



**Herzlich Willkommen zu unserem heutigen Webinar!**

**Prof. Dr. Sebastian Roloff**

*Richter am Bundesarbeitsgericht, 3. und 8. Senat BAG*

**Arbeitsvertragsgestaltung „live“ mit dem  
BAG und neuester KI-Technik**

*[info@arbeitsrechtstag.com](mailto:info@arbeitsrechtstag.com)*

**15.04.2026**

*Arbeitsrechtstage ©2026*



© Diese Online-Veranstaltung ist urheberrechtlich geschützt, untersagt sind insbesondere die Aufzeichnungen und andere den §§ 15 ff UrhG u.a. zuwider laufende Handlungen.

Das Webinar wird nicht aufgezeichnet, alle Daten werden nach dem Webinar komplett gelöscht.

# AGB live mit BAG und KI

Prof. Dr. Roloff

# Gliederung

*Das AGB-Recht ist ein Dauerbrenner in der anwaltlichen Beratung.*

*Seit 2002 findet die Inhaltskontrolle von AGB statt.*

*Bereits zuvor hatte sich eine weit verzweigte Rspr. zur Inhaltskontrolle in der Arbeitsgerichtsbarkeit breitgemacht.*

*Die KI wird in der Vertragsgestaltung einen wesentlichen Platz einnehmen. Daher ist es geboten, die technischen und rechtlichen Grundlagen kennenzulernen.*

## Gliederung

- Ausschlussfristen
- Sprachmodelle/KI/juristische Datenbanken
- Vertragsstrafe
- Wettbewerbsverbot
- Widerrufsvorbehalt
- Leistungsbestimmungsrecht
- Probezeitklauseln

# AGB-Recht

## Grundsätze vorab:

1. Vorliegen von AGB
2. Auslegen geht vor Prüfen
3. Vorsicht vor zu umfangreichen Nachweisen in Verträgen
4. Vorsicht vor der Transparenzkontrolle
5. Ausführliches Vortragen in der Inhaltskontrolle
6. Ausführliches Vortragen zu den Besonderheiten des Arbeitsrechts
7. Ausführliches Vortragen zu den Rechtsfolgen
8. Technik einbeziehen

# AGB-Recht

Fall 1:

§ 17 Verfallfristen

(1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.

(2) Lehnt die Gegenseite den Anspruch ab, oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach Geltendmachung des Anspruchs dagegen, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

BAG 3. Dezember 2019 - 9 AZR 44/19

# AGB-Recht

## Fall 1:

1. Die erste Stufe der Ausschlussfrist ist schon problematisch, da sie den MiLohn und andere unverzichtbare Ansprüche nicht ausnimmt. Sie war allerdings konkret gewahrt und der Vertrag stammte aus 2007.

2. Die zweite Stufe ist aus Sicht der 9. Senats intransparent, da sie den Anspruch, den der AG anerkannt oder streitlos gestellt hat, aus ihrem Anwendungsbereich (der zwei Wochen Frist) nicht ausnimmt und damit vom Anspruchsteller ausnahmslos verlangt, den Anspruch zur Vermeidung seines Verfalls gerichtlich geltend zu machen. Daher ist sie unwirksam.

BAG 3. Dezember 2019 - 9 AZR 44/19

# AGB-Recht

Fall 1:

Rechtsfolge:

§ 17 Abs. 2 des Arbeitsvertrags enthält mit seinen beiden Alternativen (Ablehnen und Nichtdagegeneklären) nicht jeweils verschiedene, nur formal verbundene AGB-Bestimmungen. § 17 Abs. 2 Alt. 1 und Alt. 2 des Arbeitsvertrags sind vielmehr untrennbar miteinander verknüpft, weil die eine Alternative jeweils den Anwendungsbereich der anderen Alternative begrenzt.

BAG 3. Dezember 2019 - 9 AZR 44/19 - Rn. 27

# AGB-Recht

Der 9. Senat hat in einer Folgeentscheidung 2022 seine Grundsätze wunderbar zusammengefasst (BAG 24.5.2022 – 9 AZR 461/21):

1. Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung nach § 7 IV BUrlG kann als reiner Geldanspruch aufgrund einer wirksamen Ausschlussfrist verfallen (Rn. 9).
2. Unter angemessener Berücksichtigung der in §§ 104 ff. SGB VII normierten Besonderheiten der Haftung im Arbeitsverhältnis führt es nicht zur Unwirksamkeit einer formularmäßigen Ausschlussfristenregelung, wenn diese nur die Haftung wegen Vorsatzes und grober Fahrlässigkeit ausnimmt, nach ihrem Wortlaut aber entgegen § 309 Nr. 7 Buchst. a BGB Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, die auf einer fahrlässigen Pflichtverletzung beruhen, verfallen können (Rn. 15 ff.).
3. Eine Ausschlussfristenregelung ist nicht deshalb intransparent im Sinne von § 307 I 2 BGB, weil Ansprüche, deren Erfüllung der Schuldner anerkannt oder streitlos gestellt hat, nicht ausdrücklich ausgeklammert sind. Der Klauselverwender muss nicht ausdrücklich klarstellen, dass Ansprüche, auf deren Geltendmachung er verzichtet, mit Ablauf der Ausschlussfrist nicht verfallen (Rn. 29 ff.).
4. Ist eine in AGB enthaltene Ausschlussfristenklausel zu weit gefasst, weil sie die von § 77 IV 4 BetrVG und § 4 IV 3 TVG geschützten Ansprüche umfasst, ist sie unter angemessener Berücksichtigung arbeitsrechtlicher Besonderheiten nicht wegen dieses Verstoßes und sich nur daraus ergebender unzureichender Transparenz unwirksam (Rn. 33).

# AGB-Recht

Der 9. Senat hat in einer Folgeentscheidung seine Grundsätze wunderbar zusammengefasst (BAG 24.5.2022 – 9 AZR 461/21):

5. In einer AGB-Ausschlussfristenklausel muss die Haftung für Schäden, die auf vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Pflichtverletzung eines gesetzlichen Vertreters oder eines Erfüllungsgehilfen des Verwenders beruht, nicht ausdrücklich ausgenommen werden. Es ist ausreichend, die Haftung für Schäden, die auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung beruhen, allgemein auszunehmen (Rn. 34 ff.).

6. Ausschlussklauseln können auch Ansprüche wegen der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts erfassen (Rn. 37 ff.).

7. Eine Ausschlussfristenklausel ist auch nicht deswegen intransparent, weil sie Urlaubsansprüche im bestehenden Arbeitsverhältnis nicht ausdrücklich ausnimmt. Einem Arbeitnehmer erschließt sich ohne weiteres, dass er seinen „Jahresurlaub“, dh den ihm in jedem Kalenderjahr zustehenden Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub, zur Vermeidung seines Erlöschens nicht in den ersten drei Monaten des Urlaubsjahrs in Textform geltend machen muss, sondern ihn – zumindest – im gesamten Urlaubsjahr verlangen kann (Rn. 40 ff.).

# AGB-Recht

Fall 3:

## § 26. Ausschlussfristen

(1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis – mit Ausnahme von Ansprüchen, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit und/oder aus vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen des Arbeitgebers oder seines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen resultieren sowie von Vergütungsansprüchen, soweit diese den gesetzlichen Mindestlohn nicht überschreiten – verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform geltend gemacht werden.

(2) Lehnt die Gegenseite den Anspruch schriftlich ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.“

Der klagende Arbeitgeber verlangt vom beklagten AN die Rückzahlung eines Darlehens im Wege der Klage erst knapp ein Jahr nach der Beendigung des Darlehensverhältnisses. Mit Erfolg?

BAG 16.4.2024 – 9 AZR 181/23

# AGB-Recht

Fall 3:

Anspruch verfallen?

I. Anwendungsbereich des § 26 I AV?

„alle Ansprüche aus dem AV“ = Darlehen (Rn. 15 ff.)

Synallagma egal (Rn. 21), Sinn und Zweck der Ausschlussfrist (Rn. 22 ff.)

II. Verstoß der AGB gegen § 202 I BGB und Rechtsfolgen? (Rn. 27 ff.)

1. Verstoß gegen die Norm - lediglich SEA gegen den AG ausgenommen (Rn. 29)

BAG 16.4.2024 – 9 AZR 181/23

# AGB-Recht

Fall 3:

## 2. Rechtsfolge

- § 306 I BGB = teilunwirksame Ausschlussfrist (Rn. 30)
- Aber: Grundsatz der personalen Teilunwirksamkeit: der AG kann sich nicht auf die Unwirksamkeit seiner Klausel berufen (Rn. 30)
- Aber: Bei Verstößen gegen § 202 I BGB wird auch der AG geschützt (Rn. 31)
- Aber: Das gilt nur für Ansprüche des AG gegen den AN wegen Vorsatzes (Rn. 31)

BAG 16.4.2024 – 9 AZR 181/23 (sehr kritisch *Schlewing* RdA 2025, 228)

# AGB-Recht

Klausel: beckchat Abfrage 17.2.2025

„(1) Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden. Die Ausschlussfrist beginnt, sobald der Anspruch entstanden ist und der Anspruchsteller von den anspruchsbegründenden Umständen Kenntnis erlangt oder grob fahrlässig keine Kenntnis erlangt hat.

(2) Lehnt die andere Vertragspartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung, so verfallen die Ansprüche, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht werden.

(3) Hiervon unberührt bleiben Ansprüche, die auf Handlungen wegen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit beruhen, sowie Ansprüche wegen Verletzungen des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit.

(4) Die Ausschlussfrist gilt nicht für den Anspruch des Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindestlohn. Über den Mindestlohn hinausgehende Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers unterliegen hingegen der vereinbarten Ausschlussfrist.

(5) Ebenfalls nicht umfasst sind Ansprüche aus Tarifverträgen, die kraft Tarifbindung oder wegen Allgemeinverbindlichkeitserklärung auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sind, oder Ansprüche aufgrund von Rechtsverordnungen.“

# AGB-Recht

Klausel: beckchat Abfrage 9.3.2026

„Ausschlussfristen

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit ihm in Verbindung stehen, müssen innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich gegenüber der jeweils anderen Vertragspartei geltend gemacht werden. Andernfalls sind sie ausgeschlossen und verfallen.

Wird der Anspruch innerhalb dieser Frist schriftlich geltend gemacht und von der anderen Vertragspartei nicht erfüllt, muss er innerhalb von drei weiteren Monaten nach Zugang der Ablehnung oder dem Ablauf der ersten Frist gerichtlich geltend gemacht werden. Andernfalls ist der Anspruch ebenfalls ausgeschlossen und verfallen.

Von dieser Ausschlussfrist ausgenommen sind:

Ansprüche wegen vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Pflichtverletzung,

Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn nach dem MiLoG,

Ansprüche, die auf einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung beruhen, soweit diese nicht abbedungen werden dürfen,

Ansprüche auf den gesetzlichen Mindesturlaub sowie dessen Abgeltung,

Ansprüche, die kraft Gesetzes nicht disponierbar sind (z. B. nach § 9 AEntG, § 77 Abs. 4 S. 4 BetrVG, § 4 Abs. 4 S. 3 TVG).

Die Ausschlussfristen gelten für beide Vertragsparteien gleichermaßen.

Die Rechtsfolge des Verfalls tritt ein, wenn die jeweilige Frist nicht eingehalten wird.“

# AGB-Recht

Klausel:

*Roloff* FS Willemsen S. 416, vom BAG anerkannt (BAG, NJW 2019, 456 Rn. 51)

Die Ausschlussfrist gilt nicht:

(1) für die Haftung aufgrund Vorsatzes,

(2) für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit oder

(3) für Ansprüche des Arbeitnehmers, die kraft Gesetzes dieser Ausschlussfrist entzogen sind (zB AEntG, MiLoG, BetrVG, TVG).

# AGB-Recht und „KI“

KI verstehen:

- Sprachmodelle basieren auf neuronalen Netzen, welche dem menschlichen Gehirn nachgebildet sind.
- Das Sprachmodell muss zunächst angesprochen werden. Die Ansprache erfolgt durch Aufforderungen (sog. Prompts).
- Die eingegebene Aufforderung wird vom neuronalen Netz zunächst in seine Einzelteile (Token) zerlegt, etwa in Wörter, Wortteile und/oder Silben und Satzzeichen (sog. Tokenization).

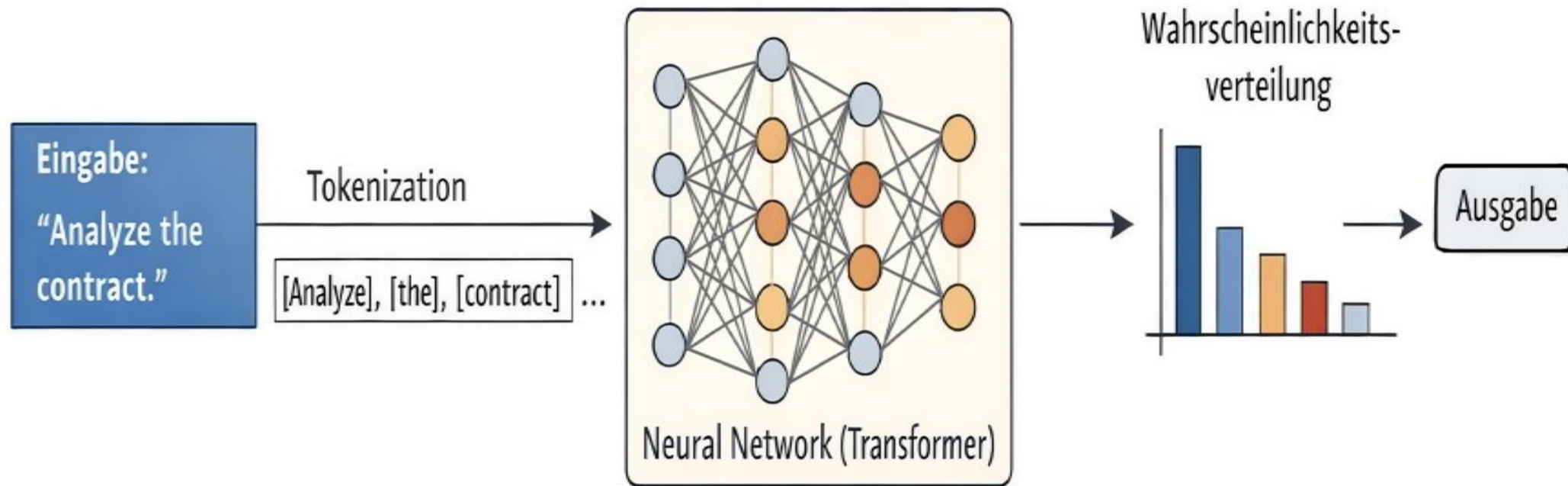
# AGB-Recht und „KI“

## *KI verstehen:*

- Da das neuronale Netz **nicht** in der Lage ist, Sprache im tatsächlichen Sinne kognitiv zu verstehen, wird jedem Einzelteil des Satzes ein hochdimensionaler Zahlenwert (sog. Vektor) zugeordnet. Dieser Prozess heißt (Wort-) Einbettung (Embedding).
- Vektoren von Wörtern mit ähnlicher Bedeutung sowie inhaltlichen Zusammenhängen liegen im Vektorraum näher beieinander bzw. zeigen eher in „dieselbe Richtung“. Welche Begriffe miteinander verknüpft sind, ist bei den meisten Sprachmodellen erlernt. So stehen etwa „Kündigung“ und „sozial ungerechtfertigt“ näher als „Kündigung“ und „Mindestlohn“ beieinander.

# AGB-Recht und „KI“

## Funktionsweise eines GPT-Modells



# AGB-Recht und „KI“

## *KI verstehen:*

- Sprachmodelle sind (meist) GPTs: Generative (generative), pre-trained (vortrainierte) Transformer.
- „Generativ“ bedeutet, dass das System in der Lage ist, Text selbst (aufgrund von Wahrscheinlichkeiten) zu generieren. Das Merkmal „Vortrainiert“ beinhaltet einen vor der Nutzung abgeschlossenen Lernvorgang. Das Sprachmodell wurde anfangs mit riesigen Datenmengen gespeist und hat bereits vor dem ersten Prompt mithilfe eines bestimmten Algorithmus Grammatik, Satzbau, thematische und semantische Zusammenhänge ermittelt. Mit Transformer wird die Netzwerkarchitektur bezeichnet, das heißt eine bestimmte Art von mehrschichtigem neuronalem Netz.

# AGB-Recht und „KI“

*KI verstehen:*

- In der Ausgabeschicht wird die Ausgabe generiert. Sie ist Antwort auf den Prompt und basiert darauf, dass das neuronale Netz auf Grundlage der gebildeten Vektoren jeweils das „Wort“ (streng genommen den Vektor bzw. Token) auswählt, welches mit der höchsten Wahrscheinlichkeit auf den bisherigen Kontext folgt.*
- Das System vervollständigt somit nur als „Vorhersage“ den Prompt. Abschließend wird „zurückübersetzt“. Die Vektoren werden in Token und diese in Worte umgewandelt, sodass eine Ausgabe in verständlicher Sprache entsteht.*

# AGB-Recht und „KI“

*KI verstehen:*

- *Die Qualität der Ausgabe steht und fällt mit der Qualität der zugrunde gelegten Daten. Liegen schlechte Muster für die Frage zugrunde, ist auch die Ausgabe mangelhaft.*
- *Es kann in diesem Zuge vorkommen, dass die auf der Wahrscheinlichkeit basierende Ausgabe faktisch falsch oder gar ganz erfunden ist, sog. **Halluzinieren**. Stehen dem Sprachmodell nicht genügend Daten zur Verfügung, erzwingt es eine Antwort, welche im Zweifel jeder Grundlage entbehrt. Somit kann es dazu kommen, dass das Sprachmodell ein nicht existierendes Urteil erfindet.*

*(zum Ganzen demnächst Roloff/Könemann NZA 2026)*

# AGB-Recht und „KI“

*KI verstehen:*

Vor der Antwort wird eine sog. Retrieval-Augmented Generation (RAG) zwischengeschaltet.

Das LLM verweist auf eine maßgebliche Wissensbasis außerhalb seiner Trainingsdatenquellen, bevor eine Antwort generiert wird. RAG erweitert die bereits leistungsstarken Funktionen von LLMs auf bestimmte Domains oder die interne Wissensbasis einer Organisation, ohne dass das Modell neu trainiert werden muss. Es ist ein kostengünstiger Ansatz zur Verbesserung der LLM-Ergebnisse, sodass er in verschiedenen Kontexten relevant, genau und nützlich bleibt.

# AGB-Recht und „KI“

Welche deutschen juristischen Anbieter gibt es derzeit:

- Otto Schmidt Answers
- Law-Suite
- Beck-Noxtua
- Beckchat
- Juris-KI
- Libra by Wolters Kluwer

Anwendungsbeispiele und Besprechung zu den Ausschlussfristen

# AGB-Recht und „KI“

Ansprache- bzw. Prompt-Ideen:

1. Präzision schlägt Höflichkeit
2. Die Macht positiver Formulierungen nutzen
3. Schrittweise Denkprozesse fördern
4. Quellenangaben als Qualitätsgarantie einfordern
5. Unsicherheit produktiv nutzen
6. Strukturierung durch bewusste Formatierung
7. Few-Shot Prompting: Mit Beispielen führen
8. Juristische Fachsprache als Präzisionsinstrument
9. Perspektivwechsel als Analyseinstrument
10. Schrittweise Verfeinerung als Erfolgsstrategie
11. Mehrstufiges und Reverse Prompting

# AGB-Recht - Vertragsstrafe



# AGB-Recht

## Vertragsstrafe Fall 1

### § 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses Dauer und Tätigkeit

.. 5. Für den Fall das der Arbeitnehmer schuldhaft die Arbeit nicht oder zu einem späteren Zeitpunkt als vereinbart aufnimmt oder das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der vereinbarten Dauer oder vor Ablauf der vereinbarten Kündigungsfrist ohne wichtigen Grund beendet, wird eine Vertragsstrafe in Höhe eines durchschnittlichen Bruttogehalts vereinbart.

### § 6

6. Für den Fall das der Arbeitnehmer die Arbeit nicht oder zu einem späteren Zeitpunkt als vereinbart aufnimmt oder das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der vereinbarten Dauer oder vor Ablauf der vereinbarten Kündigungsfrist ohne wichtigen Grund beendet, ist eine Vertragsstrafe zu zahlen.

### § 15 Vertragsstrafe

2. Für die Probezeit gilt als Vertragsstrafe die Höhe des Bruttolohns, der im Zeitraum der Kündigungsfrist erreichbar, als vereinbart. (Beispiel: 3 Wochen = 18 Arbeitstage x 6,67 h = 120 h x Stundensatz gleich Vertragsstrafe).

Der Beklagte kündigt fristlos ohne wichtigen Grund in der Probezeit, die Beklagte verlangt eine Vertragsstrafe iHv. 4 Wochenverdiensten, der Probezeitkündigungsfrist.

BAG 24.08.2017 – 8 AZR 378/16

# AGB-Recht

Der 8. Senat hält die Vertragsstrafe für intransparent und unangemessen benachteiligend:

I. Intransparenz wegen der unterschiedlichen Vertragsstrafenregeln

Der Arbeitsvertrag selbst gibt keinen Aufschluss darüber, in welchem Verhältnis die in § 1 Nr. 5 zur Höhe der Vertragsstrafe getroffene Regelung zu den in § 15 Nr. 2 und Nr. 3 des Arbeitsvertrags getroffenen Abreden steht, dh. welche der beiden unterschiedlichen Regelungen zur Höhe der Vertragsstrafe - § 1 Nr. 5 oder § 15 Nr. 2 des Arbeitsvertrags - in der Probezeit tatsächlich zur Anwendung kommen soll.

II. Unangemessen Benachteiligung im Fall des § 1 Nr. 5 AGB, da in der Probezeit der AG übersichert wird.

Nur wenn das Interesse des Arbeitgebers den Wert der Arbeitsleistung, der sich in der bis zum Ablauf der maßgeblichen Kündigungsfrist geschuldeten Arbeitsvergütung niederschlägt, aufgrund besonderer Umstände typischerweise und generell übersteigt.

BAG 24.08.2017 – 8 AZR 378/16

# AGB-Recht

## Vertragsstrafe Fall 2:

Nach Ablauf der Probezeit wird die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses auf einen Zeitpunkt vor Ablauf des 31.7.2019 ... (42 Monate ab Beginn des Arbeitsverhältnisses) ausgeschlossen.

Löst der Arbeitnehmer das Dienstverhältnis vertragswidrig nach Ablauf der Probezeit, so hat er eine Vertragsstrafe in Höhe von drei Bruttomonatsvergütungen zu bezahlen, höchstens jedoch eine Vertragsstrafe in der Höhe, die den Bruttovergütungen entspricht, die durch die vertragswidrige Loslösung vom Vertrag bis zum Ablauf des 42-Monats-Zeitraums entfallen.

Arbeitnehmerin A kündigt nach der Probezeit „ordentlich“:  
Arbeitgeberin B verlangt drei Monatsgehälter Vertragsstrafe.

BAG 20.10.2022 - 8 AZR 332/21

# AGB-Recht

## Vertragsstrafe Fall 2:

### I. Transparenz

zu bejahen: vertragswidriges Lösen ist transparent

außerordentliche Kündigung ohne wichtigen Grund

Höhe der im Fall eines Verstoßes zu leistenden Vertragsstrafe eindeutig bestimmt

### II. Angemessenheit

keine allgemeine Obergrenze in Höhe eines Bruttomonatsentgelts für eine wirksame Vertragsstrafe

keine begründeten und billigenwerten Interessen des Arbeitgebers oder durch durch gleichwertige Vorteile ausgeglichen

in allen Fällen erforderliche Angemessenheit

Hier auch direkt nach der Probezeit von 5 Monaten.

BAG 20.10.2022 - 8 AZR 332/21

# AGB-Recht

1. Das besondere Klauselverbot des § 309 Nr. 6 findet im Arbeitsrecht keine Anwendung (BAG 4.3.2004 AP BGB § 309 Nr. 3)
  - Teleologische Auslegung des § 309 Nr. 6 BGB: Er orientiert sich jedoch am Leitbild des zahlungspflichtigen Kunden („Nichtabnahme der Leistung“) und passt daher für den AN nicht.
  - § 309 Nr. 6 BGB soll nur in solchen Situationen eingreifen, in denen der Beweis des konkret entstandenen Schadens nicht schwer fällt. Der Vertragsbruch bliebe sanktionsfrei, zumal § 888 III ZPO die Vollstreckung des Anspruchs auf Erbringung der Arbeitsleistung ausschließt.
  - Insoweit müssen Besonderheiten des Arbeitsrechts (§ 310 IV 2 BGB) berücksichtigt werden.
2. Abreden über Vertragsstrafen sind aber - unabhängig von § 309 Nr. 6 BGB einer Inhaltskontrolle nach § 307 BGB zu unterziehen.
3. Erforderlich ist ein berechtigtes Interesse des AG an der Sanktionierung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitnehmers.
4. Nach BAG 4. 3. 2004 AP BGB § 309 Nr. 3 ist ein Monatsgehalt generell als Maßstab einer angemessenen Vertragsstrafe geeignet. Beträgt die Kündigungsfrist in der Probezeit allerdings nur zwei Wochen, sei eine Vertragsstrafe von einem Monat in der Regel unangemessen hoch.
5. Es gibt allerdings keine absoluten Obergrenzen von einem Monatsgehalt für Vertragsstrafen (BAG 25. 9. 2008 NZA 2009, 370). Eine Vertragsstrafe von 3 Monatsgehältern für den Fall des Nichtantritts der Arbeit bei vereinbarter sechswöchiger Kündigungsfrist ist zu hoch (BAG 18. 12. 2008 NZA-RR 2009, 519).

# AGB-Recht

6. Außerdem ist das Transparenzgebot zu beachten.
7. Die vereinbarte Vertragsstrafe muss nicht nur die zu leistende Strafe, sondern auch die sie auslösende Pflichtverletzung so klar bezeichnen, dass sich der Versprechende in seinem Verhalten darauf einstellen kann (BAG 18. 8. 2005 NZA 2006, 34).
8. Globale Strafversprechen, die auf die Absicherung aller arbeitsvertraglichen Pflichten zielen, sind wegen Verstoßes gegen das Bestimmtheitsgebot unwirksam.
  - Für eine Vertragsstrafe, die durch jegliches schuldhaftes vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers, das den Arbeitgeber zur fristlosen Kündigung veranlasst, verwirkt wird, fehlt es am berechtigten Interesse des Arbeitgebers. Eine solche Abrede zielt auf die Absicherung aller vertraglichen Pflichten und enthält damit eine unangemessene "Übersicherung" (BAG 21. 4. 2005 NZA 2005, 1053).

# AGB-Recht



## Klauseln

### § 12 Vertragsstrafe, Schadensersatz

Tritt der/die Arbeitnehmer/in das Arbeitsverhältnis nicht an, löst er/sie das Arbeitsverhältnis unter Vertragsbruch oder wird der Arbeitgeber durch ~~schuldhaft vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses veranlasst, so hat der/die Arbeitnehmer/in an den Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe von einem Brutto-Monatsgehalt/lohn zu zahlen.~~

BAG 21. 4. 2005 AP BGB § 307 Nr. 3 = NZA 2005, 1053

### § 8 Vertragsstrafe

Der Mitarbeiter hat im Falle eines gravierenden Vertragsverstoßes (etwa gegen das Wettbewerbsverbot, die Geheimhaltungspflicht oder bei einem Überschreiten der Befugnisse aus seinen Vollmachten) für jeden Einzelfall eine Vertragsstrafe in Höhe des ein- bis dreifachen Betrages des jeweiligen Monatsgehaltes bzw. nach seinem Ausscheiden des letzten Monatsgehaltes an die R zu bezahlen. Die genaue Höhe wird von der R festgesetzt und richtet sich nach der Schwere des Verstoßes.

BAG 18. 8. 2005 NZA 2006, 34

### 11. Geheimhaltung und Wettbewerbsverbot

(2) ...Eine Verletzung gegen das Wettbewerbsverbot berechtigt D zur außerordentlichen Kündigung. Zudem kann D unbeschadet ihrer sonstigen Rechte für jeden Fall der Zuwiderhandlung eine Vertragsstrafe in Höhe von zwei durchschnittlichen Brutto-Monatseinkommen verlangen. (3) Im Falle einer dauerhaften Verletzung der Verschwiegenheitspflicht oder des Wettbewerbsverbotes gilt jeder angebrochene Monat als eine erneute Verletzungshandlung.

BAG 21. 4. 2005 AP BGB § 307 Nr. 28 = NZA 2008, 170

# AGB-Recht



Klausel

## § 11 Vertragsstrafe

- (1) Nimmt der Mitarbeiter die Arbeit nicht oder verspätet auf, verweigert er vorübergehend unberechtigt die Arbeit, löst er das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist ~~unberechtigt auf oder wird der Arbeitgeber durch vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers zur außerordentlichen Kündigung veranlasst~~, so hat der Arbeitnehmer an den Arbeitgeber eine Vertragsstrafe zu zahlen. Als Vertragsstrafe wird für den Fall der verspäteten Aufnahme der Arbeit, der vorübergehenden Arbeitsverweigerung und der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist ein sich aus der Bruttomonatsvergütung nach vorstehendem § 4 Abs. 1 zu errechnendes Bruttotagegeld für jeden Tag der Zuwiderhandlung vereinbart, insgesamt jedoch nicht mehr als das in der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist ansonsten zu zahlende Arbeitsentgelt. Im Übrigen beträgt die Vertragsstrafe ein Bruttomonatsentgelt gemäß vorstehendem § 4 Absatz 1.
- (2) Das Recht des Arbeitgebers, einen weitergehenden Schaden geltend zu machen, bleibt unberührt.

BAG 28. 5. 2009 AP BGB § 306 Nr. 6

# II. Vertragsstrafen



## Orientierungssatz

1. Eine Vertragsstrafenregelung, die eine Vertragsstrafe von einem Bruttomonatslohn für den Fall des Nichtantritts eines Dienstverhältnisses vorsieht, benachteiligt den Arbeitnehmer nicht unangemessen nach [§ 307 Abs 1 S 1 BGB](#), insbesondere ist die Vertragsstrafe nicht überhöht, wenn das Arbeitsverhältnis zur Probe auf sechs Monate befristet ist und während dieser Probezeit mit einer Frist von einem Monat gekündigt werden kann.
2. Für die gebotene Transparenz einer Regelung ist es unschädlich, dass die Regelung nicht ausdrücklich darauf hinweist, dass die Vertragsstrafe nur verwirkt ist, wenn die Nichterbringung der geschuldeten Dienstleistung auf einem Verschulden des Arbeitnehmers beruht. Dies folgt bereits aus dem Umstand, dass der Regelung der juristische Fachbegriff einer "Vertragsstrafe" zugrunde gelegt ist.

**BAG 19. 8. 2010 - 8 AZR 645/09 -**

# II. Vertragsstrafen



## Orientierungssatz

1. Eine Vertragsstrafenklausel in einem Formulararbeitsvertrag benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen und ist deshalb unwirksam, wenn sie für den Fall, dass der Arbeitnehmer sein mit zweiwöchiger Kündigungsfrist kündbares Probearbeitsverhältnis vorzeitig vertragswidrig beendet, eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsverdienstes vorsieht. In diesem Fall liegt eine unzulässige "Übersicherung" des Arbeitgebers vor.
2. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung, ob eine Vertragsstrafenabrede wirksam ist, ist der Arbeitsvertragsschluss. [§ 307 BGB](#) läuft auf eine Rechtsgeschäftskontrolle hinaus, welche die formularmäßige Strafabrede zum Zeitpunkt ihrer Vereinbarung prüft und nicht zum Zeitpunkt ihrer Verwirkung. Es verbleibt daher bei der Unwirksamkeit der Vertragsstrafenabrede auch für den Fall, dass der Arbeitnehmer nach Ablauf der Probezeit sein Arbeitsverhältnis unter Geltung einer vertraglichen Kündigungsfrist von zwölf Wochen zum Monatsende vorzeitig vertragswidrig beendet.
3. Eine Teilung der Vertragsstrafenklausel in einen zulässigen Regelungsteil nach der Probezeit und einen unzulässigen Regelungsteil davor ist nicht zulässig. Gegenstand einer gesonderten Inhaltskontrolle sind einzelne Allgemeine Geschäftsbedingungen dann, wenn sie nur formal verbunden sind, d.h., wenn sie sprachlich und inhaltlich teilbar sind.

**BAG 23. 9. 2010 - 8 AZR 897/08 -**

# II. Vertragsstrafen



## Orientierungssatz

1. Vertragsstrafenabreden in Formularverträgen sind nach § 309 Nr. 6 BGB generell unzulässig, in formularmäßigen Arbeitsverträgen folgt aber aus der angemessenen Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten nach § 310 Abs 4 S 2 BGB die grundsätzliche Zulässigkeit von Vertragsstrafenabreden. **Dabei ist zum Schutz des Arbeitnehmers ein strenger Maßstab anzulegen.**
2. Eine Vertragsstrafenklausel in einem Arbeitsvertrag genügt nur dann dem Bestimmtheitsgebot des § 307 Abs 1. S. 2 BGB, wenn das die Vertragsstrafe **auslösende Fehlverhalten des Arbeitnehmers präzise beschrieben** ist. **Dies steht einer sich vom Wortlaut lösenden und den Anwendungsbereich erweiternden Auslegung entgegen.**
3. Eine Vertragsstrafenklausel in einem Arbeitsvertrag, die eine Vertragsstrafe nur für den Fall der **rechtlichen Beendigung des Vertrages durch den Arbeitnehmer** vorsieht, **greift nicht im Fall einer Kündigung durch den Arbeitgeber.** Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer durch eine unberechtigte und beharrliche Verweigerung seiner Arbeitsleistung den Grund für die Kündigung geschaffen hat.

**BAG 23.1.2014 NZA 2014, 777.**

# II. Vertragsstrafen



## Orientierungssatz

1. Sieht ein Arbeitsvertrag (unter anderem) eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsentgelts dann vor, wenn ein Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist auflöst, führt diese Vertragsbestimmung zu einer Übersicherung des Arbeitgebers, wenn sie diesen berechtigt, von dem Arbeitnehmer auch dann eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsentgelts zu fordern, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis während einer im Arbeitsvertrag bestimmten Probezeit von sechs Monaten ohne Einhaltung der während dieser Zeit maßgeblichen Kündigungsfrist von zwei Wochen auflöst. Eine derartige Klausel benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 S. 1 BGB.

**BAG 17. März 2016 - 8 AZR 665/14)**

# AGB-Recht

Fall 8: Geschäftsgeheimnis

Geheimhaltung

Herr D wird über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie alle sonstigen ihm im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangenden Angelegenheiten und Vorgänge der Gesellschaft Stillschweigen bewahren. Er wird dafür Sorge tragen, dass Dritte nicht unbefugt Kenntnis erlangen.

Die Verpflichtung zur Geheimhaltung besteht über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus und umfasst auch die Inhalte dieses Vertrags.

BAG 17.10.2024 – 8 AZR 172/23

# AGB-Recht

## Fall 8: Geschäftsgeheimnis

- I. Auslegung der AGB - sog. catch-all-Klausel alles und ewig (Rn. 32, 34)
- II. Inhaltskontrolle gemäß § 307 I 1 BGB
  1. Grundsätze unangemessener Benachteiligung
  2. Allenfalls einzelne konkret bestimmte Geschäftsgeheimnisse (Rn. 37)
  3. Fehlendes nachvertragliches Wettbewerbsverbot (Rn. 38)

BAG 17.10.2024 – 8 AZR 172/23

# AGB-Recht

Fall 8: Geschäftsgeheimnis

4. Einem Wettbewerbsverbot vergleichbare Klausel

Vorschlag: Der AN verpflichtet sich während des Arbeitsverhältnisses und danach für drei Jahre über folgende Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren: -

- ...

- ...

BAG 17.10.2024 – 8 AZR 172/23

# III. Wettbewerbsverbot

BAG 22.3.2017 - 10 AZR 448/15 - BAGE 158, 329

**Klauseln:**

**Der Mitarbeiterin ist es untersagt, für die Dauer von zwei Jahren nach Beendigung dieses Vertrages in selbstständiger, unselbstständiger oder sonstiger Weise für ein Unternehmen tätig zu werden, welches mit der Firma in direktem oder indirektem Wettbewerb steht oder mit einem Wettbewerbsunternehmen verbunden ist.**

**§ 14**

**Nebenbestimmungen**

...

**(2)**

**Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages nichtig oder unwirksam sein, so soll dadurch der Vertrag im Übrigen in seinem rechtlichen Bestand nicht berührt werden. Anstelle der nichtigen oder unwirksamen Bestimmung soll eine angemessene Regelung gelten, die, soweit rechtlich möglich, dem am nächsten kommt, was die Vertragsparteien gewollt haben oder nach dem Sinn und Zweck dieses Vertrages gewollt hätten, sofern sie bei Abschluss dieses Vertrages die Nichtigkeit oder Unwirksamkeit bedacht hätten.“**

**Der ArbN verlangt Karenzentschädigung. Mit Erfolg?**

# III. Wettbewerbsverbot

BAG 22.3.2017 - 10 AZR 448/15 - BAGE 158, 329

- 1. Wettbewerbsverbote, die entgegen § 74 Abs. 2 HGB keine Karenzentschädigung vorsehen, sind nach ständiger Rechtsprechung nichtig. Weder der Arbeitnehmer noch der Arbeitgeber können aus einer solchen Abrede Rechte herleiten. Für eine Wahl des Arbeitnehmers zwischen der Ausübung von Wettbewerb und der Wettbewerbsenthaltung gegen Entschädigung bleibt insoweit kein Raum.**
- 2. Unverbindlich sind hingegen Wettbewerbsverbote, die zwar schriftlich vereinbart wurden und dem Grunde nach einen Anspruch auf eine Karenzentschädigung vorsehen, aber zuungunsten des Arbeitnehmers von den gesetzlichen Vorgaben abweichen. Hierzu gehören insbesondere Vereinbarungen, bei denen die Entschädigung nicht (eindeutig) die gesetzliche Mindesthöhe erreicht, die zu weit gefasst sind und die unter Bedingungen stehen oder dem Arbeitgeber ein Wahlrecht einräumen.**
- 3. § 10 des Arbeitsvertrags enthält nach seinem Wortlaut keine ausdrückliche Regelung über die Verpflichtung zur Zahlung einer Karenzentschädigung. Es ist darin auch keine Bestimmung enthalten, die - etwa durch Bezugnahme auf die gesetzlichen Bestimmungen - mindestens unter Anwendung der Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB als Zusage einer Karenzentschädigung verstanden werden könnte.**
- 4. Die Verpflichtung zur Leistung der Karenzentschädigung muss als Inhalt der schriftlichen Wettbewerbsabrede so eindeutig und klar formuliert sein, dass aus Sicht des Arbeitnehmers kein vernünftiger Zweifel über seinen Entschädigungsanspruch bleibt.**

## 2. AGB-Recht - Widerrufsvorbehalte I

Fall:

„Die private Nutzung des Dienstfahrzeugs kann vom Arbeitgeber widerrufen werden, ... wenn das Arbeitsverhältnis gekündigt ist und der Arbeitgeber den Mitarbeiter berechtigt von seiner Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt oder suspendiert hat ... Ein Anspruch des Mitarbeiters wegen des Entzugs der privaten Nutzung besteht in diesen Fällen nicht.“

In § 15 II des Arbeitsvertrags war für die AG die Möglichkeit vorgesehen, den AN im gekündigten Anstellungsverhältnis freizustellen. Der Dienstwagen wird nach Kündigung und Freistellung zum 23.5.2023 entzogen. Der AN verlangt Ausgleich für den Dienstwagen für die Dauer der Kündigungsfrist 30.6.2023. Mit Erfolg?

BAG 12.2.2025 – 5 AZR 171/24

## 2. AGB-Recht - Widerrufsvorbehalte I

### I. Wirksamkeit der Widerrufsklausel nach § 308 Nr. 4 BGB

#### 1. Formale Wirksamkeit

- gewisses Mindestmaß an Kalkulierbarkeit der möglichen Leistungsänderung (Rn. 17)
- finanziellen Auswirkungen des vorbehaltenen Widerrufs genau feststehen (Rn. 17)

#### 2. Materielle Wirksamkeit

- Anknüpfen an die wirksame Freistellung (Rn. 19)
- Keine Ankündigungsfrist (Rn. 20)
- 25% Grenze beachtet (Rn. 21)

BAG 12.2.2025 – 5 AZR 171/24

## 2. AGB-Recht - Widerrufsvorbehalte I

II. Voraussetzungen der Klausel (LAG Nds. 22.5.2025 – 5 SLa 249/25)  
Wirksame Freistellung - Abwägung des Beschäftigungsinteresses (Rn. 27)

### III. Ausübungskontrolle

- § 315 I BGB Prüfung der Ausübung billigen Ermessens (Rn. 31)
- § 6 I Nr. 4 EStG zu versteuernder geldwerter Vorteil nur monatlich
- Widerruf im laufenden Monat unbillig, nur zum Monatsende (Rn. 32 f.)

BAG 12.2.2025 – 5 AZR 171/24

(weiterführend demn. HWK/Roloff 12. Aufl. BGB Anh. §§ 305-310 BGB Rn. 57a)

## 2. AGB-Recht - Widerrufsvorbehalte II

Fall:

Anders als im vorgenannten Fall durfte der AG nach der Klausel den AN nach der Kündigung ohne zusätzliche Anforderungen freistellen. Der AN kündigte selbst ordentlich. Die AG stellte frei und forderte den Wagen für die Kündigungsfrist heraus.

Das LAG Nds. (25.5.2025 – 5 SLa 249/25) hält diese Freistellungsklausel für unwirksam und damit auch die Freistellung und begründet folglich einen Schadensersatzanspruch des AN wegen der unberechtigten Entziehung des Dienstwagens.

PM BAG 25.3.2026 - 5 AZR 108/25

## 2. AGB-Recht - Widerrufsvorbehalte II

Fall:

Die Freistellungsklausel ist nach BAG unwirksam, weil das – grundrechtlich geschützte – Interesse eines Arbeitnehmers an einer Beschäftigung bis zur Beendigung seines Arbeitsverhältnisses überwiegt das Interesse eines Arbeitgebers, den Arbeitnehmer im gekündigten Arbeitsverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist von seiner Pflicht zur Arbeitsleistung freizustellen.

Das Berufungsgericht hat aber nicht rechtsfehlerfrei geprüft, ob – ungeachtet der vertraglichen Klausel – die Beklagte deshalb befugt war, den Kläger nach Ausspruch seiner Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist freizustellen, weil seiner Beschäftigung im konkreten Fall überwiegende schützenswerte Interessen der Beklagten entgegenstanden.

PM BAG 25.3.2026 - 5 AZR 108/25

# AGB-Recht

## Fall 4: Sonderzahlungen

Der vorformulierte Vertrag hat ua. folgenden Inhalt: „§ 4. Vergütung

... 3. Du erhältst eine variable Vergütung (PSP) in Form eines deinem Band (U) entsprechenden leistungsabhängigen Zielbonus von 15 % des brutto Basisjahresgehaltes, der im freien Ermessen von N steht und jederzeit geändert oder ergänzt werden kann.

5. Diese Sonderzahlung ... erfolgt stets freiwillig. ...“

Den Bonus gestaltete die BV PSP 2019 für Ansprüche ab Mai 2019 neu aus. Darin war ein Ausschluss für eigenkündigende AN vorgesehen (Nr. 2 Abs. 8 BV). Der Kläger kündigte zum 30.4.2020 und verlangt den Bonus für 11 Monate (8.508,97 Euro). Mit Erfolg?

BAG 15.11.2023 – 10 AZR 288/22

# AGB-Recht

Fall 4:

I. Anspruch aus Nr. 4.3 des Arbeitsvertrags

1. Auslegung des vorformulierten Vertrags

eigenständige Regelung und Vereinbarung, kein bloßer Verweis auf BV

„Du erhältst“, „freies Ermessen“, „jederzeit geändert“

2. Unwirksamer Freiwilligkeitsvorbehalt in § 4 Abs. 5 AV

§ 305c II BGB - Erfassen späterer Individualabsprachen, § 307 I 1 BGB - § 305b BGB, § 307 I 2 BGB

§ 306 I BGB: § 4 Abs. 5 AV insgesamt weg.

BAG 15.11.2023 – 10 AZR 288/22

# AGB-Recht

Fall 4:

II. Anspruch erloschen wegen BV PSP neu

1. Ablösung grundsätzlich möglich § 77 BetrVG
2. Aber Grenze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit
3. Regelungskompetenz der Betriebsparteien - § 87 I Nr. 10 BetrVG egal
4. Sperre des § 77 III 1 BetrVG? Kein anwendbarer TV
5. Anwendung der BV PSP?

BAG 15.11.2023 – 10 AZR 288/22

# AGB-Recht

## Fall 4:

- a) Auslegung der Stichtagsklausel BV PSP
- b) Wirksame Ausschlussklausel Eigenkündigung BV PSP (Rn. 55)?
- c) Zweck - Ausschluss der Eigenkündigung (Rn. 56)
- d) Kein MBR nach § 87 I Nr. 10 BetrVG (Rn. 57)
- e) Grenzen der §§ 88, 75 I BetrVG iVm. § 611a II BGB (Rn. 58 ff.)
  - aa) Bonus = auch verdientes Entgelt? (Rn. 61)

BAG 15.11.2023 – 10 AZR 288/22

# AGB-Recht

## Fall 4:

bb) Betriebstreue aufgrund Stichtagsklausel? (Rn. 63)

cc) Aber auch arbeitsleistungsbezogene Vergütung (Rn. 64)

wesentlicher Teil der Gesamtvergütung (Bonus = 5-30%, aber Durchschnitt bei 16%) Anknüpfen an die Arbeitsleistung durch anteilige Leistung, pro rata-temporis (Rn. 66, 67)

dd) Verstoß gegen die Wertung des § 611a II BGB und Art. 12 GG (Rn. 68)

ee) Kein besonderer Wert der Tätigkeit vor dem Stichtag - Vgl. zur personen- und betriebsbedingten Kündigung (Rn. 69)

**BAG 15.11.2023 – 10 AZR 288/22**

# AGB-Recht

## Fall 5: Urlaubsgeld

Der Arbeitsvertrag des Klägers enthält folgende Regelung: „3. Vergütung .. Die Zahlung von Gratifikationen, Prämien, Zulagen oder sonstigen Leistungen liegt im freien Ermessen der Firma und begründet keinen Rechtsanspruch. Der Lohn wird nachwirkend einmal monatlich auf ein von dem Mitarbeiter angegebenes Konto überwiesen. Lohnabtretungen bedürfen der ausdrücklichen Zustimmung der Firma.

... 12. Ausschlussklauseln. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, sind innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit, spätestens jedoch innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Vertragsverhältnisses schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verfallen. Lehnt die andere Partei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.“

BAG 21.2.2024 – 10 AZR 345/22

# AGB-Recht

## Fall 5:

Seit Mitte der 1990er-Jahre zahlte die Rechtsvorgängerin der Beklagten ohne Beteiligung des Betriebsrats (ab 2013) den bei ihr beschäftigten Arbeitnehmern ein jährliches Urlaubsgeld. Im Zusammenhang mit der Auszahlung des Urlaubsgelds übersandte sie in den Jahren 2008 bis einschließlich 2013 alljährlich im Juni/Juli ein als „Infos aus der Personalabteilung“ bezeichnetes Schreiben (Info 2008) mit dem Inhalt: „Die Urlaubsgratifikation ist eine einmalige, freiwillige und jederzeit widerrufliche soziale Leistung, die auf die Urlaubszeit beschränkt ist.“

Bis 2019 verhielt sie sich ähnlich. 2020 wandte sich die Rechtsvorgängerin der Beklagten an die Mitarbeitenden und informierte sie darüber, dass die Zahlung des Urlaubsgelds für das laufende Jahr ausgesetzt werde. Dementsprechend erhielten die Kläger für das Jahr 2020 kein Urlaubsgeld. Anspruch des Klägers?

BAG 21.2.2024 – 10 AZR 345/22

# AGB-Recht

Fall 5:

- I. Anspruch auf das Urlaubsgeld aus einer Gesamtzusage Info 2008
  1. Grundlagen der Gesamtzusage (Rn. 33)
  2. Auslegung der Gesamtzusage (Rn. 34-38)
  3. Ermessensleistung (Rn. 39)
  4. Wirksamer Freiwilligkeitsvorbehalt - § 307 I 2 BGB ? (Rn. 40)
  5. Ohne Beteiligung des Betriebsrats keine wirksame Veränderung (Rn. 42)

BAG 21.2.2024 – 10 AZR 345/22

# AGB-Recht

## Fall 5:

- a) Änderung der Entlohnungsgrundsätze iSv. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG
- b) Fehlende Tarifsperre (Rn. 44)
- c) Theorie der Wirksamkeitsvoraussetzung (Rn. 45)
- d) Mitbestimmungsgemäß eingeführte Entlohnungsgrundsätze (Rn. 46)
- e) Umgestaltung der Entlohnungsgrundsätze (Rn. 47 ff.)
- f) Keine schlüssige Zustimmung des Betriebsrats (Rn. 53)

BAG 21.2.2024 – 10 AZR 345/22

# AGB-Recht

## Fall 5:

6. Festsetzung nach billigem Ermessen = 0? (Rn. 54 ff.)

7. Ersatzleistungsbestimmung durch den Senat (Rn. 57 ff.)

Gerichtliche Festsetzung auf maximale Höhe (Rn. 61)

## II. Kein Verfall der Ansprüche

Keine wirksame Ausschlussfrist MiLoG (Rn. 64)

III. Zinsansprüche nicht erst ab gerichtlicher Festsetzung, sondern ab Fälligkeit 7/2020 (Rn. 68)

BAG 21.2.2024 – 10 AZR 345/22

# AGB-Recht

Fall 6:

Im Arbeitsvertrag vereinbarten die Parteien die Anwendung des Bundesmanteltarifvertrags für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II). Dieser bestimmte unter § 4 Abs. 2 Satz 1:

„Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.“  
Ab 1993 gewährte die Beklagte ein Urlaubsgeld aufgrund an alle AN gerichteten Schreibens „auf jederzeitigen Widerruf“.

Ende 1999 schloss die Beklagte mit dem bei ihr gebildeten Betriebsrat eine „Betriebsvereinbarung über die Gewährung von Urlaubsgeld“. Die Beklagte kündigte die BV Urlaubsgeld gegenüber dem Betriebsrat mit Wirkung zum 30.06.2021. Der Kläger verlangt das Urlaubsgeld 2021. Zu Recht?

BAG 24.1.2024 – 10 AZR 33/23

# AGB-Recht

Fall 6:

I. Anspruch auf Zahlung des übertariflichen Urlaubsgelds

1. Anspruch aus der Gesamtzusage 1993? (Rn. 14)

2. Vorliegen einer Gesamtzusage – Auslegung des Schreibens und des entsprechenden Verhaltens? (Rn. 16 f.)

a) Kein Raum für betriebliche Übung neben der Gesamtzusage (Rn. 18 f.)

b) Keine Formunwirksamkeit wegen § 4 Abs. 2 BMT-G II (Rn. 21 f.)

BAG 24.1.2024 – 10 AZR 33/23

# AGB-Recht

Fall 6:

(1) Keine Neben- sondern Hauptabrede wegen des Zusammenhangs mit den Hauptleistungspflichten

(2) Definition der Nebenabrede im tariflichen Sinne ./.. Vereinbarungen über die beiderseitigen Hauptrechte und Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis nach § 611a BGB (Rn. 24)

(3) Vereinbarung einer das tarifliche Urlaubsgeld seinerzeit deutlich übersteigenden und mit dem Entgelt für den Monat Juli geleisteten Sonderzahlung (Rn. 25)

BAG 24.1.2024 – 10 AZR 33/23

# AGB-Recht

Fall 6:

3. Wirksame Ablösung durch Betriebsvereinbarung (Rn. 26)

a) Grundsätze betriebsvereinbarungsoffener Gesamtzusagen (Rn. 27)

b) Auslegung der Gesamtumstände beim Zustandekommen der Gesamtzusage (Rn. 28)

Betriebseinheitlicher Regelungsgegenstand (Rn. 29)

Regelung weiterer Einzelheiten - auch eines jederzeitigen Widerrufs in Abstimmung mit dem Betriebsrat (Rn. 30)

BAG 24.1.2024 – 10 AZR 33/23

# AGB-Recht

Fall 6:

c) Kein Verstoß gegen den Tarifvorbehalt des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG (Rn. 33)

- Betriebsvereinbarungsoffener Tarifvertrag? (Rn. 35)
- Keine ausdrückliche, aber hinreichend eindeutige Öffnung durch tarifvertragliche Anrechnungsklausel für betriebliche Übung (Rn. 39 f.)
- Keine auf betriebliche Übung begrenzte Öffnung (Rn. 41)

d) Ablösung der Gesamtzusage durch Betriebsvereinbarung (Rn. 42)

BAG 24.1.2024 – 10 AZR 33/23

# AGB-Recht

Fall 6:

II. Kein Anspruch aus gekündigter Betriebsvereinbarung? (Rn. 43)

III. Kein Anspruch aus umgedeuteter Betriebsvereinbarung (Rn. 44)

Unabhängig vom Verstoß gegen § 77 III BetrVG - kein unbedingter Rechtsbindungswille des AG (Rn. 46)

BAG 24.1.2024 – 10 AZR 33/23

## 2. AGB-Recht - Probezeitkündigung

Fall:

„Der Arbeitnehmer wird ab 01.09.2022 als Serviceberater/Kfz-Meister eingestellt.

Die Einstellung erfolgt zunächst zur Probe bis zum 28.02.2023.

Das Probearbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit begründet.

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits mit einer Frist von 2 Wochen schriftlich gekündigt werden.“

BAG 5.12.2024 – 2 AZR 275/23; 30.10.2025 – 2 AZR 160/24

## 2. AGB-Recht - Probezeitkündigung

### Lösung:

- I. Antragsauslegung § 4 KSchG/§ 256 ZPO
- II. Begründetheit
  1. Wirksame Probezeit iSd. § 622 Abs. 3 BGB?
  2. Verstoß gegen § 15 III TzBfG (Rn. 17 ff.) - Rechtsfolge
  3. Geltung auch in der verschränkten Probezeitbefristung (Rn. 24)
  4. Unwirksamkeit der Kündigung wegen § 15 IV TzBfG (Rn. 31 ff.)?
  5. Teilbare AGB - § 306 II BGB (Rn. 33 f.)
  6. Maßgebliche Kündigungsfrist? Auslegung der Kündigung (Rn. 39)

BAG 5.12.2024 – 2 AZR 275/23; BAG 30.10.2025 – 2 AZR 160/24

Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit



**Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!**

**Und noch eine sehr gute Woche 😊**

*[info@arbeitsrechtstag.com](mailto:info@arbeitsrechtstag.com)*