

Ausschlussfristen in AGB - ein juristischer Pflegefall

EINFÜHRUNG

Die Problematik der rechtswirksamen Gestaltung von arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen, die als Instrument zur Verringerung wirtschaftlicher Risiken eine wichtige Bedeutung haben, ist jüngst wieder in den Fokus gerückt. In unserer Mandanteninfo 01/16 haben wir bereits auf die zum 01. Oktober 2016 in Kraft tretende Neufassung des § 309 Nr. 13 BGB und den daraus resultierenden Anpassungsbedarf hingewiesen.

Mit Urteil vom 24. August 2016 (Az.: 5 AZR 703/15) hat das BAG nun erneut über die Wirksamkeit einer Ausschlussfrist entschieden. Die Entscheidung, die bisher nur in Form einer Pressemitteilung vorliegt, ist über den Einzelfall hinaus von Interesse, da sie weitere Klarheit mit Blick auf die vor allem seit Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes diskutierte Frage bringt, ob gesetzliche Mindestentgeltansprüche ausdrücklich aus dem Anwendungsbereich einer Ausschlussfrist in AGB ausgenommen werden müssen.

SACHVERHALT DER ENTSCHEIDUNG

Die Klägerin war bei der Beklagten, einem ambulanten Pflegedienst, als Pflegehilfskraft beschäftigt. Der Arbeitsvertrag enthielt als Allgemeine Geschäftsbedingung eine recht typische, zweistufige Ausschlussklausel, nach der alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen sollten, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden. Im Falle der Ablehnung oder Nichtäußerung der Gegenpartei binnen zwei Wochen nach der Geltendmachung sollten die Ansprüche weiterhin verfallen, sofern sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung bzw. Fristablauf gerichtlich geltend gemacht werden. Auf den Arbeitsvertrag fand die Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (PflegeArbbV) Anwendung, die in ihrem § 2 u.a. eine Regelung über Mindestentgelte enthält.

In 2013 kam es zu einem Konflikt der Arbeitsvertragsparteien über einen seitens der Klägerin erhobenen Entgeltfortzahlungsanspruch. Die Beklagte hat hiergegen u.a. geltend gemacht, dass der von der Klägerin erhobene Anspruch jedenfalls vor dem Hintergrund der arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist verfallen sei.

Sowohl Arbeitsgericht also auch das Landesarbeitsgericht haben jedoch der Klage in der Folge stattgegeben. Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts verstieß die Ausschlussklausel gegen § 9 AEntG, wonach Ausschlussfristen für die Geltendmachung des Anspruchs auf ein Mindestentgelt nur in bestimmten Vorschriften, nicht jedoch im Arbeitsvertrag, geregelt werden dürfen. Im Übrigen weiche sie von der in § 9 AEntG verbindlich vorgesehenen Mindestdauer von sechs Monaten zum Nachteil der Klägerin ab. Die Klausel sei daher wegen mehrfachen Verstoßes gegen gesetzliche Vorschriften unwirksam. Sie sei insbesondere auch nicht teilbar und daher nicht hinsichtlich sonstiger Ansprüche jenseits des Mindestentgelts aufrechtzuerhalten. Selbst wenn man die Teilbarkeit annehmen wolle, so verstieße die Klausel im Übrigen jedenfalls gegen das Transparenzgebot aus § 307 Abs. 1 S. 2 BGB, da sie nicht deutlich mache, auf welche Ansprüche sich die Ausschlussfrist beziehe und auf welche nicht. Mangels wirksamer Ausschlussfrist hatte die Klage damit vor dem Landesarbeitsgericht Erfolg.

ENTSCHEIDUNG DES BAG

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 24. August 2016 die Auffassung des Landesarbeitsgerichts in der hier relevanten Frage bestätigt. Es kommt ebenfalls zu dem Ergebnis, dass die Klausel wegen Verstoßes gegen § 9 AEntG insgesamt unwirksam ist und dass die Klausel auch nicht in Teilen aufrechterhalten werden kann, weil dem das Transparenzgebot entgegensteht.

PRAKTISCHE BEDEUTUNG DER ENTSCHEIDUNG

Das bisher nur als Pressemitteilung vorliegende Urteil gibt auch ohne die genauen Entscheidungsgründe schon jetzt wertvolle Hinweise für die Gestaltung arbeitsvertraglicher Ausschlussfristen.

Dass die Klausel wegen § 9 AEntG jedenfalls keine Wirkung für das sich aus § 2 PflegeArbbV ergebende Mindestentgelt entfalten konnte, überrascht nicht. Interessanter ist hingegen, dass sich nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts die Gesamtwirksamkeit der Ausschlussfrist aus dem Transparenzgebot ergibt. In anderem Zusammenhang, nämlich mit Blick auf Ansprüche aus vorsätzlicher Schädigung, war das Gericht in der Vergangenheit durchaus großzügiger. Obwohl es auch

hier gesetzliche Vorschriften gibt, die einem Verfall aufgrund einer vertraglichen Ausschlussfrist entgegenstehen, hat es die Ausschlussfrist gerade nicht wegen einer fehlenden Herausnahme dieser Ansprüche aus dem Anwendungsbereich der Klausel als unwirksam gesehen, sondern die vertragliche Regelung durch eine an Sinn und Zweck solcher Klauseln orientierte Auslegung „gerettet“ (BAG, Urteil v. 20. Juni 2013 – 8 AZR 280/12).

Schon das Landesarbeitsgericht hat jedoch eine Übertragung dieser Rechtsprechung auf den vorliegenden Fall abgelehnt, da es sich im Gegensatz zu den damals in Frage stehenden Ansprüchen hier gerade um solche handele, die die Arbeitsvertragsparteien bei der Vertragsgestaltung typischerweise im Blick hätten.

Die Entscheidung ist keinesfalls nur für Arbeitgeber der Pflegebranche von Bedeutung. § 3 MiLoG sieht ganz allgemein vor, dass Vereinbarungen „insoweit“ unwirksam sind, als sie den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn unterschreiten, seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen. Aus der Verwendung des Wortes „insoweit“ wurde hier zwar bisher teils auch geschlossen, dass eine Nichtherausnahme der Mindestlohnansprüche aus dem MiLoG jedenfalls nicht zu einer Gesamtunwirksamkeit der Ausschlussfrist führt. Ob dies richtig ist, wurde allerdings schon bisher kontrovers diskutiert und erscheint gerade vor dem Hintergrund des jüngsten Urteils des BAG sehr zweifelhaft.

Hinzu kommt folgendes: Das Arbeitsrecht enthält weitere Normen, die die Möglichkeit der Vereinbarung arbeitsvertraglicher Ausschlussklauseln mit Blick auf bestimmte Ansprüche einschränken. So sieht § 77 Abs. 4 BetrVG z.B. vor, dass Ausschlussfristen für die Geltendmachung von Rechten aus Betriebsvereinbarungen nur in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung vorgesehen werden dürfen. Eine sehr ähnliche Regelung enthält § 4 Abs. 4 TVG mit Blick auf tarifliche Rechte. Es gibt bereits erste Stimmen in der Rechtsprechung, die Ausschlussfristen als intransparent und damit unwirksam erachten, wenn nicht auch solche Ansprüche ausdrücklich aus dem Anwendungsbereich von Ausschlussfristen in AGB ausgenommen werden (ArbG Berlin, Urteil vom 06.11.2015 – 28 Ca 9517/15). Es bleibt abzuwarten, ob sich diese sehr strenge Sichtweise durchsetzt und welche Folgen dies für arbeitsvertragliche Ausschlussfristen noch hat. Da das Arbeitsrecht an ganz unterschiedlichen Stellen zwingende

und unverzichtbare Mindeststandards setzt, könnten die Konsequenzen weitreichend sein.

Diese Entwicklung der Rechtsprechung zu Ausschlussklauseln im Standardarbeitsvertrag sowie die zum 01. Oktober 2016 in Kraft tretende Neufassung des § 309 Nr. 13 BGB sollte daher unbedingt (erneut) Anlass sein, die im Unternehmen verwendeten Vertragsmuster einer kritischen Prüfung zu unterziehen und sie möglichst maßgeschneidert an die geänderten Rahmenbedingungen anzupassen.

KÜNFTIGE MANDANTEN-INFOS

Gerne nehmen wir Sie auf den Verteiler unseres kostenlosen Kanzlei-Newsletters auf, in dem wir regelmäßig Fragen rund um das Thema Arbeitsverträge behandeln. Schicken Sie uns zu diesem Zweck gerne einfach eine kurze **Mail**.

ANSPRECHPARTNER



Dr. Henning Reitz
h.reitz@justem.de



Christoph Frieling, LL.M.
(East Anglia)
c.frieling@justem.de

www.justem.de