

## Schriftform und Arbeitsvertrag

Das Bundesarbeitsgericht hat sich mit Urteil vom 20.05.2008 zu der sogenannten „doppelten Schriftformklausel“ in Arbeitsverträgen geäußert. Hierbei ist zu beachten, dass die Formulierungen im Arbeitsvertrag seitens des Arbeitgebers von den Gerichten im Allgemeinen als sogenannte „allgemeine Geschäftsbedingungen“ aufgefasst werden. Aber egal, was Arbeitgeber und Arbeitnehmer schriftlich im Arbeitsvertrag verabredet haben, individuelle Absprachen haben stets Vorrang. Dieses Prinzip des Vorrangs setzt sich auch gegenüber sogenannten doppelten Schriftformklauseln durch. Weiterhin erfasst der Vorrang von Individualabreden zwar nicht betriebliche Übungen, eine zu weit gefasste Schriftformklausel wird aber nicht auf das „richtige“ Maß zurückgeführt, sondern wird insgesamt als unwirksam angesehen.

Im Rechtsstreit hatten Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Anstellungsvertrag vereinbart: „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.“ Gestritten haben die Parteien hierbei über die Zahlung der Miete für eine am Arbeitsort vom Arbeitgeber angemietete Wohnung. Der Arbeitnehmer hatte dem Arbeitgeber monatlich eine Exceltabelle mit einer Aufstellung des monatlichen Budgets übersandt. Darin waren auch die Kosten für die Miete der Wohnung enthalten. Der Arbeitgeber erstattete diese Aufwendungen monatlich. Im Arbeitsvertrag stand hiervon nichts. Nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber die weitere Erstattung der Miete für die Monate bis zum Ablauf des Arbeitsverhältnisses verweigert. Der Arbeitgeber berief sich hierbei auf das Schriftformerfordernis laut Arbeitsvertrag.

Das Bundesarbeitsgericht hat hingegen bestätigt, dass dem Arbeitnehmer die Erstattung der Miete aus betrieblicher Übung zusteht. Unter betrieblicher Übung wird hierbei die regelmäßige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers verstanden, aus denen der Arbeitnehmer schließen kann, ihm soll eine Leistung oder eine Vergünstigung auf Dauer eingeräumt werden. Dieses Verhalten des Arbeitgebers wird vom Arbeitnehmer durch widerspruchslose Inanspruchnahme der Leistung angenommen. Eine betriebliche Übung ist für jeden Gegenstand vorstellbar, der arbeitsvertraglich geregelt werden kann. Schriftform ist nicht nötig. Entscheidend ist, wie der Arbeitnehmer das Verhalten des Arbeitgebers nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung aller Begleitumstände verstehen durfte. Das Bundesarbeitsgericht hat deshalb bestätigt, dass zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages eine betriebliche Übung auf Erstattung der Miete entstanden ist. Der Arbeitnehmer nahm die Miete in das monatliche Budget auf, der Arbeitgeber ersetzte diese Aufwendungen monatlich, ohne einen Vorbehalt zu erklären. Dieses über einen längeren Zeitraum regelmäßig wiederholte, vorbehaltlose Verhalten des Arbeitgebers durfte der Arbeitnehmer dahingehend verstehen, dass die Miete auf Dauer erstattet wird.

Dies scheidet nicht an der doppelten Schriftformklausel im Arbeitsvertrag. Eine Schriftformklausel kann das Entstehen einer betrieblichen Übung zwar grundsätzlich verhindern. Eine sogenannte einfache Schriftformklausel verhindert allerdings nicht, dass eine betriebliche Übung entsteht. Die Vertragsparteien können das für eine Vertragsänderung vereinbarte Schriftformerfordernis jederzeit schlüssig und formlos aufheben. Bei einer Schriftformklausel, die nicht nur für Vertragsänderungen die Schriftform vorschreibt, sondern auch Änderungen der Schriftformklausel selbst der Schriftform unterstellt, ist dies nicht möglich. Eine solche sogenannte doppelte Schriftformklausel kann regelmäßig nicht durch eine die Schriftform nicht wahrende Vereinbarung geändert werden. Die Verwendung der doppelten Schriftformklausel macht nämlich deutlich, dass die Vertragsparteien auf die Wirksamkeit der Schriftformklausel besonderen Wert legen. Durch die doppelte Schriftformklausel kann deshalb zunächst verhindert werden, dass eine betriebliche Übung entsteht.

Es wird allerdings weiterhin dahingehend unterschieden, ob die Schriftformklausel „konstitutiv“ ist oder lediglich „deklaratorisch.“ Die konstitutive Schriftformklausel führt dazu, dass Änderungen und Ergänzungen des Vertrages ohne Beachtung der Schriftform unwirksam sind. Die deklaratorische Schriftformklausel hingegen dient lediglich Beweis Zwecken. Sie ist deshalb abänderbar. Wenn unklar ist, ob ein konstitutives oder deklaratorisches Schriftformerfordernis vereinbart ist, muss der wahre Wille der Parteien ermittelt werden. Lässt sich dieser nicht feststellen, so greift die Vermutung des § 125 Satz 2 BGB ein, wonach im Zweifel von einer konstitutiven Klausel auszugehen ist.

Individuelle vertragliche Abreden setzen sich aber auch gegenüber konstitutiven Schriftformklauseln durch. Dies liegt daran, dass der Widerspruch zwischen individueller Abrede einerseits und allgemeinen Geschäftsbedingungen andererseits dazu führt, dass die allgemeinen Geschäftsbedingungen zurücktreten, da diese als generelle Richtlinien für eine Vielzahl von Verträgen abstrakt vorformuliert sind und deshalb durch individuelle Abreden ergänzt werden können.

Je nach Ausgestaltung und Anwendungsbereich der Klausel kann die doppelte Schriftformklausel deshalb unwirksam sein, da sie beim Arbeitnehmer den Eindruck erweckt, eine mündliche Abrede sei unwirksam. Solche Klauseln sind geeignet, den Arbeitnehmer von der Durchsetzung der ihm zustehenden Rechte abzuhalten. Sie führen deshalb zur Irreführung des Arbeitnehmers und benachteiligen ihn unangemessen gemäß § 307 Abs. 1 BGB.

Dr. Gabriele Dörfler  
Fachanwältin für Arbeitsrecht  
Anwaltskanzlei Dr. Dörfler & Liefländer