

BAG-Grundsatzentscheidung: Arbeitnehmer sind Verbraucher

Erfurt. (28.09. / bag) Bisher hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) die Frage, ob Arbeitnehmer Verbraucher sind, offen gelassen. Nun hat es eine grundsätzliche Entscheidung getroffen, und zwar mit weit reichenden Konsequenzen für die Personalwelt.

Nach Paragraph 13 BGB ist Verbraucher jede natürliche Person, die ein Rechtsgeschäft zu einem Zweck abschließt, der weder ihrer gewerblichen noch ihrer selbständigen beruflichen Tätigkeit zugerechnet werden kann. Das passe auch für Arbeitnehmer, sagen die Bundesrichter. Es gebe keinen Grund, Arbeitsverhältnisse von sonstigen Verträgen zu unterscheiden. Etliche Normen aus dem Verbraucherschutz könnten damit in Zukunft auf Arbeitsverhältnisse anzuwenden sein. Verschärft wird auch die gerichtliche Inhaltskontrolle von Formular-Arbeitsverträgen: Verwendet der Arbeitgeber vorformulierte Klauseln, greift nun zu seinen Lasten Paragraph 310 Absatz 3 BGB: Selbst wenn er seine vorformulierten Vertragsbedingungen nur ein einziges Mal (so) verwenden will, darf er den Arbeitnehmer -- den Verbraucher -- nicht unangemessen benachteiligen. Die Arbeitsgerichte werden Formularverträge künftig nicht nur an der Liste der nach §§ 307 bis 309 BGB «verbotenen Klauseln» messen, sondern dabei auch die den Vertragsschluss begleitenden Umstände berücksichtigen; also noch genauer hinschauen.

Der Entscheidung des BAG lag die Klage einer Rechtsanwaltsfachangestellten zu Grunde, die einen Lohnfortzahlungsanspruch wegen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit zwar rechtzeitig gegenüber ihrem Arbeitgeber geltend gemacht hatte, nach dessen Ablehnung aber nicht innerhalb der im Arbeitsvertrag bestimmten (weiteren) Frist von vier Wochen beim Arbeitsgericht eingeklagt hatte. Die Klage hatte sie erst 1 1/2 Jahre nach der Arbeitsunfähigkeit erhoben. Eine Ausschlussfrist, die eine gerichtliche Geltendmachung verlangt, weicht von dem gesetzlichen Verjährungsrecht ab. Vier Wochen seien dafür zu kurz, urteilten die Bundesrichter. Eine so ausgestaltete so genannte zweistufige Ausschlussfrist benachteilige Arbeitnehmer als Verbraucher unangemessen. Arbeitgeber müssen daher damit rechnen, bis zum Ablauf der regelmäßigen gesetzlichen Verjährungsfrist von drei Jahren mit Lohnfortzahlungsansprüchen konfrontiert zu werden.

Quelle: «Wirksamkeit einer einzelvertraglich vereinbarten Ausschlussfrist» -- BAG-Urteil vom 25. Mai 2005; Aktenzeichen 5 AZR 572/04 -- Vorinstanz: LAG Köln, Urteil vom 27. August 2004 -- 4 Sa 178/04.

Info: <http://www.bundesarbeitsgericht.de>