

Arbeitspapier 3

Allgemeine Arbeitsvertragsbedingungen und vertragliche Inhaltskontrolle

Examensrelevanz:

- Bestehen eines Anspruchs
- Einwendungen gegen einen Anspruch bzw. Ausschluss des Anspruchs
- Wirksamkeit der Änderung des Arbeitsverhältnisses
- Wirksamkeit der Klausel

I. Anwendbarkeit der §§ 305 ff. BGB auf den Arbeitsvertrag

Seit der Schuldrechtsreform im Jahre 2001 unterliegen die Allgemeinen Arbeitsvertragsbedingungen der vertraglichen Inhaltskontrolle gem. §§ 305 ff. BGB. Der Gesetzgeber hat die Bereichsausnahme in § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB seitdem auf Familien- und Gesellschaftsrecht sowie die kollektiven Vereinbarungen in Tarifverträgen, Betriebs- und Dienstvereinbarungen beschränkt, so dass die AGB-Kontrolle auch im Individualarbeitsrecht gilt. Zudem dokumentiert § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB die Einbeziehung der Arbeitsverträge in die Inhaltskontrolle. Durch die Ausdehnung des Anwendungsbereichs der §§ 305 ff. BGB tritt die AGB-Kontrolle an die Stelle der vertraglichen Inhaltskontrolle gem. § 242 BGB. Der Schutz der Arbeitnehmer soll dem Zivilrecht angeglichen sein. Der Gesetzgeber wollte jedoch nicht das Schutzniveau der früheren arbeitsvertraglichen Inhaltskontrolle nach § 242 BGB verändern. Zudem sollen die Spezifika des Arbeitsrechts nicht angetastet werden. Daher sind bei der AGB-Kontrolle gem. § 310 Abs. 4 Satz 2, 1. HS BGB die Besonderheiten des Arbeitsrechts zu berücksichtigen.

Gesetzesmaterialien: BT-Drucks. 14/6857, S. 53 f.; BT-Drucks. 14/7052, S. 189.

Die AGB-Kontrolle findet nur auf einzelvertragliche Regelungen Anwendung. Für Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen gilt sie gem. § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB nicht. Soweit der Arbeitsvertrag auf eine solche Kollektivvereinbarung verweist, wird diese zum Bestandteil des Individualvertrages und unterliegt damit der AGB-Kontrolle. Die §§ 307 Abs. 3 Satz 1, 310 Abs. 4 Satz 3 BGB verhindern jedoch, dass die kollektiven Regelungen im Wege der Verweisung einer Inhaltskontrolle unterliegen. Zu überprüfen ist allein die Bezugnahmeklausel, die auf den Tarifvertrag verweist.

Lit. und Rspr.: *Preis* Erfurter Kommentar, 20. Aufl. 2020, §§ 305-310 BGB Rdnr. 13 ff.; *Oetker* FS Wiedemann, 2002, S. 383, 398 ff.; *ders.* JZ 2002, 337, 340 f.; *Schaub/Linck* Arbeitsrechts-Handbuch, 18. Aufl. 2019, § 32 Rdnr. 21.

Klausurhinweis: Die Anwendbarkeit der AGB-Kontrolle ist nur kurz festzustellen bzw. bei Kollektivverträgen knapp abzulehnen. Der Umfang der AGB-Kontrolle bei Bezugnahmeklauseln ist bei der Prüfung des § 307 BGB zu erörtern.

Die AGB-Kontrolle ist von der sog. Ausübungskontrolle gem. § 315 Abs. 1 BGB zu unterscheiden. Sofern die Allgemeinen Arbeitsvertragsbedingungen dem Arbeitgeber ein Gestaltungsrecht gewähren, ist nach den §§ 307-309 BGB nur dessen Bestand und seine

Ausgestaltung zu überprüfen. Nach § 315 Abs. 1 BGB ist hingegen die Ausübung des Gestaltungsrechts durch den Arbeitgeber (nach Zeit, Ort, Art und Weise) zu kontrollieren. Es erfolgt somit eine zweistufige Prüfung.

II. Allgemeine Vertragsbedingungen in Arbeitsverträgen

1. Vorliegen von AGB

Allgemeine Geschäftsbedingungen i. S. von § 305 Abs. 1 BGB sind Vertragsbedingungen, die für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert sind und von einer Partei (Verwender) beim Abschluss des Vertrages gestellt werden. Beim Arbeitsvertrag ist generell der Arbeitgeber der Verwender. Es genügt für § 305 Abs. 1 BGB, wenn er die mehrfache Verwendung der Vertragsbedingungen beabsichtigt, so dass bereits deren erstmaliger Einsatz zur AGB-Kontrolle führt. Zudem unterliegen auch vorformulierte Arbeitsvertragsbedingungen, die nur einmalig genutzt werden sollen, der AGB-Kontrolle. Der Arbeitnehmer ist Verbraucher i. S. v. § 13 BGB (s. Arbeitspapier 1), so dass § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB eingreift. Ausgenommen von der AGB-Kontrolle sind nur die Individualabreden gem. § 305b BGB. Sie sind dadurch gekennzeichnet, dass der Arbeitgeber den gesetzesfremden Kern der Regelung ernsthaft zur Disposition des Arbeitnehmers gestellt hat. § 305b gilt auch bei AGB zur einmaligen Verwendung nach § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB.

Beachte: Eine Individualabrede ist im Gegensatz zu den AGB nicht einseitig gestellt, sondern das Ergebnis offener Verhandlungen.

Lit. und Rspr.: BAG 25.5.2005 AP BGB § 310 Nr. 1; *Preis* Erfurter Kommentar, 20. Aufl. 2020, §§ 305-310 BGB Rdnr. 24 f.

2. Einbeziehung in den Arbeitsvertrag

Die AGB werden Vertragsbestandteil durch ihre Einbeziehung in den Vertrag. Hierzu bedarf es weder eines ausdrücklichen Hinweises des Arbeitgebers noch muss der Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, die AGB zur Kenntnis zu nehmen; § 305 Abs. 2 und 3 BGB gilt wegen § 310 Abs. 4 Satz 2, 2. HS BGB nicht. Der Gesetzgeber hielt die Vorgaben des NachwG für ausreichend. Daher reicht die konkludente Einbeziehung in den Arbeitsvertrag aus.

Problem: § 305 Abs. 2 und 3 BGB und das NachwG stellen unterschiedliche Anforderungen. Der Hinweis auf die AGB ist nach § 2 Abs. 3 NachwG nur deklaratorisch, wohingegen er nach § 305 Abs. 2 und 3 BGB konstitutiv ist. Eine Analogie zu § 305 Abs. 2 und 3 BGB scheidet dennoch wegen der klaren gesetzlichen Regelung aus. S. Schaub/*Linck* Arbeitsrecht-Handbuch, 18. Aufl. 2019, § 32.

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen nach dem NachwG ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung für die AGB und beeinflusst deren Einbeziehung in den Vertrag nicht.

Lit. und Rspr.: EuGH 8.2.2001 AP NachwG § 2 Nr. 4; BAG 21.8.1997 AP BBiG § 4 Nr. 1; *Gotthardt* Arbeitsrecht nach der Schuldrechtsreform, 2. Aufl. 2003, S. 118 f.; *Thüsing/Lambrich* NZA 2002, 1361, 1367.

3. Auslegung der AGB – mehrdeutige Klauseln gem. § 305c Abs. 2 BGB

Die AGB sind Bestandteile des Vertrages, so dass die Vertragsauslegung grundsätzlich nach den §§ 133, 157 BGB erfolgt. Ergänzend gibt § 305c Abs. 2 BGB vor, dass Zweifel bei der

Auslegung zu Lasten des Verwenders gehen und daher die dem Arbeitnehmer günstigste Auslegung zugrunde zu legen ist.

Beachte: Das BAG hat eine **Rechtsprechungsänderung** für die Auslegung der **dynamischen Verweisungsklauseln** vollzogen. Danach liegt eine dynamische Verweisung auf die zukünftigen Tarifverträge mit dem Arbeitgeber nur vor, wenn sich aus der Klausel selbst, aus dem Vertrag oder aus den Umständen außerhalb der Vertragsurkunde ergibt, dass eine dynamische Verweisung erfolgt. Ansonsten ist die Klausel nach § 305c Abs. 2 BGB so auszulegen, als verweise sie nur auf Tarifvertrag, der im Zeitpunkt des Vertragsschluss für den Arbeitgeber bindend war. S. BAG 14.12.2005 NZA 2006, 607.

4. *Überraschende Klauseln gem. § 305c Abs. 1 BGB*

Nach § 305c Abs. 1 BGB werden alle Klauseln, die für den Vertragspartner des Verwenders überraschend sind, nicht Bestandteil des Vertrages. Eine Klausel ist überraschend, wenn sie nach den Umständen, insbesondere nach dem äußeren Erscheinungsbild des Vertrages so ungewöhnlich sind, dass der Vertragspartner des Verwenders nicht mit ihnen zu rechnen braucht. Dabei ist die Bedeutung der Klausel für den Arbeitgeber zu würdigen sowie zu berücksichtigen, ob die Klausel typisch und für den Arbeitnehmer zu erwarten war. Der überraschende Charakter kann sich sowohl aus dem Inhalt der Klausel (sog. materielle Überraschung) als auch aus ihrem Standort und ihrer Kennzeichnung im Vertrag (sog. formelle Überraschung) ergeben.

Beispiele:

- **Ausschlussklauseln:** Sie sind grundsätzlich üblich und daher nicht überraschend. Nur wenn sie im Vertrag an einer ungewöhnlichen Stelle platziert oder mit einer falschen Überschrift versehen ist (z. B. Auflistung in den Schlussbestimmungen des Vertrages), wirkt sie überraschend (formelle Überraschung). Ähnliches gilt für Widerrufs- und Anrechnungsvorbehalte. S. BAG 29.11.1995 AP BGB § 242 Nr. 13; BAG 25.5.2005 AP BGB § 310 Nr. 1; BAG 31.8.2005 AP ArbZG § 6 Nr. 8; *Preis* Erfurter Kommentar, 20. Aufl. 2020, §§ 305-310 BGB Rdnr. 29.

- **Verweisungsklauseln auf Tarifverträge:** Eine Gleichstellungsabrede, die auf den im Unternehmen geltenden Tarifvertrag verweist, ist typisch und materiell nicht überraschend; § 305c Abs. 1 BGB greift höchstens bei formeller Überraschung ein. Etwas anderes gilt bei Verweisen auf ortsfremde oder branchenfremde Tarifverträge. Dazu *Preis* Erfurter Kommentar, 20. Aufl. 2020, §§ 305-310 BGB Rdnr. 30; *Gotthardt* Arbeitsrecht nach der Schuldrechtsreform, 2. Aufl. 2003, S. 124; *Thüsing/Lambrich* NZA 2002, 1361, 1365.

- **Vertragsstrafenabreden:** Sie gelten ebenfalls als überraschend, wenn sie keine eigene Überschrift haben oder durch drucktechnische Hervorhebung sofort erkennbar sind. S. LAG Schleswig-Holstein 2.2.2005 BB 2005, 896.

- **Ausgleichsquittungen:** Sie sind ein wichtiger Anwendungsfall für das Verbot überraschender Klauseln, aber keineswegs immer überraschend. S. LAG Berlin 18.1.1993 LAGE KSchG § 4 Ausschlussfristen Nr. 3.

III. Inhaltskontrolle der AGB

1. *Schranken der Inhaltskontrolle*

Die Inhaltskontrolle erstreckt sich nur auf arbeitsvertragliche Regelungen, die von Rechtsvorschriften abweichen oder diese ergänzen (§ 307 Abs. 3 Satz 1 BGB). Eine solche Ergänzung liegt vor, wenn der Verwender eine vom Gesetz eröffnete Gestaltungsmöglichkeit nutzt. Eine AGB-Kontrolle scheidet somit nur aus, soweit die AGB mit den Rechtsvorschriften übereinstimmen (sog. deklaratorische Klauseln). Zu den Rechtsvorschriften gehören alle Gesetze im

materiellen Sinne und auch das Richterrecht und die ungeschriebenen Rechtsgrundsätze. Die deklaratorischen Klauseln unterliegen nur dem Transparenzgebot nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB (§ 307 Abs. 3 Satz 2 BGB).

Lit. und Rspr.: BGH 10.12.1992 BGHZ 121, 13, 18; *Pfeiffer* in: Wolff/Lindacher/Pfeiffer, AGB-Recht, 6. Aufl. 2013, § 307 BGB Rdnr. 333 a.E.

Problem: § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB setzt den Tarifvertrag, die Betriebs- und die Dienstvereinbarung mit den Rechtsvorschriften nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB gleich, so dass die kollektiven Regelungen Maßstab für die AGB-Kontrolle sein könnten.

h. A. Die kollektiven Regelungen sind nicht Maßstab der Inhaltskontrolle nach § 307 BGB. Die Gleichstellung in § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB soll nur sicherstellen, dass die Kollektivverträge nicht indirekt der vertraglichen Inhaltskontrolle unterfallen, wenn der Arbeitsvertrag eine Bezugnahme Klausel enthält und der Tarifvertrag auf diese Weise zum Inhalt des Arbeitsvertrages wird. § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB ergänzt insoweit § 310 Abs. 4 Satz 1 aE BGB. Darüber hinaus sollen Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen keine Richtlinienwirkung entfalten. S. *Annufß* BB 2002, 458, 460 f.; *Henssler* RdA 2002, 131, 136; *Joost* FS Ulmer, 2003, S. 1199, 1206 ff.; *Richardi* NZA 2002, 1057, 1061.

a. A. Kollektivverträge haben Richtlinienfunktion für die Individualverträge. Einzelarbeitsverträge sind auch an Tarifverträgen, Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu messen. Vgl. *Däubler* NZA 2001, 1329, 1334; *Däubler/Bonin/Deinert* AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2014, § 307 BGB Rdnr. 272 ff., 288; *Lakies* NZA-RR 2002, 337, 344.

Daneben sind von der AGB-Kontrolle auch die Leistungsbeschreibung und die Entgeltregelungen nicht erfasst. Das Gericht kann nicht anstelle der Vertragsparteien die vertraglich geschuldete Leistung bestimmen. Auch für den gerechten Preis hat das Gericht keinen Maßstab. Dieser ergibt sich nach der h. A. auch nicht aus dem einschlägigen Tarifvertrag (a. A. Inhaltskontrolle der Höhe des Arbeitsentgeltes anhand des Tarifvertrages, s. o.). Die Bestimmung in § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB macht den Tarifvertrag nicht zum Maßstab der AGB-Kontrolle, sondern verhindert nur die Inhaltskontrolle der Tarifverträge anhand der §§ 307 ff. BGB. Auch § 612 Abs. 2 BGB ist kein geeigneter Maßstab für die Überprüfung des vereinbarten Entgelts. Er weist keine Richtlinienfunktion auf und greift lediglich ein, wenn es an einer Preisabrede fehlt. Die Regelung der Gegenleistung unterliegt nur der Transparenzkontrolle gem. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB (§ 307 Abs. 3 Satz 2 BGB).

Lit. und Rspr.: BAG 27.7.2005 AP BGB § 307 Nr. 6; *Preis* Erfurter Kommentar, 20. Aufl. 2020, §§ 305-310 BGB Rdnr. 37; *Tschöpe* DB 2002, 1830 ff.; a. A. *Däubler/Bonin/Deinert* AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2014, § 307 BGB Rdnr. 272 ff. Zu § 612 Abs. 2 BGB: *Pfeiffer* in: Wolff/Lindacher/Pfeiffer AGB-Recht, 6. Aufl. 2013, § 307 Rdnr. 325.

Die AGB-Kontrolle erfasst aber alle Preisnebenabreden, die sich zwar mittelbar auf den Preis auswirken, an deren Stelle aber dispositives Gesetzesrecht treten kann.

Beispiele: Widerrufsklauseln, Anrechnungsklauseln. S. BAG 12.1.2005 AP BGB § 308 Nr. 1; Ulmer/Brandner/Hensen/*Fuchs* AGB-Recht, 12. Aufl. 2016, § 307 BGB Rdnr. 75.

2. Maßstab der vertraglichen Inhaltskontrolle

a) Systematik der §§ 307-309 BGB

Die §§ 307-309 BGB stehen in einem Spezialitätsverhältnis. Die §§ 308, 309 BGB enthalten

konkrete Klauselverbote mit bzw. ohne Wertungsmöglichkeit. Sie haben Vorrang vor der Generalklausel in § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 BGB. Die §§ 308, 309 BGB gelten trotz der Eigenheiten des Arbeitsrechts auch für die Inhaltskontrolle von allgemeinen Arbeitsvertragsbedingungen. Gem. § 310 Abs. 4 Satz 2, 1. HS BGB sind bei ihrer Anwendung auf bestimmte Klauseln die Besonderheiten des Arbeitsrechts zu berücksichtigen (s. III.2.c).

Beispiel: Vertragsstrafenklauseln (s. III.3.b).

§ 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 BGB enthält insgesamt drei Tatbestände, die ihrerseits in einem Rangverhältnis stehen. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB ist die allgemeine Generalklausel, die eine unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners durch die AGB verbietet. § 307 Abs. 2 BGB konkretisiert sie, indem Nr. 1 die unangemessene Benachteiligung annimmt, wenn die Klausel mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung nicht zu vereinbaren ist. Nr. 2 hingegen geht von einer solchen aus, wenn die sog. Kardinalpflichten des Vertrages so eingeschränkt sind, dass der Vertragszweck gefährdet ist. Die beiden Tatbestände des § 307 Abs. 2 haben insoweit Vorrang vor § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB.

Klausurhinweis: Die Prüfung der Klauselwirksamkeit folgt strikt dem Spezialitätsgrundsatz. Sie beginnt stets mit den §§ 308, 309 BGB, wobei § 309 BGB als Klauselverbot ohne Wertungsmöglichkeit zuerst zu prüfen ist. Als letztes ist § 307 BGB zu prüfen, wobei § 307 Abs. 2 Nr. 1 bzw. Nr. 2 BGB dem § 307 Abs. 1 S. 1 BGB vorgehen. Vgl. Aufbauschema

b) *Kontrollmaßstab des § 307 BGB*

Bei der Prüfung der unangemessenen Benachteiligung nach § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 BGB ist ein typisierender und generalisierender Maßstab anzulegen, der vom Einzelfall abgelöst ist. Die AGB-Kontrolle richtet sich auf allgemeine Arbeitsvertragsbedingungen, die in einer Vielzahl von Verträgen angewendet werden, so dass die Besonderheiten des Einzelfalles nicht von Bedeutung sind. Daher sind die AGB wie Rechtsnormen abstrakt-generell auszulegen und nicht nach den konkret-individuellen Umständen.

Lit. und Rspr.: z. B. BAG 4.3.2004 AP BGB § 309 Nr. 3; BAG 27.7.2005 AP BGB § 307 Nr. 6; *Preis* Erfurter Kommentar, 20. Aufl. 2020, §§ 305-310 BGB Rdnr. 31; Däubler/Bonin/Deinert AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2014, § 307 BGB Rdnr. 73 ff.

Beachte: Etwas anderes gilt bei der vertraglichen Inhaltskontrolle nach § 310 Abs. 3 Nr. 3 BGB. sie findet im Arbeitsrecht Anwendung, da Arbeitnehmer ebenfalls Verbraucher sind (s. Arbeitspapier 1). Hierbei sind die persönlichen Eigenschaften der Arbeitsvertragsparteien, ihre Geschäftserfahrung und ihre Verhandlungsstärke zu berücksichtigen. S. *Gotthardt* Arbeitsrecht nach der Schuldrechtsreform, 2. Aufl. 2003, S. 144.

Eine unangemessene Benachteiligung i. S. von § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB liegt nur vor, wenn eine erhebliche Störung des vertraglichen Gleichgewichts von Rechten und Pflichten eingetreten ist. Die vertragliche Risikoverteilung muss sich in erheblichem Maße zu Lasten des Arbeitnehmers als Verwendungsgegner verschlechtern. Zur Beurteilung ist auf die Charakteristika des Arbeitsverhältnisses und die typische Risikoverteilung zwischen den Arbeitsvertragsparteien abzustellen. Zudem sind die grundrechtlichen Wertungen aus Art. 12 Abs. 1 GG zu beachten.

Beispiele: Die grundrechtlich durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Kündigungsfreiheit des Arbeitnehmers ist bei Kündigungserschwerungen zu berücksichtigen; ebenso das geschützte Beschäftigungsinteresse des Arbeitnehmers bei der Kontrolle von Freistellungsklauseln.

Bei der Prüfung der unangemessenen Benachteiligung ist zunächst eine erhebliche Abweichung von der gesetzlichen Regelung oder den typischen vertraglichen Vereinbarungen festzustellen. Die Unangemessenheit muss sich schließlich aus dem Verhältnis der Vor- und Nachteile des Vertrages und dem Ausgleich der anzuerkennenden Interessen ergeben. Zudem ist das Erscheinungsbild des Gesamtvertrages zu berücksichtigen, da sich hieraus summierende oder kompensatorische Effekte ergeben können.

Lit. und Rspr.: BGH 3.11.1999 BGHZ 143, 104, 113; BAG 4.3.2004 AP BGB § 309 Nr. 3

c) Berücksichtigung der Besonderheiten des Arbeitsrechts gem. § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB

§ 310 Abs. 4 Satz 2, 1. HS BGB verlangt, dass bei der vertraglichen Inhaltskontrolle die Besonderheiten des geltenden Arbeitsrechts Berücksichtigung finden. Es besteht Einigkeit, dass hierdurch nicht die „üblichen“ Formulararbeitsbedingungen und Usancen generell von der AGB-Kontrolle unangetastet bleiben. Die Auslegung der Regelung ist im Einzelnen streitig (s. näher z. B. *Hanau* FS Konzen, 2006, S. 249 ff.):

e. A. § 310 Abs. 4 Satz 2, 1. HS BGB erfasst nur die speziellen rechtlichen Gegebenheiten innerhalb des Arbeitsrechts oder von Sonderarbeitsverhältnissen (zB in Tendenzunternehmen). S. *Birnbaum* NZA 2003, 944 ff.

a. A. Es sind lediglich solche rechtlichen Besonderheiten zu berücksichtigen, die nur im Arbeitsrecht und nicht auch in anderen Rechtsgebieten bestehen. S. *Thüsing* NZA 2002, 591 ff.

dr. A. Es sind sowohl die tatsächlichen als auch die rechtlichen Besonderheiten des Arbeitsrechts zu berücksichtigen. S. z. B. *Joost* FS Ulmer, 2003, S. 1199, 1203 f.

BAG Es sind alle rechtlichen Besonderheiten des Arbeitsrechts zu berücksichtigen, wobei es nicht darauf ankommt, dass sie ausschließlich dem Arbeitsrecht eigen sind. Daneben sind auch die tatsächlichen Besonderheiten erfasst. S. BAG 4.3.2004 AP BGB § 309 Nr. 3; BAG 25.5.2005 AP BGB § 310 Nr. 1; ähnlich *Ulmer/Brandner/Hensen/Fuchs* AGB-Recht, 12. Aufl. 2016, § 310 BGB Rdnr. 171 ff.; vgl. auch *Preis* Erfurter Kommentar, 20. Aufl. 2020, §§ 305-310 BGB Rdnr. 11, der aber die tatsächlichen Besonderheiten nicht einbeziehen will.

d) Transparenzgebot nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB

Das Transparenzgebot in § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB ist ein eigenständiger Teil der AGB-Kontrolle neben der Angemessenheitskontrolle in den §§ 307-309 BGB. Es richtet sich gegen unklare und unverständliche Vertragsbedingungen und ergänzt insoweit § 305c Abs. 2 BGB. Allerdings ist nicht jede Auslegungsbedürftigkeit als Intransparenz zu bewerten. Es sind keine übersteigerten Anforderungen zu stellen. Das Transparenzgebot hat folgende drei Ausprägungen:

gen:

- **Verständlichkeitsgebot:** Es richtet sich gegen undurchschaubare Regelungen, schließt aber unbestimmte Rechtsbegriffe nicht aus.

Beispiel: Altersvorsorge- und Provisionsvereinbarungen kann ggf. die Verständlichkeit fehlen.

- **Bestimmtheitsgebot:** Es wendet sich gegen die Vagheit und Offenheit vertraglicher Regelungen. Es greift insbesondere ein, wenn für ein Leistungsbestimmungsrecht der Umfang, der Anlass und die Grenzen der Ausübung nicht festgelegt sind.

Beispiele: Versetzungsklauseln, Änderungs- und Widerrufsvorbehalte (s. III.3.a; BAG 12.1.2005 AP BGB § 308 Nr. 1); dynamische Verweisklauseln (s. BAG 14.12.2005 NZA 2006, 607; BAG 24.9.2008 NZA 2009, 154). Bei Ausschlussklauseln bedarf es der Klarstellung, dass der Anspruch ausgeschlossen ist (BAG 31.8.2005 AP ArbZG § 6 Nr. 8). Dies kann sich bei zweistufigen Ausschlussfristen konkludent aus der Überschrift der Regelung und der zwingenden Anordnung der Klageerhebung ergeben (BAG 25.5.2005 AP BGB § 310 Nr. 1; BAG 28.9.2005 AP BGB § 307 Nr. 7).

- **Täuschungsverbot:** Es richtet sich gegen das Vorspiegeln einer falschen Rechtslage, insbesondere hinsichtlich des Verlusts von Rechten. Es hatte im Arbeitsrecht bisher keine Bedeutung.

Lit.: Ulmer/Brandner/Hensen/Fuchs AGB-Recht, 12. Aufl. 2016, § 307 BGB Rdnr. 335 ff.; Gotthardt Arbeitsrecht nach der Schuldrechtsreform, 2. Aufl. 2003, S. 146 f.

§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB kommt aber nicht zur Anwendung, wenn die Arbeitsvertragsparteien die vertragliche Regelung übereinstimmend in einem bestimmten Sinn verstanden haben.

Lit. und Rspr.: BGH 22.3.2002 ZIP 2002, 1534.

e) Rechtsfolgen

Eine Klausel, die gegen die §§ 307-309 BGB verstößt, ist nichtig. Der Vertrag bleibt im Übrigen aber rechtswirksam (§ 306 Abs. 1 BGB, Grundsatz der Teilnichtigkeit). Die Lücken des Vertrages füllt das dispositive Gesetzesrecht (§ 306 Abs. 2 BGB). Dazu zählen auch die ergänzende Vertragsauslegung und die richterrechtlichen Rechtsgrundsätze. Eine geltungserhaltende Reduktion ist jedoch nicht zulässig. Eine solche hat das BAG vor der Schuldrechtsreform zwar praktiziert. Nach der Auslegung des BGH lässt § 306 BGB dies aber nicht zu. Das BAG hat sich dem angeschlossen und füllt die durch die Nichtigkeit entstehenden Lücken auch nicht ohne weiteres durch eine ergänzende Vertragsauslegung.

Lit. und Rspr.: BAG 25.5.2005 AP BGB § 310 Nr. 1; BAG 28.9.2005 AP BGB § 307 Nr. 7; BAG 11.4.2006 NZA 2006, 1043; BAG 28.5.2013 NZA 2013, 1419; Preis Erfurter Kommentar, 20. Aufl. 2020, §§ 305-310 BGB Rdnr. 104; Däubler/Bonin/Deinert AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2014, § 306 BGB Rdnr. 14 ff.

3. Einzelfälle

a) Änderungsvorbehalt

Änderungsvorbehalte treten in Arbeitsverträgen in verschiedenen Formen auf.

Beispiele: Anrechnungsklauseln für Lohnerhöhungen; Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalte bei Zulagen und Gratifikationen; Befristungsklauseln bzgl. einzelner Arbeitsbedingungen; Versetzungsklauseln.

Lit. und Rspr.: BAG 12.1.2005 AP BGB § 308 Nr. 1; Däubler/Bonin/Deinert AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht, 4. Aufl. 2014, § 308 BGB Rdnr. Rn. 21 ff.; Preis Erfurter Kommentar, 20. Aufl. 2020, §§ 305-310 BGB Rdnr. 51 ff.; Gotthardt Arbeitsrecht nach der Schuldrechtsreform, 2. Aufl. 2003, S. 152 ff.; kritisch Preis/Lindemann AuR 2005, 229 ff.; Kroeschell, NZA 2008, 1393 ff.

Bei der Rechtskontrolle ist zwischen der vertraglichen Inhaltskontrolle und der Kontrolle der Ausübung des Änderungsvorbehalts (s. IV.) zu differenzieren. Trotz der vielfältigen Formen dieses Vorbehalts bestehen bei der AGB-Kontrolle Gemeinsamkeiten:

(1) *Verstoß gegen § 308 Nr. 4 BGB*

Nach § 308 Nr. 4 BGB ist die Klausel nichtig, wenn die Änderung oder Abweichung vom Vertrag für den Vertragspartner unter Berücksichtigung der Interessen des Verwenders nicht zumutbar ist. Die Regelung schützt den Arbeitnehmer als Vertragspartner vor der Aushöhlung des Leistungsversprechens durch den Arbeitgeber. Der Zumutbarkeitsmaßstab entspricht letztlich § 307 Abs. 1 BGB, den § 308 Nr. 4 BGB konkretisiert.

Beachte: § 308 Nr. 4 BGB findet nur auf Vorbehalte bzgl. der Leistung des Arbeitgebers Anwendung, weil er der Verwender ist. Daher sind nur Anrechnungsklauseln, Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalte hinsichtlich des Entgelts erfasst. Bei Änderungsvorbehalten hinsichtlich der Leistung des Arbeitnehmers wie Versetzungsklauseln oder Klauseln über Art und Umfang der zugewiesenen Tätigkeit, ist allein § 307 Abs. 1 und 2 BGB anwendbar.

Nach der Rspr des BAG sind für die Zumutbarkeit zwei Aspekte entscheidend:

- **die Änderung muss von wirtschaftlichen Gründen abhängen:** Eine grundlose oder anderweitig begründete Änderung des Vertrages würde den Grundsatz *pacta sunt servanda* aushöhlen und § 2 KSchG umgehen. Der Widerruf muss wegen der unsicheren wirtschaftlichen Entwicklung als Instrument zur Anpassung notwendig sein und darf nicht zur Risikoabwälzung auf den Arbeitnehmer führen (insbesondere hinsichtlich des Wirtschaftsrisikos).
- **der Änderungsumfang muss zumutbar sein:** Dabei ist die Höhe des verbleibenden Verdienstes und die Stellung des Arbeitnehmers im Unternehmen zu berücksichtigen. Das BAG hält einen Widerrufsvorbehalt für zumutbar, der max. 25-30% des Gesamteinkommens betrifft und nicht zu einer Unterschreitung des Tariflohns führt.

Etwas anderes gilt nach einer Entscheidung des BAG für die Anrechnungsklauseln bzgl. über-tariflicher Zulagen, die zu einer vollständigen Anrechnung führen. Eine solche Anrechnung entspricht auch ohne eine vertragliche Regelung in der Regel dem Willen der Vertragsparteien und ist daher zumutbar. S. BAG 1.3.2006 AP BGB § 308 Nr. 3.

(2) *Verstoß gegen § 307 Abs. 1 S. 1 BGB*

Die im Rahmen des § 308 Nr. 4 BGB entwickelten Maßgaben gelten im Grundsatz auch bei § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB.

- **Änderungsvorbehalte hinsichtlich der Dauer und der Art der Tätigkeit:** Die Änderung der Arbeitsdauer und die Zuweisung einer geringerwertigen Tätigkeit haben Auswirkungen auf die Vergütung und berühren daher das vertragliche Synallagma. Zudem

besteht die Gefahr, dass § 2 KSchG umgangen wird. Eine Änderung ist daher nur zumutbar, wenn sie an dringende betriebliche Gründe gebunden ist oder der Arbeitnehmer Einfluss auf den Eintritt und den Umfang der Änderung hat. Dazu *Preis* Erfurter Kommentar, 20. Aufl. 2020, §§ 305-310 BGB Rdnr. 55.

- **Befristung einzelner Arbeitsbedingungen:** Die Befristung einzelner Arbeitsbedingungen ist grundsätzlich anerkannt. Das TzBfG gilt nicht, seine Wertungen sind aber auf die Befristung der Arbeitszeitbestimmung zu übertragen. Daher ist ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an einer vorübergehenden Regelung der Arbeitszeit erforderlich. Ansonsten ist die Klausel eine unangemessene Benachteiligung, da sie zugleich auf die Vergütung des Arbeitnehmers Einfluss hat und § 2 KSchG umgeht. S. BAG 27.7.2005 AP BGB § 307 Nr. 6; krit. *Preis* Erfurter Kommentar, 20. Aufl. 2020, §§ 305-310 BGB Rdnr. 74.

(3) *Verstoß gegen § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB (Transparenzgebot)*

Für die Änderungsvorbehalte hat das Transparenzgebot eine besondere Bedeutung. Aus der Klausel muss sich klar ergeben, auf welche Leistung der Vorbehalt bezogen ist und unter welchen Voraussetzungen er ausgeübt werden darf. Sie muss erkennen lassen, dass die Änderung angemessen und zumutbar ist. Insoweit wirken die Anforderungen der §§ 308 Nr. 4, 307 Abs. 1 BGB auf das Transparenzgebot ein und präzisieren die Anforderungen an Klarheit und Bestimmtheit. Ein Verstoß gegen § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB liegt daher vor, wenn der Arbeitgeber jederzeit übertarifliche Entgelte und auch Leistungen ändern darf. Die widerrufbare Leistung und der zulässige Widerrufsgrund müssen erkennbar sein.

Rspr.: BAG 12.1.2005 AP BGB § 308 Nr. 1; BAG 30.7.2008 NZA 2008, 1173 ff; *Gotthardt* Arbeitsrecht nach der Schuldrechtsreform, 2. Aufl. 2003, S. 153.

Die Bestimmtheit der Klausel ist bei Änderungsvorbehalten nicht nur für den Arbeitnehmer von Bedeutung, der die mögliche Änderung des Vertrages vorhersehen kann. Die Ausgestaltung der Klausel beeinflusst auch die Ausübungskontrolle gem. § 315 Abs. 1 BGB indem sie den Billigkeitsmaßstab konkretisiert.

b) *Vertragsstrafenklausel*

Eine Vertragsstrafenklausel unterliegt der Inhaltskontrolle nach § 309 Nr. 6 BGB. Es sind jedoch gem. § 310 Abs. 4 Satz 2, 1. HS BGB die Besonderheiten des Arbeitsrechts zu berücksichtigen. Das gilt insbesondere für den Ausschluss der Zwangsvollstreckung gem. § 888 Abs. 3 ZPO bei Titeln, die auf ein Handeln des Arbeitnehmers gerichtet sind. Daher sind Vertragsstrafen nicht generell unzulässig, sondern nur soweit sie eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers bewirken. Der Arbeitgeber kann im Einzelfall ein berechtigtes Interesse an der Vertragsstrafe haben.

Beispiele: Vertragsstrafe, um die vertragsbrüchige Nichtaufnahme oder Beendigung der Arbeitstätigkeit oder einen Verstoß gegen das Wettbewerbsverbot zu verhindern.

Im Einzelfall muss die Höhe der Vertragsstrafe dem berechtigten Interesse angemessen sein und darf nicht nur der Schöpfung neuer vom Zweck der Klausel losgelöster Geldmittel dienen.

Grundsätzlich ist es möglich, einen festen Rahmen zu bestimmen und dem Arbeitgeber die Bestimmung des konkreten Betrages der Vertragsstrafe zu überlassen. Der festgelegte Rahmen darf aber seinerseits nicht unangemessen sein.

Daneben liegt ein Verstoß gegen das Transparenzgebot (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB) vor, wenn die Verfallvoraussetzungen insbesondere die auslösende Pflichtverletzung und die Strafe nicht klar bestimmt sind.

Rspr.: BAG 4.3.2004 AP BGB § 309 Nr. 3; BAG 18.8.2005 AP BGB § 336 Nr. 1; *Gotthardt* Arbeitsrecht nach der Schuldrechtsreform, 2. Aufl. 2003, S. 157.

c) *Haftungsausschlussklausel*

Der Ausschluss der Arbeitgeberhaftung unterliegt der Inhaltskontrolle nach § 309 Nr. 7b BGB, so dass die Haftung für grob fahrlässige Pflichtverletzungen nicht abbedungen werden kann. Im Übrigen greift § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB ein, wobei insbesondere die Betriebsbedingtheit des Schadens eine unangemessene Benachteiligung durch den Haftungsausschluss begründen kann, da der Arbeitnehmer keinen Einfluss auf die Schadensneigung hat. Ein Ausgleich kann aber durch Risikozulagen o. ä. erfolgen. § 309 Nr. 7a BGB hat im Arbeitsrecht praktisch keine Bedeutung. Der Arbeitgeber ist nach § 104 SGB VII von der Haftung für Personenschäden freigestellt.

d) *Ausschlussfristen*

Arbeitsverträge enthalten Ausschlussfristen für die Geltendmachung vertraglicher Ansprüche.

Fallgruppen: einstufige Ausschlussfrist: die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb der Frist gegenüber dem Vertragspartner schriftlich geltend gemacht werden; **zweistufige Ausschlussfrist:** die Ansprüche müssen zunächst in einer ersten Frist schriftlich gegenüber dem Vertragspartner geltend gemacht werden und sind bei ihrer Zurückweisung innerhalb einer weiteren Frist beim Arbeitsgericht einzuklagen.

Einstufige Ausschlussfristen unterliegen der Inhaltskontrolle nach den §§ 309 Nr. 13, 7b BGB und § 307 Abs. 1 und 2 BGB. Für die unangemessene Benachteiligung nach § 307 Abs. 1 und 2 BGB ist maßgeblich, dass der Arbeitgeber durch die Ausschlussfrist von der gesetzlichen Verjährungsregelung nach § 199 Abs. 1 BGB abweicht und insbesondere die Durchsetzung von Vergütungsansprüchen erschwert, so dass die vertraglichen Kardinalpflichten betroffen sind. Grundsätzlich sind Verkürzungen der Verjährungsfrist gem. § 202 Abs. 1 BGB zwar zulässig, bei ihrer Regelung in AGB dürfen sie aber nicht zu einer unangemessenen Benachteiligung führen. Bei der Beurteilung dieser Fristen sind gem. § 310 Abs. 4 Satz 2, 1. HS BGB die Besonderheiten des Arbeitsrechts zu berücksichtigen. Ausschlussfristen sind im Arbeitsrecht typisch. Sie sind in Tarifverträgen enthalten und zum Teil auch gesetzlich geregelt (s. § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG, § 77 Abs. 4 Satz 4 BetrVG, § 15 Abs. 4 AGG). Das Interesse des Arbeitgebers an einer raschen Klärung der offenen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis ist somit rechtlich anerkannt.

Eine unangemessene Benachteiligung liegt insbesondere vor, wenn die Durchsetzung von Ansprüchen ohne sachlichen Grund nur für den Arbeitnehmer durch eine Ausschlussfrist er-

schwert wird. Die Klausel ist ebenfalls nichtig, wenn die Frist für die Geltendmachung des Anspruchs weniger als drei Monate seit Fälligkeit des Anspruchs beträgt bzw. wenn die Frist an der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und nicht an der Fälligkeit des Anspruchs anknüpft. Der Ausschlussfrist steht zudem das Transparenzgebot aus § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB entgegen, wenn die Voraussetzungen und insbesondere die weit reichenden Folgen nicht hinreichend klar zum Ausdruck kommen. Die Ausschlussfrist ist optisch hervorzuheben. Z. T. wird auch ein Hinweis auf den Wegfall des Anspruchs gefordert. Bei zweistufigen Ausschlussfristen kann sich dies aus der Überschrift und der zwingenden Anordnung der Klage beim Arbeitsgericht konkludent ergeben.

Rspr.: BAG 25.5.2005 AP BGB § 310 Nr. 1; BAG 31.8.2005 AP ArbZG § 6 Nr. 8; BAG 28.9.2005 AP BGB § 307 Nr. 7; BAG 1.3.2006 AP BGB § 307 Nr. 10; *Gotthardt* Arbeitsrecht nach der Schuldrechtsreform, 2. Aufl. 2003, S. 150 f.

e) Rückzahlungsklausel für Ausbildungs- und Fortbildungskosten

Grundlage für die AGB-Kontrolle ist allein § 307 Abs. 1 BGB. Bei der Angemessenheitskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB ist auf die Leitlinien zurückzugreifen, die das BAG für die Inhaltskontrolle dieser Klauseln schon vor der Schuldrechtsreform entwickelt hat. Danach kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Rückzahlung nur auferlegen, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis innerhalb eines bestimmten Zeitraums nach dem Ende der Aus- oder Fortbildung beendet. Der Arbeitgeber hat ein legitimes Interesse an der Bindung des Arbeitnehmers, wenn er die Ausbildung finanziert hat und die erworbene Qualifikation im Unternehmen nutzen will. Wegen der Berufsfreiheit des Arbeitnehmers nach Art. 12 Abs. 1 GG muss der Bindungszeitraum aber in einem angemessenen Verhältnis zur Dauer der Ausbildung stehen. Bei einer Weiterbildung von bis zu 2 Monaten kann der Arbeitnehmer maximal 1 Jahr gebunden werden; bei einer Weiterbildung von 2-4 Monaten ist eine Bindung von maximal 2 Jahren zulässig. Bei einer Ausbildung von 6-12 Monaten kann der Arbeitnehmer für maximal 3 Jahre an das Unternehmen gebunden werden. Eine längere Bindung bei kurzen Ausbildungszeiten ist möglich, wenn entweder der Arbeitgeber erhebliche Mittel aufgewendet hat oder der Arbeitnehmer überdurchschnittlich hohe Vorteile zieht.

Zudem muss der zurückzuzahlende Betrag monatsweise mit dem Ablauf der Frist um einen Bruchteil sinken. Die Bindungsdauer und die abgestufte Rückzahlungspflicht müssen klar und bestimmt aus dem Vertrag hervorgehen. Ansonsten ist das Transparenzgebot aus § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB verletzt.

Lit. und Rspr.: BAG 15.12.1993 AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 17; BAG 5.12.2002 AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 32; BAG 19.2.2004 AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 33; BAG 21.7.2005 AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 37; BAG 11.4.2006 NZA 2006, 1043.

Problem: Bisher hat die Rspr. eine geltungserhaltende Reduktion vorgenommen, wenn eine Klausel zu einer unangemessenen Benachteiligung führte. Das ist unter der Anwendung von § 306 Abs. 1 BGB nicht mehr möglich. Eine Schließung der Regelungslücke mittels ergänzender Vertragsauslegung lehnt das BAG ebenso ab wie eine Rückforderung aus Bereicherungsrecht (siehe BAG 28.5.2013 NZA 2013, 1419 ff.).

IV. Ausübungskontrolle gem. § 315 Abs. 1, 3 Satz 1 BGB

Die konkrete Ausübung formularmäßig vereinbarter Gestaltungsrechte unterliegt der Kontrolle nach § 315 Abs. 1 BGB, die neben der Inhaltskontrolle eine eigenständige Funktion hat. Solche Gestaltungsrechte enthalten vor allem die verschiedenen Formen des Änderungsvorbehalts (s. III.3.a). Der Arbeitgeber muss bei ihrer Ausübung die Grenzen der Billigkeit wahren und darf insbesondere nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen. Im Einzelfall kann die Ausübung des Gestaltungsrechts auch ultima-ratio gegenüber einer Kündigung sein.

Lit. und Rspr.: BGH 26.11.1984 BGHZ 93, 29, 34; BGH 17.2.2004 BGHZ 158, 149, 153; BAG 12.1.2005 AP BGB § 308 Nr. 1; *Preis* Erfurter Kommentar, 20. Aufl. 2020, §§ 305-310 BGB Rdnr. 51, 62; *Gotthardt* Arbeitsrecht nach der Schuldrechtsreform, 2. Aufl. 2003, S. 152.

Prüfungsschema (Anspruch nach einer Klausel aus den allgemeinen Vertragsbedingungen)

Anspruch auf eine Leistung aus Nr. ... des Arbeitsvertrages (§ 105 GewO)

A. Anspruch entstanden

I. Wirksamer Arbeitsvertrag

II. Vorliegen der Voraussetzungen der Klausel Nr. ... AGB

(ggf. Auslegung der Klausel unter Berücksichtigung von § 305c Abs. 2 BGB)

III. Nichtigkeit der Klausel Nr. ... AGB gem. § 306 Abs. 1 BGB

1. Anwendbarkeit der AGB-Kontrolle gem. § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB
2. Vorliegen von AGB
3. Wirksame Einbeziehung der AGB in den Arbeitsvertrag
4. Keine Einbeziehung der Klausel gem. § 305c Abs. 1 BGB
5. Nichtigkeit der Klausel nach §§ 307 Abs. 1 Satz 2, 306 Abs. 1 BGB
6. Nichtigkeit der Klausel nach §§ 309, 306 Abs. 1 BGB
7. Nichtigkeit der Klausel nach §§ 308, 306 Abs. 1 BGB
8. Nichtigkeit der Klausel nach §§ 307 Abs. 2 Nr. 1, 306 Abs. 1 BGB
9. Nichtigkeit der Klausel nach §§ 307 Abs. 2 Nr. 2, 306 Abs. 1 BGB
10. Nichtigkeit der Klausel nach §§ 307 Abs. 1 S. 1, 306 Abs. 1 BGB

B. Anspruch untergegangen wegen einer Ausschlussfrist

I. Ablauf der Ausschlussfrist

II. Nichtigkeit der Ausschlussfrist gem. § 134 BGB i. V. mit § 202 Abs. 1 BGB

III. Nichtigkeit der Klausel nach § 306 Abs. 1 BGB

Prüfungsschema bei Gestaltungsrechten aus allgemeinen Vertragsbedingungen

A. Anspruch entstanden

I. Wirksamer Arbeitsvertrag

II. Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen

B. Anspruch untergegangen durch die Ausübung des vereinbarten Gestaltungsrechts

I. Vorliegen der Voraussetzungen des Gestaltungsrechts

II. Nichtigkeit der Klausel über das Gestaltungsrecht gem. § 306 Abs. 1 BGB

1.-10. s. o.

III. Wirksame Ausübung des Gestaltungsrechts gem. § 315 Abs. 1, 3 Satz 1 BGB

Kontrollfragen:

1. Inwieweit unterliegt der Arbeitsvertrag der vertraglichen Inhaltskontrolle?
2. Sind die AGB wirksam in den Arbeitsvertrag einbezogen, wenn weder ein Aushang noch ein ausdrücklicher Hinweis des Arbeitgebers auf die AGB erfolgt?
3. Worauf stellen Sie ab, wenn Sie eine Klausel als überraschend i. S. von § 305c Abs. 1 BGB qualifizieren? Nennen Sie Beispiele!
4. Welchen Anwendungsbereich hat das Transparenzgebot aus § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB? Wie verhält sich dieses zu § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB?
5. Was sind Besonderheiten des Arbeitsrechts i. S. von § 310 Abs. 4 Satz 2, 1. HS BGB? Wie werden sie bei der AGB-Kontrolle berücksichtigt? Nennen Sie Beispiele!
6. Was ist der Unterschied zwischen der vertraglichen Inhaltskontrolle und der sog. Ausübungskontrolle? Bei welchen Klauseln ist letztere von Bedeutung?

Fall 3: A ist seit 2013 Intensivpfleger in dem privaten Krankenhaus der B-GmbH. Von September bis November 2018 nahm er auf Veranlassung und auf Kosten der B-GmbH an einer Weiterbildung teil. Diese vermittelte ihm zusätzliche medizinische Fertigkeiten sowie Kenntnisse im Bereich Organisation und Personalführung, die ihn zur Übernahme der Stellung als leitende Pflegekraft befähigte. Diese Position hat A ab Dezember 2018 bei der B-GmbH eingenommen, womit zugleich eine höhere Vergütung verbunden war. Vor Beginn der Weiterbildung ließ die B-GmbH den A folgende den Arbeitsvertrag ergänzende formularmäßige Abrede unterzeichnen:

§ 15a Fort- und Weiterbildung, Rückzahlungsklausel

(1) Wird ein Mitarbeiter auf Veranlassung des Arbeitgebers fort- oder weitergebildet, werden dem Mitarbeiter vom Arbeitgeber, soweit er freigestellt werden muss, die bis-

herigen Dienstbezüge fortgezahlt. Der Arbeitgeber trägt auch die Kosten der Fort- oder Weiterbildung.

(2) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Dienstgeber die Aufwendungen für die Fort- oder Weiterbildung i. S. von Abs. 1 zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Mitarbeiters oder aus einem von ihm zu vertretenden Grund endet. Für jeden vollen Monat der Beschäftigung nach dem Ende der Fort- und Weiterbildung werden 1/24 des Aufwendungsbetrages erlassen. In besonders gelagerten Fällen kann von der Rückzahlungsregelung zu Gunsten des Mitarbeiters abgewichen werden.

Der von der B-GmbH verwendete, standardisierte Arbeitsvertrag enthält weiter in § 20 unter dem Titel „Ausschlussfrist“ folgende Klausel:

(1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis können nur innerhalb einer Ausschlussfrist von 2 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden.

(2) Wenn die Ansprüche schriftlich abgelehnt werden, sind sie innerhalb einer weiteren Frist von 2 Monaten im Klagewege geltend zu machen.

Im Juni 2019 kündigt A wirksam zum 30.9.2019, weil ihm in der Schweiz von einer Privatklinik eine Stelle mit wesentlich besserer Bezahlung angeboten wurde. Die B-GmbH verlangt hierauf mit Schreiben vom 10.11.2019 die Rückzahlung der anteiligen Ausbildungskosten i. H. v. 15/24 (= 62,5%). Mit Schreiben vom 20.12.2019 verweigert A die Rückzahlung, weil er die Klausel für unwirksam hält. Er macht seinerseits geltend, dass die B-GmbH ihm das vertraglich vereinbarte Urlaubsgeld noch nicht gezahlt habe, obwohl er im Juni und Juli 2019 seinen Jahresurlaub vollständig genommen habe. Die B-GmbH erhebt nun ihrerseits mit Schriftsatz vom 15.1.2020 Klage beim zuständigen Arbeitsgericht. Bestehen die von A und der B-GmbH geltend gemachten Ansprüche?