



*Professor Dr. Abbo Junker – ZAAR*

## „Grundlegende Weichenstellung der AGB-Kontrolle von Arbeitsverträgen“

Vortrag vom 16. Oktober 2008

Der Vortrag von *Prof. Dr. Junker* beschäftigte sich mit fünf grundlegenden Weichenstellungen der AGB-Kontrolle von Arbeitsverträgen in der Rechtsprechung des BAG sowie mit deren Auswirkungen auf die Praxis.

Eingangs erläuterte *Prof. Dr. Junker* wann eine Regelung zu den Kontrollgegenständen der §§ 305 ff. BGB gehört. In diesem Zusammenhang wurde die **erste grundlegende Weichenstellung** – die Bejahung der Verbrauchereigenschaft (Verbraucher i.S.d. § 13 BGB) des Arbeitnehmers durch das BAG (vgl. § 310 III BGB) – dargestellt.

Die **zweite grundlegende Weichenstellung** ist – in Abkehr zu der früheren Rechtsprechung des BAG – der Verzicht des BAG auf die Angemessenheitskontrolle nach § 242 BGB, wenn die fragliche Arbeitsvertragsbedingung als Individualabrede nicht der AGB-Kontrolle unterliegt (z.B. im Falle vorherigen Aushandelns nach § 305 I 3 BGB). Solche Individualabreden sind bis zur Grenze der Sittenwidrigkeit (§ 138 BGB) wirksam.

Die **dritte grundlegende Weichenstellung** findet sich im Bereich des § 307 III 1 BGB und betrifft die Frage unter welchen Voraussetzungen eine inhaltskontrollfreie Klausel vorliegt, die weder von Rechtsvorschriften abweicht, noch diese ergänzt. Das BAG bezieht die Kontrollfreiheit nach § 307 III 1 BGB nicht nur auf Klauseln, die deklaratorisch den Gesetzeswortlaut wiedergeben, sondern auch auf Abreden über den unmittelbaren Gegenstand der Hauptleistung. Danach bleiben nicht nur Vereinbarungen über Leistung und Gegenleistung – in den Grenzen des § 138 BGB – kontrollfrei, sondern auch die Vertragsabschluss- und -beendigungsentscheidungen unterliegen nicht der Inhaltskontrolle nach §§ 307 bis 309 BGB. Untersucht wurde diese Weichenstellung zugunsten der Vertragsfreiheit von *Prof. Dr. Junker* anhand verschiedener Anwendungsfälle aus der BAG-Rechtsprechung (behandelte Anwendungsfälle: Klauseln zum Umfang der Arbeitspflicht [„Arbeit auf Abruf“], befristete Arbeitszeiterhöhung, „Beendigungsvertrag“ versus „Klageverzichtsvertrag“).

Die **vierte grundlegende Weichenstellung** betrifft die Auslegung des § 310 IV 2 BGB, wonach bei der Anwendung des AGB-Rechts auf Arbeitsverträge „die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten angemessen zu berücksichtigen“ sind.



**ZAAR**

Zentrum für Arbeitsbeziehungen  
und Arbeitsrecht

Vortragsreihe

Der Umgang des BAG mit der Flexibilisierung von Entgeltbestandteilen, dem wichtigsten Bereich der arbeitsvertraglichen Inhaltskontrolle, stellt die **fünfte grundlegende Weichenstellung** dar. Der Vortrag setzte sich bezüglich dieser Weichenstellung mit der BAG-Rechtsprechung zur Entgeltflexibilisierung durch Widerrufsvorbehalt sowie zum Freiwilligkeitsvorbehalt bei „laufendem Entgelt“ und bei Sonderzuwendungen auseinander. Die Diskussion im Anschluss an den Vortrag spiegelte abermals die große praktische Relevanz des Themas wieder.

Christina Mennemeyer  
– wissenschaftliche Mitarbeiterin –