

## Ausschlussklausel – aber wie?

Wie in den vergangenen Monaten bereits absehbar, macht die höchstrichterliche Rechtsprechung langsame und stetige Fortschritte bei den Stellungnahmen dazu, wie sich die ins BGB und auf die arbeitsrechtlichen Vorschriften ausgedehnten AGB-Regelungen konkret auswirken.

Grundsätzlich sind diese Regelungen (§§ 305 ff. BGB) auf Arbeitsverhältnisse anzuwenden, allerdings findet sich in § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB eine Einschränkung der Anwendung im Arbeitsrecht, die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten sind angemessen zu berücksichtigen.

Bevor also das Bundesarbeitsgericht erste Orientierungspunkte setzte, ergab sich eine ganz erhebliche Beliebigkeit und äußerst scharfsinnige Diskussionen in der Literatur, ob zum Beispiel ein Arbeitnehmer begrifflich einem Verbraucher gleichzusetzen ist und welche Benachteiligungen eines Arbeitnehmers im Rahmen eines Arbeitsvertrages eine Besonderheit des Arbeitsrechtes sind und welche wiederum nicht.

Für die Praxis hebt sich langsam der Nebel. In der ersten Hälfte des vergangenen Jahres haben bereits verschiedene Senate des BAG konkrete Hinweise gegeben, wie zukünftig höchstrichterlich die AGB-Regelungen im Arbeitsrecht zur Anwendung zu bringen sind. Eine – vermeintliche – Hiobsbotschaft zunächst einmal vorab: Das Bundesarbeitsgericht sieht den Arbeitnehmer als „Verbraucher“ im Sinne des § 310 Abs. 3 Satz 1 BGB. Das führt dazu, dass Allgemeine Geschäftsbedingungen, d. h. Vertragsbedingungen, grundsätzlich als vom Arbeitgeber gestellt angenommen werden. Nun – das entspricht wohl auch der Realität. Weiter sind verschiedene Schutzvorschriften auch dann anzuwenden, wenn der Vertrag nicht mehrfach in gleicher Weise (Formular) benutzt wurde. Das ist schon schmerzhafter. Allerdings ergibt sich dann auch mit § 310 Abs. 3 Ziffer 3 ein ganz erhebliches Trostpflaster. Wenn nämlich nach § 307 Abs. 1,2 BGB die Prüfung vorzunehmen ist, ob eine Klausel eine unangemessene Benachteiligung darstellt, sind die den Vertragsschluss begleitenden Umstände zu

**UWE JAHN**  
RECHTSANWALT

ARBEITSRECHT  
FACHANWALT

WIRTSCHAFTSRECHT  
TÄTIGKEITSSCHWERPUNKT

MEDIZINRECHT  
TÄTIGKEITSSCHWERPUNKT

Neumühler Straße 22  
19057 Schwerin

Tel 0385 616106  
Tel/Fax 0385 612680

e-mail:  
ra-jahn@mvnet.de  
www.ra-uwe-jahn.de

berücksichtigen. Die Klausel wird dementsprechend danach zu beurteilen sein, wer auch auf der Arbeitgeberseite diese verwendet, ein kleiner Freiberufler oder ein Weltkonzern. Und das ist gut so.

Eine Ausschlussklausel im Arbeitsvertrag oder im Rahmen einer Aufhebungsvereinbarung dient mit höchstrichterlicher Billigung dazu, die gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis möglichst zeitnahe und endgültig abzuklären. Sowohl Arbeitgeber, als auch Arbeitnehmer sollen in deutlich kürzerem Zeitraum, als von den Verjährungsfristen vorgegeben, endgültig Klarheit über noch ausstehende Ansprüche oder Forderungen haben. Tarifvertraglich sind derartige Ausschlussfristen immer ein gewichtiges Argument für die Arbeitgeber. Und mit den tarifvertraglichen Ausschlussfristen braucht sich das BAG auch nicht im Zusammenhang mit §§ 305 ff. BGB auseinanderzusetzen. Diese unterliegen nicht der Inhaltskontrolle.

Im Individualarbeitsvertrag allerdings unterliegen sie dieser Inhaltskontrolle und stehen zunächst einmal unter dem Generalverdacht, eine unangemessene Benachteiligung darzustellen, weil sie die Verjährungsfristen für den Arbeitnehmer abkürzen. Sollte es sich sogar um eine zweistufige Ausschlussklausel handeln, die neben einer Frist zur Geltendmachung des Anspruches auch eine weitere Frist zur Beschreitung des Rechtsweges nach Ablehnung des Anspruchs vorsieht, wird der Generalverdacht noch erweitert auf eine Erschwerung der Geltendmachung gemäß § 309 Ziffer 13 BGB. Nach Auffassung des BAG ist dies allerdings sehr differenziert zu betrachten. Und das BAG geht – erfreulicherweise – davon aus, dass es in der Bundesrepublik Deutschland eine lange Tradition und eine durchaus auch allgemeine bekannte Kultur der Ausschlussklauseln gibt. Kaum ein Arbeitnehmer wird eine derartige Klausel als überraschend bezeichnen können, wenn er sich schon etwas länger im Arbeitsleben bewegt hat. Und über allem steht dann natürlich immer der auch höchstrichterlich gesehene Zweck derartiger Regelungen im Sinne einer zeitnahen endgültigen Klärung.

Dementsprechend stellt die Frage, ob eine Ausschlussklausel individualvertraglich vereinbart werden kann, für das Bundesarbeitsgericht keine Hürde dar. Es setzt sich zwar mit den verschiedenen Argumenten der Gegner einer solchen Ausschlussklausel auseinander, letztendlich verweist es aber dann doch auf die Besonderheiten des Arbeitsrechts.

Bleibt für die Praxis dann nur noch die Frage der Bemessung der Ausschlussfristen und der konkreten Ausgestaltung der Klausel. Letztere wird noch eine kleine Überraschung bieten.

Zu den Ausschlussfristen selbst gibt es vom BAG noch keine klaren Aussagen, wohl aber Hinweise. Für eine einfache Ausschlussfrist dürften sechs Monate Laufzeit mindestens auch eines Tages höchstrichterliche Billigung finden. Kürzere Fristen sind etwas für risikofreudige Arbeitgeber. Denn das BAG betont immer wieder das Verbot der geltungserhaltenden Reduktion. Wenn das BAG also eine

unwirksame Klausel findet, wird diese nicht etwa auf das erträgliche Maß zurechtgestutzt, sondern ist insgesamt unwirksam. Dass das BAG in Einzelfällen interessante – und dogmatisch höchst problematische – Drehungen und Wendungen findet, um dann doch noch eine Klausel reduziert wirksam zu erhalten, sollte niemanden dazu verleiten, sich darauf zu verlassen oder darauf zu berufen. In Hinblick auf die Frist zur gerichtlichen Geltendmachung findet das BAG dann eine Richtschnur in § 61 b Abs. 1 ArbGG, eine Dunkelnorm speziell für Klagen auf Entschädigung wegen geschlechtsbedingter Benachteiligung. Diese Klage muss nämlich drei Monate nach Stellung des Anspruches gerichtlich erhoben werden. Und wenn der Gesetzgeber so eine schöne Wertung trifft, lässt sie sich dann vorzüglich auch auf Ausschlussklauseln übertragen – so jedenfalls das BAG. In der Praxis sollte also die Frist von drei Monaten zwischen Geltendmachung des Anspruches und Erhebung der Klage nicht unterschritten werden.

Und zum Abschluss noch die Besonderheit zur Ausgestaltung der Klausel: Regelmäßig denkt der Arbeitgeber nicht daran, wenn er die Geltendmachung von Ansprüchen nach Ende der Ausschlussfrist formuliert, dass Ansprüche bei Verletzung von Leben, Körper, Gesundheit und bei grobem Verschulden sowie Vorsatz gemäß § 309 Ziffer 7 BGB nicht eingeschränkt oder ausgeschlossen werden können. Zwar hat das BAG schon Tendenzen gezeigt, in solchen Fällen – gegen sein eigenes Votum – im Ergebnis doch noch eine geltungserhaltende Reduktion vorzunehmen. Aber darauf sollte man sich nicht verlassen, wenn man einen sauberen Vertrag formulieren will.

Man wird also letztendlich bei der Ausschlussklausel derartiger Ansprüche auszunehmen haben.

Wie bereits angekündigt, fassen wir nach der Schuldrechtsreform und mit Hilfe des Bundesarbeitsgerichts langsam wieder Fuß. Längst ist noch nicht alles klar, aber wir machen Fortschritte. Sollten Sie bei Ihrer Vertragsgestaltung in dieser Hinsicht Hilfe brauchen, so wird sich diese organisieren lassen.

Uwe Jahn  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

© RA Uwe Jahn, Schwerin 2006