

# Neues zu Ausschlussfristen

In seiner Entscheidung vom 28. September 2017 prüfte das BAG neben einer Mitarbeiterdarlehens-Fälligkeitsklausel auch die Wirksamkeit von Ausschlussfristenregelungen.

Arbeitsverträge sehen häufig zweistufige Ausschlussfristenklauseln vor, nach denen Ansprüche der Arbeitsvertragsparteien binnen einer bestimmten Frist zunächst schriftlich und bei Ablehnung oder Schweigen binnen einer weiteren Frist gerichtlich geltend zu machen sind. Solche Regelungen gab es auch im Fall des BAG vom 28. September 2017, in dem eine Vertriebsgesellschaft die Rückzahlung eines gewährten Mitarbeiterdarlehens verlangte (siehe SLX Nr. 6/2018, Seite 58). Das Gericht musste unter anderem prüfen, ob widerklagend verfolgte Ansprüche des Vertriebsleiters bereits verfallen waren. Die vertraglich vorgesehenen Klauseln hatten dabei folgenden Wortlaut:

- „(1) *Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Die Nichteinhaltung dieser Ausschlussfrist führt zum Verlust des Anspruchs.*
- (2) *Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Die*

*Nichteinhaltung dieser Ausschlussfrist führt zum Verlust des Anspruchs.*

- (3) *Die Ausschlussfristen der Absätze 1 und 2 gelten nicht für Ansprüche wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit und ebenfalls nicht bei vorsätzlichen Pflichtverletzungen.“*

## Gültigkeit der Darlehensrückzahlungsansprüche

Zu den klageweise geltend gemachten Ansprüchen der Vertriebsgesellschaft auf Darlehensrückzahlung stellte das BAG zunächst im Einklang mit seiner ständigen Rechtsprechung klar, dass sich die Vertriebsgesellschaft als Verwenderin der Klauseln auf eine eventuelle AGB-rechtliche Unwirksamkeit nicht berufen könne.

**Wichtig:** Für Arbeitgeber, die den Text des schriftlichen Arbeitsvertrages praktisch stets vorformulieren, gelten dessen Regelungen also selbst dann, wenn sich der Arbeitnehmer seinerseits auf eine AGB-rechtliche Unwirksamkeit berufen kann.

Die Darlehensrückzahlungsansprüche seien von den Klauseln auch erfasst, denn es handele sich zumindest um Ansprüche, die „mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen“. Die Gesellschaft habe die erste Frist trotz mehrmonatig fehlender Geltendmachung in schriftlicher Form allerdings gewahrt, da der ausgeschiedene Vertriebsleiter sie von einer Geltendmachung abgehalten habe und deshalb ein Berufen auf die Ausschlussfrist eine unzulässige Rechtsausübung darstellen würde:

Der Vertriebsleiter hatte bis zu einem eigenen Schreiben mit einer Aufrechnungserklärung seine Rückzahlungsverpflichtung nicht nur nicht in Frage gestellt, sondern im Gegenteil mit dem Geschäftsführer der Gesellschaft abgesprochen, dass die Rückzahlung erst erfolgen solle, wenn er eine neue Arbeitsstelle gefunden habe. In seinem Aufrechnungsschreiben hatte er eine eigene Frist zur Bestätigung der Aufrechnung gesetzt, binnen derer die Vertriebsgesellschaft ant-

### Kompakt

- Ausschlussfristenklauseln sind grundsätzlich zulässig. Auf eine eventuelle AGB-rechtliche Unwirksamkeit kann sich der Arbeitgeber nicht berufen, wenn er sie vorformuliert hat.
- Ausschlussfristen müssen gewisse formale und inhaltliche Voraussetzungen erfüllen, um wirksam zu sein.
- Regelmäßig ist es nicht notwendig, die Haftung für sonstige Schäden, die auf einer grob fahrlässigen Pflichtverletzung beruhen, aus dem Anwendungsbereich der Klauseln ausdrücklich auszuschließen.

wortete und zur Darlehensrückzahlung aufforderte. An dieser eigenen Fristsetzung musste sich der Vertriebsleiter nach Auffassung des BAG festhalten lassen.

### Ansprüche des Vertriebsleiters

Angeblich zugesagte Bonusansprüche des Vertriebsleiters bei Erreichen bestimmter Umsatzziele, die vom Vertriebsleiter widerklagend verfolgt wurden, sah das Gericht hingegen als verfallen an. Der Vertriebsleiter konnte sich zwar auf eine eventuelle AGB-Kontrolle der Klauseln berufen. Das BAG sah diese jedoch als wirksam an.

*„Angeblich zugesagte Bonusansprüche des Vertriebsleiters bei Erreichen bestimmter Umsatzziele, die vom Vertriebsleiter widerklagend verfolgt wurden, sah das Gericht als verfallen an.“*

**Hinweis:** Seit Einführung der AGB-Kontrolle hat das BAG bereits eine Reihe von Streitpunkten rund um – grundsätzlich für zulässig gehaltene – Ausschlussfristen geklärt. So

- ist etwa in der Klausel ausdrücklich darauf hinzuweisen, was geschieht, wenn die Ausschlussfrist nicht eingehalten wird,
- widersprechen Ausschlussfristen, die einseitig nur für den Arbeitnehmer gelten, einer ausgewogenen Vertragsgestaltung und sind daher in aller Regel unwirksam,
- ist es bei angemessener Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten regelmäßig nicht zu beanstanden, wenn der Fristbeginn an die Fälligkeit des Anspruchs anknüpft,
- müssen Ausschlussfristenregelungen sowohl auf erster als auch auf zweiter Stufe jeweils eine Mindestfrist von drei Monaten aufweisen.

Noch nicht abschließend geklärt ist hingegen, inwieweit Ansprüche, die gesetzlich zwingend länger geltend gemacht werden können, im Text der Ausschlussfristenklauseln selbst ausdrücklich auszunehmen sind. Während die Rechtsprechung des BGH dies im themenverwandten Bereich der Verjährungsabkürzung strikt bejaht, ging das BAG schon bislang Sonderwege. Diese Rechtsprechungslinie setzt es auch in seiner Entscheidung vom 28. September 2017 fort:

Absatz 3 der vorstehend zitierten Klauseln nimmt Ansprüche wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der

Gesundheit und vorsätzliche Pflichtverletzungen vom Anwendungsbereich der Ausschlussfristenklauseln aus. Damit sind verschiedene gesetzliche Verbote als Ausnahmen erfasst. Nach § 309 Nr. 7 Buchstabe b BGB ist aber auch ein Ausschluss oder eine Begrenzung der Haftung für sonstige Schäden, die auf einer grob fahrlässigen Pflichtverletzung des Verwenders beruhen, in AGB unwirksam. Die Vorinstanz hatte deshalb entschieden, dass die Ausschlussfristenregelungen wegen Fehlens dieser Ausnahme unwirksam seien. Dem trat das BAG unter Hinweis auf die im Arbeitsrecht angemessen zu berücksichtigenden Besonderheiten (vergleiche § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB) entgegen:

Im Arbeitsrecht seien „sonstige Schäden, die auf einer grob fahrlässigen Pflichtverletzung“ beruhen könnten, typischerweise nicht solche Schäden, die der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber geltend machen könne, sondern im Gegenteil solche des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer. Von besonderer praktischer Bedeutung sei dabei die Haftung des Arbeitnehmers für Sachschäden bei betrieblich veranlassten Tätigkeiten. Es gehöre zu den im Arbeitsrecht geltenden rechtlichen Besonderheiten, dass bei allen im Arbeitsverhältnis vom Arbeitnehmer verursachten Schäden, die bei betrieblich veranlassten Tätigkeiten entstünden, eine Beschränkung der Arbeitnehmerhaftung erfolge. Danach habe der Arbeitnehmer bei grober Fahrlässigkeit in aller Regel den gesamten Schaden zu tragen. Die streitgegenständliche Ausschlussfristenregelung begünstige den Arbeitnehmer neben diesem besonderen arbeitsrechtlichen Haftungssystem also zusätzlich, da nicht nur etwaige Ansprüche des Arbeitgebers bei normaler Fahrlässigkeit der Ausschlussklausel unterfallen würden, sondern auch solche bei grober Fahrlässigkeit.

Eine Haftung des Arbeitgebers für sonstige Schäden sei hingegen ohne große praktische Relevanz. Da der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung regelmäßig mit den Arbeitsmitteln des Arbeitgebers erbringe, sei das Risiko für Schäden des Arbeitnehmers eher gering. Im Übrigen hafte der Arbeitgeber bei bestimmten Eigenschäden des Arbeitnehmers nicht erst bei grober Fahrlässigkeit, sondern verschuldensunabhängig. Deshalb zeichne sich der Arbeitgeber durch Klauseln in Abweichung von § 309 Nr. 7 Buchstabe b BGB auch nicht einseitig frei. ■



#### Autor

**Dr. Michael Wurdack** ist Rechtsanwalt und Partner der auf Vertriebsrecht spezialisierten Kanzlei Küstner, v. Manteuffel & Wurdack in Göttingen. Telefon. +49(0)551/49 99 60, E-Mail: [kanzlei@vertriebsrecht.de](mailto:kanzlei@vertriebsrecht.de) Kanzlei-Homepage: [www.vertriebsrecht.de](http://www.vertriebsrecht.de)