

G nochmals Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen, für die keine Tarifverträge gelten

KRAUSE, Vereinbarte Ausschlussfristen (Teil 1), RdA 2004 Heft 1 S. 36 – 47

KRAUSE, Vereinbarte Ausschlussfristen (Teil 2), RdA 2004 Heft 2 S. 106 – 123

KRAUSHAAR, Zulässigkeit und Länge einzelvertraglicher Ausschlussfristen nach der Reform des Schuldrechts, AuR 2004 Heft 10 S. 374 - 379

LABER / GOETZMANN, Wirksame Vereinbarung von Ausschlussfristen in Formulararbeitsverträgen, ArbRB 2005 Heft 7 S. 219 – 223

LACKIES, AGB-Kontrolle: Ausschlussfristen vor dem Aus ?, NZA 2004 Heft 11 S. 569 - 576

H.-P. MÜLLER, Noch einmal: AGB-Kontrolle von vertraglichen Ausschlussfristen nach der Schuldrechtsreform, BB 2005 Heft 24 S. 1333 – 1335

PREIS, Die Inhaltskontrolle vertraglicher Ausschlussfristen, RdA 2005 Heft 3 S. 144 – 159

REINECKE, Die gerichtliche Kontrolle von Ausschlussfristen nach dem Schuldrechtsmodernisierungsgesetz, BB 2005 Heft 7 S. 378 - 383

REINECKE, Die gerichtliche Kontrolle von Ausschlussfristen nach dem Schuldrechtsmodernisierungsgesetz, Erwiderung auf Müller, BB 2005, 1333, in BB 2005 Heft 25 S. 1388 – 1389

SCHRADER / SCHUBERT, Grundsätze der Inhaltskontrolle arbeitsvertraglicher Vereinbarungen (Teil 1): Tätigkeit, Arbeitszeit und Vergütung, NZA-RR 2005 Heft 4 S. 169 – 179

THÜSING, Gestaltungsspielräume bei der Verwendung vorformulierter Arbeitsvertragsbedingungen – allgemeine Grundsätze, BB 2005 Heft 17 S. 938 - 945

THÜSING, Gestaltungsspielräume bei der Verwendung vorformulierter Arbeitsvertragsbedingungen – besondere Klauseln, BB 2005 Heft 28/29 S. 1563 – 1570

wesentliche **BAG - Entscheidungen** zu dieser Frage :

BAG vom 02.03.2004 - 1 AZR 271/03 - in NZA 2004 S. 852 (keine einseitigen Fristen)

BAG vom 25.05.2005 – 5 AZR 572/04 – PrMitteilung Nr. 31/05 (Zulässigkeit 2-stufiger Fristen, 2. Stufe : mindestens 3 Monate - jetzt: in BB 2005 Heft 39 S. 2131 ff)

wesentliche **Entscheidungen der Instanzgerichte**

ArbG Frankfurt vom 13.08.2003 – 2 Ca 5568/03 – in NZA-RR 2004 Heft 5 S. 238 – 241 (Gültigkeit der 1. Stufe bei unzulässiger 2. Stufe wegen zu kurz bemessener Klagefrist) – r'kräftig

LAG Hamm vom 16.11.2004 – 19 Sa 1424/04 in ArbRB 2005 Heft 6 – S 168 / in LAG Report 2005 Seite 138 (Tendenz zu 3-monatiger Frist)

LAG Rheinland-Pfalz vom 17.08.2004 – 5 Sa 389/04 – in NZA-RR 2005 S. 242, 244 (in 1. Stufe 3 Monate gerade noch zulässig)

LAG Niedersachsen vom 18.3.2005 - 10 Sa 1990/04 - in LAG Report 2005 Seite 193 bis 197 (Unzulässigkeit einseitiger Ausschlussfristen)

LAG Schleswig Holstein vom 22.09. 2004 - Az. 3 Sa 245/04 - in LAG Report 2005 Seite 33 (Unzulässigkeit einseitiger Ausschlussfristen)

I Ausgangslage

Die Schuldrechtsreform hat Bewegung in die nun nahezu unübersichtliche und nicht enden wollende Diskussion über die Zulässigkeit von Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen, insbesondere Formulararbeitsverträgen gebracht. Dabei ist **Dreh- und Angelpunkt die Frage nach der sog. Inhaltskontrolle durch Aufgabe der**

Ausnahmebestimmung in § 23 Abs.1 AGB-G mit der Einbindung der AGB-G Bestimmungen in das BGB. In § 23 Abs.1 AGB-G wurde kurz und bündig die Anwendbarkeit des Gesetzes auf dem Gebiet des Arbeitsrechts ausgeschlossen.

Nach § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB unterliegen Ausschlussklauseln, wenn sie in Tarifverträgen vereinbart sind und auf Arbeitsverhältnisse zur Anwendung gelangen, nicht der gerichtlichen Inhaltskontrolle. Nach dieser Bestimmung wird die Anwendbarkeit des vorstehenden Abschnitts des BGB auf Tarifverträge ausgeschlossen.

Einigkeit herrscht mittlerweile auch in der Einschätzung der grundsätzlichen Zulässigkeit von einzelvertraglich vereinbarten Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen. Diese gelten nicht als Überraschungsklauseln i. S. v. § 305c BGB, weil im Arbeitsleben die Verwendung von Ausschlussklauseln als üblich angesehen wird. Deshalb ist bei der Auslegung nach § 310 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 2 BGB vorgegeben, dass auf die im Handelsverkehr geltenden Gewohnheiten und Gebräuche angemessen Rücksicht zu nehmen ist. Gerade die Verwendung von Ausschlussfristen dient der Findung schneller Klarheit über das Bestehen und Nichtbestehen von Ansprüchen im Arbeitsleben. Vor diesem Hintergrund erklärt sich die grundsätzliche Bereitschaft, Ausschlussfristen in Einzelverträgen als zulässig anzuerkennen.

In jüngerer Zeit geht es inhaltlich in der Diskussion im Wesentlichen um zwei Punkte:

1. zeitliche Vorgabe der Ausschlussfrist zu kurz ?
2. Zulässigkeit zweistufiger Ausschlussfristen ?

II Zulässigkeit einstufiger Ausschlussfristen

Von einstufigen Ausschlussfristen ist dann die Rede, wenn es ausreicht, dass ein Vertragspartner mündlich oder schriftlich gegenüber dem anderen Vertragspartner innerhalb einer vorgegebenen Zeitspanne den vermeintlich bestehenden Anspruch geltend gemacht hat.

Das **LAG NIEDERSACHSEN** hat in einer neueren Entscheidung nochmals festgehalten, dass in jedem Fall eine Ausschlussfrist dann nicht zu akzeptieren ist, wenn sie lediglich einseitig den Arbeitnehmer belastet. Hier wird von einem Strafcharakter nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB ausgegangen mit der Konsequenz der Unwirksamkeit einer solchen Klausel (vgl. **LAG Niedersachsen** im Urteil vom 18.3.2005 - 10 Sa 1990/04 - in LAG Report 2005 Seite 193 bis 197; so schon **BAG** im Urteil vom 2.3.2004 - Az. 1 AZR 271/03 - in NZA 2004 S. 852; **LAG Schleswig Holstein** im Urteil vom 22.09. 2004 - Az. 3 Sa 245/04 - in LAG Report 2005 Seite 33).

Ausschlussfristen sind also nur dann zulässig, wenn sie für beide Vertragsparteien bindende Zeitvorgaben enthalten, innerhalb derer Ansprüche gegenüber dem Vertragspartner geltend zu machen sind.

Hinsichtlich der Zeitkomponente scheint eine klare Tendenz dahin zu gehen, eine **Frist von 3 Monaten** als zulässig akzeptieren zu wollen (vgl. LAG Niedersachsen aaO; BAG vom 25.5.2005 - Az. 5 AZR 572/04 - Pressemitteilung Nr. 31/05; LAG Hamm vom 16.11.2004 - 19 Sa 1424/04 - in LAG Report 2005 Seite 138).

Es bleibt in diesem Zusammenhang nämlich weiterhin problematisch, wie mit Fristen umzugehen ist, die diesen Vorgaben nicht entsprechen, weil sie zu kurz bemessen sind. **Nach § 306 Abs. 2 BGB kommt eine geltungserhaltende Reduktion nämlich nicht in Betracht.** Hier kann auf dasjenige verwiesen werden, was bereits in der Diskussion zur Vertragsstrafe in den vergangenen Monaten ausgiebig besprochen wurde.

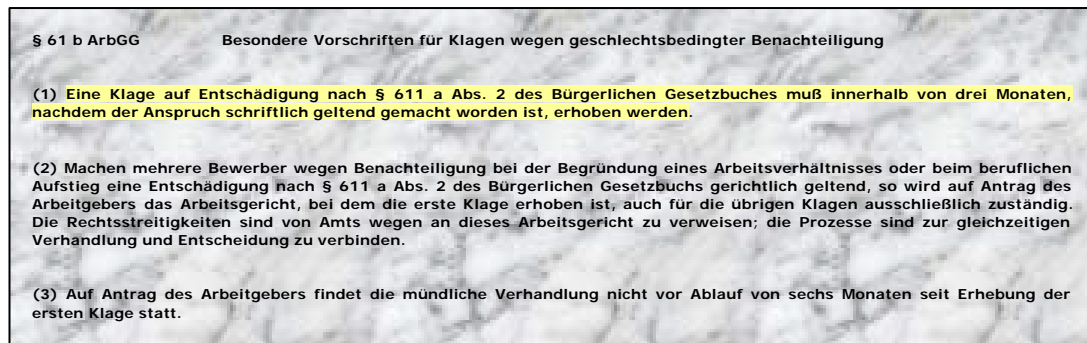
Allerdings ist ebenso zu beachten, dass **Fristen aus Altverträgen**, d. h. aus der Zeit vor 2002 nicht deshalb generell unwirksam werden, weil nunmehr durch die Schuldrechtsreform eine Einbindung der Vorschriften des AGB Gesetzes in das BGB erfolgt ist. Für die tägliche Praxis muss daher weiterhin darauf geachtet werden, ob nach den alten Regelungen die Ausschlussfristen in sog. Altverträgen wirksam gewesen wären. Wird

diese Frage uneingeschränkt mit ja beantwortet, so muss dies auch bei einer Auslegung nach der Schuldrechtsreform unter Beachtung von § 310 Abs.1 S.2 Halbsatz 2 BGB Bedeutung haben. Damals zulässige Ausschlussfristgestaltungen gehören nämlich zu den Gepflogenheiten im arbeitsvertraglichen Rechtsverkehr. Hier kommt eine Anpassung an den zulässigen Rahmen in Betracht.

III Zulässigkeit zweistufiger Ausschlussfristen

Zweistufige Ausschlussfristen sind solche, bei denen in der ersten Stufe vom Anspruchstellenden verlangt wird dem Vertragspartner gegenüber seinem vermeintlichen Anspruch mündlich oder schriftlich innerhalb einer bestimmten zeitliche Vorgabe geltend zu machen. Dem solchermaßen betroffenen Vertragspartner wird eine Reaktionszeitspanne eingeräumt, nach deren Ablauf der Anspruchsinhaber gehalten ist, in einer zweiten Stufe nunmehr innerhalb einer wiederum vorgegebenen Frist seiner Ansprüche gerichtlich geltend zu machen.

Mit der Entscheidung des BAG vom 25.5.2005 (Az. 5 AZR 572/04 - Pressemitteilung Nr. 31/05 des BAG) dürfte die Diskussion über die Zulässigkeit von zweistufigen Ausschlussfristen als beendet angesehen werden. Das BAG hat sich für die Zulässigkeit solcher zweistufiger Ausschlussfristen in einzelvertraglichen Regelungen ausgesprochen. Es orientiert sich aber in Anlehnung an § 61b ArbGG hinsichtlich der zeitlichen Dimensionierung der zweiten Stufe, sodass eine Mindestfrist von 3 Monaten eingehalten werden sollte.



IV Musterformulierungsvorschlag von LABER / GOETZMANN

- (1) Alle wechselseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten von einer der Vertragsparteien schriftlich geltend gemacht werden. Die Versäumung dieser Frist führt zum endgültigen Verlust des Anspruchs. Die Ausschlussfrist beginnt, sobald der Anspruch entstanden ist und der Gläubiger von den anspruchsbegründenden Umständen Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit Kenntnis erlangen müsste.

- (2) Lehnt die andere Vertragspartei innerhalb eines Monats nach Geltendmachung des Anspruchs den gegen sie erhobenen Anspruch schriftlich ab oder erklärt sie sich nicht oder nicht eindeutig, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

- (3) Diese Ausschlussfristen gelten nicht bei Haftung wegen Vorsatzes (und bei Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit sowie bei grobem Verschulden).

Mit einer solchen Formulierung könnte Bedenken begegnet werden, die sich aus dem Gesichtspunkt der §§ 307 Abs. 2 Nr. 1, 199 Abs. 1 BGB ergeben gegen die Zulässigkeit des Anknüpfens an die Fälligkeit eines Anspruchs für den Beginn des Laufs der Ausschlussfrist.

§ 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.

§ 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) Schadensersatzansprüche, die auf der Verletzung des Lebens, des Körpers, der Gesundheit oder der Freiheit beruhen, verjähren ohne Rücksicht auf ihre Entstehung und die Kenntnis oder grob fahrlässige Unkenntnis in 30 Jahren von der Begehung der Handlung, der Pflichtverletzung oder dem sonstigen, den Schaden auslösenden Ereignis an.

(3) Sonstige Schadensersatzansprüche verjähren

1. ohne Rücksicht auf die Kenntnis oder grob fahrlässige Unkenntnis in zehn Jahren von ihrer Entstehung an und

2. ohne Rücksicht auf ihre Entstehung und die Kenntnis oder grob fahrlässige Unkenntnis in 30 Jahren von der Begehung der Handlung, der Pflichtverletzung oder dem sonstigen, den Schaden auslösenden Ereignis an.

Maßgeblich ist die früher endende Frist.

(4) Andere Ansprüche als Schadensersatzansprüche verjähren ohne Rücksicht auf die Kenntnis oder grob fahrlässige Unkenntnis in zehn Jahren von ihrer Entstehung an.

(5) Geht der Anspruch auf ein Unterlassen, so tritt an die Stelle der Entstehung die Zuwiderhandlung.