

Arbeitsrecht (Nr. 94/2005)

Ausschlussfrist für Gehaltsforderung in Formularvertrag ist unwirksam – LAG fordert gleiches Verlustrisiko auch für Arbeitgeber

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein entschied:

Die in vielen Formular-Arbeitsverträgen anzutreffende Klausel, wonach der Arbeitnehmer alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verliert, wenn er sie binnen einer bestimmten Frist schriftlich geltend macht, ist null und nichtig, wenn dies laut Vertrag nicht parallel auch für Forderungen des Arbeitgebers gilt. Das hat das LAG Schleswig-Holstein entschieden.

Das Urteil betraf einen Rettungsassistenten, der über zwei Jahre als Disponent regelmäßige Nachtarbeit geleistet hatte. Nachtarbeitszuschläge wurden jedoch in dem Krankenhaus nicht gezahlt. Deren rückwirkende Bezahlung - und zwar bezogen auf die gesamte Beschäftigungszeit - machte der Mitarbeiter erst geltend, nachdem er aus dem Betrieb ausgeschieden war. Der Arbeitgeber berief sich neben der Ausschlussklausel, wonach alle Ansprüche des Arbeitnehmers binnen zwei Monaten schriftlich hätten geltend gemacht werden müssen, auch noch auf eine vertragliche Pauschalierungsvereinbarung, wonach mit dem Bruttoarbeitsentgelt pauschal und unbegrenzt alle Nachtzuschläge abgegolten seien.

Alles rechtswidrig, urteilte nun das LAG Schleswig-Holstein. Damit werde einerseits die im Arbeitszeitgesetz normierte Pflicht zum Freizeitausgleich oder zum finanziellen Ersatz bei Nachtarbeit zu Lasten des Arbeitnehmers ausgehöhlt und un-

terlaufen. Außerdem sei die formularmäßig vereinbarte Ausschlussfrist völlig unausgewogen. Im Gesetz finde sich nämlich der Grundsatz, dass die Rechtsstellung der Arbeitsvertragsparteien dort, wo sie sich in einer strukturell vergleichbaren Lage befinden, auch gleich ausgestaltet sein müsse. So darf beispielsweise nach § 626 Abs. 6 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) die Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer nicht länger ausfallen als für den Arbeitgeber. In einer vergleichbaren Lage befänden sich die Parteien auch im konkreten Fall.

Außerdem sprach sich das Gericht dafür aus, einseitige Ausschlussfristen auch in individuell ausgehandelten Einzelverträgen zu verbieten, wenn nur der Arbeitnehmer von einem Anspruchsverlust durch Fristablauf betroffen ist. Ob sich diese Rechtsauffassung durchsetzen wird, muss nun das Bundesarbeitsgericht (BAG) entscheiden, bei dem das Revisionsverfahren inzwischen angenommen worden ist.

Allerdings dem Rettungsassistenten dürfte das nicht mehr viel nützen. Denn die Schleswiger Richter hielten seine Ansprüche größtenteils für verjährt.

**Urteil des LAG Schleswig-Holstein – Datum unbekannt -
Aktenzeichen: 3 Sa 245/04**

Veröffentlicht: Handelsblatt vom 09. März 2005
09.03.2005