

## **Einzelvertraglich vereinbarte Ausschlussfristen für die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis können unwirksam sein**

(BAG 25.5.2005 - 5 AZR 572/04)

mitgeteilt von Marcus Bodem, Fachanwalt für Arbeitsrecht, ECOVIS Berlin

Eine **einzelvertraglich vereinbarte Ausschlussfrist**, wonach Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von **vier Wochen** nach der Ablehnung durch die Gegenpartei eingeklagt werden müssen, **ist unangemessen kurz**. Eine solche Klausel ist unwirksam, wenn es sich hierbei um eine Allgemeine Geschäftsbedingung im Sinne von § 305 BGB handelt oder ein Verbrauchervertrag nach § 310 Abs.3 BGB vorliegt. Dagegen scheidet eine Überprüfung der Ausschlussfrist aus, wenn die Parteien die Klausel im Einzelnen ausgehandelt haben.

Die Klägerin war bei dem beklagten Rechtsanwalt als Rechtsanwaltsfachangestellte beschäftigt. Der schriftliche Arbeitsvertrag enthielt eine vom Beklagten vorformulierte zweistufige Ausschlussfrist. Danach sollten Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Frist von sechs Wochen schriftlich geltend und innerhalb einer weiteren Frist von vier Wochen nach Ablehnung des Anspruchs durch die Gegenpartei eingeklagt werden. Die Klägerin war im April 2002 drei Wochen lang arbeitsunfähig krank. Sie machte mit Schreiben vom 14.5.2002 ihren Entgeltfortzahlungsanspruch geltend. Nachdem der Beklagte im Juni 2002 jegliche Zahlung abgelehnt hatte, erhob die Klägerin im August 2003 Zahlungsklage. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht gaben der Klage statt.

Das Bundesarbeitsgericht hat die Vorentscheidung aufgehoben und den Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Zur Begründung führte das Bundesarbeitsgericht aus: Die Ausschlussfrist könnte als Allgemeine Geschäftsbedingung (AGB) im Sinn von § 305 BGB zu beurteilen sein, wenn es sich um eine für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Vertragsbedingung handelt, die der Beklagte der Klägerin gestellt hat.

Vorformulierte Arbeitsverträge dürfen zwar grundsätzlich zweistufige Ausschlussfristen vorsehen. Für die zweite Stufe (Frist zur Klageerhebung) ist aber in Anlehnung an § 61b Arbeitsgerichtsgesetz eine Mindestfrist von drei Monaten geboten. Die im Streitfall

vereinbarte nur vierwöchige Ausschlussfrist wäre daher unwirksam, wenn es sich hierbei um AGB handeln würde.

Dasselbe gilt, wenn die Ausschlussfrist nicht in einer Vielzahl von Fällen zur Anwendung kommen sollte, sondern nur zur einmaligen Verwendung bestimmt war. In diesem Fall läge ein Verbrauchervertrag gemäß § 310 Abs.3 BGB vor, auf den die Vorschriften über die Allgemeinen Geschäftsbedingungen entsprechende Anwendung finden.

Dagegen kommt eine Überprüfung der Dauer der Ausschlussfrist nicht in Betracht, wenn es sich dabei um eine im Einzelnen zwischen den Parteien ausgehandelte Klausel handeln sollte. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann eine Unwirksamkeit der Klausel in diesem Fall auch nicht aus dem Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB) hergeleitet werden. Die Sache war an das Landesarbeitsgericht zurückzuweisen, damit es weitere Feststellungen dazu treffen kann, ob der Beklagte die Ausschlussfrist einseitig vorgebeben hat oder ob die Parteien diese Klausel ausgehandelt haben.

**Beraterhinweis:**

Es ist zu erwarten, dass Landesarbeitsgericht der Klage erneut stattgibt, da nicht zu erwarten ist, dass die Parteien den Arbeitsvertrag seinerzeit frei ausgehandelt haben.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist darauf hinzuweisen, dass die Rechtsprechung die Regelungen in Arbeitsverträgen im Regelfall als Allgemeine Geschäftsbedingungen werten wird. Es ist nicht ernsthaft in Frage zu stellen, dass Arbeitsverträge hinsichtlich der dortigen Regelungen **nicht** frei verhandelt werden. Dies gilt auch für Geschäftsführer- und Vorstandsverträge, mit Ausnahme der Vertragsbestandteile, denen eine finanzielle Bedeutung zukommt. Häufig werden die Verträge erst nach Aufnahme der Tätigkeit unterzeichnet.

Es sollte gleichwohl aus Sicht der Arbeitgeber an der Vereinbarung von Verfalls- (Ausschluss)fristen festgehalten werden. Der sichere Weg wird es sein, sogenannte „zweistufige“ Verfallsfristen mit jeweils 3 Monaten zu vereinbaren. Hintergrund ist, dass diese Fristen auch bei Kündigungsschutzprozessen laufen, so dass die Ansprüche auch während eines Kündigungsschutzprozesses verfallen.

**Muster:**

**„§ XX Verfallfristen für die Geltendmachung von Ansprüchen**

*Alle wechselseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht binnen einer Frist von 3 Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.*

*Lehnt die andere Seite die Ansprüche ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb einer Frist von 2 Wochen nach Erhalt des Forderungsschreibens, verfallen die Ansprüche, wenn sie nicht binnen einer weiteren Frist von 3 Monaten gerichtlich geltend gemacht werden.*