

| | | |
|--------------------------------|--|--|
| Arbeitsrecht 02/2005 | Arbeitsvertraglich vorformulierte Ausschlussfrist für Klageerhebung muss mindestens drei Monate betragen | Rechtsanwalt Bodo Lindena Wiesbaden |
|--------------------------------|--|--|

Sehr geehrte Damen und Herren,

Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen können den Zeitraum bestimmen, in dem Forderungen geltend gemacht werden müssen. Nach Ablauf der Frist verfallen die Ansprüche, so dass schnell Rechtssicherheit besteht. Vielfach gelten tarifvertragliche Ausschlussfristen aufgrund beiderseitiger Tarifbindung oder Bezugnahme im Arbeitsvertrag.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - entschieden, dass eine Ausschlussfrist, nach der Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Frist von weniger als drei Monaten geltend gemacht werden müssen, zu kurz bemessen ist.

Die Klägerin machte erstmals im Mai 2002 schriftlich Zahlung wegen Entgeltfortzahlung aufgrund einer Erkrankung im April 2002 gegen ihren Arbeitgeber geltend. Nachdem der Beklagte im Juni 2002 die Zahlung abgelehnt hatte, erhob die Klägerin erst im August 2003 Zahlungsklage. Der beklagte Arbeitgeber beruft sich auf Versäumung der im Arbeitsvertrag einzelvertraglich vereinbarten Ausschlussfrist:

"Ausschlussfrist

Alle Ansprüche, die sich aus dem Angestelltenverhältnis ergeben, sind von den Vertragsschließenden binnen einer Frist von 6 (sechs) Wochen seit ihrer Fälligkeit schriftlich geltend zu machen und im Falle der Ablehnung durch die Gegenpartei binnen einer Frist von 4 (vier) Wochen einzuklagen".

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Das Bundesarbeitsgericht hat den Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Auch eine Vorformulierung in einem Arbeitsvertrag kann als Allgemeine Geschäftsbedingung im Sinne des § 305 BGB ungültig sein, weil ein Verbrauchervertrag gem. § 310 Abs. 3 BGB vorliegt. Zwar können zweistufige Ausschlussfristen (das sind solche, die nach einer formlosen oder schriftlichen Geltendmachung des Anspruchs zusätzlich die gerichtliche Geltendmachung innerhalb bestimmter Fristen erfordern) einzelvertraglich auch in Allgemeinen Geschäftsbedingungen vereinbart werden. Das BAG hält aber für die zweite Stufe eine Mindestfrist von drei Monaten für geboten. Dies gilt auch dann, wenn die vom Arbeitgeber vorformulierte Ausschlussfrist nur einmalig verwendet werden sollte, wenn der Arbeitnehmer auf die Vorformulierung keinen Einfluss nehmen kann. Die zu kurz bemessene Klagefrist ist in diesen Fällen unwirksam. Die Ausschlussfrist hatte somit gar keine Wirkung, so dass eine Klage zum Erhalt des Anspruchs überhaupt nicht erhoben werden musste.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 -