



*Professor Dr. Markus Stoffels,
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg*

„Das Transparenzgebot im Spiegel der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung“

Vortrag am 16. Februar 2023

Professor Dr. Stoffels von der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg referierte zu dem Transparenzgebot in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung. Seit der Kodifizierung des Transparenzgebots in § 307 Abs. 1 S. 2 BGB sei der Umfang der Rechtsprechung zum Transparenzgebot ebenso groß wie dessen praktische Relevanz. Auch wenn eine klare Linie der Rechtsprechung nicht erkennbar sei, ordnete Professor Dr. Stoffels die umfangreiche Rechtsprechung und verschaffte den Zuhörern einen Überblick über das Transparenzgebot.

Zunächst stellte Professor Dr. Stoffels klar, dass die Auslegung einer Klausel der Transparenzkontrolle vorgehe, auch wenn zu beobachten sei, dass die Rechtsprechung häufig voreilig auf die Transparenzkontrolle abstelle. Sollte die Auslegung einer Klausel zu keinem Ergebnis führen, so sei bei der Transparenzkontrolle auf den Verständnishorizont eines „durchschnittlichen und verständigen Arbeitnehmers“ abzustellen. Bei der Ermittlung dieses Empfängerhorizonts sei nach typisierbaren Arbeitnehmergruppen zu differenzieren. Das Transparenzgebot bestehe jedoch nur im Rahmen des Möglichen. Die Anforderungen an die Transparenz dürfen – insbesondere bei generalisierenden Regelungen – nicht überspannt werden.

Sodann ging Professor Dr. Stoffels auf die Ausprägungen des Transparenzgebots ein. Das Verständlichkeitsgebot verpflichte zur klaren und durchschaubaren Darstellung der Rechte und Pflichten einer Klausel. Auffällig sei hierbei der großzügige Maßstab des BAG. Nach Ansicht des BAG schade die Verwendung der deutschen Sprache bei einem ausländischen Arbeitnehmer der Wirksamkeit einer Klausel ebenso wenig wie eine Klausel unter der Überschrift „Ausschlussfrist“, welche nicht ausdrücklich auf den Verfall des Anspruchs nach Ablauf der Ausschlussfrist hinweist. Die Krönung dieser großzügigen Linie des BAG sei, dass eine Regelung als betriebsvereinbarungsoffen zu verstehen sei, sofern der Vertragsgegenstand in den allgemeinen Geschäftsbedingungen geregelt ist und einen kollektiven Bezug aufweist.

Bei dem Gebot der Widerspruchsfreiheit als weitere Ausprägung des Transparenzgebots wende das BAG einen strengeren Maßstab an. Sowohl die Kombination aus einem Widerrufs- und einem Freiwilligkeitsvorbehalt als auch die Kombination aus einer Anspruchseinräumung und einem Freiwilligkeitsvorbehalt verstoßen nach Ansicht des BAG gegen das Transparenzgebot.

Eine weitere Ausprägung des Transparenzgebots sei das Verschleiерungs- und Täuschungsverbot, wonach unverständliche und missverständliche Klauseln unwirksam seien. Nach Ansicht des BAG

verstoße die doppelte Schriftformklausel gegen dieses Verbot, da der Eindruck entstehe, dass individualrechtliche Abreden – entgegen der Regelung des § 305b BGB – keinen Vorrang vor allgemeinen Geschäftsbedingungen genießen. Ebenso seien Freiwilligkeitsvorbehalte, welche so ausgelegt werden können, dass Rechtsansprüche aus späteren Individualabreden ausgeschlossen sind, nicht mit dem Verschleierungs- und Täuschungsverbot vereinbar. Auch Ausschlussfristen, welche den Mindestlohn nicht aus ihrem Geltungsbereich herausnehmen, verstoßen gegen das Verschleierungs- und Täuschungsverbot, da die Rechtslage hierdurch irreführend dargestellt werde.

Das Transparenzgebot enthalte zudem ein Bestimmtheits- und Konkretisierungsgebot, wonach die Voraussetzungen und Rechtsfolgen einer Klausel konkret formuliert werden müssen. Gegen diese Ausprägung des Transparenzgebots verstoße laut BAG eine Klausel, welche eine Vertragsstrafe bei schuldhafter Veranlassung einer außerordentlichen Kündigung vorsieht, da die erfassten Pflichtverletzungen nicht hinreichend bestimmt seien. Dies sei laut Professor Dr. Stoffels bemerkenswert, weil der Gesetzgeber in § 626 Abs. 1 BGB eine noch vagere Formulierung gewählt habe und ein durchschnittlicher Arbeitnehmer erkennen könne, was unter einer „schuldhaft veranlasster Kündigung“ zu verstehen sei. Weitere Beispiele der Rechtsprechung für Verstöße gegen das Bestimmtheits- und Konkretisierungsgebot seien die fehlende Kostenspezifizierung bei Rückzahlungsvorbehalten und der nicht näher konkretisierte Vorbehalt der Einführung von Kurzarbeit. Ein Widerrufsvorbehalt, welcher den Widerruf einer Leistung im Fall der wirtschaftlichen Notlage regelt, sei hingegen mit dem Bestimmtheitsgebot vereinbar. Ebenso lassen sich Versetzungsvorbehalte und einseitige Leistungsbestimmungsrechte grundsätzlich mit dem Bestimmtheitsgebot vereinbaren.

Bei einem Verstoß gegen das Transparenzgebot falle die intransparente Klausel ersatzlos weg. Eine geltungserhaltende Reduktion komme nicht in Betracht. Entstehende Lücken seien durch dispositives Recht zu füllen.

Zuletzt warf Professor Dr. Stoffels die Frage auf, inwieweit das Transparenzgebot auch für den Gesetzgeber gelte. So genügen einige Vorschriften – etwa § 7 Abs. 3 BurlG – den Maßstäben des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB nicht. Auch wenn der Gesetzgeber nicht an das einfachgesetzliche Transparenzgebot gebunden sei, so unterliege er zumindest den Geboten der Normenklarheit und -wahrheit.

Felix Norbury
Wissenschaftlicher Mitarbeiter