

Aktenzeichen: 10 AZR 3/08
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 10. Dezember 2008
- 10 AZR 3/08 -

I. Arbeitsgericht
Schwerin

Urteil vom 5. März 2007
- 6 Ca 2082/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Mecklenburg-Vorpommern

Urteil vom 15. August 2007
- 2 Sa 120/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Anspruch auf Weihnachtsgeld - Freiwilligkeitsvorbehalt

Gesetze:

BGB § 305c Abs. 2, §§ 306, 307, 308 Nr. 4, § 315 Abs. 3; AGBG § 23
Abs. 1; EGBGB Art. 229 § 5 Satz 2

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelsachen 10. Dezember 2008 - 10 AZR 1/08 - (führend) und
- 10 AZR 3/08 - (vorliegend); teilweise Parallelsache 10. Dezember 2008
- 10 AZR 2/08 -



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
([mobile App](#))



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 3/08

2 Sa 120/07

Landesarbeitsgericht

Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

10. Dezember 2008

URTEIL

Jatz, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. Dezember 2008 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler sowie den ehren-



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

amtlichen Richter Frese und die ehrenamtliche Richterin Feldmann für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 15. August 2007 - 2 Sa 120/07 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Schwerin vom 5. März 2007 - 6 Ca 2082/06 - abgeändert.

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 543,76 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweils gültigen Basiszinssatz seit dem 1. Dezember 2006 zu zahlen.

3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Weihnachtsgeld für das Jahr 2006.

1

Die Klägerin ist bei der Beklagten gegen ein monatliches Bruttogehalt iHv. 1.087,52 Euro als Call-Center-Agentin beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach den Bestimmungen des von der Rechtsvorgängerin der Beklagten vorformulierten Anstellungsvertrags vom 22. Dezember 1999. In diesem heißt es ua.:

2

„Sonderleistungen, Gratifikationen und ähnliche Zuwendungen

Als Sonderleistung zahlt die Unternehmung (bei unterjährigem Eintritt anteilig)

als Urlaubsgeld zum 01. Juli und

als Weihnachtsgeld zum 01. Dezember

eines jeden Jahres jeweils 50 % des vereinbarten Brutto-Monatsverdienstes, ohne Berücksichtigung eines etwaigen Entgeltes für zusätzliche Arbeitsleistungen.



Die Zahlung von Sonderleistungen, Gratifikationen, Prämien und ähnlichen Zuwendungen liegt im freien Ermessen des Unternehmens und begründet keinen Rechtsanspruch, auch wenn die Zahlung wiederholt ohne ausdrücklichen Vorbehalt der Freiwilligkeit erfolgt. Mitarbeiter in gekündigtem Arbeitsverhältnis erhalten diese Zahlungen nicht.“

Die Beklagte zahlte der Klägerin für das Jahr 2006 kein Weihnachtsgeld. 3

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, ihr sei im Anstellungsvertrag die Zahlung von Weihnachtsgeld in Höhe ihres halben Bruttomonatsgehalts zugesagt worden. Ihr stehe deshalb für das Jahr 2006 Weihnachtsgeld iHv. 543,76 Euro brutto zu. Der Freiwilligkeitsvorbehalt im Anstellungsvertrag benachteilige sie unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 BGB und sei deshalb unwirksam. 4

Die Klägerin hat beantragt, 5
die Beklagte zu verurteilen, an sie 543,76 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweils gültigen Basiszinssatz seit dem 1. Dezember 2006 zu zahlen.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Ansicht vertreten, die Regelung im Anstellungsvertrag, wonach die Zahlung von Sonderleistungen, Gratifikationen, Prämien und ähnlichen Zuwendungen in ihrem freien Ermessen liege und keinen Rechtsanspruch begründe, sei wirksam und hindere einen Anspruch der Klägerin auf Weihnachtsgeld für das Jahr 2006. 6

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts zurückgewiesen, ohne die Revision zuzulassen. Mit der vom Senat auf die Beschwerde der Klägerin zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageanspruch weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision der Klägerin zurückzuweisen. 7



Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin hat Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Unrecht abgewiesen. Die Klägerin hat nach dem Anstellungsvertrag vom 22. Dezember 1999 Anspruch auf Weihnachtsgeld für das Jahr 2006 in Höhe ihres halben Bruttomonatsgehalts von 1.087,52 Euro und somit auf die von ihr beanspruchte Zahlung von 543,76 Euro brutto.

8

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Freiwilligkeitsvorbehalt in dem von der Rechtsvorgängerin der Beklagten vorformulierten Anstellungsvertrag widerspreche § 307 Abs. 1 und Abs. 2 BGB und sei deshalb unwirksam. Nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 25. April 2007 (- 5 AZR 627/06 - BAGE 122, 182) stelle es eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers dar, wenn ein vom Arbeitgeber vorformulierter Arbeitsvertrag eine monatlich zu zahlende Leistungszulage unter Ausschluss eines jeden Rechtsanspruchs vorsehe. Auch ein Widerrufsvorbehalt hinsichtlich freiwilliger Leistungen sei nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unwirksam, wenn die Voraussetzungen und der Umfang der vorbehaltenen Änderungen nicht in der Klausel selbst konkretisiert worden seien. Entsprechendes müsse auch bei einer freiwilligen Sonderzahlung gelten.

9

Der unwirksame Freiwilligkeitsvorbehalt im Anstellungsvertrag falle bei dem hier vorliegenden „Altfall“ jedoch nicht gemäß § 306 Abs. 2 BGB ersatzlos weg. Die vorzunehmende ergänzende Vertragsauslegung führe dazu, dass die Parteien bei Kenntnis der ab dem 1. Januar 2003 auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findenden gesetzlichen Vorschriften die Ausübung des Freiwilligkeitsvorbehalts an die wirtschaftliche Entwicklung zumindest in Form der wirtschaftlichen Verluste geknüpft hätten. Angesichts der schwierigen wirtschaftlichen Lage der Beklagten habe ihre Entscheidung, für das Jahr 2006 kein Weihnachtsgeld zu zahlen, billigem Ermessen gemäß § 315 Abs. 3 BGB entsprochen.

10



II. Diese Ausführungen sind nicht frei von Rechtsfehlern und halten den Angriffen der Revision auch im Ergebnis nicht stand. Allerdings ist das Landesarbeitsgericht im Ansatz zutreffend davon ausgegangen, dass der Sonderzahlungen und damit auch das Weihnachtsgeld betreffende Freiwilligkeitsvorbehalt im Anstellungsvertrag vom 22. Dezember 1999 unwirksam ist.

11

1. Die Unwirksamkeit des Freiwilligkeitsvorbehalts folgt entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts allerdings nicht daraus, dass die Voraussetzungen und der Umfang des Freiwilligkeitsvorbehalts im Anstellungsvertrag vom 22. Dezember 1999 nicht konkretisiert sind. Anders als zur Wirksamkeit eines Widerrufsvorbehalts bedarf es zur Wirksamkeit eines Freiwilligkeitsvorbehalts bei Sonderzahlungen nicht der Angabe von Gründen, die den Anspruch auf die Sonderzahlung ausschließen. Bei einem klar und verständlich formulierten Freiwilligkeitsvorbehalt, der jeden Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf die Sonderzahlung ausschließt, fehlt es bereits an einer versprochenen Leistung iSv. § 308 Nr. 4 BGB. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Leistung der Sonderzahlung wird nicht eingeschränkt oder sonst verändert. Ein vom Arbeitgeber vorformulierter Freiwilligkeitsvorbehalt, der jeden Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf die Sonderzahlung ausschließt, ist deshalb nicht nach § 308 Nr. 4 BGB unwirksam. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Leistung der Sonderzahlung wird vielmehr von vornherein nicht begründet (*BAG 30. Juli 2008 - 10 AZR 606/07 - EzA BGB 2002 § 307 Nr. 38*). Der Arbeitgeber kann deshalb grundsätzlich einen Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf eine in Aussicht gestellte Sonderzahlung ausschließen und sich die Entscheidung vorbehalten, ob und in welcher Höhe er künftig Sonderzahlungen gewährt (*st. Rspr., vgl. BAG 24. Oktober 2007 - 10 AZR 825/06 - AP BGB § 307 Nr. 32 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 26; 23. Oktober 2002 - 10 AZR 48/02 - BAGE 103, 151; 11. April 2000 - 9 AZR 255/99 - BAGE 94, 204, jeweils mwN*). Daran hat der Senat auch nach dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts am 1. Januar 2002 festgehalten, mit dem die Bereichsausnahme des § 23 Abs. 1 AGBG aufgegeben wurde. Er hat angenommen, der Arbeitgeber sei aufgrund eines klaren und verständlichen Freiwilligkeitsvorbehalts in einem Formulararbeitsvertrag, der einen Rechtsanspruch des Arbeit-

12



nehmers auf eine Sonderzahlung eindeutig ausschließt, grundsätzlich in seiner Entscheidung frei, ob und unter welchen Voraussetzungen er zum laufenden Arbeitsentgelt eine zusätzliche Leistung gewährt (*BAG 30. Juli 2008 - 10 AZR 606/07 - mwN, aaO*).

2. Der Freiwilligkeitsvorbehalt im Anstellungsvertrag vom 22. Dezember 1999 ist allerdings gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam, weil er gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB verstößt. 13

a) Nach den von der Beklagten nicht mit Gegenrügen angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts handelt es sich bei den unter der Überschrift „Sonderleistungen, Gratifikationen und ähnliche Zuwendungen“ getroffenen Vereinbarungen um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. §§ 305 ff. BGB. Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der konkreten Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist der Wortlaut eines Formularvertrags nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus der Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. 14

b) Bleibt nach Ausschöpfung der Auslegungsmethoden ein nicht behebbarer Zweifel, geht dies gemäß § 305c Abs. 2 BGB zu Lasten des Verwenders. Die Anwendung der Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB setzt allerdings voraus, dass die Auslegung einer einzelnen AGB-Bestimmung mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen lässt und von diesen keine den klaren Vorzug verdient. Es müssen „erhebliche Zweifel“ an der richtigen Auslegung bestehen. Die entfernte Möglichkeit, zu einem anderen Ergebnis zu kommen, genügt für die Anwendung der Bestimmung nicht. § 305c Abs. 2 BGB ist un- 15



anwendbar, wenn sich zwei Klauseln inhaltlich widersprechen und deshalb unwirksam sind. Widersprüchliche Klauseln sind nicht klar und verständlich iSd. Transparenzgebots des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Nach dieser Vorschrift kann sich eine unangemessene Benachteiligung auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist. Sinn des Transparenzgebots ist es, der Gefahr vorzubeugen, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. Ein Verstoß gegen das Transparenzgebot liegt deshalb nicht schon dann vor, wenn der Arbeitnehmer keine oder nur eine erschwerte Möglichkeit hat, die betreffende Regelung zu verstehen. Erst in der Gefahr, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders wegen unklar abgefasster Allgemeiner Vertragsbedingungen seine Rechte nicht wahrnimmt, liegt eine unangemessene Benachteiligung iSv. § 307 Abs. 1 BGB. Die Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen durch das Berufungsgericht unterliegt der vollen revisionsrechtlichen Nachprüfung durch das Bundesarbeitsgericht (*BAG 24. Oktober 2007 - 10 AZR 825/06 - mwN, AP BGB § 307 Nr. 32 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 26*).

c) Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze verstößt die Regelung im Anstellungsvertrag vom 22. Dezember 1999, wonach die Zahlung von Sonderleistungen im freien Ermessen des Unternehmens liegt und keinen Rechtsanspruch begründet, gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB und ist deshalb unwirksam. Der Wortlaut dieser Abrede ist für sich genommen zwar eindeutig. Er schließt einen Rechtsanspruch auf Sonderleistungen und damit auch einen Rechtsanspruch auf Weihnachtsgeld aus. Diese Regelung ist jedoch deshalb nicht klar und verständlich iSv. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB, weil sie zu der ebenfalls im Anstellungsvertrag vom 22. Dezember 1999 getroffenen Vereinbarung in Widerspruch steht, wonach die Unternehmung als Sonderleistung am 1. Dezember eines jeden Jahres jeweils 50 % des vereinbarten Bruttomonatsverdienstes als Weihnachtsgeld zahlt. Eine Formulierung, nach der vom Arbeitgeber eine Sonderleistung oder eine Gratifikation gezahlt wird, ist typisch für die Begründung eines Entgeltanspruchs (vgl. *BAG 30. Juli 2008 - 10 AZR 606/07 - EzA BGB 2002 § 307 Nr. 38; 24. Oktober 2007 - 10 AZR 825/06 - AP BGB § 307 Nr. 32 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 26*;

16



24. September 2003 - 10 AZR 34/03 - mwN, AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 254 = EzA BGB 2002 § 133 Nr. 3). Mit den Worten „jeweils 50 % des vereinbarten Brutto-Monatsverdienstes“ haben die Vertragsparteien auch die Höhe des Weihnachtsgeldes präzise bestimmt. Auch soweit der Anstellungsvertrag regelt, dass die Unternehmung das Weihnachtsgeld zum 1. Dezember jedes Jahres zahlt, lässt sich diese Abrede vom Wortlaut her nur dahingehend verstehen, dass der Klägerin jedes Jahr und damit auch für das Jahr 2006 Weihnachtsgeld zusteht. Sagt ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer in einem von ihm vorformulierten Anstellungsvertrag ausdrücklich zu, jedes Jahr ein Weihnachtsgeld in bestimmter Höhe zu zahlen, ist es widersprüchlich, wenn der Arbeitgeber die Zahlung des Weihnachtsgeldes in derselben oder in einer anderen Vertragsklausel an einen Freiwilligkeitsvorbehalt bindet (BAG 30. Juli 2008 - 10 AZR 606/07 - aaO).

3. Der unwirksame Freiwilligkeitsvorbehalt fällt ersatzlos weg. 17
- a) Eine geltungserhaltende Reduktion kommt von vornherein nicht in Betracht. Unwirksame Klauseln sind grundsätzlich nicht auf einen mit dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen zu vereinbarenden Regelungsgehalt zurückzuführen (BAG 30. Juli 2008 - 10 AZR 606/07 - mwN, EzA BGB 2002 § 307 Nr. 38). § 306 BGB sieht eine solche Rechtsfolge nicht vor. Eine Aufrechterhaltung mit eingeschränktem Inhalt wäre auch nicht mit dem Zweck der §§ 305 ff. BGB vereinbar. Es ist Ziel des Gesetzes, auf einen angemessenen Inhalt der in der Praxis verwendeten Allgemeinen Geschäftsbedingungen hinzuwirken. Der Vertragspartner des Klauselverwenders soll den Umfang seiner Rechte und Pflichten zuverlässig erfahren. Dieser Umfang soll nicht erst in einem Prozess geklärt werden müssen. Wer die Möglichkeit nutzen kann, die ihm der Grundsatz der Vertragsfreiheit für die Aufstellung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen eröffnet, muss auch das vollständige Risiko einer Klauselunwirksamkeit tragen (BAG 24. Oktober 2007 - 10 AZR 825/06 - mwN, AP BGB § 307 Nr. 32 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 26). Anderenfalls liefen das Benachteiligungsverbot und das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 BGB 18



weitgehend ins Leere (*BAG 23. Januar 2007 - 9 AZR 482/06 - mwN, AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 38 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 19*).

b) Allerdings haben die Klägerin und die Rechtsvorgängerin der Beklagten den Anstellungsvertrag am 22. Dezember 1999 und damit vor dem Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes abgeschlossen. Der Arbeitsvertrag ist damit im Vertrauen auf die damals geltende Gesetzeslage und die nicht den Bindungen des AGB-Rechts unterworfenene Rechtsprechung formuliert worden. In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist auch anerkannt, dass bei „Altfällen“ Vertragsklauseln, die nach den §§ 305 ff. BGB unwirksam sind, nicht stets ersatzlos wegfallen. Eine durch den Wegfall der unwirksamen Klausel entstandene Lücke kann im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung zu schließen sein, wenn dispositives Gesetzesrecht für den betreffenden Regelungssachverhalt nicht zur Verfügung steht und ein ersatzloser Wegfall der unwirksamen Klausel unverhältnismäßig in die Privatautonomie eingreifen und keine angemessene, den typischen Interessen der Vertragspartner Rechnung tragende Lösung bieten würde (*vgl. BAG 23. Januar 2007 - 9 AZR 482/06 - AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 38 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 19; 19. Dezember 2006 - 9 AZR 294/06 - AP BGB § 611 Sachbezüge Nr. 21 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 17; 11. Oktober 2006 - 5 AZR 721/05 - AP BGB § 308 Nr. 6 = EzA BGB 2002 § 308 Nr. 6; 12. Januar 2005 - 5 AZR 364/04 - BAGE 113, 140*). Ein ersatzloser Wegfall des unwirksamen Freiwilligkeitsvorbehalts ist hier interessengerecht. Einer Aufrechterhaltung der unwirksamen Klausel mit anderem Inhalt steht eine entsprechende Anwendung der sogenannten Unklarheitenregel entgegen. Diese nunmehr in § 305c Abs. 2 BGB normierte Regel war schon vor dem Inkrafttreten des AGBG allgemein anerkannt und galt auch für Formulararbeitsverträge (*BAG 26. Januar 2005 - 10 AZR 331/04 - BAGE 113, 265, 275; 18. August 1998 - 1 AZR 589/97 - NZA 1999, 659*). Sie besagt, dass Zweifel bei der Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen zu Lasten des Verwenders gehen. Zwar bestehen hier hinsichtlich der Auslegung des Freiwilligkeitsvorbehalts keine Zweifel. Die Freiwilligkeitsklausel schließt einen Rechtsanspruch auf Sonderleistungen und damit auch einen Rechtsanspruch

19

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



auf Weihnachtsgeld ihrem Wortlaut nach eindeutig aus, so dass die Unklarheitenregel nicht unmittelbar Anwendung findet. Wenn aber bereits Zweifel bei der Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen zu Lasten des Klauselverwenders gehen, ist es gerechtfertigt anzunehmen, dass es auch zu Lasten des Klauselverwenders geht, wenn sich von ihm formulierte Regelungen inhaltlich widersprechen und damit nicht klar und verständlich sind. In einem solchen Fall widersprüchlicher Regelungen muss es der Verfasser Allgemeiner Geschäftsbedingungen gegen sich gelten lassen, dass nur die seinem Vertragspartner günstige Klausel wirksam ist. Deshalb kann hier offenbleiben, ob eine ergänzende Vertragsauslegung bei „Altfällen“ voraussetzt, dass der Klauselverwender den Versuch unternommen hat, die nicht mehr den §§ 305 ff. BGB genügenden Klauseln der neuen Gesetzeslage anzupassen (vgl. BAG 19. Dezember 2006 - 9 AZR 294/06 - AP BGB § 611 Sachbezüge Nr. 21 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 17). Da in Art. 229 § 5 Satz 2 EGBGB allen Arbeitgebern eine einjährige Übergangsfrist bis zum 1. Januar 2003 eingeräumt worden war, spricht allerdings viel dafür, dass durch die Einräumung dieser Übergangsfrist dem Vertrauensschutz genügt ist und eine ergänzende Vertragsauslegung nicht in Betracht kommt, wenn der Arbeitgeber als Klauselverwender nicht versucht hat, die einer AGB-Kontrolle nicht standhaltenden Klauseln der neuen Gesetzeslage anzupassen.

Dr. Freitag

Marquardt

Brühler

Feldmann

Frese



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)