

Praxis **Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag**

Die Vereinbarung von Ausschlussfristen ist in Tarifverträgen und Arbeitsverträgen üblich und im Rahmen der Vertragsfreiheit **grundsätzlich zulässig**. Durch die Änderung der gesetzlichen Verjährungsfristen zum 01.01.2002 und die Anwendung der Vorschriften über die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) auch auf Alt-Verträge (vgl. dazu auch den Beitrag zur Entscheidung des BAG vom 12. Januar 2005 in diesem Newsletter) zum 01.01.2003 sind die Möglichkeiten und die Gestaltung von Ausschlussfristen weiter eingeschränkt worden. Dies gilt jedenfalls für den weit überwiegenden Teil der Arbeitsverträge, die regelmäßig zur mehrfachen Verwendung entworfen werden und damit AGB darstellen.

Hinsichtlich der **Dauer** finden sich in bisherigen Arbeitsverträgen teilweise Ausschlussfristen von zwei Monaten. Die Untergrenze dürfte nunmehr eine Frist von drei bis sechs Monaten darstellen. Wie der **Beginn der Ausschlussfristen** festzusetzen ist, ist neuerdings umstritten. In den bisherigen Arbeitsverträgen ist es üblich, die Frist ab Fälligkeit des Anspruches laufen zu lassen.

Einseitige Ausschlussklauseln gelten nur für eine Partei des Arbeitsvertrages, regelmäßig nur für den Arbeitnehmer. Nach der Auffassung verschiedener Landesarbeitsgerichte stellen derartige Klauseln unangemessene Benachteiligungen dar und sind damit unwirksam. Für die künftige Vertragsgestaltung sind deshalb **Klauseln empfehlenswert**, die für **beide Vertragsparteien gelten**. Aus der Sicht des Arbeitgebers ist hierbei insbesondere darauf zu achten, dass **Rückforderungen möglich bleiben** für solche Ansprüche, die sich erst im Nachhinein als unberechtigt herausstellen, beispielsweise Provisionen für später tatsächlich nicht zustande gekommene Vertragsabschlüsse.

In der Praxis häufig verwendet werden so genannte **zweistufige** Ausschlussfristen, die vorsehen, dass ein Anspruch zunächst schriftlich gegenüber dem Vertragspartner geltend gemacht werden muss und nach Ablehnung des Anspruches durch den Vertragspartner eine gerichtliche Geltendmachung zu erfolgen hat. Inwieweit derartige zweistufige Ausschlussfristen ein unzulässiges Formerfordernis darstellen und damit nach den Vorschriften zu Allgemeinen Geschäftsbedingungen (§ 309 Nr. 13 BGB) unwirksam sind, ist in der Rechtsprechung derzeit umstritten. Insbesondere beim Abschluss von neuen Arbeitsverträgen sollte deshalb sorgfältig abgewogen werden, ob zweistufige Ausschlussfristen Verwendung finden soll.

Nach einer Entscheidung des Arbeitsgerichtes Stralsund aus 2004 soll es schließlich auch erforderlich sein, die **Haftung für Vorsatz** aus dem Geltungsbereich der Ausschlussklauseln herauszunehmen. Ohne einen solchen Zusatz sei die Ausschlussklausel insgesamt unwirksam, so das Gericht.

Sofern eine arbeitsvertragliche Ausschlussklausel gegen eine der vorgenannten Voraussetzungen verstößt, besteht grundsätzlich das Risiko, dass die Klausel insgesamt unwirksam ist. Es gelten dann die gesetzlichen Verjährungsfristen für arbeitsvertragliche Ansprüche, nämlich insbesondere die Verjährungsfrist von drei Jahren. Diese Frist beginnt zu laufen mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist und der Anspruchsinhaber von den maßgeblichen Umständen und der Person des Anspruchsgegners Kenntnis erlangte, oder durch grobe Fahrlässigkeit erlangen musste. Die gesetzliche Verjährungsfrist ist damit deutlich länger, als zulässige vertragliche Fristen. Angesichts dieser Konsequenz sollten Ausschlussklauseln in bestehenden Arbeitsverträgen und insbesondere bei dem Neuabschluss von Arbeitsverhältnissen überprüft werden.

Sven-Erik Niedderer

Rechtsprechung

Widerrufsvorbehalt in Arbeitsverträgen / Geltung der Vorschriften über AGB für Altverträge

BAG-Entscheidung vom 12.01.2005, Az. 5 AZR 364/04

Der Sachverhalt

Das BAG hatte über die Wirksamkeit einer arbeitsvertraglichen Regelung zu entscheiden, in der sich der Arbeitgeber vorbehält, übertarifliche Lohnbestandteile „jederzeit unbeschränkt zu widerrufen...“. Der Arbeitsvertrag war im Jahr 1998 geschlossen worden.

Die Entscheidung

Das BAG hält in seiner Entscheidung zunächst fest, dass derartige Widerrufsvorbehalte in Arbeitsverträgen, soweit sie AGB darstellen, nur dann zulässig sind, wenn **Voraussetzung und Umfang der vorbehaltenen Änderungen konkret im Arbeitsvertrag angegeben** sind. Der Arbeitnehmer muss erkennen, „was auf ihn zukommt“, so das BAG. Der Grad der Störung, beispielsweise die wirtschaftliche Notlage des Unternehmens etc., muss im Arbeitsvertrag bereits

angegeben werden. Dies lag im zu entscheidenden Fall nicht vor, das BAG bejahte deshalb einen Verstoß gegen die Vorschriften über die AGB gemäß §§ 308 Nr. 4, 307 BGB.

Ein Verstoß gegen die Vorschriften über die AGB, die seit dem 01.01.2003 auch auf bestehende Arbeitsverträge anwendbar sind, führt grundsätzlich zur Unwirksamkeit der gesamten Klausel. Eine Rückforderung wäre für den Arbeitgeber im vorliegenden Fall nach diesem allgemeinen Grundsatz daher nicht möglich gewesen.

Im vorliegenden Fall kommt das BAG jedoch über eine ergänzende Vertragsauslegung zu dem Ergebnis, dass bei dem Vorliegen wichtiger Gründe eine Rückforderung für den Arbeitgeber sehr wohl möglich bleibt. Das BAG argumentiert, dass bei Abschluss des Arbeitsvertrages im Jahre 1998 nicht abzusehen gewesen sei, dass die Vorschriften über die AGB, aus denen sich nunmehr der Rechtsverstoß ergibt, künftig auch auf Arbeitsverträge Anwendung finden würden. Da die Widerrufsklausel bei Abschluss des Arbeitsvertrages den gesetzlichen Anforderungen entsprach, sei es unbillig, die Klausel nun ersatzlos fortfallen zu lassen.

Mit diesem Urteil hat das BAG erstmals anerkannt, dass, obwohl die Regeln über die AGB grundsätzlich auch auf Alt-Arbeitsverträge anzuwenden sind, ein ersatzloser Fortfall nunmehr unwirksamer Klauseln zu unbilligen Ergebnissen führen kann und deshalb eine ergänzende Vertragsauslegung in Betracht kommt. Diese Überlegung kann auf andere arbeitsvertragliche Bestimmungen, deren Wirksamkeit aufgrund der Bestimmungen über die AGB in Frage gestellt ist, übertragen werden.

Sven-Erik Niedderer

Rechtsprechung

Keine Abgeltung von Urlaub bei Blockfreistellung in der Arbeitszeit

BAG-Entscheidung vom 15.03.2005, Az. 9 AZR 143/04

Der Sachverhalt

Eine Angestellte im öffentlichen Dienst hatte für die Zeit vom 01.02.2000 bis 31.01.2004 ein Altersteilzeit-Arbeitsverhältnis im so genannten Blockmodell vereinbart. Die Arbeitsphase sollte vom 01.02.2000 bis 31.01.2002, die Freistellungsphase vom 01.02.2002 bis zum 31.01.2004 dauern.

Die Angestellte hatte ihren Urlaub für das Jahr 2001 bis auf vier Urlaubstage genommen. Ihr letzter Urlaubstag war der 21.09.2001, ab dem 01.10.2001 bis zum Beginn der Freistellungsphase am 01.02.2002 war die Angestellte ununterbrochen arbeitsunfähig erkrankt.

Mit ihrer Klage machte die Angestellte Urlaubsabgeltung für die vier Resturlaubstage für das Jahr 2001 sowie für den anteiligen Urlaub für das Jahr 2002 geltend.

Die Entscheidung

Das BAG wies die Klage – ebenso wie die Vorinstanzen – ab.

Nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) ist nicht gewährter Urlaub bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses abzugelten, § 7 Abs. 4 BUrlG. Beginnt jedoch für eine Arbeitnehmerin in Altersteilzeit die Freistellungsphase, so ist dies keine Beendigung des Anstellungsverhältnisses. Offene Urlaubsansprüche sind aus diesem Grunde nicht nach der gesetzlichen Regelung im Bundesurlaubsgesetz abzugelten. Auch der Bundesangestelltentarifvertrag und der Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit enthalten keine abweichenden Regelungen.

Nach der Rechtsauffassung des Bundesarbeitsgerichtes trägt der Arbeitnehmer das Risiko, dass er seinen Urlaub wegen andauernder Urlaubsunfähigkeit vor Beginn der Freistellungsphase nicht mehr einbringen kann. Darin liegt nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichtes auch keine unzulässige Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer im Blockmodell mit denjenigen, die während der Altersteilzeit durchgehend mit verringerter Arbeitszeit weiterhin arbeiten. Diese können bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Zweck der Urlaubsgewährung von ihrer Arbeitspflicht freigestellt werden.

Diese Entscheidung schafft Rechtsklarheit bezogen auf die Urlaubsabgeltung bei Blockfreistellung in der Altersteilzeit. Da gerade das Blockmodell im Rahmen von Altersteilzeitvereinbarungen bevorzugt wird, ist die Entscheidung bedeutsam, da nunmehr der Arbeitgeber ohne rechtliche Bedenken eine Urlaubsabgeltung vollständig ablehnen kann.

Claudine Krüger

Rechtsprechung Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds zum Personalgespräch

BAG-Entscheidung vom 16.11.2004, Az: 1 ABR 53/03

Der Sachverhalt

Im Betrieb der Arbeitgeberin waren innerhalb kurzer Zeit zahlreiche Arbeitnehmer aufgrund von Aufhebungsverträgen aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden. Ein Arbeitnehmer wollte zum Gespräch mit dem Arbeitgeber über den Abschluss eines solchen Aufhebungsvertrages ein Betriebsratsmitglied hinzuziehen. Als der Arbeitgeber dies ablehnt, beantragte der Betriebsrat beim Arbeitsgericht festzustellen, dass der Arbeitgeber nicht berechtigt ist, die Hinzuziehung eines Betriebsratsmitglieds zu einem Gespräch über den Abschluss eines Aufhebungsvertrages abzulehnen.

Die Entscheidung

Der Antrag des Betriebsrates blieb in allen Instanzen erfolglos. Das BAG entschied, dass das Recht des Arbeitnehmers nach § 82 Abs. 2 S. 2 BetrVG, zu einem Gespräch mit dem Arbeitgeber ein Betriebsratsmitglied hinzuziehen, nur dann bestehe, wenn Gegenstand des Gesprächs eines der in § 82 Abs. 2 S. 1 BetrVG genannten Themen ist, wenn es also um die Beurteilung der Leistung des Arbeitnehmers und um seine berufliche Entwicklung geht. Diese Themen spielen jedoch gerade bei der Erörterung eines Aufhebungsvertrages keine Rolle mehr, insbesondere dann, wenn Aufhebungsverträge anlässlich der Schließung des Betriebes vereinbart werden sollen.

Für die Praxis ist mit dieser Entscheidung klargestellt, dass der Arbeitnehmer nicht berechtigt ist, zu jedem Gespräch mit dem Arbeitgeber ein Betriebsratsmitglied hinzuzuziehen.

Prof. Dr. Renate Dendorfer

Rechtsprechung **Veröffentlichung von Betriebsinterna durch Betriebsratsmitglieder im Internet**

LAG Frankfurt, Entscheidung vom 15.07.2004, Az: 9 TaBV 190/03

Der Sachverhalt

Der Beschluss des Landesarbeitsgerichts Frankfurt betrifft die Frage, ob und ggf. in welchem Rahmen es einzelnen Betriebsratsmitgliedern gestattet ist, betriebsinterne Angelegenheiten im Internet zu veröffentlichen. Die Arbeitgeberin verlangte von einem Betriebsratsmitglied die Unterlassung von Veröffentlichungen und Äußerungen im Internet. Dieses Betriebsratsmitglied ist Inhaber einer Domain, unter dessen Anschrift die Veröffentlichung einer Betriebsratsliste betrieben wurde. Das Betriebsratsmitglied war deren Listenführer.

Die Entscheidung

Nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts Frankfurt gehört es nicht zu den Aufgaben des Betriebsrates, von sich aus und ohne Veranlassung durch den Arbeitgeber die außerbetriebliche Öffentlichkeit über innerbetriebliche Vorgänge zu unterrichten. Aus dem Betriebsverfassungsgesetz ergebe sich keine diesbezügliche Befugnis des Betriebsrates.

Das Internet diene dem Betriebsrat als Informationsquelle und nicht zur Veröffentlichung von Betriebs- und Betriebsratsinterna. Die Informationen, die das Betriebsratsmitglied mit der Homepage verbreitet hatte, seien betriebsinterner Art gewesen, die er ohne besondere Veranlassung seitens der Arbeitgeberin nicht der Öffentlichkeit über das Internet zugänglich machen durfte. Das Betriebsratsmitglied könne sich insoweit auch nicht auf das Grundrecht der Pressefreiheit (Art. 5 Abs. 1 S. 2 GG) berufen. Der Schutz des Unternehmens, der Führungskräfte und Arbeitnehmer, sowie der übrigen Betriebsratsmitglieder habe insoweit Vorrang.

Gegen diese Entscheidung wurde beim Bundesarbeitsgericht die Nichtzulassungsbeschwerde erhoben.

Prof. Dr. Renate Dendorfer

Gesetzgebung **Das geplante Antidiskriminierungsgesetz**

Im Dezember 2004 haben die Fraktion von SPD und Bündnis 90/Die Grünen den Entwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz (im Folgenden: ADG) vorgelegt, der derzeit diskutiert wird. Ein endgültiger Entwurf des Gesetzes liegt noch nicht vor. Ziel des Gesetzes ist die Verhinderung bzw. Sanktionierung der Benachteiligung von Personen wegen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechtes, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Der Anwendungsbereich des Gesetzes umfasst das Arbeitsverhältnis einschließlich der Anbahnung des Arbeitsverhältnisses, Rentner, aber auch Organmitglieder wie beispielsweise Geschäftsführer sowie freie Mitarbeiter.

In der Diskussion stark umstritten ist insbesondere das **Kriterium der Diskriminierung wegen des Alters**. Zahlreiche gesetzliche, tarifvertragliche und arbeitsvertragliche Regelungen knüpfen an das Alter an, so beispielsweise Urlaubsansprüche und Kündigungsfristen. Aufgrund der Diskussion wurden in dem am 18. März 2005 vorgelegten, überarbeiteten Entwurf Ausnahmen Differenzierungen in Sozialplänen hinsichtlich der Höhe der Abfindungsansprüche und im Bereich der betrieblichen Altersversorgung vorgesehen.

Bisher ist neben dem allgemeinen Diskriminierungsverbot in Art. 3 des Grundgesetzes (GG) insbesondere das Verbot wegen einer Benachteiligung des Geschlechtes gesetzlich geregelt. So ist beispielsweise die Benachteiligung wegen des Geschlechtes bei der Einstellung und der Lohnhöhe untersagt (§§ 614a, 612 BGB).

Anders als bei den vorstehenden Regelungen des BGB sieht das geplante ADG keine Beschränkung hinsichtlich der Haftungshöhe vor, es ist also grundsätzlich Schadensersatz in unbeschränkter Höhe zu leisten, sobald eine Diskriminierung nach dem ADG erfolgt. Zusätzlich sind auch nicht-vermögensrechtliche Schäden zu ersetzen. Der Arbeitgeber haftet verschuldensunabhängig.

Für die Praxis ergeben sich daraus vielfältige Konsequenzen:

Bei der **Einstellung und die Beförderungsauswahl** von Mitarbeitern wird künftig deutlich mehr Sorgfalt zu legen sein auf eine hinreichende Dokumentation und ggf. auch eine

Vorabfestlegung der Auswahlkriterien, sowie auf eine Dokumentation des Entscheidungsprozesses. Ein Beispiel mag die sich ergebenden Risiken verdeutlichen: Bewerben sich auf eine Stelle 10 Personen, darunter neun Frauen und ein Mann, und erhält der Mann die Stelle, so kommt in Betracht, dass alle neun abgelehnten Bewerberinnen eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes geltend machen und jeweils Schadensersatz verlangen, bezogen sowohl auf das entgangene Gehalt, als auch auf ein Schmerzensgeld.

Für das laufende Arbeitsverhältnis sieht das geplante ADG weiter vor, dass der Arbeitgeber die Arbeitnehmer vor Benachteiligungen zu schützen hat und insbesondere verpflichtet ist, auch **vorbeugende Maßnahmen**, wie die Schulung und Überwachung von Mitarbeitern zu ergreifen.

Hinsichtlich der **Beendigung** eines Arbeitsverhältnisses wird künftig auch in solchen Betrieben, die nicht dem Kündigungsschutzgesetz unterliegen, mit der verstärkten gerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen zu rechnen sein.

Es bleibt abzuwarten, ob und in welcher Form das geplante ADG schließlich verabschiedet werden wird. Es ist davon auszugehen, dass das Gesetz die betriebliche Praxis erheblich beeinflussen wird.

Sven-Erik Niederer

Gesetzgebung

Das neue Berufsbildungsgesetz

Das Berufsbildungsgesetz aus dem Jahr 1969 ist grundlegend überarbeitet worden und am 01.04.2005 neu in Kraft getreten. Die **Probezeit**, die bislang drei Monate betrug, liegt nun zwischen **einem und höchstens vier Monaten**. Unverändert bleibt die Regelung, wonach das Ausbildungsverhältnis nach Ablauf der Probezeit nur mit einem wichtigen Grund bzw. durch den Auszubildenden mit einer Frist von vier Wochen gekündigt werden kann. Die Pflichten des Auszubildenden wurden sprachlich verändert, weichen jedoch inhaltlich nicht von der Form der bisher bestehenden Regelungen ab. Neu geregelt wurden unter anderem die **Regelungen zur Vergütung**, zum **Prüfungsrecht** und zur **Anerkennung von Ausbildungsberufen**.

Sven-Erik Niederer

Vorankündigung

In der Reihe „Forum Arbeitsrecht“ wird im Juni 2005 in unserem Münchner Büro eine Veranstaltung zum Thema

**„Neuere Entwicklungen bei der verhaltens-
und personenbedingten Kündigung“**

stattfinden. Referent ist Rechtsanwalt Dr. Ralf Busch. Eine Einladung mit dem genauen Termin wird wie üblich per Post versandt werden.

Ihre Ansprechpartner sind:

RAin Ute Bilger-Jung
Friedrichstrasse 14
70174 Stuttgart
Tel.: 0711/22840-0
Fax: 0711/22840-111

RA Dr. Ralf Busch
Brienner Strasse 9 / Amiraplatz
80333 München
Tel.: 089/29097-0
Fax: 089/29097-200

RAin Nanette Clever
Pollux, 28. OG
Platz der Einheit 2
60327 Frankfurt / Main
Tel.: 069/15242-0
Fax: 069/15242-111

RAin Prof. Dr. Renate Dendorfer,
LL.M. MBA, Attorney-at-Law
Brienner Strasse 9 / Amiraplatz
80333 München
Tel.: 089/29097-0
Fax: 089/29097-200

RA Michael Ketterl
Brienner Strasse 9 / Amiraplatz
80333 München
Tel.: 089/29097-0
Fax: 089/29097-200

Die Autoren dieser Ausgabe sind in der Praxisgruppe Arbeitsrecht unserer Kanzlei tätig. Sie können sie wie folgt erreichen:

Prof. Dr. Renate Dendorfer, LL.M., MBA
Rechtsanwältin / Fachanwältin für Arbeitsrecht
HEUSSEN Rechtsanwaltsgesellschaft mbH München
Brienner Str. 9
80333 München
Tel. +49-89-29097-161
Fax +49-89-29097-200
renate.dendorfer@heussen-law.de

Claudine Krüger, Rechtsanwältin / Fachanwältin für Arbeitsrecht
HEUSSEN Rechtsanwaltsgesellschaft mbH München
Brienner Str. 9
80333 München
Tel. +49-89-29097-171
Fax +49-89-29097-200
claudine.krueger@heussen-law.de

Sven-Erik Niedderer, LL.M., Rechtsanwalt
HEUSSEN Rechtsanwaltsgesellschaft mbH München
Brienner Str. 9
80333 München
Tel. +49-89-29097-251
Fax +49-89-29097-200
sven-erik.niedderer@heussen-law.de

Herausgeber

Heussen Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
Pollux, 28. OG
Platz der Einheit
D-60327 Frankfurt am Main
Telefon: (069) 15242-0
Telefax: (069) 15242-111

Geschäftsführung: Dr. Karl Maria Walter, Dr. Gunther Braun

Handelsregister: Amtsgericht Frankfurt am Main, HRB: 46524
Steuer-Nr.: 04523553147
USt.-Id.-Nr. DE 812 44 99 16

Büro Berlin:
Lise-Meitner-Straße 1
10589 Berlin
Telefon: (030) 7009-4900
Telefax: (030) 7009-4989

Büro München:
Briener Straße 9 / Amiraplatz
D-80333 München
Telefon: (089) 29097-0
Telefax: (089) 29097-200

Büro Stuttgart:
Friedrichstraße 14
70174 Stuttgart
Telefon: (0711) 22840-0
Telefax: (0711) 22840-111

Verantwortlich i.S.d. MDStV: Prof. Dr. Renate Dendorfer

Über diesen Newsletter

Mit unserem Newsletter möchten wir unsere Mandanten und interessierte Dritte über aktuelle Entwicklungen in Gesetzgebung, Rechtsprechung und Literatur informieren. Sollten Sie an diesen Informationen nicht interessiert sein, bitten wir Sie, uns dies per eMail oder telefonisch unter (089) 29097-251 mitzuteilen.

Sofern Sie zu bestimmten Themen oder zum Newsletter insgesamt Fragen oder Anregungen haben, können Sie sich jederzeit gerne an die Ihnen bekannten Ansprechpartner oder die Autoren der Beiträge wenden. Gerne greifen wir auch Ihre Ideen für künftige Beiträge oder weitere Empfänger des Newsletters auf. Bitte wenden Sie sich an: renate.dendorfer@heussen-law.de, claudine.krueger@heussen-law.de oder sven-erik.niedderer@heussen-law.de.

Haftungsausschluss

Dieser Newsletter stellt ausgewählte Themen aus dem Arbeitsrecht im Überblick dar und ersetzt nicht die rechtliche Beratung im Einzelfall. Wir bitten um Ihr Verständnis dafür, dass wir für die Richtigkeit und Vollständigkeit der in diesem Newsletter enthaltenen Angaben trotz sorgfältiger Recherche keine Haftung übernehmen.

Weitere Informationen

Besuchen Sie auch unsere Homepage unter der URL <http://www.heussen-law.de>