

G Ausschlussfristen im Arbeitsverhältnis – insbesondere die Frage nach der Geltung von Tarifverträgen

Basis : SCHRADER, Neues zu Ausschlussfristen, NZA 2003 S. 345 ff
LASKAWY, Ausschlussfristen im Arbeitsrecht : Verständnis und Missverständnisse, DB 2003 S. 1325 ff
BAG vom 23.01.2002 – 4 AZR 56/01 – DB 2002 S.1661

I Grundproblematik

Ausschlussfristen können auf verschiedene Art und Weise in einem Arbeitsverhältnis eine Rolle spielen. So gibt es grundsätzlich drei Wege, die dazu führen, dass Ausschlussfristen zwischen den Parteien eines Arbeitsvertrages Geltung entfalten können:

1. Ausschlussfristen in Tarifverträgen

■ kraft Tarifbindung

Inhaltsnormen eines Tarifvertrages gelangen gem. § 4 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz dann zur Anwendung, wenn beiderseitige Tarifgebundenheit besteht. Tarifgebunden sind nach § 3 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz nur die Mitglieder der Tarifvertragsparteien sowie Arbeitgeber, die selbst Partei des Tarifvertrages sind. Ist ein Arbeitnehmer nicht Mitglied der den Tarifvertrag abschließenden Gewerkschaft, scheidet die Tarifgeltung über § 4 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz somit folgerichtig aus.

■ kraft Allgemeinverbindlicherklärung

Die Geltung des Tarifvertrages setzt hier nicht die Mitgliedschaft einer der Vertragsparteien oder beider Vertragsparteien in der entsprechenden Gewerkschaft bzw. dem zuständigen Arbeitgeberverband voraus. Vielmehr reicht die nach § 5 Tarifvertragsgesetz erklärte Allgemeinverbindlichkeit aus, um alle Vertragspartner zu erfassen, die unter den räumlichen, fachlichen und betrieblichen Geltungsbereich eines Tarifvertrages fallen.

■ **kraft arbeitsvertraglicher Bezugnahme**

Die Anwendbarkeit eines Tarifvertrages auf die einzelnen Problemstellungen des Arbeitsverhältnisses ist auch dann möglich, wenn die Arbeitsvertragsparteien in ihren vertraglichen Regelungen insgesamt oder nur in Teilen auf die Anwendbarkeit eines Tarifvertrages Bezug nehmen. Hierbei sind nach Einführung des NachwG insbesondere § 2 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 Nr. 10 NachwG sowie § 8 TVG zu beachten.

■ **kraft betrieblicher Übung**

Das BAG hat in seiner Entscheidung vom 26.3.1997 (10 AZR 612/96 in DB 1997 Seite 1672) anerkannt, dass eine tarifliche Ausschlussfrist auch kraft betrieblicher Übung oder auf Grund konkludenten Verhaltens des Arbeitgebers zur Anwendung gelangen kann.

2. **Ausschlussfristen in Betriebsvereinbarungen**

Solche Ausschlussfristregelungen dürften jedoch mit Blick auf § 77 Abs. 3 BetrVG schon deshalb in der Praxis weniger häufig von Bedeutung sein, weil Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, gerade nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein können. Voraussetzung, um Regelungen in diesem Bereich überhaupt aufnehmen zu können, wäre das Vorhandensein einer entsprechenden Öffnungsklausel im fachlichen einschlägigen Tarifvertrag.

Sind allerdings Ausschlussfristen in einer Betriebsvereinbarung festgeschrieben, so gelten Sie unmittelbar und zwingend in den einzelnen Arbeitsverhältnissen, weil sie nach § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG normativ wirkender Bestandteil der Arbeitsverträge geworden sind.

3. **Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen**

Die Aufnahme von Ausschlussfristen in den Einzelarbeitsvertrag ist noch heute überwiegender Auffassung gem. §§ 241 Abs. 1, 311 Abs. 1

BGB grundsätzlich zulässig. Sie bedarf aber zu ihrer Wirksamkeit der Aufnahme in den schriftlichen Arbeitsvertrag und muss dabei zur Vermeidung des ansonsten einzuwendenden Überraschungscharakters besonders hervorgehoben werden (vgl. BAG vom 27.2.2002 - 9 AZR 543/00 – in DB 2002 Seite 1720 sowie vom 22.1.2002 - 9 AZR 601/00 – in DB 2002 Seite 1835).

II Nachweisgesetz und Schuldrechtsmodernisierung als Prüfsteine für die Geltung von Ausschlussfristen

1. Ausschlussfrist aus Tarifvertrag und Nachweisgesetz

Gerade dann, wenn keine beiderseitige Zugehörigkeit zu den tarifschließenden Organisationen besteht, taucht immer wieder das Problem auf, dass einer Vertragspartei, die sich etwa auf das Fehlen der Vergütung für Überstunden beruft, von der anderen Seite entgegen gehalten wird, der Anspruch sei bereits verfallen, weil er nicht innerhalb einer tariflichen Ausschlussfrist geltend gemacht worden sei. Dabei wird dann darauf abgestellt, dass der betreffende Tarifvertrag, insbesondere dessen Ausschlussfrist, im Arbeitsvertrag in Bezug genommen worden sei. Der Arbeitnehmer wendet in diesen Fällen typischerweise ein, er habe von der Anwendbarkeit dieses Tarifvertrages keine Kenntnis gehabt, insbesondere sei ihm ein Text des Tarifvertrages nicht zur Verfügung gestellt worden bzw. dieser sei auch nicht im Betrieb ausgehängt worden.

Hier bieten sich zur Klärung der Sachlage **§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG** und **§ 8 TVG** an:

§ 2 NachwG	Nachweispflicht
(1)	Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen: <ol style="list-style-type: none">1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,

4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, daß der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
7. die vereinbarte Arbeitszeit,
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

Bei Arbeitnehmern, die eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch ausüben, ist außerdem der Hinweis aufzunehmen, dass der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erwerben kann, wenn er nach § 5 Abs. 2 Satz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch auf die Versicherungsfreiheit durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet.

(2)

§ 8 TVG Bekanntgabe des Tarifvertrages

Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die für ihren Betrieb maßgebenden Tarifverträge an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen.

Besondere Bedeutung gewinnt die Frage der Ausschlussfristen und ihrer Geltung in den Fällen, in denen der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt worden ist, zwischen den Parteien jedoch streitig ist, ob von Seiten des Arbeitgebers überhaupt daraufhingewiesen wurde bei Abschluss des Arbeitsvertrages, dass das Arbeitsverhältnis gewissen tariflichen Regelungen folgt. Die Gerichte für Arbeitssachen haben tarifliche Ausschlussfristen stets von Amts wegen zu beachten, weil hierdurch die Durchsetzbarkeit einer Forderung zeitlich begrenzt wird (vgl. u. a. LAG Köln vom 5.2.1998 – 6 Sa 1031/97 - in NZA-RR 1998 Seite 543).

Nachdem eine Reihe von Instanzgerichten mit unterschiedlicher Ausrichtung die Bandbreite der Möglichkeiten ausgeschöpft hatte, welche im Extremfall bei mangelndem Hinweis im Arbeitsvertrag auf die Geltung tariflicher Regelungen die spätere Berufung auf das Bestehen von Ausschlussfristen völlig untersagte, hat nun das BAG in seiner Entscheidung am 23.1.2002 (Az. 4 AZR 56/01 in DB 2002 Seite 1661 = NZA 2002 Seite 800) in diesem Bereich für Klarheit gesorgt.

Für die Anwendbarkeit tariflicher Regelungen, insbesondere von Ausschlussfristen, wird nunmehr als ausreichend betrachtet,

- wenn im Arbeitsvertrag ein Hinweis auf die Anwendbarkeit eines konkret bezeichneten Tarifvertrages enthalten ist,
- ohne dass gezielt darauf aufmerksam gemacht werden muss, dass dieser Tarifvertrag eine Ausschlussfristregelung beinhaltet,
- wobei keine Pflicht besteht, gleichzeitig auch textlich die Ausschlussfristen enthaltenden Bestimmungen des Tarifvertrages wörtlich wiederzugeben.

Allerdings können unter gewissen Umständen dem Arbeitnehmer dadurch Schadensersatzansprüche nach §§ 275 Abs. 4, 280, 286 BGB erwachsen, wenn die Berufung auf eine Ausschlussfrist allein deswegen erfolgreich war, weil der Arbeitgeber seiner nach § 2 Abs. 1 Nachweisgesetz obliegenden Verpflichtung zur Aushändigung einer Vertragsniederschrift binnen eines Monats nach Vertragsabschluss nicht nachgekommen ist (vgl. BAG vom 17.4.2002 in NZA 2002 Seite 1096). Wenn man mit SCHRADER (Neues zu Ausschlussfristen, NZA 2003 S. 345, 347) den Weg eines solchen Schadensersatzanspruchs konsequent zu Ende denkt, so könnte die Schadenshöhe exakt der Höhe des Anspruchs entsprechen, der wegen erfolgreicher Berufung auf die Ausschlussfrist nicht mehr hat durchgesetzt werden können.

Die Verletzung der Verpflichtung zur Auslage des Tarifvertrages im Betrieb nach § 8 TVG ist nach der Entscheidung des BAG vom 23.1.2002 (Az. 4 AZR 56/01 in DB 2002 Seite 1661 = NZA 2002 Seite

800) ebenfalls **ohne Bedeutung** für die Möglichkeit, sich auf das Eingreifen von tariflichen Ausschlussfristen berufen zu können. Im Unterschied zu den Bestimmungen des Nachweisgesetzes wird hier der Bestimmung des § 8 TVG kein drittschützender Charakter beigemessen. Es handele sich vielmehr um eine reine Publizitätsvorschrift zur Ermöglichung der Kenntnisnahme von Tarifverträgen, deren Normzweck gerade nicht darin bestehe, zu verhindern, dass Arbeitnehmer wegen ihrer Unkenntnis Vermögensnachteile erleiden. Ausgehend von dieser Einordnung wird dem Arbeitnehmer, dem trotz Verletzung der Pflicht zur Auslegung des Tarifvertrages im Betrieb die erfolgreiche Durchsetzung seiner tariflichen Ansprüche wegen Eingreifens der Ausschlussfrist verwehrt bleibt, kein Schadensersatzanspruch zugebilligt.

2. **Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag und die Schuldrechtsmodernisierung vom 26.11.2001**

Waren nach der bisherigen Gesetzeslage mit Blick auf § 23 AGBG grundsätzlich keine rechtlichen Schwierigkeiten bei der Beurteilung der Zulässigkeit von Ausschlussklauseln in Arbeitsverträgen zu überwinden, weil die Bestimmungen des AGBG auf Arbeitsverträge nicht zur Anwendung gelangten, so könnte dies unter dem Gesichtspunkt der Schuldrechtsmodernisierung und insbesondere der damit einhergehenden Verbindung der Bestimmungen des AGBG wie auch des Fernabsatzgesetzes mit dem allgemeinen Schuldrecht durchaus anders gesehen werden.

Allerdings war auch zu Zeiten **vor** Inkrafttreten der **Schuldrechtsmodernisierung** gefordert, dass **in** einem **Formulararbeitsvertrag** die **Ausschlussfrist besonders gekennzeichnet** sein musste, wobei diese **nicht kürzer als vier Wochen** sein durfte (vgl. BAG vom 29.11.1995 in NZA 1996 S. 702).

Nunmehr findet nach **§ 310 Abs. 4 Satz 2 BGB n. F.** eine **Inhaltskontrolle** von allgemeinen Geschäftsbedingungen **gem. den §§**

305 ff BGB n. F. auch bei Arbeitsverträgen statt. Dabei sind allerdings die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten angemessen zu berücksichtigen.

§ 310 BGB Anwendungsbereich

- (1) § 305 Abs. 2 und 3 und die §§ 308 und 309 finden keine Anwendung auf Allgemeine Geschäftsbedingungen, die gegenüber einem Unternehmer, einer juristischen Person des öffentlichen Rechts oder einem öffentlich-rechtlichen Sondervermögen verwendet werden. § 307 Abs. 1 und 2 findet in den Fällen des Satzes 1 auch insoweit Anwendung, als dies zur Unwirksamkeit von in den §§ 308 und 309 genannten Vertragsbestimmungen führt; auf die im Handelsverkehr geltenden Gewohnheiten und Gebräuche ist angemessen Rücksicht zu nehmen.
- (2) Die §§ 308 und 309 finden keine Anwendung auf Verträge der Elektrizitäts-, Gas-, Fernwärme- und Wasserversorgungsunternehmen über die Versorgung von Sonderabnehmern mit elektrischer Energie, Gas, Fernwärme und Wasser aus dem Versorgungsnetz, soweit die Versorgungsbedingungen nicht zum Nachteil der Abnehmer von Verordnungen über Allgemeine Bedingungen für die Versorgung von Tarifkunden mit elektrischer Energie, Gas, Fernwärme und Wasser abweichen. Satz 1 gilt entsprechend für Verträge über die Entsorgung von Abwasser.
- (3) Bei Verträgen zwischen einem Unternehmer und einem Verbraucher (Verbraucherverträge) finden die Vorschriften dieses Abschnitts mit folgenden Maßgaben Anwendung:
 1. Allgemeine Geschäftsbedingungen gelten als vom Unternehmer gestellt, es sei denn, dass sie durch den Verbraucher in den Vertrag eingeführt wurden;
 2. § 305c Abs. 2 und die §§ 306 und 307 bis 309 dieses Gesetzes sowie Artikel 29 a des Einführungsgesetzes zum Bürgerlichen Gesetzbuche finden auf vorformulierte Vertragsbedingungen auch dann Anwendung, wenn diese nur zur einmaligen Verwendung bestimmt sind und soweit der Verbraucher auf Grund der Vorformulierung auf ihren Inhalt keinen Einfluss nehmen konnte;
 3. bei der Beurteilung der unangemessenen Benachteiligung nach § 307 Abs. 1 und 2 sind auch die den Vertragsschluss begleitenden Umstände zu berücksichtigen.
- (4) Dieser Abschnitt findet keine Anwendung bei Verträgen auf dem Gebiet des Erb-, Familien- und Gesellschaftsrechts sowie auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen. **Bei der Anwendung auf Arbeitsverträge sind die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten angemessen zu berücksichtigen; § 305 Abs. 2 und 3 ist nicht anzuwenden.** Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen stehen Rechtsvorschriften im Sinne von § 307 Abs. 3 gleich.

§ 305 BGB Einbeziehung Allgemeiner Geschäftsbedingungen in den Vertrag

- (1) Allgemeine Geschäftsbedingungen sind alle für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierten Vertragsbedingungen, die eine Vertragspartei (Verwender)

der anderen Vertragspartei bei Abschluss eines Vertrags stellt. Gleichgültig ist, ob die Bestimmungen einen äußerlich gesonderten Bestandteil des Vertrags bilden oder in die Vertragsurkunde selbst aufgenommen werden, welchen Umfang sie haben, in welcher Schriftart sie verfasst sind und welche Form der Vertrag hat. Allgemeine Geschäftsbedingungen liegen nicht vor, soweit die Vertragsbedingungen zwischen den Vertragsparteien im Einzelnen ausgehandelt sind.

- (2) Allgemeine Geschäftsbedingungen werden nur dann Bestandteil eines Vertrags, wenn der Verwender bei Vertragsschluss
1. die andere Vertragspartei ausdrücklich oder, wenn ein ausdrücklicher Hinweis wegen der Art des Vertragsschlusses nur unter unverhältnismäßigen Schwierigkeiten möglich ist, durch deutlich sichtbaren Aushang am Orte des Vertragsschlusses auf sie hinweist und
 2. der anderen Vertragspartei die Möglichkeit verschafft, in zumutbarer Weise, die auch eine für den Verwender erkennbare körperliche Behinderung der anderen Vertragspartei angemessen berücksichtigt, von ihrem Inhalt Kenntnis zu nehmen,
- und wenn die andere Vertragspartei mit ihrer Geltung einverstanden ist.
- (3) Die Vertragsparteien können für eine bestimmte Art von Rechtsgeschäften die Geltung bestimmter Allgemeiner Geschäftsbedingungen unter Beachtung der in Absatz 2 bezeichneten Erfordernisse im Voraus vereinbaren.

§ 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
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.

Es kommt also für die Zulässigkeit der Ausschlussfristen mit entscheidend darauf an, ob es der Besonderheit des Arbeitsrechts entspricht, dass auf Arbeitsverhältnisse Ausschlussfristen zur Anwendung gelangen (Auslegung nach § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB n. F.). Allein die Tatsache, dass es üblich sein kann, dass Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen aufgenommen werden, spricht für sich allein noch

nicht dafür, Arbeitsverträge hinsichtlich der in ihnen aufgenommenen Ausschlussfristregelungen der Prüfung am Maßstab der Klauselverbote der §§ 308, 309 BGB n. F. zu entziehen. Hierzu müssen besondere Bedürfnisse eines Arbeitsverhältnisses hinzukommen.

Solche besonderen Wesenszüge des Arbeitsverhältnisses liegen gerade darin, dass es sich um ein höchstpersönliches Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern handelt und gerade nicht Regelungen über das rechtliche oder tatsächliche Schicksal irgendwelcher sächlichen Gegenstände im Vertrag enthalten sind. Vor dem Hintergrund des Interesses beider Vertragsparteien, möglichst schnell über das Bestehen oder Nichtbestehen beiderseitiger Ansprüche Klarheit zu erhalten, was insbesondere zur Planungssicherheit beiträgt, sind Ausschlussfristen sogar vom Vertragstyp her wünschenswert.

Eine weitere Besonderheit im Recht der Arbeitsverhältnisse kann darin erblickt werden, dass es eine große Dichte von Tarifverträgen gibt für einzelne Bereiche, in denen Ausschlussfristregelungen enthalten sind.

Schließlich hat auch die bisherige Rechtsprechung der Gerichte für Arbeitssachen die grundsätzliche Zulässigkeit der Aufnahme von Ausschlussfristen im Individualarbeitsvertrag nicht in Frage gestellt.

Insoweit beschränkt sich also die Überprüfung der Zulässigkeit von Ausschlussfristen in Individualarbeitsverträgen allein noch auf die Regelung des § 307 BGB. Es darf also keine unangemessene Benachteiligung einer der Arbeitsvertragsparteien entstehen. Dies ist zumindest für einstufige Ausschlussfristen kein Problem, sofern sich die Dauer der Ausschlussfristen an den bisherigen Regelungen auch vor Inkrafttreten der Schuldrechtsmodernisierung orientiert. Bei den zweistufigen Ausschlussfristen wäre unter Umständen daran zu denken, diese wegen Verstoßes gegen § 309 Nr.13 BGB n. F. für unwirksam zu halten, weil hier eine außerhalb der arbeitsvertraglichen

Regelungskompetenz durch gerichtliche Bestimmungen vorgegebene Form für die Geltendmachung einzuhalten ist, wenn der Inhaber des Anspruchs seines Anspruchs nicht verlustig gehen will

§ 309 BGB Klauselverbote ohne Wertungsmöglichkeit
Auch soweit eine Abweichung von den gesetzlichen Vorschriften zulässig ist, ist in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam

1.
-
13. (Form von Anzeigen und Erklärungen)
eine Bestimmung, durch die Anzeigen oder Erklärungen, die dem Verwender oder einem Dritten gegenüber abzugeben sind, an eine strengere Form als die Schriftform oder an besondere Zugangserfordernisse gebunden werden.

Es bleibt insofern abzuwarten, ob es bei der bisherigen Rechtsprechung des BAG bleibt, wonach Ausschlussfristen dann als zulässig akzeptiert werden, wenn diese nicht kürzer als vier Wochen vereinbart wurden (vgl. BAG vom 29.11.1995 in NZA 1996 S. 702), oder ob hier eine Annäherung an die Rechtsprechung des BGH hinsichtlich der Zulässigkeit kürzerer Verfallfristen/Verjährungsfristen unter dem Gesichtspunkt der unangemessenen Benachteiligung erfolgt (der BGH sieht Regelungen mit dreimonatiger Verjährungsfrist, teilweise auch mit sechsmonatiger Verjährungsfrist im Bereich des Handelsvertreterrechts als unangemessene Benachteiligung an – vgl. BGH vom 14.4.1975 in NJW 1975 Seiten 1918 sowie vom 12.10.1979 in NJW 1980 S. 286). Dabei kommt der Überlegung der sogenannten bedeutungserhaltenden Reduktion bei Arbeitsvertragsklauseln, die das BAG typischerweise verfolgt, um Verträge insgesamt zu erhalten, aber auf das zulässige Maß zu reduzieren, wohl entscheidende Bedeutung zu.