



## InfoBrief - Bauarbeitsrecht

29. August 2008

### Unwirksame Ausschlussklauseln in Arbeitsverträgen

von RA'in Klaudia A. Czmok

Die gesetzliche Verjährungsfrist für die Geltendmachung von Ansprüchen aus einem Arbeitsverhältnis beträgt mindestens drei Jahre. Drei Jahre, in denen Vertragspartner des Arbeitsvertrages mit einer Geltendmachung von Ansprüchen durch den jeweils anderen rechnen müssen.

Zur Abkürzung dieses Zeitrahmens und damit zur Herstellung einer Planungs- und Rechtssicherheit ist es ratsam, bereits im Arbeitsvertrag Ausschlussfristen vorzusehen. Der Ablauf einer Ausschlussfrist bewirkt, dass ein etwaiger Anspruch erlischt, sofern er nicht rechtzeitig, d.h. innerhalb der vereinbarten Frist und in der vereinbarten Form gegenüber dem Anspruchsgegner geltend gemacht wird (rechtsvernichtende Wirkung).

Es kommen sowohl einstufige als auch zweistufige Ausschlussklauseln in Betracht: Einstufige Ausschlussklauseln regeln, dass der jeweilige Anspruch innerhalb einer bestimmten Frist und gegebenenfalls in einer bestimmten Form (z.B. schriftlich) gegenüber der jeweils anderen Arbeitsvertragspartei geltend gemacht werden muss, andernfalls die anspruchsberechtigte Partei mit ihrem Anspruch ausgeschlossen ist. Zweistufige Ausschlussklauseln sind hingegen solche, die nach einer formlosen oder schriftlichen Geltendmachung des Anspruchs zusätzlich die gerichtliche Geltendmachung innerhalb einer bestimmten weiteren Frist erfordern.

Bei der Formulierung einer Ausschlussklausel ist besondere Vorsicht geboten. Die Praxis zeigt, dass die in Arbeits-

verträgen enthaltenen Ausschlussklauseln aus verschiedenen Gründen unwirksam sein können. Ein Unwirksamkeitsgrund, der die Gerichte immer wieder beschäftigt, ist eine zu kurz bemessene Frist, innerhalb derer der Anspruchsinhaber zur Erhaltung seiner Ansprüche tätig werden muss.

Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofes gilt – vorbehaltlich anderer wirksamer Regelungen im etwaig anwendbaren Tarifvertrag – Folgendes: Individualvertraglich vereinbarte (einstufige oder zweistufige) Ausschlussklauseln sind unwirksam, soweit eine Frist von drei Monaten auf der jeweiligen Stufe unterschritten wird (zuletzt: BAG, NZA 2008, 699 ff.). Sofern die Klausel des Arbeitsvertrages unteilbar ist – dies ist bei einstufigen Ausschlussklauseln im Gegensatz zu den zweistufigen die Regel – führt eine zu kurz bemessene Ausschlussfrist zu einem ersatzlosen Wegfall der Klausel unter Aufrechterhaltung des Arbeitsvertrages im Übrigen. Keinesfalls kommt eine sog. geltungserhaltende Reduktion, d.h. ein Vertrauen des Arbeitgebers darauf, dass eine zu kurze und damit unwirksame Ausschlussfrist auf das gerade noch zulässige Maß verlängert wird, in Betracht.

Der ersatzlose Wegfall einer Ausschlussklausel führt zurück zum Ausgangspunkt: Es gilt die dreijährige Verjährungsfrist. Eine Folge, die durch richtige Formulierung des Arbeitsvertrages vermeidbar ist und zu Gunsten einer zügigen Planungs- und Rechtssicherheit auch tunlichst vermieden werden sollte.

Bei weiteren Fragen wenden Sie sich bitte an:

RA'in Klaudia A. Czmok

Tel.: 0208 – 3 02 12-0