkret verhandelten Sachverhalt etwas formuliert wird, sondern dass einer der Vertragspartner die Bedingungen nach seinen Vorstellungen generalisierend für eine Mehrzahl ähnlicher Rechtsverhältnisse »vorformuliert« hat, d.h. bereits vorbereitet hat.

Hinsichtlich des Merkmals »für eine Vielzahl von Fällen muss die Vertragsbedingung vorformuliert sein«, wird für Arbeitsverträge mit § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB der Anwendungsbereich der AGB-Kontrolle erweitert. §§ 305c Abs. 2, 306 und 307 bis 309 BGB finden auf vorformulierte Vertragsbedingungen auch dann Anwendung, wenn diese nur zur einmaligen Verwendung bestimmt sind und soweit der Arbeitnehmer aufgrund der Vorformulierung auf ihren Inhalt keinen Einfluss nehmen konnte. Damit muss gerade keine mehrfache Verwendung vorliegen.

Folgen für die Praxis in der Kita

Ergänzungsbedarf bei Arbeitsverträgen entsteht i.d.R. dann, wenn der Arbeitsvertrag Interpretationsspielraum gibt. Gerade bei Regelungen zum Aufgabenbereich, zur Arbeitszeit, zur Vergütung oder zu Fortbildungen ziehen viele Arbeitgeber schwammige Formulierungen vor, um sich nicht unnötig binden zu müssen oder weil – ganz banal – un-

passende Formulare kritiklos übernommen wurden. Die Folgen können unangenehm sein: Entsteht Konkretisierungsbedarf bedarf es zum einem der Bereitschaft des Mitarbeiters, »mitzuziehen«, weil anderenfalls der steinige Weg über eine Änderungskündigung zu gehen wäre, zum anderen können solche konkretisierenden Zusätze sich aus AGB-rechtlichen Erwägungen heraus als unwirksam entpuppen.

Grundsätzlich ist deswegen anzuraten, größtmögliche Sorgfalt bereits auf die Gestaltung des Arbeitsvertrags zu legen³. Die Formulierung z.B. bei der Einstellung einer Gehilfin »Frau Huber wird in verschiedenen Bereichen der Kita überwiegend mit Hilfstätigkeiten eingesetzt«, bietet zwar einerseits einige Optionen beim Einsatz von Frau Huber, allerdings auch das Potential für spätere Auseinandersetzungen.

Fazit

Wenn Konkretisierungen des Arbeitsvertrags erfolgen sollen, ist darauf zu achten, diese auch als Ergebnis einer individuellen Absprache niederzulegen und das wiederum so eindeutig und gesetz- bzw. rechtssprechungskonform, dass diese Ergänzung ggfs. auch einer AGB-rechtlichen Kontrolle standhält. Wird also die bisherige Formulierung im Arbeitsvertrag einer Erzieherin »Frau Meier arbeitet während der Öffnungszeiten der Kita« nach einer individuellen Absprache konkretisiert, könnte diese dann wie folgt lauten »Nach Individueller Absprache mit Frau Meier arbeitet diese ab dem 01.11.2016 von Montag bis Freitag jeweils von 8.30 Uhr bis 14.30 Uhr. Diese Vereinbarung ersetzt die bisherige Arbeitszeitregelung (Ziff. XY) im Arbeitsvertrag von Frau Meier vom 01.01.2014.« ■

→ CHECKLISTE: DER WEG ZUR EINDEUTIGEN FORMULIERUNG

Schritt 1: Der Arbeitsvertrag sollte so konkret wie möglich Rechte und Pflichten der Parteien formulieren und individuell auf das jeweilige Arbeitsverhältnis angepasst sein – Unklarheiten gehen stets zu Lasten des Arbeitgebers!

Schritt 2: Entsteht Anpassungsbedarf sollte dieser als Ergebnis einer individuellen Absprache zwischen den Parteien erfolgen – sonst wird ggfs. eine Änderungskündigung erforderlich!

Schritt 3: Auch die Änderungsvereinbarung muss rechtssicher formuliert sein und sollte gleichzeitig Bezug auf die zu ersetzende Vertragsklausel nehmen; passiert das nicht, kann bereits aus dem Nebeneinander von alter und neuer Vereinbarung eine AGB-relevante Rechtsunsicherheit folgen.

Schritt 4: Es ist unerlässlich, darauf hinzuweisen, dass die Schriftform von Arbeitsvertrag und Zusatzvereinbarungen ohne jede Alternative ist.

Fußnoten

- 1 LAG Berlin-Brandenburg, BeckRS 2016, 72999.
- 2 Unter Berufung auf BGH, BGHZ 115, 391.
- 3 Siehe hierzu Schwedel/Geiersbach, Personalführung für die Kita-Leitung, S. 29 ff.