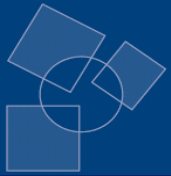


KULLEN · MÜLLER · ZINSER

RECHTSANWÄLTE WIRTSCHAFTSPRÜFER STEUERBERATER

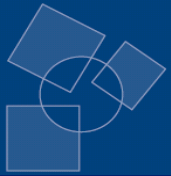
Kolloquium zur Praxis des Unternehmensrechts
Universität Tübingen - Wintersemester 2008/2009
28.01.2009 - Dr. Oliver Hahn

**Rechtsprobleme bei der
Formulierung von Ausschlussfristen**



Agenda

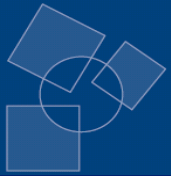
- 1 Begrüßung
- 2 Vorstellung „KMZ“
- 3 „Rechtsprobleme bei der Formulierung von Ausschlussfristen“
- 4 Abschlussdiskussion



KULLEN · MÜLLER · ZINSER

RECHTSANWÄLTE WIRTSCHAFTSPRÜFER STEUERBERATER

Vorstellung „KMZ“



Referent

Dr. Oliver Hahn

Jahrgang 1973.

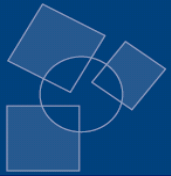
Studium der Rechtswissenschaften in
Tübingen und Referendariat in Stuttgart.

Promotion bei Prof. Dr. Hermann Reichold
im Arbeitsrecht an der Universität Tübingen.

Seit 2003 Rechtsanwalt und seit
2008 Fachanwalt für Arbeitsrecht.

Seit 2008 Partner der Kullen Müller Zinser
Rechtsanwälte Wirtschaftsprüfer Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft.





KULLEN · MÜLLER · ZINSER

RECHTSANWÄLTE WIRTSCHAFTSPRÜFER STEUERBERATER

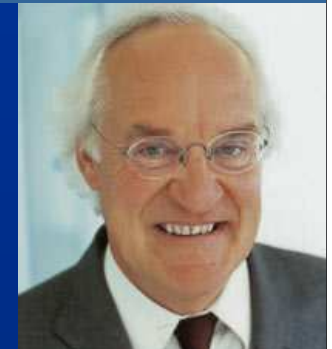
KMZ & Historie

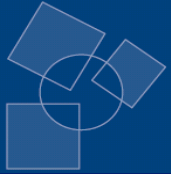
1982 in Sindelfingen gegründet von

RA/StB Rainer Kullen

StB/WP Dietrich Müller

StB/WP Dr. Wolfgang Zinser





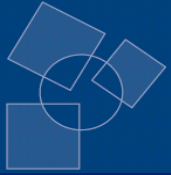
KULLEN · MÜLLER · ZINSER

RECHTSANWÄLTE WIRTSCHAFTSPRÜFER STEUERBERATER

KMZ & Historie

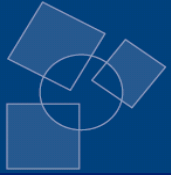
Seitdem kontinuierlicher Aufbau und Vergrößerung:

In den verschiedenen Unternehmen von **KMZ** mit Standorten in Sindelfingen und Chemnitz sind derzeit bundesweit ca. 130 Berater und Mitarbeiter tätig.



KMZ-Gruppe

- 1 Kullen Müller Zinser**
Rechtsanwälte Wirtschaftsprüfer Steuerberater
Partnerschaftsgesellschaft
- 2 Kullen Müller Zinser Treuhand GmbH**
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatergesellschaft
- 3 KMZ MediCon**
Steuerberatungsgesellschaft mbH
- 4 SBG**
Sindelfinger Buchführungsgesellschaft mbH
- 5 KMZ Consult GmbH**

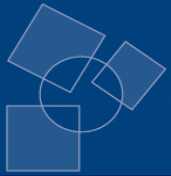


KMZ - Beratungsleistungen

- 1 Rechtsberatung
- 2 Wirtschaftsprüfung
- 3 Steuerberatung
- 4 Unternehmensberatung
- 5 Finanz-/Lohnbuchhaltung

V o r t e i l

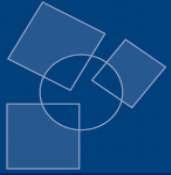
Synergieeffekte für den Mandanten



KMZ - Rechtsberatung

Rechtsberatung – Tätigkeitsgebiete (Schwerpunkte)

- 1 Steuerrecht
- 2 Steuer- / Wirtschaftsstrafrecht
- 3 Gesellschafts- / Handelsrecht
- 4 Arbeitsrecht
- 5 Gewerblicher Rechtsschutz

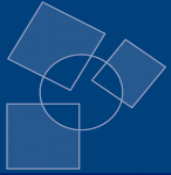


KULLEN · MÜLLER · ZINSER

RECHTSANWÄLTE WIRTSCHAFTSPRÜFER STEUERBERATER

Vortrag / Planspiel

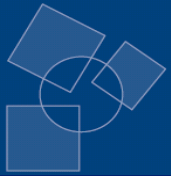
**„Rechtsprobleme bei der Formulierung von
Ausschlussfristen“**



Programm

Teil 1 **Ausschlussfristen und Arbeitsvertragsgestaltung**

- 1 Definition
- 2 Allgemeine Überlegungen
- 3 Reichweite und Anforderungen an Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen



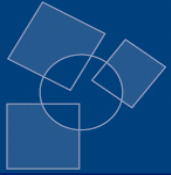
KULLEN · MÜLLER · ZINSER

RECHTSANWÄLTE WIRTSCHAFTSPRÜFER STEUERBERATER

Programm

Teil 2 Planspiel

**Die Inbezugnahme von tariflichen
Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag**



Teil 1: Ausschlussfristen und Arbeitsvertragsgestaltung

Definition

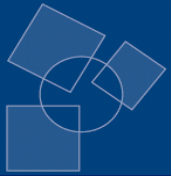
Was sind Ausschlussfristen?

Sind Ausschlussfristen vereinbart, erlischt ein bestehendes Recht, wenn es nicht innerhalb einer bestimmten Frist geltend gemacht wird.

Sinn und Zweck von Ausschlussfristen:

Rechtsklarheit und Rechtssicherheit

(z.B. BAG, Urteil vom 19.04.2005, 9 AZR 160/04: „ ... Die Arbeitsvertragsparteien sollen in möglichst überschaubarem zeitlichen Rahmen Gewissheit haben, ob und mit welchen Ansprüchen der Gegenseite zu rechnen ist. Für eine solche Klarstellung besteht insbesondere bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen ein Bedürfnis ...“)



Teil 1: Ausschlussfristen und Arbeitsvertragsgestaltung

Definition

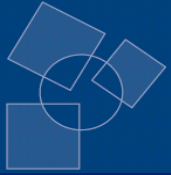
Arten von Ausschlussfristen:

Einstufige und zweistufige Ausschlussfristen

Vorkommen:

Ausschlussfristen können enthalten sein

- im Arbeitsvertrag
- in Betriebsvereinbarungen
- in Tarifverträgen



Teil 1: Ausschlussfristen und Arbeitsvertragsgestaltung

Allgemeine Überlegungen

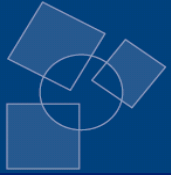
Gegenstand des heutigen Vortrags:

Formularvertragliche Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen.

Anwaltliches Betätigungsfeld:

Vertragsgestaltung (Kautelarpraxis) an der Schnittstelle zwischen Arbeitsrecht und allgemeinem Schuldrecht.

Hinweis: Insbesondere seit dem 01.01.2002 (= Inkrafttreten des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts) für die rechtsberatende Tätigkeit relevant (Überleitungsvorschrift: Art. 229 § 5 EGBGB).



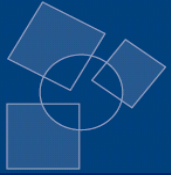
Teil 1: Ausschlussfristen und Arbeitsvertragsgestaltung

Allgemeine Überlegungen



Kenntnis der aktuellen Rechtsprechung des BAG notwendig, um Arbeitsverträge rechtssicher gestalten zu können.

Beispiele neben Ausschlussklauseln:
Versetzungsklauseln, Widerrufs- und Freiwilligkeitsvorbehalte bei Sonderzahlungen, Freistellungsklauseln, Vertragsstrafen, Schriftformklauseln etc.



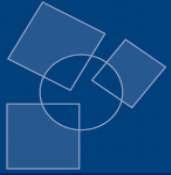
Teil 1: Ausschlussfristen und Arbeitsvertragsgestaltung

Reichweite und Anforderungen an Ausschlussfristen

1 Überraschende Klausel, § 305c Abs. 1 BGB

§ ... Schlussbestimmungen

1. ... *Schriftformklausel* ...
2. ... *Salvatorische Klausel* ...
3. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht binnen drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.
4. ... *Gerichtsstandsvereinbarung* ...
5. ... *Hinweis auf Anlagen des Arbeitsvertrages* ...



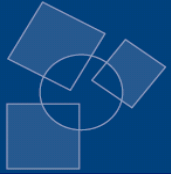
Teil 1: Ausschlussfristen und Arbeitsvertragsgestaltung

Reichweite und Anforderungen an Ausschlussfristen

➔ Arbeitsvertragliche Ausschlussfristen werden nicht Vertragsinhalt, wenn sie in den schriftlichen Arbeitsvertrag ohne besonderen Hinweis und ohne drucktechnische Hervorhebung unter falscher oder missverständlicher Überschrift eingeordnet sind (*BAG, Urteil vom 31.08.2005 – 5 AZR 545/04*).

➔ Empfehlung:

Ausschlussfristen sollten (unter drucktechnischer Hervorhebung) unter einem eigenen Paragraphen in einem Arbeitsvertrag geregelt werden.



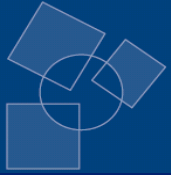
Teil 1: Ausschlussfristen und Arbeitsvertragsgestaltung

Reichweite und Anforderungen an Ausschlussfristen

2 Einseitige Ausschlussfristen

§ ... Ausschlussfristen

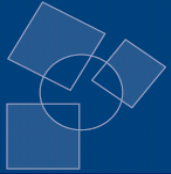
Alle Ansprüche des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht binnen drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.



Teil 1: Ausschlussfristen und Arbeitsvertragsgestaltung

Reichweite und Anforderungen an Ausschlussfristen

- ➔ Einseitige Ausschlussfristen, die nur Ansprüche des Arbeitnehmers betreffen, benachteiligen diesen unangemessen und sind nach § 307 Abs. 1 BGB unwirksam (*BAG, Urteil vom 31.08.2005 – 5 AZR 545/04*).
- ➔ Ausschlussfristen können nur wirksam vereinbart werden, wenn dabei auch etwaige Ansprüche des Arbeitgebers mitgeregelt werden.



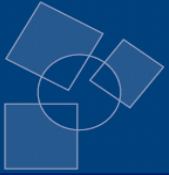
Teil 1: Ausschlussfristen und Arbeitsvertragsgestaltung

Reichweite und Anforderungen an Ausschlussfristen

3 Einstufige Ausschlussfristen

§ ... Ausschlussfristen

Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht binnen zwei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.



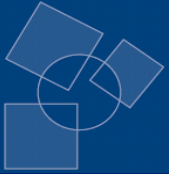
Teil 1: Ausschlussfristen und Arbeitsvertragsgestaltung

Reichweite und Anforderungen an Ausschlussfristen



Einstufige Ausschlussfristen sind zulässig. Die Ausschlussfrist muss jedoch mindestens drei Monate betragen, da ansonsten eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB vorliegt.

(vgl. hierzu: BAG, Urteil vom 28.09.2005 – 5 AZR 52/05: „ ... Sie [eine kürzere Frist als drei Monate – Anm. des Verfassers] ist mit wesentlichen Grundgedanken des gesetzlichen Verjährungsrechts nicht vereinbar und schränkt wesentliche Rechte, die sich aus der Natur des Arbeitsverhältnisses ergeben, so ein, dass die Erreichung des Vertragszwecks gefährdet wird. Nach Auffassung des Senats ist eine Frist von weniger als drei Monaten für die erstmalige Geltendmachung auch unter Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten unangemessen kurz. Sie ist unwirksam mit der Folge ihres ersatzlosen Wegfalls bei Aufrechterhaltung des Arbeitsvertrags im Übrigen.“).



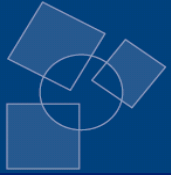
Teil 1: Ausschlussfristen und Arbeitsvertragsgestaltung

Reichweite und Anforderungen an Ausschlussfristen

4 Zweistufige Ausschlussfristen

§ ... Ausschlussfristen

Alle Ansprüche aus dem Angestelltenverhältnis verfallen, wenn sie von den Vertragsschließenden nicht binnen einer Frist von drei Monaten seit ihrer Fälligkeit schriftlich geltend gemacht und im Falle der Ablehnung durch die Gegenpartei binnen einer Frist von einem Monat eingeklagt werden.



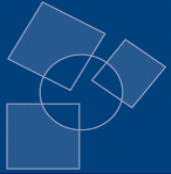
Teil 1: Ausschlussfristen und Arbeitsvertragsgestaltung

Reichweite und Anforderungen an Ausschlussfristen



Auch zweistufige Ausschlussfristen sind trotz § 309 Nr. 13 BGB zulässig, da sie eine Besonderheit des Arbeitsrechts im Sinne des § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB darstellen.

In Anlehnung an § 61 b ArbGG ist für die zweite Stufe ebenfalls eine Mindestfrist von drei Monaten zu beachten (*BAG, Urteil vom 25.05.2005 – 5 AZR 572/04*).



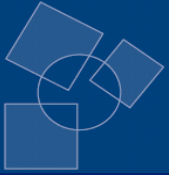
Teil 1: Ausschlussfristen und Arbeitsvertragsgestaltung

Reichweite und Anforderungen an Ausschlussfristen



Ist die gesamte Klausel unwirksam, wenn die erste Stufe die Drei-Monats-Frist beachtet, die zweite Stufe jedoch kürzer bemessen ist?

> Verbot der geltungserhaltenden Reduktion vs. Blue-Pencil-Test
(*BAG, Urteil vom 12.3.2008 – 10 AZR 152/07*)



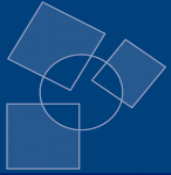
Teil 1: Ausschlussfristen und Arbeitsvertragsgestaltung

Reichweite und Anforderungen an Ausschlussfristen

5 Beginn der Ausschlussfrist

§ ... Ausschlussfristen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen von beiden Vertragsteilen spätestens innerhalb eines Monats nach dessen Beendigung schriftlich geltend gemacht werden. Andernfalls sind sie verwirkt.



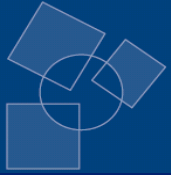
Teil 1: Ausschlussfristen und Arbeitsvertragsgestaltung

Reichweite und Anforderungen an Ausschlussfristen

➔ Eine im Formulararbeitsvertrag enthaltene Klausel, welche für den Beginn der Ausschlussfristen nicht die Fälligkeit der Ansprüche berücksichtigt, sondern allein auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses abstellt, benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen und ist nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam (*BAG, Urteil vom 01.03.2006 – 5 AZR 511/05*).

Grund: Unvereinbarkeit mit dem Grundgedanken der Verjährungsvorschrift des § 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB.

➔ Als Fristbeginn ist die Fälligkeit der Ansprüche zu wählen.



Teil 1: Ausschlussfristen und Arbeitsvertragsgestaltung

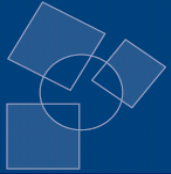
Reichweite und Anforderungen an Ausschlussfristen

6 **Regelung der Rechtsfolge in Ausschlussfristen**

Als weitere Voraussetzung für die wirksame Regelung von Ausschlussfristen müssen diese zur Vermeidung von Intransparenz (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB) die Rechtsfolge, also den Verfall der Ansprüche, benennen.

7 **Haftung wegen Vorsatz**

Klauseln, die die Haftung wegen Vorsatzes nicht ausdrücklich vom Verfall ausnehmen, sind wegen Verstoßes gegen § 202 Abs. 1 BGB nichtig.



Teil 1: Ausschlussfristen und Arbeitsvertragsgestaltung

Reichweite und Anforderungen an Ausschlussfristen

8 Ausschlussfristen und unverzichtbare Ansprüche

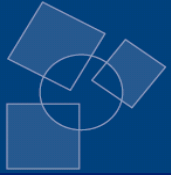


Können mit Ausschlussfristen sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geregelt werden?



Im Arbeitsvertrag enthaltene Ausschlussfristen erfassen gesetzliche (tarifvertragliche) Rechte nur, soweit arbeitsvertraglich vom Gesetz (vom Tarifvertrag) zu Lasten des Arbeitnehmers abgewichen werden kann

(Beispiele für unverzichtbare Ansprüche: gesetzlicher Mindesturlaub, Urlaubsabgeltung, Ansprüche aus Betriebsrente etc.).

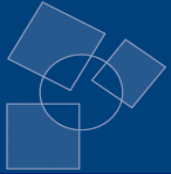


Teil 1: Ausschlussfristen und Arbeitsvertragsgestaltung

Klauselvorschlag

§ ... Ausschlussfristen

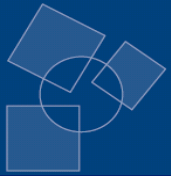
1. Alle wechselseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten vom Arbeitnehmer oder vom Arbeitgeber schriftlich – im Fall von bezifferbaren Zahlungsansprüchen beziffert – geltend gemacht werden. Die Ausschlussfrist beginnt, wenn der Anspruch entstanden und fällig ist.
2. Lehnt die andere Vertragspartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung oder Fristablauf gerichtlich – bei bezifferbaren Zahlungsansprüchen im Wege der bezifferten Leistungsklage – geltend gemacht wird.



Teil 1: Ausschlussfristen und Arbeitsvertragsgestaltung

Klauselvorschlag

3. Die Versäumung der Ausschlussfristen gemäß Abs. 1 und 2 führt zum Verlust des Anspruchs. [Dies gilt auch und insbesondere für etwaige Annahmeverzugslohnansprüche im gekündigten Arbeitsverhältnis.]
4. Ansprüche aus vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Schädigung und gesetzlich unverzichtbare Ansprüche werden hiervon nicht erfasst.



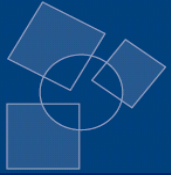
KULLEN · MÜLLER · ZINSER

RECHTSANWÄLTE WIRTSCHAFTSPRÜFER STEUERBERATER

Programm

Teil 2 Planspiel

**Die Inbezugnahme von tariflichen
Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag**



Teil 2: Planspiel

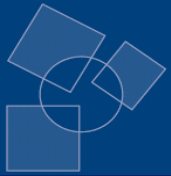
Die Inbezugnahme von tariflichen Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag

Sachverhalt:

Die time-flex Personaldienste GmbH ist in der Zeitarbeitsbranche tätig. Sie ist in keinem Arbeitgeberverband Mitglied. Allerdings werden in den jeweiligen Arbeitsverträgen die tariflichen Bestimmungen des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ) und den Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) in Bezug genommen (§ 9 Nr. 2 AÜG). Die wesentlichen Vorschriften des einschlägigen Manteltarifvertrages (MTV) werden im Arbeitsvertrag im Wortlaut identisch wiedergegeben.

So heißt es sowohl im MTV als auch im Arbeitsvertrag bei den Ausschlussfristen:

„Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Anstellungsverhältnis und solche, die mit dem Anstellungsverhältnis in Verbindung stehen, sind ausgeschlossen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von einem Monat nach ihrer Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch schriftlich ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von einem Monat nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.“



Teil 2: Planspiel

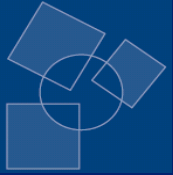
Die Inbezugnahme von tariflichen Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag

Auch mit Herrn Meyer wird ein solcher Arbeitsvertrag abgeschlossen. Das Arbeitsverhältnis wird mit Ablauf des 30.11.2008 beendet. Bis zum 31.12.2008 wurde von der time flex Personaldienste GmbH jedoch der Lohn für den Monat November 2008 noch nicht ausbezahlt.

Herr Meyer sucht daher zu Beginn des Jahres 2009 Herrn Rechtsanwalt Hahn auf und bittet diesen, seinen Lohnanspruch gegenüber seinem ehemaligen Arbeitgeber gerichtlich geltend zu machen. Dieser erhebt umgehend Klage beim Arbeitsgericht Stuttgart. Er macht unter anderem die Unwirksamkeit der Ausschlussfristen geltend, da insbesondere die vom BAG aufgestellte Frist von drei Monaten im Arbeitsvertrag nicht eingehalten worden sei.

Die Geschäftsleitung der time flex Personaldienste GmbH wendet sich nun an Sie und möchte, dass Sie sich der Sache annehmen (nachdem Sie ja auch die entsprechenden Arbeitsverträge erstellt haben).

Wie gehen Sie vor bzw. wie ist die Rechtslage?



Teil 2: Planspiel

Die Inbezugnahme von tariflichen Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag

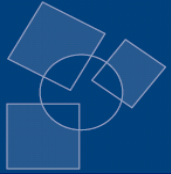


Ist es möglich, die für einzelvertraglich vereinbarte Ausschlussfristen geltenden Regeln durch Inbezugnahme eines einschlägigen Manteltarifvertrages „zu verkürzen“?



zunächst Gesetzeslektüre:

§ 310 Abs. 4 Satz 1 und 3 BGB, § 307 Abs. 3 BGB.



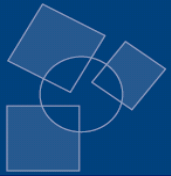
Teil 2: Planspiel

Die Inbezugnahme von tariflichen Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag



danach Differenzierung:

Wird der Tarifvertrag insgesamt in Bezug genommen > (+);
wird nur auf einen Teil des Tarifvertrages verwiesen (hier:
§ 10 MTV) > (-)

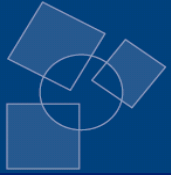


Abschluss



Tipps

- frühzeitige Spezialisierung
- Kontakte aufbauen und pflegen (networking)
- Praktika in versch. Bereichen absolvieren / frühzeitig Eindrücke von der Tätigkeit des RA gewinnen
- event. Auslandsaufenthalt



KULLEN · MÜLLER · ZINSER

RECHTSANWÄLTE WIRTSCHAFTSPRÜFER STEUERBERATER

Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit!