

BAG 10 AZR 152/07

Zur Frage der Wirksamkeit einer zweistufigen arbeitsvertraglichen Verfallklausel.

BAG, Urteil vom 12. März 2008 - 10 AZR 152/07 - Landesarbeitsgericht Köln, nichtamtlicher Leitsatz

Der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. März 2008

für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 16. Januar 2007 - 9 Sa 1011/06 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand:

Die Parteien streiten darüber, ob Prämienansprüche des Klägers aus dem Jahr 2004 verfallen sind.

Der im Jahr 1953 geborene Kläger war bei der Beklagten vom 1. September 2002 bis zum 30. April 2006 als Geschäftsleiter zu einem monatlichen Gehalt i.H.v. 4.600,00 Euro brutto beschäftigt. Der Formular-Arbeitsvertrag vom 3. Juli 2002 enthielt ua. folgende Regelung:

â€ž17. Verfallklausel

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag und solche, die mit dem Arbeitsvertrag in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfallt dieser, wenn er nicht innerhalb eines Monats nach Ablehnung oder Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.â€œ

Unter dem 17. Dezember 2003 vereinbarten die Parteien eine Prämienregelung, nach deren näherer Maßgabe der Kläger eine vierteljährliche Umsatzprämie sowie eine Jahresprämie erreichen konnte. Sie enthielt ua. folgende Bestimmung:

â€ž5. Sonstiges

...

Reklamationen des Prämienempfängers müssen innerhalb von 4 Wochen nach Feststellung der Prämienhöhe bzw. Zahlung erfolgen. Danach gilt die Prämie als richtig anerkannt.â€œ

Der Kläger hat die Voraussetzungen der Umsatzpremie für das vierte Quartal 2004 iHv. 4.500,00 Euro erfüllt. Die Beklagte hat mit der Abrechnung für Januar 2005 davon 2.250,00 Euro brutto gezahlt. Außerdem hat der Kläger die Voraussetzungen der Jahrespremie für das Jahr 2004 iHv. 20.000,00 Euro brutto erfüllt. Davon hat die Beklagte mit der Abrechnung für April 2005 10.000,00 Euro brutto gezahlt.

Die Zahlung der restlichen Premien hat der Kläger nicht binnen drei Monaten nach Fälligkeit der Umsatzpremie im Januar 2005 und der Jahrespremie im April 2005 schriftlich verlangt. Erst mit der am 15. März 2006 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage gegen die Kandigung der Beklagten vom 22. Februar 2006 hat der Kläger auch Zahlung der offenen Premien begehrt.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, seine Premienanspruche seien nicht verfallen. Die zweistufige Verfallklausel in Ziff. 17 des Arbeitsvertrages sei insgesamt unwirksam. Sie sei inhaltlich unteilbar, weil die zweite Stufe auf der ersten Stufe aufbaue. Die Unwirksamkeit der zweiten Stufe der Verfallklausel führe daher zur Unwirksamkeit der Verfallfristenregelung insgesamt. Die Verfallklausel verstoße auch gegen das Transparenzgebot, weil sie hinsichtlich der Ansprüche auf Premienzahlungen mit der besonderen Regelung unter Ziff. 5 Abs. 4 der Premienvereinbarung kollidiere.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 12.250,00 Euro nebst Zinsen iHv. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 2.250,00 Euro seit dem 15. Januar 2005 und aus 10.000,00 Euro seit dem 1. Mai 2005 zu zahlen.

Die Beklagte hat zu ihrem Klageabweisungsantrag die Auffassung vertreten, der Premienanspruch des Klägers sei verfallen, weil er die erste Stufe der Ausschlussfrist nicht gewahrt habe. Die Unwirksamkeit der zweiten Stufe erfasse nicht die Verfallklausel insgesamt. Die Trennung beider Stufen der doppelten Ausschlussklausel sei nach Inhalt und Satzstellung möglich. Die erste Stufe behalte auch ohne die unwirksame zweite Stufe ihren Sinn und sei aus sich heraus verständlich. Die Verfallklausel im Arbeitsvertrag kollidiere auch nicht mit der Premienvereinbarung.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision des Klägers zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Der Premienanspruch des Klägers aus dem Jahr 2004 ist verfallen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Anspruch des Klägers auf Zahlung der Premien sei zwar entstanden, seine Geltendmachung sei auch nicht nach Ziff. 5 Abs. 4 der Premienregelung ausgeschlossen, er sei jedoch nach Ziff. 17 Satz 1 des Arbeitsvertrages verfallen, weil der Kläger nicht binnen drei Monaten nach Fälligkeit den jeweiligen Differenzbetrag schriftlich gegenüber der Beklagten geltend gemacht habe. Die vertraglich vereinbarte erste Stufe der Verfallklausel sei rechtswirksam. Eine derartige Ausschlussfrist könne in

einem Formulararbeitsvertrag vereinbart werden. Sie sei weder $\frac{1}{2}$ berraschend noch ungew $\frac{1}{2}$ hnlich iSd. \AA § 305c BGB. Sie halte auch einer Inhaltskontrolle nach \AA § 307 Abs. 1 Satz 1 iVm. Abs. 2 Nr. 1 BGB stand. Eine solche Ausschlussfrist benachteilige den Arbeitnehmer nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (28. September 2005 - 5 AZR 52/05 - BAGE 116, 66) nicht unangemessen.

Die Regelung versto $\frac{1}{2}$ e auch nicht gegen das Transparenzgebot des \AA § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB, denn sie weise ausdr $\frac{1}{2}$ cklich darauf hin, dass die Anspr $\frac{1}{2}$ che bei unterlassener schriftlicher Geltendmachung verfallen. Sie werde auch nicht wegen des Nebeneinanders der arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist und Ziff. 5 Abs. 4 der Pr $\frac{1}{2}$ amienvereinbarung intransparent. Die Regelungen h $\frac{1}{2}$ ttten einen unterschiedlichen Inhalt. In der Pr $\frac{1}{2}$ amienvereinbarung gehe es ausschlie $\frac{1}{2}$ lich um die Berechnung der Pr $\frac{1}{2}$ amie, w $\frac{1}{2}$ hrend die Ausschlussfrist eine schriftliche Geltendmachung verlange, wenn die Pr $\frac{1}{2}$ amie nicht gezahlt werde.

Die zweite Stufe der Ausschlussklausel sei zwar unwirksam, dies erfasse aber nicht die gesamte Verfallregelung. Sie sei aus sich heraus verst $\frac{1}{2}$ ndlich und lasse sich sinnvoll in einen zul $\frac{1}{2}$ ssigen Regelungsteil (erste Stufe) und einen unzul $\frac{1}{2}$ ssigen (zweite Stufe) trennen. Eine Bestimmung sei sprachlich abtrennbar, wenn der unwirksame Teil der Vertragsbestimmung gestrichen werden k $\frac{1}{2}$ nnne, ohne dass der Sinn der restlichen Klausel darunter leide (sog. blue-pencil-test). Dies kollidiere nicht mit dem Verbot der geltungserhaltenden Reduktion, weil nicht das Gericht eine Klausel von sich aus auf das zul $\frac{1}{2}$ ssige Ma $\frac{1}{2}$ reduziere, sondern eine sprachlich und inhaltlich teilbare Klausel ohne ihren unzul $\frac{1}{2}$ ssigen Bestandteil mit ihrem zul $\frac{1}{2}$ ssigen Inhalt aufrechterhalten werde.

II. Diese Ausf $\frac{1}{2}$ hrungen halten den Angriffen der Revision stand. Die dem Grunde und der H $\frac{1}{2}$ he nach urspr $\frac{1}{2}$ nglich begr $\frac{1}{2}$ ndeten Pr $\frac{1}{2}$ amienanspr $\frac{1}{2}$ che sind erloschen.

1. Die Anspr $\frac{1}{2}$ che des Kl $\frac{1}{2}$ gers sind nach Ziff. 17 Satz 1 des Arbeitsvertrages verfallen. Die Pr $\frac{1}{2}$ amienregelung hat Anspr $\frac{1}{2}$ che in dem Arbeitsverh $\frac{1}{2}$ ltnis begr $\frac{1}{2}$ ndet, die mit Anspr $\frac{1}{2}$ chen aus dem Arbeitsvertrag in Verbindung standen. Der Kl $\frac{1}{2}$ ger hat die Verfallfrist nicht gewahrt, weil er seine Anspr $\frac{1}{2}$ che nicht innerhalb von drei Monaten nach F $\frac{1}{2}$ lligkeit gegen $\frac{1}{2}$ ber der Beklagten schriftlich erhoben hat. Die Umsatzpr $\frac{1}{2}$ amie war im Januar 2005 und die Jahrespr $\frac{1}{2}$ amie im April 2005 f $\frac{1}{2}$ llig. Der Kl $\frac{1}{2}$ ger hat diese Leistungen erstmals mit der K $\frac{1}{2}$ ndigungsschutzklage im M $\frac{1}{2}$ rz 2006 schriftlich geltend gemacht.

2. Die Verfallklausel in Ziff. 17 Satz 1 des Arbeitsvertrages ist wirksam. Sie h $\frac{1}{2}$ lt einer Kontrolle nach den \AA § \AA § 305 ff. BGB stand.

a) Im schriftlichen Arbeitsvertrag der Parteien vom 3. Juli 2002 hat die Beklagte Allgemeine Gesch $\frac{1}{2}$ ftsbedingungen iSd. \AA § 305 Abs. 1 S $\frac{1}{2}$ tze 1 und 2 BGB aufgestellt. Sie hat die f $\frac{1}{2}$ r eine Vielzahl von Vertr $\frac{1}{2}$ gen vorformulierten Vertragsbedingungen dem Kl $\frac{1}{2}$ ger in dieser Form angeboten. Die Parteien haben die Vertragsbedingungen nicht nach \AA § 305 Abs. 1 Satz 3 BGB ausgehandelt. Ausschlussfristen k $\frac{1}{2}$ nnen grunds $\frac{1}{2}$ tlich auch in Formulararbeitsvertr $\frac{1}{2}$ gen vereinbart werden. Die \AA § \AA § 305 ff. BGB enthalten keine Bestimmungen, die Ausschlussfristen f $\frac{1}{2}$ r unwirksam erkl $\frac{1}{2}$ ren (BAG 28. September 2005 - 5 AZR 52/05 - BAGE 116, 66 mwN).

b) Die einzelvertragliche Ausschlussfrist stellt eine von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelung iSd. Â§ 307 Abs. 3 Satz 1 BGB dar. Gesetzlich bleiben Ansprüche - abgesehen von einer Verwirkung (Â§ 242 BGB) - erhalten und unterliegen nur den Verjährungsvorschriften. Die Klausel entspricht auch nicht einer tariflichen Bestimmung oder anderen Norm iSd. Â§ 310 Abs. 4 Satz 3 BGB, die auf das Arbeitsverhältnis der Parteien unmittelbar Anwendung findet (vgl. BAG 28. September 2005 - 5 AZR 52/05 - aaO, zu II 3 b der Gründe).

c) Die Verfallklausel ist weder überraschend noch ungewöhnlich iSd. Â§ 305c Abs. 1 BGB. Der Arbeitsvertrag vom 3. Juli 2002 hebt sie als eigenständige „Ziff. 17“ mit der Überschrift „Verfallklausel“ besonders hervor. Ausschlussfristen sind im Arbeitsleben auch durchaus üblich (BAG 28. September 2005 - 5 AZR 52/05 - aaO mwN).

d) Das Transparenzgebot des Â§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB ist nicht verletzt. Bereits in der Überschrift von Ziff. 17 wird deutlich, dass es sich um eine Verfallklausel handelt. Auch im Text heißt es ausdrücklich, dass Ansprüche verfallen, wenn sie nicht rechtzeitig schriftlich erhoben werden. Damit lässt die Klausel die mit ihr verbundenen Nachteile deutlich erkennen.

Die Klausel wird auch nicht durch die Bestimmung in Ziff. 5 Abs. 4 der Prämienregelung intransparent, wonach Reklamationen des Prämienempfängers innerhalb von vier Wochen nach Feststellung der Prämienhöhe bzw. Zahlung erfolgen müssen. Danach gilt die Prämie als richtig anerkannt. Diese Regelung soll erkennbar Streit über die Höhe der Prämie vermeiden und betrifft Einwände gegen die Zusammensetzung und Berechnung der Leistung. Dagegen macht die Prämienregelung nicht eine fristgemäße schriftliche Geltendmachung nach der Verfallklausel entbehrlich. Ein Prämienempfänger, der formlos reklamiert und damit die Prämienberechnung nicht als richtig anerkennt, muss seinen Anspruch gleichwohl innerhalb der Ausschlussfrist nach Ziff. 17 des Arbeitsvertrages geltend machen, wenn die Zahlung ausbleibt. Die in unterschiedlichen Verträgen enthaltenen unterschiedlichen Bestimmungen kollidieren nicht, sondern ergänzen sich.

e) Die erste Stufe der Verfallklausel hält auch einer Inhaltskontrolle nach Â§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB iVm. Â§ 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB stand. Sie benachteiligt den Kläger nicht unangemessen entgegen den Geboten von Treu und Glauben. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (28. September 2005 - 5 AZR 52/05 - BAGE 116, 66) ist eine Frist für die schriftliche Geltendmachung von weniger als drei Monaten im Rahmen einer einzelvertraglichen Ausschlussfrist unangemessen kurz. Diese Grenze wird in Â§ 17 Satz 1 des Arbeitsvertrages gewahrt.

3. Obwohl die zweite Stufe der Verfallklausel unwirksam ist, bleibt die Regelung zur ersten Stufe wirksam.

a) Die Verfallklausel in Ziff. 17 Satz 2 des Arbeitsvertrages ist rechtsunwirksam. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts können zweistufige Ausschlussklauseln in Formulararbeitsverträgen vereinbart werden. Die Mindestfrist für die gerichtliche Geltendmachung der Ansprüche beträgt aber gem. Â§ 307 Abs. 1 Satz 1 iVm. Abs. 2 Nr. 1 BGB drei Monate (BAG 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - BAGE 115, 19). Nach Ziff. 17 Satz 2 des

Arbeitsvertrages verfällt der Anspruch bereits, wenn er nicht innerhalb eines Monats nach Ablehnung oder Ablauf der Erklärungsfrist von zwei Wochen nach der Geltendmachung gerichtlich geltend gemacht wird. Eine solche Klagefrist ist mit wesentlichen Grundgedanken des gesetzlichen Verjährungsrechts nicht vereinbar und benachteiligt den Kläger entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen. Die Unwirksamkeit der zweiten Stufe der Ausschlussklausel führt nach § 306 Abs. 1 und 2 BGB zu ihrem ersatzlosen Wegfall bei Aufrechterhaltung des Arbeitsvertrages im Übrigen (BAG 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 aaO).

b) Damit wird aber nicht die gesamte Verfallklausel in Ziff. 17 des Arbeitsvertrages unwirksam. Diese ist teilbar.

aa) Zweistufige Ausschlussfristen können geteilt werden (BAG 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - BAGE 115, 19; ErfK/Preis 8. Aufl. §§ 305 - 310 BGB Rn. 103; Dorndorf/Bonin in Däubler/Dorndorf/Bonin/Deinert AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht 2. Aufl. § 306 Rn. 12a; Preis/Roloff RdA 2005, 144, 158).

bb) § 306 Abs. 1 BGB enthält eine kodifizierte Abweichung von der Auslegungsregel des § 139 BGB und bestimmt, dass bei Teilnichtigkeit grundsätzlich der Vertrag im Übrigen aufrechterhalten bleibt. Dieser Grundsatz gilt im Arbeitsrecht ohnehin allgemein (ErfK/Preis § 611 BGB Rn. 342 mwN). Soweit die Klausel nicht teilbar ist, tritt an ihre Stelle nach § 306 Abs. 2 BGB das Gesetz.

Die Teilbarkeit der Klausel ist mittels einer Streichung des unwirksamen Teils mit einem blauen Stift zu ermitteln (blue-pencil-test; BAG 21. April 2005 - 8 AZR 425/04 - AP BGB § 307 Nr. 3 = EzA BGB 2002 § 309 Nr. 3). Ist die verbleibende Regelung weiterhin verständlich, bleibt sie bestehen. Maßgeblich ist, ob sie mehrere sachliche Regelungen enthält (BAG 11. April 2006 - 9 AZR 610/05 - BAGE 118, 36) und der unzulässige Teil sprachlich eindeutig abtrennbar ist. Gegenstand der Inhaltskontrolle sind dann für sich jeweils verschiedene, nur formal verbundene AGB-Bestimmungen.

cc) Die erste und die zweite Stufe der Ausschlussklausel in Ziff. 17 des Arbeitsvertrages sind inhaltlich getrennt. Dies kommt sprachlich darin zum Ausdruck, dass beide Stufen in getrennten Sätzen geregelt sind. Ziff. 17 Satz 1 des Arbeitsvertrages enthält eine eigenständige sachliche Regelung. Er verlangt von den Arbeitsvertragsparteien, bestimmte Ansprüche innerhalb von drei Monaten gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich zu erheben, anderenfalls verfallen die Ansprüche. Dagegen enthält Ziff. 17 Satz 2 des Arbeitsvertrages eine andere abschließende sachliche Regelung. Er verlangt nach Abschluss der ersten Stufe innerhalb einer weiteren Frist die gerichtliche Geltendmachung des Anspruchs, anderenfalls verfallen die Ansprüche wiederum. Dieser Teil der Ziff. 17 kann problemlos vollständig gestrichen werden. Dabei bleibt Ziff. 17 Satz 1 des Arbeitsvertrages äußerlich und inhaltlich unverändert und behält seine Selbstständigkeit und seinen spezifischen Zweck. Einstufige Ausschlussfristen sind in der Praxis des Arbeitslebens auch weit verbreitet und kommen häufig in Formulararbeitsverträgen vor.

Vorinstanz:

Landesarbeitsgericht Köln - 9 Sa 1011/06

Arbeitsgericht Köln - 11 Ca 2180/06