
AGB-Kontrolle von Arbeitsverträgen in der aktuellen Rechtsprechung

Deutscher Arbeitsgerichtsverband
1.Ortstagung Magdeburg 14.03.2023
Waldemar Reinfelder
Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht

Themenüberblick

■ **Gegenstand der AGB-Kontrolle**

- Ausdrückliche vertragliche Regelungen
- Gesamtzusage
- Betriebliche Übung

■ **Inhalt der AGB-Kontrolle**

- Transparenzkontrolle
- Angemessenheitskontrolle
- Rechtsfolgen

■ **Beispiele der Vertragskontrolle**

- Bezugnahmeklauseln auf Tarifverträge
- Arbeitszeit – Überstunden
- Arbeitsmittel
- Freiwilligkeitsvorbehalte
- Änderungsvorbehalte
- Ausschlussfristen

I. Gegenstand der AGB-Kontrolle

■ **Ausdrückliche vertragliche Regelungen**

- Typischerweise AGB, tatsächliche Vermutung durch äußeres Erscheinungsbild
(BAG 8.9.2021 – 10 AZR 322/19 – Rn. 21 mwN)
- in der Praxis regelmäßig kein echtes Aushandeln
(zu den Voraussetzungen: BAG 11.12.2013 – 10 AZR 286/13 -)
- AN ist Verbraucher - einmalige Verwendung genügt
(BAG 10.11.2021 - 10 AZR 257/20 – Rn. 60; 19.12.2018 – 10 AZR 233/18 – Rn. 27 ff.)

■ **Gesamtzusage**

- Erklärung des AG, dass er jedem Arbeitnehmer, der abstrakt festgelegte Voraussetzungen erfüllt, eine bestimmte Leistung gewährt
(zB BAG 30.1.2019 – 5 AZR 450/17 – Rn. 46; 11.12.2013 – 10 AZR 848/12 – [auch zum AGB-Charakter])

■ **Betriebliche Übung**

- Aufgrund betrieblicher Übung begründete Vertragsbedingungen sind ebenfalls AGB
(BAG 25.1.2023 – 10 AZR 109/22 –; 16.5.2012 – 5 AZR 331/11 – Rn. 14)

II. Inhalt der AGB-Kontrolle

- **Stärkere gerichtliche Kontrolle im Vergleich zu TV, BV + ausgehandelter Klausel**
 - Überraschende Klauseln werden nicht Vertragsbestandteil (§ 305c Abs. 1 BGB)
 - Objektivierete Auslegungsregeln - Unklarheitenregel (§ 305c Abs. 2 BGB)
 - Transparenzkontrolle (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB)
 - Angemessenheitskontrolle (§ 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 BGB)
 - idR nicht bei Hauptleistungspflichten
 - Beachtung arbeitsrechtlicher Besonderheiten
- **Sanktion: Im Regelfall vollständiger Wegfall der beanstandeten Klausel**
 - Verbot der geltungserhaltenden Reduktion (§ 306 BGB)
 - Blue-Pencil-Test bei teilbaren Klauseln – nicht aber, wenn gerade „Kombination“ zu Intransparenz führt (vgl. zB BAG 24.5.2022 - 9 AZR 461/21 -; 14.9.2011 – 10 AZR 526/10 -)

III. Bezugnahme Klauseln

- Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden
 - Gilt auch für die Frage, ob nur beschreibende Aussage gemacht oder Willenserklärung mit Rechtsbindungswillen
- Erscheinen nach Auslegung mindestens zwei Ergebnisse als ernsthaft vertretbar, gehen Zweifel zulasten des Verwenders (§ 305c Abs. 2 BGB)
 - Bspl.: „§ 2 Anwendung tariflicher Bestimmungen
Für das Arbeitsverhältnis gelten
- der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)...
§ 4 Eingruppierung
Die Einstellung erfolgt für Tätigkeiten der Tarifgruppe 11 TV-L...“
- Kläger begehrte höhere Eingruppierung - streitig war, ob konstitutive oder deklaratorische Festlegung der Entgeltgruppe
 - Jedenfalls im Wege der Unklarheitenregel Annahme gerechtfertigt, dass lediglich deklaratorische Angabe und Tarifautomatik greift
(BAG 2.6.2021 – 4 AZR 387/20 -)

IV. Arbeitszeit - Überstunden

- Vertragliche Bestimmungen über den Umfang der zu leistenden Arbeitszeit bestimmen die Hauptleistungspflicht und unterliegen damit keiner Inhaltskontrolle iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB
 - Auch Klauseln über die Vergütung von Überstunden betreffen idR den Umfang der Hauptleistungspflicht
 - *„die ersten zwanzig Überstunden sind mit drin“*
 - Wirksame Hauptleistungsbestimmung – hinreichend transparent, keine Inhaltskontrolle (BAG 16.5.2012 – 5 AZR 331/11 – Rn. 23)
 - *„Der Arbeitnehmer erhält für die Über- und Mehrarbeit keine weitergehende Vergütung.“ oder „In vertretbaren Rahmen anfallende Überstunden sind im Gehalt abgegolten.“*
 - Intransparent iSv. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB und unwirksam, da für AN nicht erkennbar, in welchem Umfang er Arbeitsleistung für vereinbartes Gehalt erbringen muss (BAG 4.5.2022 - 5 AZR 474/21 -; 16.5.2012 – 5 AZR 347/11 -; 22.2.2012 – 5 AZR 765/10 - mwN)

V. Arbeitsmittel

- Der AG ist nach § 611a BGB verpflichtet, dem AN die für die Erbringung der vereinbarten Arbeitsleistung notwendigen und geeigneten Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen
 - Teil des gesetzlichen Leitbildes der wechselseitigen Pflichten im Arbeitsverhältnis
- Eine arbeitsvertragliche Vereinbarung in AGB, die den AN verpflichtet, essentielle Arbeitsmittel selbst bereitzustellen, stellt deshalb eine Abweichung von Rechtsvorschriften iSv. § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB dar und unterliegt einer Angemessenheitskontrolle (§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB)
 - Solche Bestimmungen sind grundsätzlich unwirksam, wenn keine angemessene Kompensation gewährt wird
 - Hier: verkehrstüchtiges Fahrrad und internetfähiges Handy mit entsprechendem Datenvolumen für Fahrradlieferanten (Rider)
 - 0,25 Euro Reparaturguthaben pro Arbeitsstunde ist keine angemessene Kompensation für Verpflichtung, eigenes Fahrrad zu verwenden
(BAG 10.11.2021 – 5 AZR 334/21 –)

VI. Freiwilligkeitsvorbehalte

- Transparente Freiwilligkeitsvorbehalte bei Leistung sind geeignet, das Entstehen eines Anspruchs zu verhindern
 - Bspl.: *„Diese Zahlung ist einmalig und schließt zukünftige Leistungen aus“* (BAG 18.3.2009 – 10 AZR 289/09 -)
 - Hinweis auf „Freiwilligkeit“ genügt nicht – betrifft nur Entstehungsgrund der Leistung
- Freiwilligkeitsvorbehalte im Arbeitsvertrag sind problematisch

„Sonstige, in diesem Vertrag nicht vereinbarte Leistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer sind freiwillig und jederzeit widerruflich. Auch wenn der Arbeitgeber sie mehrmals und regelmäßig erbringen sollte, erwirbt der Arbeitnehmer dadurch keinen Rechtsanspruch für die Zukunft.“

 - Unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 S. 1 BGB, wenn sämtliche Zusatzleistungen zum Gehalt unabhängig von Art und Rechtsgrund (insb. spätere Individualabreden) erfasst werden
 - Außerdem intransparent wegen Kombination mit Widerrufsvorbehalt (grundlegend BAG 14.9.2011 – 10 AZR 526/10 –; zuletzt v. 25.1.2023 – 10 AZR 109/22 – [Vorrang der Individualabrede - Urteilsgründe liegen noch nicht vor])

VII. Änderungsvorbehalte (§ 308 Nr. 4 BGB)

- Vertraglicher Anspruch + Vorbehalt des Widerrufs oder der Änderung
 - Nur wirksam, wenn unter Berücksichtigung der Interessen des AG als Verwender für AN als Vertragspartner zumutbar
 - Widerrufsvorbehalte in Grenzen („25%“) zulässig
 - Wirksamer Widerrufsvorbehalt zB:
„Der Arbeitgeber behält sich vor, diese Leistung [konkret beziffertes Weihnachtsgeld] im Fall der wirtschaftlichen Notlage zu widerrufen“
(BAG 24.1.2017 - 1 AZR 772 + 774/14 – [auch zu kollektivrechtlichen Fragen]; 20.4.2011 – 5 AZR 191/10 -)
 - Änderungsvorbehalte im engeren Sinn
 - AG behält sich das Recht vor, einseitig Regeln zu ändern - auch dynamische Verweisungen auf einseitige Regelwerke des Arbeitgebers können darunterfallen

VII. Änderungsvorbehalte (§ 308 Nr. 4 BGB)

- Unwirksam, weil zu umfassend: *„Bestandteil dieses Arbeitsvertrages ist die Arbeits- und Sozialordnung in der jeweils gültigen Fassung. Die zur Zeit gültige Fassung ist beigelegt.“*
(BAG 11.2.2009 - 10 AZR 222/08 – [Weihnachtsgeld])
- Offen gelassen: *„Der Arbeitnehmer nimmt ... am jeweils gültigen Bonussystem...der Gesellschaft für außertarifliche Angestellte über einen kalenderjährlichen Bonus...teil.“*
(BAG 3.8.2016 – 10 AZR 710/14 – Rn. 23)
- Abgrenzung zu regelmäßig zulässigen dynamischen Verweisungen auf Tarifverträge oder Betriebs- oder Dienstvereinbarungen – kein einseitiges Änderungsrecht des Arbeitgebers
(BAG 19.3.2014 – 10 AZR 622/13 – Rn. 37)
- Ist Klausel zulässig, unterliegt die Maßnahme grundsätzlich noch einer Ausübungskontrolle (§ 315 BGB)
(vgl. beispielhaft BAG 21.3.2012 – 5 AZR 651/10 -; 24.1.2017 – 1 AZR 772/14)

VIII. Ausschlussfristen

- Ausschlussfristen als arbeitsrechtliche Besonderheiten sind in AGB grundsätzlich zulässig, wenn
 - sie wirksam vereinbart sind
 - transparent gestaltet sind
 - nicht gegen gesetzliche Bestimmungen verstoßen und
 - einer Inhaltskontrolle standhalten
(grundlegend BAG 25.5.2005 – 5 AZR 572/04 -)

- Ausschlussfristenregelung, die ohne besondere Hervorhebung in einem mit "Tätigkeit/Probezeit/Kündigung" überschriebenen Paragraphen und dort im unmittelbaren Zusammenhang mit der Regelung der Kündigungsfristen steht, ist überraschend iSv. § 305c Abs. 1 BGB
 - Bestimmung wird nicht Vertragsbestandteil
(BAG 4.5.2022 - 5 AZR 474/21 -)

VIII. Ausschlussfristen

- Ausschlussfristen sind intransparent, wenn Anspruch auf gesetzlichen Mindestlohn nicht ausdrücklich ausgenommen wird
 - Können AN entgegen § 3 S. 1 MiLoG davon abhalten, Mindestlohn geltend zu machen
 - Gilt nur für Verträge, die ab dem 1.1.2015 geschlossen wurden; Bestimmungen in Altverträgen sind lediglich teilunwirksam
(BAG 4.5.2022 - 5 AZR 474/21 -; 18.9.2018 – 9 AZR 162/18 -)
- Eine dreimonatige Ausschlussfrist benachteiligt den AN im Hinblick auf die Fristlänge nicht unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB
 - Gilt für einstufige und zweistufige Ausschlussfristen
(stRspr., zuletzt zB BAG 24.5.2022 - 9 AZR 461/21 -)

Vielen Dank!

Deutscher Arbeitsgerichtsverband
1.Ortstagung Magdeburg 14.03.2023
Waldemar Reinfelder
Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht