



# Neue Anforderungen für wirksame Ausschlussklauseln

Üblicherweise wird in Arbeitsverhältnissen vereinbart, dass Ansprüche verfallen, wenn sie nicht innerhalb bestimmter Fristen geltend gemacht werden. Wirksam sind solche Ausschlussklauseln aber nur, wenn bei der Formulierung sorgfältig gearbeitet wird. Was dabei unter Berücksichtigung der neuesten Rechtsprechung des BAG zu beachten ist, wird nachfolgend dargestellt.



**RAin/FAinArbR Lisa-Marie Niklas**

ist Partnerin in der Fokusgruppe HR.Law bei der Kanzlei ARQIS in Düsseldorf.

## Einleitung

Arbeits- und Aufhebungsverträge enthalten in der Regel eine Klausel, nach der Ansprüche verfallen, wenn sie nicht von der jew. anspruchsberechtigten Partei innerhalb bestimmter Fristen geltend gemacht werden. Sinn und Zweck solcher **Ausschluss-** bzw. **Verfallklauseln** ist es, die gesetzliche Verjährung zu verkürzen und damit schnell Rechtsfrieden und -sicherheit herzustellen. Die Arbeitsvertragsparteien sollen in einer angemessenen Frist Klarheit darüber erlangen, ob die jew. andere Partei noch Ansprüche gegen sie geltend macht, um nicht später Beweisschwierigkeiten zu bekommen.

## Arten von Ausschluss-/Verfallklauseln

Es wird unterschieden zwischen sog. **einfachen Ausschlussklauseln**, die eine außergerichtliche Geltendmachung des Anspruchs innerhalb einer bestimmten Frist verlangen, und sog. **qualifizierten Ausschlussklauseln**, die eine gerichtliche Geltendmachung fordern. Häufig findet man auch **zweistufige Ausschlussklauseln (Doppelklauseln)**, die beide Arten kombinieren.

## Allgemeine Geschäftsbedingungen - Inhaltskontrolle

Allen Arten gemein ist, dass sie – wenn sie nicht Gegenstand von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen sind – regelmäßig einseitig vom Arbeitgeber gestellt und in einer Vielzahl von Fällen verwendet werden, es sich mithin um Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) i.S.v. § 305 Abs. 1 BGB handelt. Sie unterliegen damit der **Inhaltskontrolle** nach §§ 305 ff. BGB:

- Um **nicht überraschend** i.S.v. § 305c Abs. 1 BGB zu sein, empfiehlt es sich, Ausschlussklauseln in dem jeweiligen Vertrag unter einer eigenen Überschrift aufzunehmen und drucktechnisch hervorzuheben.

- Weiter müssen sie dem **Transparenzgebot** des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB entsprechen, d.h. die Rechte und Pflichten des Vertragspartners klar und verständlich und die Rechtslage zutreffend darstellen.
- Schließlich dürfen sie die Beschäftigten auch sonst **nicht unangemessen benachteiligen** (307 Abs. 1 BGB).

### Sorgfalt bei der Formulierung ist erforderlich

Verstößt eine Ausschlussklausel gegen eine (oder mehrere) der vorstehenden Regelungen, ist sie in der Regel **insgesamt unwirksam**, mit der Folge, dass „lediglich“ die allgemeinen Verjährungsregeln der §§ 195 ff. BGB eingreifen. Eine geltungserhaltende Reduktion gibt es grds. nicht. Bei der Formulierung ist daher Sorgfalt geboten.

So sind Ausschlussfristen etwa insgesamt unwirksam, wenn für den Beschäftigten der Eindruck entsteht, er müsse den Anspruch auch dann innerhalb der vorgesehenen Frist gerichtlich geltend machen, wenn der Arbeitgeber ihm zugesagt hat, den Anspruch zu erfüllen, diesen anerkannt oder streitlos gestellt hat. Denn hierdurch wird die tatsächliche Rechtslage unzutreffend und irreführend dargestellt und der Vertragspartner unangemessen benachteiligt (vgl. BAG vom 03.12.2019 – 9 AZR 44/19).

Weiter müssen nach der Rspr. Ansprüche auf den gesetzlich garantierten **Mindestlohn** ausgenommen werden, jedenfalls dann, wenn der Arbeitsvertrag nach dem 31.12.2014 geschlossen wurde (vgl. BAG vom 18.09.2018 – 9 AZR 162/18). Dabei ist es aber ausreichend, wenn alle Ansprüche ausgenommen werden, die kraft Gesetzes der vereinbarten Ausschlussfrist entzogen sind. Einer ausdrücklichen Benennung von Mindestlohnansprüchen bedarf es dann nicht (vgl. BAG vom 30.01.2019 – 5 AZR 43/18).

Seit dem 01.10.2016 dürfen Ausschlussklauseln zudem wegen § 309 Nr. 13 BGB auch keine „schriftliche“ Geltendmachung mehr vorschreiben, sondern müssen eine Geltendmachung in **Textform** (z.B. per E-Mail, Telefax) ausreichen lassen.

Beträgt die **Frist** zur Geltendmachung – auf jeder der Stufen – weniger als **drei Monate**, benachteiligt sie den Beschäftigten ebenfalls unangemessen und ist deshalb unwirksam. Eine geltungserhaltende Ausdehnung auf eine zulässige Dauer ist wiederum nicht möglich (BAG vom 25.05.2005 – 5 AZR 572/04, DB 2005 S. 2136).

### Bislang Ausnahme bei Vorsatzhaftung

Von dem grundsätzlichen Verbot der geltungserhaltenden Reduktion ist das BAG bislang in Bezug auf die Vorsatzhaftung abgewichen.

Gem. § 202 Abs. 1 BGB kann die Verjährung bei Haftung wegen Vorsatzes nicht im Voraus durch Rechtsgeschäft erleichtert werden. Diese Vorschrift ergänzt den allgemeinen Grundsatz des § 276 Abs. 3 BGB, wonach die Haftung wegen Vorsatzes dem Schuldner nicht im Voraus erlassen werden kann. § 202 Abs. 1 BGB erfasst nicht nur Vereinbarungen über die Verjährung, sondern auch über Ausschlussfristen. Es handelt sich um eine Verbotsnorm i.S.v. § 134 BGB.

Gleichwohl war das BAG bislang der Ansicht, dass auch Ausschlussklauseln wirksam sind, die nicht klarstellen, dass sie für Ansprüche aus vorsätzlicher Schädigung nicht gelten.

Denn, so das BAG bisher: Bei der Vereinbarung einer Ausschlussfrist denken die Parteien eines Arbeitsvertrags vor allem an laufende Entgeltansprüche, also an Ansprüche des Arbeitnehmers, ggf. aber auch an Ansprüche des Arbeitgebers auf Rückzahlung überzahlten Arbeitsentgelts, nicht aber an vertragliche oder deliktische Ansprüche wegen Personenschäden. Daher hat es im Arbeitsvertrag vereinbarte Ausschlussfristen bislang dahingehend ausgelegt, dass sie nur die von den Parteien für regelungsbedürftig gehaltenen Fälle erfassen sollen (vgl. BAG vom 20.06.2013 – 8 AZR 280/12, DB 2013 S. 2452). Ohne besondere Hinweise im Einzelfall ergäbe eine am Sinn und Zweck solcher Klauseln orientierte Auslegung, dass derartige Ausnahmefälle von der Klausel gar nicht erfasst werden sollten (vgl. BAG vom 28.09.2005 – 5 AZR 52/05, DB 2006 S. 1959).

### Änderung der Rechtsprechung - Nichtigkeit bei Einbeziehung von Vorsatzhaftung

Diese Rspr. hat das BAG jüngst ausdrücklich geändert und damit die Anforderungen an die Formulierung einer wirksamen Ausschlussfrist einmal mehr gesteigert. In seiner Entscheidung vom 26.11.2020 (8 AZR 58/20) hat es folgende Feststellungen getroffen:

- Regelt eine Ausschlussfrist, dass „alle Ansprüche“ verfallen, meint dies tatsächlich alle Ansprüche.
- Erfasst ist damit anders als bislang auch die Haftung wegen Vorsatzes.
- Andernfalls würde den Vertragsparteien trotz des klaren Wortlauts einer Klausel generell der Wille unterstellt, sich mit ihren Regelungen stets an die geltende Gesetzeslage zu halten. Diese Annahme sei nicht gerechtfertigt.
- Die Klausel ist wegen Verstoßes gegen § 202 Abs. 1 BGB insgesamt **nichtig**. Als Folge müssen Beschäftigte die Klausel nicht gegen sich gelten lassen, d.h. sie können ihre Ansprüche auch nach der genannten Frist geltend machen.
- Wegen des Verstoßes gegen § 202 Abs. 1 BGB kann sich auch der Arbeitgeber auf die Nichtigkeit berufen, obwohl er selber die Klausel in den Arbeitsvertrag eingebracht hat. Auch er kann daher Ansprüche gegen den Beschäftigten noch nach der genannten Frist geltend machen. Zwar müsse sich, so das BAG, der Verwender von AGB in der Regel an einer Klausel festhalten lassen, die gegen die §§ 307-309 BGB verstoße und deshalb unwirksam sei. Die gerichtliche Kontrolle diene schließlich nicht dem Schutz vor selbst eingeführten Vertragsklauseln. Etwas anderes gelte allerdings dann, wenn eine Regelung wegen Verstoßes gegen eine gesetzliche Verbotsnorm nichtig sei.

### Fazit

Arbeitgeber sind nach alledem gut beraten, ihre Ausschlussfristen – sowohl in Arbeitsverträgen als auch in Aufhebungsverträgen – zu prüfen. Denn wenn diese unwirksam oder nach der neuesten Rspr. sogar nichtig sind, kann es mit Blick auf die vielfältigen Zahlungsansprüche von Beschäftigten – etwa Gehalt, Überstundenvergütung, Urlaubsgeld, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Boni, Abfindungen etc. – schnell teuer werden. Wichtig ist dabei insb., dass unabdingbare gesetzliche Ansprüche, Ansprüche wegen vorsätzlicher Vertragsverletzung und Ansprüche aus vorsätzlicher unerlaubter Handlung ausdrücklich ausgenommen werden.