

E **Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen - Resümée der BAG Rechtsprechung**

BAG vom 31.8.2005 - 5 AZR 545/04 - in **NZA 2006 Heft 6 Seite 324-329** (zu einseitigen Ausschlussfristen)

BAG vom 28.9.2005 - 5 AZR 52/05 - in **NZA 2006 Heft 3 Seite 149-153** (zu einstufigen Ausschlussfristen)

BAG vom 25.5.2005 - 5 AZR 572/04 - in **BB 2005 Heft 39 Seite 2131-2136** (zu zweistufigen Ausschlussfristen)

BAG vom 01.03.2006 – 5 AZR 511/05 – bisher nur in juris veröffentlicht (Stand : 22 Juni 2006)

I **einseitig wirkende Ausschlussfristen**

Einseitige Ausschlussfristen in Formulararbeitsverträgen, die nur für den Arbeitnehmer zum Anspruchsverlust führen, widersprechen einer ausgewogenen Vertragsgestaltung und sind deshalb nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB **unwirksam** (vgl. BAG vom 31.8.2005 -5 AZR 545/04 - in NZA 2006 Heft 6 Seite 324-329).

II **einstufige Ausschlussfristen**

keine zulässige Frist mit weniger als 3 Monaten

BAG vom 28.9.2005 - 5 AZR 52/05 –in NZA 2006 Heft 3 S. 149-153:

1. Eine einzelvertragliche Ausschlussfrist, die die schriftliche Geltendmachung aller Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer **Frist von weniger als drei Monaten ab Fälligkeit** verlangt, **benachteiligt unangemessen** entgegen den Geboten von treu und Glauben (§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB). Sie ist mit wesentlichen Grundgedanken des gesetzlichen Verjährungsrechts nicht vereinbar (§ 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB) und schränkt wesentliche Rechte, die sich aus der Natur des Arbeitsvertrags ergeben, so ein, dass die Erreichung des Vertragszwecks gefährdet ist (§ 307 Abs. 2 Nr. 2 BGB).

2. Die Ausschlussklausel ist auf Grund der unangemessen kurzen Frist insgesamt unwirksam. Sie fällt bei Aufrechterhaltung des Arbeitsvertrags im übrigen ersatzlos weg (§ 306 Abs. 1 und 2 BGB).

§ 306 BGB Rechtsfolgen bei Nichteinbeziehung und Unwirksamkeit	
(1)	Sind Allgemeine Geschäftsbedingungen ganz oder teilweise nicht Vertragsbestandteil geworden oder unwirksam, so bleibt der Vertrag im Übrigen wirksam.
(2)	Soweit die Bestimmungen nicht Vertragsbestandteil geworden oder unwirksam sind, richtet sich der Inhalt des Vertrags nach den gesetzlichen Vorschriften.
(3)	Der Vertrag ist unwirksam, wenn das Festhalten an ihm auch unter Berücksichtigung der nach Absatz 2 vorgesehenen Änderung eine unzumutbare Härte für eine Vertragspartei darstellen würde.

§ 307 BGB Inhaltskontrolle	
(1)	Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine unangemessene Benachteiligung kann sich auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist.
(2)	Eine unangemessene Benachteiligung ist im Zweifel anzunehmen, wenn eine Bestimmung <ol style="list-style-type: none"> 1. mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung, von der abgewichen wird, nicht zu vereinbaren ist oder 2. wesentliche Rechte oder Pflichten, die sich aus der Natur des Vertrags ergeben, so einschränkt, dass die Erreichung des Vertragszwecks gefährdet ist.
(3)	Die Absätze 1 und 2 sowie die §§ 308 und 309 gelten nur für Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, durch die von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen vereinbart werden. Andere Bestimmungen können nach Absatz 1 Satz 2 in Verbindung mit Absatz 1 Satz 1 unwirksam sein.

III zweistufige Ausschlussfristen

keine zulässige Frist für die gerichtliche Geltendmachung bei weniger als 3 Monaten

BAG vom 25.5.2005 - 5 AZR 572/04 - in BB 2005 Heft 39 Seite 2131-2136:

1. Der Arbeitsvertrag ist Verbrauchervertrag i. S. v. § 310 Abs. 3 BGB.
2. In Formulararbeitsverträgen können zweistufige Ausschlussklauseln vereinbart werden. Die Mindestfrist für die gerichtliche Geltendmachung der Ansprüche beträgt drei Monate.
3. Ist die Ausschlussfrist zu kurz bemessen, benachteiligt sie den Arbeitnehmer unangemessen und ist deshalb unwirksam. Die Ausdehnung auf eine zulässige Dauer kommt nicht in Betracht. Es gilt dann allein das gesetzliche Verjährungsrecht.

4. Seit dem Inkrafttreten des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts findet bei ausgehandelten Vertragsbedingungen eine Billigkeitskontrolle im Sinne einer allgemeinen, nicht auf die Besonderheiten des Falles bezogenen Angemessenheitsprüfung nach § 242 BGB nicht mehr statt.

Kernüberlegungen des BAG zur Begründung dieses Ergebnisses lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Ausschlussfristen in Verträgen beziehen sich auf ganz unterschiedliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. Daher müssen diese Ausschlussfristregelungen den Ansprüchen umfassend Rechnung tragen, ohne dabei Besonderheiten einer bestimmten Branche oder eines bestimmten Arbeitsverhältnisses in den Vordergrund zu stellen. Die Inhaltskontrolle nach den §§ 305 ff. BGB erfordert vielmehr eine generalisierende Betrachtungsweise. Ansatzpunkte zur zeitlichen Begrenzung von Ausschlussfristen finden sich in tariflichen Ausschlussfristen sowie im Arbeitsgerichtsgesetz. Dort ist in § 61b Abs. 1 ArbGG für Klagen auf Entschädigung nach § 611a Abs. 2 BGB eine Klagefrist von drei Monaten kodifiziert. Eine solche Frist von drei Monaten spiegelt den Querschnitt der tariflichen Ausschlussfristregelungen wieder.

§ 61 b ArbGG	Besondere Vorschriften für Klagen wegen geschlechtsbedingter Benachteiligung
(1)	Eine Klage auf Entschädigung nach § 611 a Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches muß innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, erhoben werden.
(2)	Machen mehrere Bewerber wegen Benachteiligung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder beim beruflichen Aufstieg eine Entschädigung nach § 611 a Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs gerichtlich geltend, so wird auf Antrag des Arbeitgebers das Arbeitsgericht, bei dem die erste Klage erhoben ist, auch für die übrigen Klagen ausschließlich zuständig. Die Rechtsstreitigkeiten sind von Amts wegen an dieses Arbeitsgericht zu verweisen; die Prozesse sind zur gleichzeitigen Verhandlung und Entscheidung zu verbinden.
(3)	Auf Antrag des Arbeitgebers findet die mündliche Verhandlung nicht vor Ablauf von sechs Monaten seit Erhebung der ersten Klage statt.

§ 611 a Geschlechtsbezogene Benachteiligung

- (1) **Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer** bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme, insbesondere bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei einer Weisung oder einer Kündigung, **nicht wegen seines Geschlechts benachteiligen**. Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist jedoch zulässig, soweit eine Vereinbarung oder eine Maßnahme die Art der vom Arbeitnehmer auszuübenden Tätigkeit zum Gegenstand hat und ein bestimmtes Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für diese Tätigkeit ist. Wenn im Streitfall der Arbeitnehmer Tatsachen glaubhaft macht, die eine Benachteiligung wegen des Geschlechts vermuten lassen, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass nicht auf das Geschlecht bezogene, sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder das Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.
- (2) **Verstößt der Arbeitgeber gegen das in Absatz 1 geregelte Benachteiligungsverbot bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses, so kann der hierdurch benachteiligte Bewerber eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen**; ein Anspruch auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses besteht nicht.
- (3) **Wäre der Bewerber auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden, so hat der Arbeitgeber eine angemessene Entschädigung in Höhe von höchstens drei Monatsverdiensten zu leisten. Als Monatsverdienst gilt, was dem Bewerber bei regelmäßiger Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis hätte begründet werden sollen, an Geld- und Sachbezügen zugestanden hätte.**
- (4) **Ein Anspruch nach den Absätzen 2 und 3 muss innerhalb einer Frist, die mit Zugang der Ablehnung der Bewerbung beginnt, schriftlich geltend gemacht werden. Die Länge der Frist bemisst sich nach einer für die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen im angestrebten Arbeitsverhältnis vorgesehenen Ausschlussfrist; sie beträgt mindestens zwei Monate. Ist eine solche Frist für das angestrebte Arbeitsverhältnis nicht bestimmt, so beträgt die Frist sechs Monate.**
- (5) **Die Absätze 2 bis 4 gelten beim beruflichen Aufstieg entsprechend, wenn auf den Aufstieg kein Anspruch besteht.**

IV Anknüpfungzeitpunkt von Ausschlussfristen

keine Anknüpfung allein an den Zeitpunkt der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses für den Beginn einer Ausschlussfrist

BAG vom 01.03.2006 – 5 AZR 511/05 – bisher nur in juris veröffentlicht
(Stand : 22 Juni 2006) :

Eine Klausel, die für den Beginn der Ausschlussfrist nicht die Fälligkeit der Ansprüche berücksichtigt, sondern allein auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses abstellt, benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen und ist deshalb gem. § 307 Abs.1 S.1 BGB unwirksam.

Ausgangspunkt des Falles waren Ansprüche auf Vergütungsdifferenzen aus der Zeit Mai bis Ende August 2004 bzgl. einer Differenz im Stundenlohn. Das Arbeitsverhältnis endete zum Ablauf des 31. August. Die Geltendmachung erfolgte mit Schreiben vom 22. Oktober 2004.

Der Arbeitsvertrag der Parteien enthielt folgende Regelung :

§ 10 Ausschlussklausel / Zeugnis

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen von beiden Vertragsteilen spätestens innerhalb eines Monats nach Beendigung schriftlich geltend gemacht werden. Andernfalls sind sie verwirkt.

Das **BAG** knüpft an der Regelung des § 199 Abs.1 Nr. 2 BGB an, wonach für den Beginn der Verjährungsfrist Voraussetzung ist, dass der Gläubiger von den den Anspruch begründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste. Dieser Wertung sei auch in **Ausschlussfristen** dadurch Rechnung zu tragen, dass der **Fristbeginn** sich an dem Zeitpunkt des Eintritts der **Fälligkeit eines Anspruchs** orientiert.

Fälligkeit eines Anspruch im Sinne einer Ausschlussfrist tritt erst dann ein, **wenn der Gläubiger den Anspruch annähernd beziffern kann** (vgl. BAG vom 28.09.2005 – 5 AZR 52/05 in NZA 2006 S. 149, 152).

Die Frist wäre hier allerdings unabhängig von der vorgenannten Überlegung wohl auch nach den bisherigen Wertungen des BAG zur Fristlänge von 3 Monaten als unwirksam einzustufen gewesen.

§ 199 BGB	Beginn der regelmäßigen Verjährungsfrist und Höchstfristen
(1)	Die regelmäßige Verjährungsfrist beginnt mit dem Schluss des Jahres, in dem
	1. der Anspruch entstanden ist und
	2. der Gläubiger von den den Anspruch begründenden Umständen und der Person des Schuldners Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.
(2)	...