

## Mandanteninfo Oktober 2008

### Böse Überraschung – für den Arbeitgeber

Enthält ein Formulararbeitsvertrag neben einer drucktechnisch hervorgehobenen Befristung für die Dauer eines Jahres im nachfolgenden Vertragstext ohne besondere Hervorhebung eine weitere Befristung zum Ablauf der sechsmonatigen Probezeit, wird die Probezeitbefristung als überraschende Klausel nach § 305c Abs. 1 BGB nicht Vertragsbestandteil.

*BAG Urteil vom 16. April 2008 - 7 AZR 132/07 –*

Die Klägerin war seit dem 1.11.2005 auf Grund eines Arbeitsvertrags vom 31.10. 2006 bei der Beklagten als Verkäuferin beschäftigt. Der Arbeitsvertrag, **der im Einzelhandel bundesweit Verwendung findet**, lautet auszugsweise:

§ 1 Anstellung und Probezeit

Der/die Arbeitnehmer/-in wird **vom 01.11.2005 bis 31.10. 2006 als Verkäuferin in (Arbeitsort)G** zeitlich befristet nach § 14 Abs. 2 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge eingestellt. Es handelt sich um eine Neueinstellung. Der/die Arbeitnehmer/-in versichert, dass er/sie bisher zuvor bei dem Arbeitgeber noch nicht beschäftigt war. Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf dieser Probezeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

Die Beklagte teilte der Klägerin mit Schreiben vom 19.04.2006 mit, das Arbeitsverhältnis ende mit Ablauf der Probezeit am 30. April 2006. Hiergegen hat die Klägerin Feststellungsklage erhoben. Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben, das BAG hat die Revision der Beklagten zurückgewiesen im Wesentlichen mit der folgenden Begründung.

Nach § 305c Abs.1 BGB werden Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB), die insbesondere nach dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrags so ungewöhnlich sind, dass Arbeitnehmer/innen (AN) mit ihnen nicht zu rechnen braucht, nicht Vertragsbe-

Stefan Bell<sup>1</sup>  
Regine Windirsch<sup>1,2</sup>  
Sigrid Britschgi<sup>1,3,4</sup>  
Christopher Koll  
Verena Linz

Rechtsanwälte und  
zugleich Fachanwälte für  
1 Arbeitsrecht  
2 Sozialrecht  
3 Familienrecht  
4 auch OLG-Zulassung

Marktstraße 16  
40213 Düsseldorf  
Tel. (02 11) 863 20 20  
Fax (02 11) 863 20 222  
info@fachanwaeltInnen.de  
Fach LG 37

Deutsche Bank, Ratingen  
BLZ 300 700 24  
Konto 477 455 001

St.-Nr. 5103/5013/0229

In Kooperation mit  
folgenden Kanzleien  
für Arbeitsrecht

**Berlin**  
Dieter Hummel\*  
Volker Ratzmann\*  
Mechtild Kuby\*

**Frankfurt a.M.**  
Franzmann\* Büdel\* Bender\*

**Freiburg**  
Michael Schubert\*  
Anwaltsbüro im Hegarhaus

**Hamburg**  
Klaus Müller-Knapp\*  
Jens Peter Hjort\*  
Wolfgang Brinkmeier\*  
Manfred Wulff\*

**Hannover**  
Detlef Fricke  
Joachim Klug

**Konstanz**  
Haenel-Zepf-Wirlitsch  
und Kollegen

**München**  
Kanzlei Rüdiger Helm

**Nürnberg**  
Manske & Partner\*

**Wiesbaden**  
Schütte\* Jancke\* Heer\*

\* Fachanwälte für Arbeitsrecht

standteil. Eine Bestimmung in AGB hat überraschenden Charakter im Sinne dieser Vorschrift, wenn sie **von den Erwartungen der AN deutlich abweicht und diese mit ihr vernünftigerweise nicht zu rechnen brauchen**. Überraschenden Klauseln muss ein „Überrumpelungs- und Übertölpelungseffekt“ innewohnen. Zwischen den durch die Umstände bei Vertragsschluss begründeten Erwartungen und dem tatsächlichen Vertragsinhalt muss ein deutlicher Widerspruch bestehen. Die berechtigten Erwartungen der AN bestimmen sich nach den konkreten Umständen bei Vertragsschluss ebenso wie nach der Gestaltung des Arbeitsvertrags, insbesondere dessen äußerem Erscheinungsbild. So kann der **ungewöhnliche äußere Zuschnitt einer Klausel oder ihre Unterbringung an unerwarteter Stelle** die Bestimmung zu einer ungewöhnlichen und damit überraschenden Klausel machen.

Das Überraschungsmoment ergibt sich aus der inhaltlichen Gestaltung und dem äußeren Erscheinungsbild von § 1 des Arbeitsvertrags. Aus dem äußeren Erscheinungsbild der Vertragsbestimmung konnte die Klägerin entnehmen, dass der Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. November 2005 bis zum 31. Oktober 2006 abgeschlossen werden sollte. Die Vertragslaufzeit ist - ebenso wie die Tätigkeit als Verkäuferin und der Arbeitsort - sowohl fett als auch in größerer Schrift gedruckt als der restliche Text in § 1 des Vertrags. Durch die drucktechnische Hervorhebung wird der Eindruck erweckt, der insgesamt mit „Zeitbefristeter Arbeitsvertrag nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge“ überschriebene Vertrag sei zum 31. Oktober 2006 befristet. **Auf Grund dieser Vertragsbestimmung und ihrer optischen Gestaltung brauchte die Klägerin nicht damit zu rechnen, dass der folgende Text ohne besondere Hervorhebung eine Befristung zum Ablauf der sechsmonatigen Probezeit enthielt**. Dies gilt insbesondere deshalb, weil die Probezeitbefristung dazu führte, dass die eingangs der Vertragsbestimmung durch Fettdruck und vergrößerte Schrift hervorgehobene Befristung zum 31. Oktober 2006 gar nicht zum Tragen kam. Diese Vertragsbestimmung ist so ungewöhnlich, dass die Klägerin jedenfalls ohne besonderen Hinweis oder optische Hervorhebung mit ihr nicht zu rechnen brauchte. Mit einer von diesen üblichen Vertragsgestaltungen abweichenden Regelung des Inhalts, dass innerhalb eines für die Dauer eines Jahres befristeten Arbeitsvertrags eine Befristung zum Ablauf der sechsmonatigen Probezeit vereinbart wird, braucht ein Arbeitnehmer jedenfalls ohne besondere Hervorhebung auch der Probezeitbefristung und ohne jeglichen Hinweis darauf nicht zu rechnen. **Der Arbeitnehmer muss nicht in Betracht ziehen, dass sich in dem „Kleingedruckten“ eine Vertragsklausel befindet, die das zuvor drucktechnisch Hervorgehobene in erheblichem Umfang ändert, indem die Vertragslaufzeit von einem Jahr auf ein halbes Jahr abgekürzt wird.**

#### Fazit

Dieser Entscheidung ist uneingeschränkt zuzustimmen. Obwohl es sich eigentlich um einen Vertragstext handelt, der im Einzelhandel – bundesweit! – zur Anwendung kommt, gilt das Urteil natürlich für alle AN mit befristeten Arbeitsverträgen, die neben der eigentlichen Befristung noch eine Probezeitbefristung vereinbart haben. Alle AN sollten ihre befristeten Arbeitsverträge sorgfältig prüfen: In diesem Fall kommt nämlich auch eine **Entfristungsklage wegen Verstoßes gegen das Transparentgebot (§ 307 Abs.1 Satz 2 BGB)** in Betracht.