

AUSSCHLUSSFRISTEN IN ARBEITSVERTRÄGEN

Über »Eigenheiten« in Arbeitsverträgen

Unsere Vertriebsrechtsexperten der Rechtsanwaltskanzlei Küstner, von Manteuffel & Wurdack befassen sich in dieser Ausgabe mit den aktuell geltenden Regelungen rund um Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen.

In manchen Arbeitsverträgen angestellter Reisender finden sich besondere Eigenheiten: Dazu gehören die so genannten Ausschluss- oder Verfallfristen, die arbeitsvertragliche Ansprüche möglichst schnell klären sollen. Dazu werden formale Voraussetzungen aufgestellt, die vom Anspruchsteller binnen einer Frist erfüllt werden müssen – andernfalls verfällt der Anspruch.

Typische Ausschlussfristenregelungen in Arbeitsverträgen lauten etwa:

1. *»Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb von zwei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Nicht rechtzeitig geltend gemachte Ansprüche verfallen.«*

2. *»Wurde ein Anspruch rechtzeitig geltend gemacht und lehnt der andere Teil seine Erfüllung schriftlich ab, so ist der Anspruch innerhalb einer weiteren Frist von zwei Monaten seit Zugang der schriftlichen Ablehnung gerichtlich geltend zu machen. Ohne fristgerechte Geltendmachung verfällt der Anspruch.«*

Hierbei handelt es sich um eine so genannte zweistufige Ausschlussfristenregelung, die auf erster Stufe die schriftliche Geltendmachung und auf zweiter Stufe die gerichtliche Geltendmachung eines Anspruchs vorsieht.

Solche Ausschlussfristenregelungen waren in Arbeitsverträgen wie gesagt bislang weithin üblich. Im Zuge der Schuldrechtsreform und der damit einhergehen-

den Anwendbarkeit des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen ist aber auch darüber diskutiert worden, inwieweit diese Regelungen wirksam sind beziehungsweise künftig noch wirksam vereinbart werden können. Hierzu haben das Bundesarbeitsgericht (BAG) und die Instanzgerichte inzwischen eine ganze Reihe von Entscheidungen gefällt, deren wesentliche Aussagen nachfolgend vorgestellt werden:

1. Ausschlussfristen als überraschende Klauseln

Klauseln zu Ausschlussfristen sind auch nach Ansicht des BAG in der Praxis weithin üblich und damit in Arbeitsverträgen nicht generell »überraschend«. Ein Arbeitnehmer muss grundsätzlich damit rechnen, dass der ihm angebotene Arbeitsvertrag auch Ausschlussfristen enthalten kann.

Wenn die Klauseln allerdings unter falscher oder missverständlicher Überschrift sowie ohne besonderen Hinweis oder drucktechnische Hervorhebung im Vertrag auftauchen, können sie im Einzelfall überraschend sein (BAG, Urteil vom 23.02.2005). Gleiches gilt für Klauseln inmitten der Schlussbestimmungen eines Arbeitsvertrags (BAG, Urteil vom 31.08.2005). Die Wertung als »überraschend« im Sinne des AGB-Rechts hat

UNSERE RECHTSEXPERTEN



Kurt von Manteuffel (li.) und Dr. Michael Wurdack arbeiten als Rechtsanwälte ausschließlich im Bereich des gesamten Außendienstrechts. Die Klientel besteht aus Handelsvertretern, angestellten Reisenden, Vertragshändlern, Franchisenehmern, Bausparkassen- und Versicherungsvertretern sowie Versicherungsmaklern und aus Unternehmen, die mit diesen Absatzmittlern zusammenarbeiten. Aktuelle Urteile zum Vertriebsrecht im Volltext finden Sie unter der Rubrik Rechtsprechung unter www.vertriebsrecht.de.

Anwaltskanzlei Küstner, von Manteuffel & Wurdack • Herzberger Landstr. 48 • 37085 Göttingen • T (05 51) 4 99 96-0 • F (05 51) 4 99 96-99 • E-Mail: Kanzlei@vertriebsrecht.de • Internet: www.vertriebsrecht.de

zur Folge, dass diese Klauseln nicht Bestandteil des Vertrages werden, also nicht zur Anwendung gelangen.

2. Transparenzgebot

Klauseln zu Ausschlussfristen müssen wie alle Allgemeinen Geschäftsbedingungen möglichst klar und verständlich formuliert sein. Wegen der weit reichenden Folgen ist deshalb ausdrücklich darauf hinzuweisen, was passiert, wenn die Ausschlussfrist nicht eingehalten wird (Etwa: *»Der Anspruch verfällt.«*, *»Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.«*)

Fehlt dieser Hinweis, kann die gesamte Klausel unwirksam sein (BAG, Urteil vom 31.08.2005).

3. Einseitige Ausschlussfristen

Ausschlussfristen, die nur für den Arbeitnehmer gelten, widersprechen einer ausgewogenen Vertragsgestaltung und sind daher in aller Regel unwirksam (BAG, Urteil vom 31.08.2005).

4. Verstoß gegen zwingendes Gesetzesrecht

In der Praxis gebräuchliche Klauseln erfassen meist alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, ohne nach dem Entstehungsgrund zu differenzieren. Nach dem neuen Schuldrecht ist es allerdings unzulässig, die Haftung für vorsätzlich verursachte (Schadensersatz-)Ansprüche im

AUSSCHLUSSFRISTEN MÜSSEN TRANSPARENT – NICHT »ÜBERRASCHEND« SEIN.

Voraus zu erleichtern, indem die Verjährungsfrist für solche Ansprüche vertraglich verkürzt wird (§ 202 BGB). Diesem gesetzlichen Verbot unterfallen auch Ausschlussfristenregelungen. Sie kürzen nicht nur die Verjährung ab, sondern schließen generell jegliche Geltendmachung des Anspruchs nach Ablauf der Ausschlussfrist aus. Sie wirken also »schärfer« als Verjährungsfristkürzungen.

Soweit eine Ausschlussfristenregelung keine Ausnahme für die Haftung wegen Vorsatzes enthält, ist die Klausel in diesem Punkt unwirksam. Nach Ansicht des BAG macht das die Klausel jedoch nicht insgesamt unwirksam (Urteil vom 25.05.2005 und 28.09.2005). Ansprüche, die nicht aus einer Haftung wegen Vorsatz resultieren, können also verfallen, wenn die Klausel im Übrigen wirksam ist.

5. Anknüpfung an die Fälligkeit

Generell weichen Ausschlussfristenregelungen vom gesetzlichen Leitbild ab, das lediglich die Verjährung von Ansprüchen vorsieht. Die Verjährung beginnt nach neuem Schuldrecht grundsätzlich erst, wenn der Anspruchsteller Kenntnis von den anspruchsbegründenden Umständen hat. Demgegenüber stellen viele Ausschlussfristenregelungen für den Beginn

des Fristenlaufs – unabhängig von der Kenntnis – auf die Fälligkeit des Anspruchs ab. Dies beanstandet das BAG grundsätzlich nicht (Urteil vom 28.09.2005). Bei angemessener Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten sei die Anknüpfung an die Fälligkeit angesichts des erstrebten Zwecks der Ausschlussfristen – rasche Rechtsklarheit – nicht zu beanstanden. Im Übrigen werde der Begriff der Fälligkeit im Arbeitsrecht unter anderem auch unter Einbeziehung des Kenntnisstandes des Anspruchstellers bestimmt.

6. Länge der Frist

Kernpunkt der Streitigkeiten – und nunmehr vom BAG erstmals entschieden – ist die Frage nach der angemessenen Länge der Ausschlussfristen. Das BAG hat herausgestrichen, dass einerseits der Beschleunigungsgedanke vielen arbeitsrechtlichen Gesetzen zugrunde liegt. Andererseits weicht die vertraglich vereinbarte Ausschlussfrist wie gesagt zu Lasten des Anspruchstellers vom Leitbild des Gesetzes ab, das nur die Verjährung des Anspruchs in einer Regelfrist von drei Jahren vorsieht.

Dem Anspruchsteller darf es also nicht unzumutbar erschwert werden, wohlverworbene Ansprüche mit Überlegung – gegebenenfalls erst nach Einholung von Rechtsrat – geltend zu machen und durchzusetzen. Angesichts dieser widerstreitenden Positionen hielt das BAG sowohl auf erster Stufe (Urteil vom 28.09.2005) als auch auf zweiter Stufe (Urteil vom 25.05.2005) jeweils eine Mindestfrist von drei Monaten für gerade noch angemessen. Eine Klausel, die kürzere Fristen vorsieht, ist danach grundsätzlich unwirksam.

7. Besonderheiten bei Altverträgen?

Fraglich ist, ob auch Ausschlussfristenklauseln in Arbeitsverträgen, die vor dem 01.01.2002 (Inkrafttreten der Schuldrechtsreform) geschlossen wurden, vollständig unwirksam sind, wenn sie den eben dargestellten Maßstäben nicht genügen. Hierzu musste sich das BAG bisher noch nicht abschließend äußern, da die den Entscheidungen zugrunde liegenden Arbeitsverträge jeweils nach dem 01.01.2002 geschlossen wurden. In der

Tendenz ist das BAG aber wohl nicht bereit, bei Ausschlussfristenklauseln eine so genannte »geltungserhaltende Reduktion« oder eine ergänzende Vertragsauslegung vorzunehmen (Urteil vom 25.05.2005).

8. Fazit

Die ersten Entscheidungen des BAG sind ersichtlich darum bemüht, durch klare Vorgaben Rechtssicherheit für die künftige Vertragsgestaltung zu schaffen. Das Gericht hat sich allerdings noch nicht mit Fällen auseinandergesetzt, die in tatsächlicher Hinsicht Besonderheiten aufweisen.

Gerade im Außendienst werden häufig Provisionen an angestellte Reisende gezahlt. Zumindest in einigen Branchen liegen dabei erhebliche Zeiträume zwischen der Erfüllung der einzelnen Voraussetzungen des Provisionsanspruchs (Vermittlung des Geschäfts, Ausführung, Zahlung des Kunden). Zudem steht auch dem angestellten Reisenden mit Provisionsansprüchen ein gesetzlich zwingendes Recht auf Buchauszug zu, §§ 65, 87 c Abs. 2 HGB. Ob auch bei solchen Besonderheiten dreimonatige Ausschlussfristen auf erster und zweiter Stufe angemessen sind, wird noch zu klären sein.

Zu beachten ist darüber hinaus, dass zahlreiche Tarifverträge ebenfalls Ausschlussfristenregelungen enthalten kön-

PROBEARBEITSZEITVERHÄLTNISS UNTERLIEGEN DEM KÜNDIGUNGSSCHUTZGESETZ.

nen. Diese Regelungen müssen nicht den Maßstäben des AGB-Rechts genügen. Sie können also auch dann wirksam sein, wenn sie deutlich kürzere Ausschlussfristen vorsehen!

Ist eine Ausschlussfristenklausel AGB-rechtlich unwirksam – wie das Eingangsbeispiel wegen zu kurzer Frist –, kann sich der Arbeitgeber als Verwender auf diese Unwirksamkeit nicht berufen (BAG, Urteil vom 27.10.2005). Der Arbeitgeber hat diese Klausel schließlich selbst in den Vertrag eingeführt. Sollte der Arbeitgeber also seinerseits Ansprüche gegen den Arbeitnehmer geltend machen wollen, muss er sich tunlichst an die vertraglich vereinbarten Ausschlussfristen halten! ←