
Datum: 14.02.2014
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 10. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 10 Sa 670/13
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2014:0214.10SA670.13.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Hagen, 5 Ca 2487/12
Schlagworte: Ausschlussfristen; Widerspruch zwischen arbeitsvertraglicher Regelung und in Bezug genommenem Tarifvertrag
Normen: §§ 305 ff BGB
Leitsätze:
Eine im Arbeitsvertrag eigenständig geregelte Ausschlussfrist muss auch dann die Drei-Monats-Frist wahren, wenn der gleichzeitig pauschal in Bezug genommene Tarifvertrag eine kürzere Ausschlussfrist als die arbeitsvertraglich geregelte Ausschlussfrist vorsieht.

Tenor:
Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hagen vom 23.04.2013 – AZ. 5 Ca 2487/12 – wird zurückgewiesen.
Der Beklagte trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.
Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand 1
Die Parteien streiten um die Frage, ob vom Kläger geltend gemachte Vergütungsansprüche nach tarifvertraglichen oder arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen verfallen sind. 2

Der Kläger war seit dem 19.06.2012 bei dem Beklagten beschäftigt. Der Beklagte betreibt ein Personaldienstleistungsunternehmen und ist im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung tätig.	
Grundlage des Arbeitsverhältnisses der Parteien war ein schriftlicher Arbeitsvertrag vom 21.06.2012 (Bl. 5 ff. d.A.). In der Einleitung enthielt der Arbeitsvertrag einen Verweis auf anwendbare Tarifverträge.	4
„Tarifliche Regelung	5
Auf das Arbeitsverhältnis finden im Sinne einer dynamischen Verweisung folgende von dem Tarifvertrag des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.v. und dem Deutschen Gewerkschaft Verband (iGZ/DGB).	6
Abgeschlossen und fachlich für alle Unternehmen, Betriebe, Betriebsabteilungen sowie Hilfs- und/oder Nebenbetriebe, die Dienstleistungen in der Arbeitnehmerüberlassung erbringen, gelten Tarifverträge in ihrer jeweils gültigen Fassung	7
Anwendung:	8
Manteltarifvertrag (MTV) für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland in der Fassung vom 09.03.2010	9
...	10
Für das Arbeitsverhältnis gelten die gesetzlichen Bestimmungen, die Tarifverträge sowie die Regelungen dieses Arbeitsvertrags.“	11
Der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.) vereinbarte mit den Mitgliedsgewerkschaften des DGB am 30.04.2010 einen Manteltarifvertrag. Dieser enthielt in § 10 die nachfolgende Regelung zu Ausschlussfristen:	12
„§ 10 Ausschlussfrist	13
Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis 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 der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von einem Monat nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.“	14
Der Arbeitsvertrag der Parteien vom 21.06.2012 enthielt zudem die nachfolgende Regelung:	15
„§ 14 VERSCHIEDENES	16
Erfüllungsort des Arbeitsvertrages ist der Firmensitz des Arbeitgebers. Abtretung und Verpfändung von Vergütungsansprüchen gegenüber dem Arbeitgeber sind ausgeschlossen. Mündliche Absprachen haben grundsätzlich keine Gültigkeit. Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind binnen zwei Monate nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen, andernfalls verfallen sie. Bei Ablehnung durch den Arbeitgeber sind sie binnen zwei weiteren Monate gerichtlich geltend zu machen, sonst verfallen sie. ...“	17

Der Beklagte erteilte dem Kläger für die Monate Juni bis Oktober 2012 Lohnabrechnungen (Bl. 20-24 d.A.), die sich über die nachfolgenden Brutto- und Nettobeträge verhielten:

Juni 2012:	658,00 € brutto	466,27 € netto	19
Juli 2012:	1.134,00 € brutto	871,06 € netto	20
August 2012:	756,00 € brutto	601,21 € netto	21
September 2012:	1.918,40 € brutto	1.325,69 € netto	22
Oktober 2012:	1.245,00€ brutto	941,58 € netto	23

Der Beklagte zahlte an den Kläger die in den Lohnabrechnungen für die Monate Juni bis August 2012 ausgewiesenen Nettobeträge in Höhe von 466,27 €, 871,06 € und 601,21 € aus. Bezogen auf den Monat September 2012 leistete der Beklagte eine Zahlung in Höhe von 500,- € netto. 24

Mit Schreiben vom 14.11.2012 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 30.11.2012. Diese Kündigung wurde von dem Kläger nicht angegriffen. Mit Schreiben vom 15.11.2012 (Bl. 56 f. d.A.) ließ der Kläger rückständige Vergütungsansprüche geltend machen. Ob dieses Schreiben dem Beklagten zuging, ist zwischen den Parteien streitig. Mit Schreiben vom 20.11.2012 räumte der Beklagte ein, dass bei der Erstellung der Abrechnungen Fehler unterlaufen seien. Er sicherte die Erstellung korrigierter Abrechnungen zu (Bl. 42 d.A.). 25

Mit seiner am 28.11.2012 bei Gericht eingegangenen und dem Beklagten am 30.11.2012 zugestellten Klage hat der Kläger die Nachzahlung von Vergütung für die Monate Juni bis November 2012 verlangt. Unter Hinweis auf die arbeitsvertraglichen Arbeitszeit- und Vergütungsregelungen errechnet der Kläger Bruttolohnansprüche für Juni 2012 in Höhe von 740,25 € (9 Arbeitstage x 7 Std. x 11,75 €), für Juli 2012 in Höhe von 1.848,00 € (22 Arbeitstage x 7 Std. x 12 €), für August 2012 in Höhe von 1.932,00 € (23 Arbeitstage x 7 Std. x 12 €), für September 2012 in Höhe von 1.680,00 € (20 Arbeitstage x 7 Std. x 12 €), für Oktober 2012 in Höhe von 1.848,00 € (22 Arbeitstage x 7 Std. x 12 €) und für November 2012 in Höhe von 1.848,00 € (22 Arbeitstage x 7 Std. x 12 €). Der sich ergebende Gesamtbruttobetrag in Höhe von 9.896,25 € sei abzüglich der erfolgten Nettozahlungen in einer Gesamthöhe von 2.438,54 € an ihn zu zahlen. 26

Die Ansprüche seien nicht verfallen. Der Passus in § 14 des Arbeitsvertrages, wonach sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis binnen zwei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen seien, sei nach höchstrichterlicher Rechtsprechung unzulässig. Das Bundesarbeitsgericht habe diesbezüglich entschieden, dass es eine nach Treu und Glauben unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers darstelle, wenn eine arbeitsvertragliche Ausschlussklausel eine Frist von weniger als drei Monaten für die erstmalige Geltendmachung von Ansprüchen vorsehe. 27

Eine Verlängerung der Frist auf drei Monate im Wege der geltungserhaltenden Reduktion komme nicht in Betracht. Auch der Umstand, dass der Arbeitsvertrag auf den Manteltarifvertrag Bezug nehme, könne keine Fristverlängerung auf drei Monate bewirken. Der Widerspruch zwischen arbeitsvertraglicher und tarifvertraglicher Regelung könne nur zu Lasten des Beklagten gehen. 28

Auch die tarifvertraglichen Ausschlussfristen nach dem in Bezug genommenen Tarifvertrag fänden keine Anwendung. Eine tarifvertragliche Regelung finde nur dann Anwendung, sofern 29

der Umstand nicht anderweitig im Arbeitsvertrag geregelt worden sei. Dies sei vorliegend der Fall. Zudem sei die arbeitsvertragliche Regelung für den Arbeitnehmer günstiger als die tarifvertragliche Regelung. Sie habe daher gemäß § 4 Abs. 3 TVG Vorrang vor der tariflichen Regelung.

Selbst wenn eine Ausschlussfrist eingreifen würde, seien die Ansprüche nicht verfallen. Die für den Beginn der Ausschlussfristen maßgebliche Fälligkeit trete allenfalls mit der Erteilung von Lohnabrechnungen ein. Die von dem Beklagten erteilten Lohnabrechnungen seien aber nach dessen eigener Stellungnahme im Schreiben vom 20.11.2012 schlichtweg falsch gewesen. Vor dem Hintergrund, dass der Beklagte seiner Pflicht zur ordnungsgemäßen Lohnabrechnung und Zahlung nicht nachgekommen sei, diese Verpflichtung aber dann noch mit Schreiben vom 20.11.2012 anerkannt habe, könne er sich nicht auf den Ablauf von Ausschlussfristen berufen. 30

Der Kläger hat erstinstanzlich auch Urlaubsabgeltung und einen Zeugnisanspruch geltend gemacht. Diese Streitgegenstände sind durch Teilvergleich erledigt worden. 31

Der Kläger hat zuletzt beantragt, 32

den Beklagten zu verurteilen, an ihn 9.696,25 € brutto abzüglich 2.438,54 € netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 30.11.2012 zu zahlen. 33

Der Beklagte hat beantragt, 34

die Klage abzuweisen. 35

Er hat darauf verwiesen, dass nach der Vorbemerkung des Arbeitsvertrags das Tarifwerk des IGZ/DGB in seiner jeweils gültigen Fassung anwendbar sei. Der geltende Manteltarifvertrag sehe eine zweistufige Verwirkungsklausel vor, wonach Ansprüche innerhalb von zwei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen seien. Gründe die gegen die Zulässigkeit der tarifvertraglichen Ausschlussfristen sprechen, seien nicht ersichtlich und auch nicht vorgetragen. Die kurze Frist zur Geltendmachung im IGZ-Tarifvertrag sei gerichtsfest. 36

Die vom Kläger geltend gemachten Lohnansprüche seien damit verwirkt, da sie vom Kläger nicht innerhalb der ersten Stufe schriftlich geltend gemacht worden seien. Sie seien auch bereits verwirkt gewesen, als der Beklagte am 20.11.2012 Unklarheiten bei den Abrechnungen eingeräumt habe. 37

Durch Urteil vom 23.04.2013 hat das Arbeitsgericht der Klage stattgegeben. Die geltend gemachten Lohnansprüche seien begründet. Sie seien auch nicht wegen Nichteinhaltung einer Ausschlussfrist erloschen. Eine Anwendbarkeit von Ausschlussfristen auf das Arbeitsverhältnis der Parteien sei nicht wirksam vereinbart worden. Die in § 14 des Arbeitsvertrags geregelten Ausschlussfristen von jeweils zwei Monaten hielten einer Inhaltskontrolle nach § 307 BGB nicht stand. Darüber hinaus liege auch eine wirksame Vereinbarung über eine daneben oder stattdessen geltende tarifliche Verfallklausel nicht vor. Das im Arbeitsvertrag vereinbarte System von einzelvertraglichen und davon abweichenden tarifvertraglichen Ausschlussfristen sei intransparent im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB und damit unangemessen benachteiligend. Der Arbeitsvertrag sehe auf beiden Stufen eine Frist von zwei Monaten vor, während der in Bezug genommene Manteltarifvertrag nur eine Frist von einem Monat vorsehe. Dieser Konflikt lasse sich auch nicht durch das 38

Günstigkeitsprinzip auflösen, da eine längere Ausschlussfrist nicht notwendigerweise günstiger als eine kürzere Ausschlussfrist sein müsse.

Das Urteil ist dem Beklagten am 03.05.2013 zugestellt worden. Der Beklagte hat hiergegen am 27.05.2013 Berufung eingelegt und diese nach Fristverlängerung bis zum 05.08.2013 am 29.07.2013 begründet. 39

Der Beklagte ist der Ansicht, die Verfallklausel in § 14 des Arbeitsvertrags sei nicht gemäß § 307 BGB unwirksam. Eine Bezugnahmeklausel auf einen gültigen Tarifvertrag verstoße nicht gegen das Transparenzgebot. Der Inhalt eines wirksamen Tarifvertrags unterliege gemäß § 310 Abs. 4 BGB keiner Transparenzkontrolle. Die in § 10 des Manteltarifvertrags IGZ/DGB vereinbarten Ausschlussfristen von jeweils einem Monat seien wirksam. Wenn aber die kurzen Verfallfristen des wirksamen Tarifvertrags keine Benachteiligung darstellten, dann könne die in § 14 des Arbeitsvertrags vorgesehene Verlängerung auf zwei Monate nicht benachteiligend sein. Diese Folgerung ergebe sich im Übrigen auch aus § 4 Abs. 3 TVG. 40

Der Beklagte beantragt, 41

das Urteil des Arbeitsgerichts Hagen vom 23.04.2013, Az.: 5 Ca 2487/12 abzuändern und die Klage abzuweisen. 42

Der Kläger beantragt, 43

die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hagen vom 23.04.2013, Az.: 5 Ca 2487/12 zurückzuweisen. 44

Das Arbeitsgericht habe zutreffend festgestellt, dass das im Arbeitsvertrag vom 21.06.2012 formularmäßig vereinbarte System von Inbezugnahmen von einzelvertraglichen und tarifvertraglichen Ausschlussfristen intransparent sei und den Kläger unangemessen benachteilige. Da die arbeitsvertraglich geregelten und die arbeitsvertraglich in Bezug genommenen Ausschlussfristen voneinander abwichen, könne der Arbeitnehmer nicht erkennen, wie er seine Rechte wahrzunehmen habe. 45

Der Kläger widerspricht dem Einwand der Beklagten, die im Vergleich zur tarifvertraglichen Regelung verlängerte Ausschlussfrist im Arbeitsvertrag könne nicht benachteiligend sein. Er verweist insofern auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, nach der eine einzelvertragliche Ausschlussfrist mindestens drei Monate betragen müsse. 46

Wegen des weiteren Sach- und Rechtsvortrages der Parteien wird auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen sowie auf die Protokollerklärungen ergänzend Bezug genommen. 47

Entscheidungsgründe 48

A. 49

Die Berufung ist zurückzuweisen. Sie ist zulässig aber nicht begründet. 50

I. 51

Die Berufung des Beklagten ist zulässig. Sie ist an sich statthaft nach § 64 Abs. 1, Abs. 2 lit. b ArbGG. Der Beklagte hat seine Berufung gegen das am 03.05.2013 zugestellte Urteil auch form- und fristgerecht innerhalb der Monatsfrist nach den §§ 519 ZPO, 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG, 66 Abs. 1 S. 1 ArbGG am 27.05.2013 eingelegt. Die Berufung wurde auch innerhalb der bis 52

zum 05.08.2013 verlängerten Frist des § 66 Abs. 1 S. 1 ArbGG ordnungsgemäß nach den §§ 520 Abs. 3 i.V.m. § 64 Abs. 6 S. 1 ArbGG am 29.07.2013 begründet.

II. 53

Die Berufung ist aber unbegründet. Zu Recht hat das Arbeitsgericht der Klage stattgegeben. Der Beklagte ist verpflichtet, an den Kläger 9.896,25 € brutto abzüglich 2.438,54 € netto zu zahlen. 54

1.) 55

Dem Kläger standen für die Monate Juni bis November 2012 Vergütungsansprüche in einer Gesamthöhe von 9.896,25 € brutto zu. Der Kläger hat auf der Grundlage der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen die monatliche Bruttovergütungsansprüche in Höhe von 740,25 € für den Monat Juni 2012, in Höhe von 1.848,00 € für den Monat Juli 2012, in Höhe von 1.932,00 € für den Monat August 2012, in Höhe von 1.680,00 € für den Monat September 2012, in Höhe von 1.848,00 € für den Monat Oktober 2012 und in Höhe von 1.848,00 € für den Monat November 2012 schlüssig dargelegt. Dieser Darlegung ist der Beklagte weder in der ersten noch in der zweiten Instanz entgegengetreten. 56

Die Vergütungsansprüche sind lediglich in Höhe von 2.438,54 € netto durch Zahlungen von 466,27 € für den Monat Juni 2012, von 871,06 € für den Monat Juli 2012, von 601,21 € für den Monat August 2012 und in Höhe von 500,00 € für den Monat September 2012 erfüllt worden. Die Erfüllung weiterer Vergütungsbestandteile ist dagegen nicht dargelegt worden. 57

2.) 58

Die Ansprüche des Klägers sind weder aufgrund der Ausschlussfrist in § 10 des Manteltarifvertrags iGZ/DGB vom 30.04.2010 noch aufgrund der Regelung in § 14 des Arbeitsvertrags verfallen. 59

a) 60

Die Ansprüche des Klägers sind zunächst nicht gemäß § 10 MTV iGZ/DGB vom 30.04.2010 verfallen. 61

Selbst wenn man mit dem Beklagten davon ausgeht, dass durch den Verweis im Vorspann des Arbeitsvertrags der Manteltarifvertrag iGZ/DGB vom 30.04.2010 in Bezug genommen wurde, so findet die in § 10 MTV iGZ/DGB niedergelegte Ausschlussfrist auf das Arbeitsverhältnis der Parteien keine Anwendung. 62

Denn die Arbeitsvertragsparteien haben in § 14 ihres Arbeitsvertrags eine eigenständige, von § 10 MTV iGZ/DGB abweichende, Regelung zu Ausschlussfristen getroffen. § 10 des Manteltarifvertrags iGZ/DGB vom 30.04.2010 enthielt – entgegen der von dem Beklagten in erster Instanz geäußerten Behauptung - eine zweistufige Ausschlussfrist von jeweils einmonatiger Länge. Dagegen regelt § 14 des Arbeitsvertrags auf beiden Stufen eine Ausschlussfrist von zwei Monaten und trifft damit eine von der tariflichen Regelung abweichende Bestimmung. Treffen die Arbeitsvertragsparteien aber eine eigenständige Regelung zu Ausschlussfristen, so geht diese eigenständige Regelung einer nur durch die pauschale Bezugnahme auf einen Tarifvertrag anwendbaren Regelung vor (BAG 25.09.2013 – 5 AZR 815/12 – juris, Rdz. 13; BAG 13.03.2013 – 5 AZR 954/11 – NZA 2013, 680 ff.). 63

Dem Kläger, dem nach § 14 des Arbeitsvertrags die Verpflichtung auferlegt worden war, seine Ansprüche binnen zwei Monaten nach Fälligkeit geltend zu machen, kann eine tarifliche Regelung, die eine Pflicht zur Geltendmachung binnen Monatsfrist enthält, nicht mit Erfolg entgegengesetzt werden.

b) 65

Aber auch die Regelung in § 14 des Arbeitsvertrags führt nicht zum vollständigen oder teilweisen Verfall der vom Kläger geltend gemachten Ansprüche. 66

aa) 67

Die Rechtswirksamkeit von § 14 des Arbeitsvertrags ist einer Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff BGB zu unterziehen. Denn bei den im Formulararbeitsvertrag vom 21.06.2012 getroffenen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne von § 305 Abs. 1 BGB. Dies ist zwischen den Parteien nicht streitig. 68

bb) 69

Die in § 14 des Arbeitsvertrags getroffene Regelung zu einer zweimonatigen Ausschlussfrist ist unwirksam nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. 70

(1) 71

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgericht benachteiligt eine in einem Formulararbeitsvertrag enthaltene einzelvertragliche Ausschlussfrist, die die schriftliche Geltendmachung aller Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Frist von weniger als drei Monaten ab Fälligkeit verlangt, den Arbeitnehmer unangemessen entgegen den Geboten von Treu und Glauben. Sie ist mit wesentlichen Grundgedanken des gesetzlichen Verjährungsrechts nicht vereinbar und schränkt wesentliche Rechte, die sich aus der Natur des Arbeitsvertrags ergeben, so ein, dass die Erreichung des Vertragszwecks gefährdet ist (BAG 28.09.2005 – 5 AZR 52/05 – NZA 2006, 149 ff.; BAG 28.11.2007 – 5 AZR 992/06 – NZA 2008, 293 ff., BAG 25.09.2013 – 5 AZR 815/12 – juris). 72

Das erkennende Gericht schließt sich dieser Rechtsprechung an, die das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 25.09.2013, 5 AZR 815/12 nochmals im Einzelnen begründet hat. 73

(2) 74

Die zwischen den Parteien vereinbarte zweimonatige Ausschlussfrist erweist sich auch nicht deshalb als wirksam, weil die pauschal in Bezug genommene einmonatige tarifliche Ausschlussfrist gemäß § 10 MTV iGZ/DGB einen noch schnelleren Verfall der Ansprüche vorsah. 75

Entgegen der Ansicht des Beklagten stellt die arbeitsvertragliche Regelung in § 14 des Arbeitsvertrags nicht lediglich eine Verlängerung der tariflichen Ausschlussfrist dar. Dies ergibt die Auslegung der arbeitsvertraglichen Vereinbarung. 76

(a) 77

Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter 78

Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Der Verwender ist demgemäß verpflichtet, die Rechte und Pflichten des Vertragspartners möglichst klar und durchschaubar darzustellen; sie müssen so gestaltet sein, dass der nicht rechtskundige Durchschnittsarbeitnehmer die benachteiligende Wirkung ohne Einholung von Rechtsrat erkennen kann (BAG 19.03.2008 – 5 AZR 429/07 – NZA 2008, 757 ff.).

Ansatzpunkt für die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist der Wortlaut eines Formularvertrags nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus der Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Von Bedeutung für das Auslegungsergebnis sind schließlich auch der von den Arbeitsvertragsparteien verfolgte Regelungszweck sowie die Interessenlage der Beteiligten (BAG 19.03.2008 – 5 AZR 429/07 – NZA 2008, 757 ff.). 79

(b) 80

Schon nach seinem Wortlaut verlängert § 14 des Arbeitsvertrags nicht eine tarifliche Ausschlussfrist. Vielmehr trifft § 14 eine eigenständige Regelung zur Frage der Ausschlussfristen. Zudem verändert § 14 des Arbeitsvertrags auch nicht lediglich die Länge der Ausschlussfrist. Während § 10 MTV iGZ/DGB auch Ansprüche erfasst, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sieht dies die Regelung in § 14 des Arbeitsvertrags nicht vor. Es liegt eine eigenständige Regelung vor. 81

Als eigenständige Regelung muss sich § 14 an den Grundsätzen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen in Formulararbeitsverträgen messen lassen. Die zweimonatige Verfallfrist ist nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. 82

(c) 83

Selbst wenn man die Ansicht des Beklagten, § 14 des Arbeitsvertrags verlängere lediglich die tarifliche Ausschlussfrist als ein denkbare Auslegungsergebnis ansehen würde, so würde auch dies nicht zum Verfall der klägerischen Ansprüche führen. Denn in diesem Fall griffe zum Nachteil des Beklagten die Unklarheitenregelung des § 305c Abs. 2 BGB. Erscheinen nach Auslegung einer einzelnen AGB-Bestimmung mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar und verdient keines von diesen den klaren Vorzug, so dass erhebliche Zweifel an der richtigen Auslegung verbleiben, so gehen diese Zweifel gemäß § 305c Abs. 2 BGB zu Lasten des Verwenders (BAG 17.04.2013 – 10 AZR 281/12 – NZA 2013, 787 f.). Damit würde auch in diesem Fall das zu (b) dargestellte Auslegungsergebnis unter Berücksichtigung der Unklarheitenregelung zum Tragen kommen. Es verbliebe bei der Unwirksamkeit der Regelung in § 14 des Arbeitsvertrags. 84

(3) 85

Die Unwirksamkeit der zweimonatigen Ausschlussklausel führt zu einem ersatzlosen Wegfall bei Aufrechterhaltung des Arbeitsvertrags im Übrigen (§ 306 Abs. 1 und 2 BGB). Eine geltungserhaltende Reduktion in dem Sinne, dass die wegen unangemessener Kürze der vereinbarten Frist unangemessene Ausschlussklausel auf eine gerade noch oder in jedem Falle zulässige Dauer auszudehnen wäre, kommt nicht in Betracht. § 306 BGB sieht eine solche Rechtsfolge nicht vor. Der Zweck der Inhaltskontrolle, den Rechtsverkehr von 86

unwirksamen Klauseln freizuhalten, würde nicht erreicht, blieben unwirksame Klauseln mit verändertem Inhalt aufrechterhalten. Überzogene Klauseln könnten weitgehend ohne Risiko verwendet werden. Wer aber die Möglichkeit nutzen kann, die ihm der Grundsatz der Vertragsfreiheit für die Aufstellung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen eröffnet, muss auch das vollständige Risiko einer Unwirksamkeit der Klausel tragen (BAG 25.09.2013 – 5 AZR 815/12 – juris).

3.)	87
Der Zinsanspruch ergibt sich gemäß §§ 286, 291 BGB aus dem Gesichtspunkt des Verzugs. Der Beklagte hat Zinsen ab Rechtshängigkeit zu zahlen.	88
B.	89
Die Kosten des Berufungsverfahrens sind nach §§ 91 Abs. 1, 97 Abs. 1 ZPO dem Beklagten aufzuerlegen.	90
C.	91
Die Revision ist gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG für den Beklagten zuzulassen, weil eine entscheidungserhebliche Frage grundsätzliche Bedeutung hat. Einer grundsätzlichen Klärung bedarf die Frage, ob eine einzelvertragliche Ausschlussfrist auch dann die nach der Rechtsprechung vorgesehene Drei-Monats-Frist wahren muss, wenn sie die Länge einer im Wege der arbeitsvertraglichen Verweisung gleichzeitig in Bezug genommenen tariflichen Ausschlussfrist übersteigt.	92