

Arbeitsrecht: Arbeitsvertrag als Verbrauchervertrag – Unwirksamkeit einer Ausschlussfrist zur schriftlichen Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsvertrag BAG, Urteil vom 28.9.2005, 5 AZR 52/05

**Leitsätze des BAG:**

1. Eine einzelvertragliche Ausschlussfrist, die die schriftliche Geltendmachung aller Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Frist von weniger als drei Monaten ab Fälligkeit verlangt, benachteiligt unangemessen entgegen den Geboten von Treu und Glauben (§ 307 Abs 1 Satz 1 BGB). Sie ist mit wesentlichen Grundgedanken des gesetzlichen Verjährungsrechts nicht vereinbar (§ 307 Abs 2 Nr 1 BGB) und schränkt wesentliche Rechte, die sich aus der Natur des Arbeitsvertrags ergeben, so ein, dass die Erreichung des Vertragszwecks gefährdet ist (§ 307 Abs 2 Nr 2 BGB).
2. Die Ausschlussklausel ist auf Grund der unangemessen kurzen Frist insgesamt unwirksam. Sie fällt bei Aufrechterhaltung des Arbeitsvertrags im Übrigen ersatzlos weg (§ 306 Abs 1 und 2 BGB).

**Tenor:**

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 16. November 2004 - 19 Sa 1424/04 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

**Sachverhalt:**

Die Parteien streiten über Ansprüche auf Überstundenvergütung.

Der Kläger war ab Juli 2003 bei der Beklagten als Fleischermeister beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete durch ordentliche Kündigung der Beklagten vom 27. Oktober 2003 zum 14. November 2003.

Dem Arbeitsverhältnis lag ein von der Beklagten ständig verwendeter Formulararbeitsvertrag vom 26. Mai 2003 zugrunde, in dem es ua. heißt:

*“ § 2 Arbeitszeit*

*Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt 40 Stunden.*

*Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, seine ganze Arbeitskraft seinen Aufgabengebiet bei dem Arbeitgeber zu widmen und - soweit dies erforderlich ist - auch über die betriebsübliche Arbeitszeit hinaus tätig zu werden.*

*§ 3 Vergütung*

*Der Arbeitnehmer erhält ein monatliches Gehalt von EUR 2.100,-/brutto*

*Über-, Mehr-, Sonn- und Feiertagsstunden sind durch das gezahlte Bruttogehalt abgegolten.*

*...*

*§ 8 Verfallklausel*

*Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen mit Ablauf von 2 Monaten ab Fälligkeit, sofern sie nicht innerhalb dieser Frist schriftlich geltend gemacht worden sind.*

*Unter der Verfallklausel fallen nicht solche Ansprüche eines Arbeitgebers oder eines Arbeitnehmers gegen einen Arbeitnehmer oder Arbeitgeber, die auf eine strafbare Handlung oder eine unerlaubte Handlung gestützt werden. Für diese Ansprüche gelten die gesetzlichen Vorschriften.”*

Die Beklagte überwies die sich aus 2.100,00 Euro brutto ergebende Nettovergütung jeweils zum Monatsende auf das Konto des Klägers.

Mit einem Fax seines Prozessbevollmächtigten vom 3. November 2003 machte der Kläger gegenüber der Beklagten Überstundenvergütungen für die Monate Juli und August 2003 in Höhe von insgesamt 1.075,00 Euro brutto geltend. Mit seiner am 21. November 2003 beim Arbeitsgericht eingereichten und der Beklagten am 27. November 2003 zugestellten Klage hat der Kläger diese Ansprüche weiterverfolgt. Er hat unter Vorlage einer Aufstellung über Beginn und Ende der Arbeitszeiten an den einzelnen Tagen behauptet, er habe unter Berücksichtigung einer täglichen Pause von einer bzw. anderthalb Stunden im Juli 2003 235 Stunden und im August 2003 273 Stunden gearbeitet. Die Stunden seien von dem ihm vorgesetzten Schichtleiter angeordnet worden. Die Überstundenregelung in § 3 des Arbeitsvertrags betreffe nur die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden wöchentlich.

Deshalb müsse die Beklagte für Juli 2003 19 Überstunden und für August 2003 67 Überstunden vergüten. Aus dem vereinbarten Monatsgehalt ergebe sich eine Stundenvergütung von 12,50 Euro brutto. Die Ansprüche seien nicht verfallen, da die Gehaltsabrechnungen verspätet erteilt worden seien.

Der Kläger hat, soweit in der Revisionsinstanz noch von Interesse, beantragt, die Beklagte zur Zahlung von 1.075,00 Euro brutto zu verurteilen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, die Ansprüche seien auf Grund der vereinbarten Ausschlussfrist verfallen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Im Laufe des Rechtsstreits ist unstreitig geworden, dass der Kläger tägliche Pausen von anderthalb Stunden hatte. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht die Beklagte zur Zahlung von 754,31 Euro brutto verurteilt. Im Übrigen hat es die Berufung zurückgewiesen. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

### **Entscheidungsgründe:**

Die Revision ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Beklagte zu Recht verurteilt, an den Kläger 754,31 Euro brutto zu zahlen.

I. Die Ansprüche auf Überstundenvergütung iHv. 754,31 Euro sind gem. § 612 Abs. 1 und 2 BGB entstanden.

1. Gem. § 612 Abs. 1 BGB gilt eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wenn die Arbeitsleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist.

a) Nach den nicht angegriffenen und damit für den Senat bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts (§ 559 Abs. 2 ZPO) hat der Kläger im Juli 2003 224,5 Stunden und im August 2003 262 Stunden gearbeitet. Das Landesarbeitsgericht hat den beiderseitigen Parteivortrag hierzu gewürdigt und unter Anwendung von § 138 ZPO angenommen, der Umfang der Arbeitsleistung sei als unstreitig anzusehen. Insoweit hat die Beklagte weder einen Antrag auf Tatbestandsberichtigung gestellt noch eine Verfahrensrüge erhoben.

Auf der Grundlage dieser Feststellungen hat das Landesarbeitsgericht zutreffend angenommen, der Kläger habe im Juli 2003 8,5 Stunden über die gem. § 3 ArbZG zulässige Arbeitszeit von 216 Stunden (acht Stunden/Werktag x 27 Werktage) hinaus und im August 2003 54 Stunden über die gem. § 3 ArbZG zulässige Arbeitszeit von 208 Stunden (acht Stunden/Werktag x 26 Werktage) hinaus gearbeitet.

b) Jedenfalls hinsichtlich der allein zur Entscheidung stehenden Arbeitsstunden jenseits der gesetzlichen Höchstarbeitszeit fehlt es an einer - auch stillschweigenden - Vergütungsabrede. Die Parteien haben zwar vereinbart, dass über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden hinausgehende Arbeitsstunden ("Überstunden") durch das vorgesehene Monatsgehalt von 2.100,00 Euro abgegolten sein sollen. Das Landesarbeitsgericht hat aber angenommen, hiervon würden nur die gesetzlich zulässigen Überstunden erfasst; die Abgeltungsvereinbarung betreffe nicht die über das zulässige Maß des § 3 ArbZG hinausgehende Arbeit. Gegen diese Vertragsauslegung, die nahe liegt und keine Rechtsfehler enthält, wendet sich die Revision nicht. Der Senat hat sie der weiteren Rechtsprüfung zugrunde zu legen. Danach bedarf es keiner Entscheidung, ob die Abgeltungsvereinbarung rechtswirksam ist.

c) Die streitgegenständliche Mehrarbeit war nach den Umständen nur gegen eine Vergütung zu erwarten. Die Beklagte musste davon ausgehen, dass der Kläger die Arbeit nur gegen eine Vergütung leisten werde. Zwar hätte sie die auf Grund des Beschäftigungsverbots des § 3 ArbZG unzulässige Arbeitsleistung weder anordnen noch entgegennehmen dürfen. Gleichwohl hat der Kläger Anspruch auf Bezahlung der geleisteten Arbeit. Der Sinn des Beschäftigungsverbots besteht nur darin, die Arbeitsleistung zu verhindern, um eine Überforderung des Arbeitnehmers zu vermeiden.

Eine vereinbarte Vergütung bleibt maßgebend; § 612 BGB ist bei Fehlen einer Vergütungsabrede anwendbar (vgl. BAG 14. Dezember 1967 - 5 AZR 74/67 - AP AZO § 1 Nr. 2, zu 4 der Gründe). Das Landesarbeitsgericht hat unter Anwendung von § 138 ZPO festgestellt, der Kläger habe die Überstunden auf Anordnung seines Vorgesetzten geleistet (vgl. BAG 17. April 2002 - 5 AZR 644/00 - AP BGB § 611 Mehrarbeitsvergütung Nr. 40 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 148, zu II 3 der Gründe). Auch hiergegen hat die Beklagte keinen Revisionsantrag erhoben (§ 559 Abs. 2 ZPO).

2. Die Höhe der Vergütung für Überstunden des Klägers war nicht bestimmt (§ 612 Abs. 2 BGB). Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend eine übliche Vergütung von 12,07 Euro/Stunde angesetzt. Es hat angenommen, die Vereinbarung einer Monatsvergütung bei gleichzeitiger Festlegung der regelmäßigen Arbeitszeit rechtfertige den Schluss, dass sich die Monatsvergütung grundsätzlich auf die vereinbarte Arbeitszeit beziehe und Überstunden anteilig zu vergüten seien (vgl. Küttner/Reinecke Personalbuch 2005 Überstunden Rn. 11). Dagegen wendet sich die Revision nicht. Die Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist selbst dann nicht zu beanstanden, falls nach § 3 des Arbeitsvertrags Überstunden bis zur Grenze des § 3 ArbZG durch das Monatsgehalt wirksam abgegolten wurden. Auch dann bliebe die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit für den Wert der Arbeitsleistung maßgebend; denn diese soll die Regel bilden und nicht eine fiktive maximale Arbeitszeit oder eine unbestimmte tatsächliche Arbeitsmenge.

II. Die Ansprüche sind nicht verfallen.

1. Für die Entscheidung des Rechtsstreits kommt es entscheidend auf die Wirksamkeit der einzelvertraglichen Verfallklausel an. Insoweit bestimmt § 8 des Arbeitsvertrags eine Frist zur Geltendmachung aller Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von zwei Monaten ab Fälligkeit. Die Ansprüche, die nicht rechtzeitig schriftlich geltend gemacht werden, sollen hiernach verfallen. Der Kläger hat die Ansprüche auf Vergütung von Überstunden nicht innerhalb der Frist, sondern erstmals am 3. November 2003 schriftlich geltend gemacht. Da die Fälligkeit im Vertrag nicht geregelt ist, findet § 614 Satz 1 und 2 BGB Anwendung. Die Überstundenvergütung für Juli wurde am 1. August 2003 und die Überstundenvergütung für August am 1. September 2003 fällig. Für die stillschweigende Vereinbarung einer späteren Fälligkeit bestehen keine ausreichenden Anhaltspunkte. Schon das Arbeitsgericht hat im Übrigen zutreffend darauf hingewiesen, dass das Fehlen der Gehaltsabrechnung die Obliegenheit zur Geltendmachung nicht berührte. Der Kläger konnte erkennen, dass die Beklagte Überstunden nicht vergütete. Er war in der Lage, die Höhe seiner Ansprüche auch ohne Abrechnung zu bestimmen (vgl. BAG 27. Februar 2002 - 9 AZR 543/00 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 162 = EzA BGB § 138 Nr. 30, zu I 1 a der Gründe).

2. Die Ausschlussklausel ist nicht gem. §§ 134, 202 Abs. 1 BGB insgesamt nichtig.

a) Nach § 202 Abs. 1 BGB kann die Verjährung bei Haftung wegen Vorsatzes nicht im Voraus durch Rechtsgeschäft erleichtert werden. Die Vorschrift ergänzt den allgemeinen Grundsatz des § 276 Abs. 3 BGB, wonach die Haftung wegen Vorsatzes dem Schuldner nicht im Voraus erlassen werden kann. § 276 Abs. 3 BGB entfaltet erst durch § 202 Abs. 1 BGB volle Wirksamkeit. Das Gesetz bezweckt einen umfassenden Schutz gegen im Voraus vereinbarte Einschränkungen von Haftungsansprüchen aus vorsätzlichen Schädigungen. Deshalb verbietet § 202 Abs. 1 BGB nicht nur Vereinbarungen über die Verjährung, sondern auch über Ausschlussfristen.

b) Ob die Haftung wegen Vorsatzes von der Ausschlussfrist umfasst sein sollte, erscheint zweifelhaft. Möglicherweise haben die Parteien mit § 8 Abs. 2 des Arbeitsvertrags auch alle Ansprüche aus vorsätzlichen Vertragsverstößen ausgeklammert. Soweit die Ausschlussklausel dagegen diese Ansprüche erfasst, ist sie teilweise nichtig. Das gesetzliche Verbot bezieht sich nur auf die besonderen Fälle des § 202 Abs. 1 BGB. Die Ausschlussklausel ist hinsichtlich der Art der erfassten Ansprüche ohne weiteres teilbar. Gem. § 139 BGB ist anzunehmen, die Parteien hätten die Ausschlussfrist auch ohne den nichtigen Teil vereinbart. Zur Anwendung kommt § 202 Abs. 1 BGB,

die Regelung bleibt im Übrigen wirksam. Angesichts der in § 202 Abs. 1 BGB eindeutig gezogenen Grenze der Unwirksamkeit stellt das keine unzulässige geltungserhaltende Reduktion dar (*vgl. BAG 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - NJW 2005, 3305, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu III 2 der Gründe mwN*).

3. Bei dem schriftlichen Arbeitsvertrag der Parteien handelt es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSd. § 305 Abs. 1 Satz 1, 2 BGB. Die Beklagte hat die für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierten Vertragsbedingungen dem Kläger in dieser Form angeboten und damit im Rechtssinne gestellt. Die Parteien haben die Vertragsbedingungen nicht ausgehandelt (§ 305 Abs. 1 Satz 3 BGB). Das ist zwischen ihnen unstrittig.

a) Ausschlussfristen können grundsätzlich auch in Formulararbeitsverträgen vereinbart werden (*BAG 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - NJW 2005, 3305, auch zVv., zu IV 1 der Gründe; 2. März 2004 - 1 AZR 271/03 - BAGE 109, 369, 381 f.*). Die §§ 305 ff. BGB enthalten keine Bestimmungen, die Ausschlussfristen für unwirksam erklären.

b) Die einzelvertragliche Ausschlussfrist stellt eine von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelung (§ 307 Abs. 3 Satz 1 BGB) dar; denn gesetzlich bleiben Ansprüche abgesehen von einer Verwirkung (§ 242 BGB) erhalten und sind nur im Rahmen des Verjährungsrechts geltend zu machen. Die Klausel entspricht auch nicht einer tariflichen Bestimmung oder anderen Norm iSd. § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB, die auf das Arbeitsverhältnis der Parteien unmittelbar Anwendung finden kann (*vgl. BAG 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - aaO, zu IV 2 der Gründe*).

c) Die Verfallklausel ist nicht überraschend oder ungewöhnlich im Sinne des § 305c Abs. 1 BGB. Der Arbeitsvertrag hebt sie besonders hervor. Ausschlussfristen sind im Arbeitsleben durchaus üblich (*vgl. BAG 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - aaO, zu IV 3 der Gründe mwN*).

d) Das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB ist nicht verletzt. Voraussetzungen und Folgen der Ausschlussfrist werden hinreichend klar geregelt (*vgl. BAG 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - aaO, zu IV 4 der Gründe; 31. August 2005 - 5 AZR 545/04 - zVv., zu I 5 b cc der Gründe*).

4. Gem. § 309 Nr. 7 Buchst. b BGB ist ein Ausschluss oder eine Begrenzung der Haftung für sonstige Schäden, die auf einer grob fahrlässigen Pflichtverletzung des Verwenders oder auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen des Verwenders beruhen, in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam. Das betrifft ua. Vermögensschäden. Diese werden von der Ausnahmeregelung in § 8 Abs. 2 des Arbeitsvertrags nicht vollständig erfasst. Danach unterliegen einzelne Ansprüche der Verfallklausel, für die ein Haftungsausschluss in Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht wirksam vereinbart werden kann. Ein Verstoß gegen § 309 Nr. 7 Buchst. b BGB liegt darin jedoch nicht, weil die Obliegenheit einer schriftlichen Geltendmachung keinen Haftungsausschluss und keine Haftungsbegrenzung enthält. Auch wäre nur von einer teilweisen Unwirksamkeit der Ausschlussklausel auszugehen (*vgl. BAG 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - NJW 2005, 3305, auch zVv., zu IV 6 der Gründe*).

5. § 8 des Arbeitsvertrags ist gem. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam. Nach dieser Rechtsnorm sind Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Die Regelung benachteiligt den Kläger unangemessen entgegen den Geboten von Treu und Glauben. Eine einzelvertragliche Verfallfrist von zwei Monaten ist mit wesentlichen Grundgedanken des gesetzlichen Verjährungsrechts nicht vereinbar (§ 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB). Erfasst sie alle Vergütungsansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, schränkt sie wesentliche Rechte, die sich aus der Natur des Arbeitsvertrags ergeben, so ein, dass die Erreichung des Vertragszwecks gefährdet ist (§ 307 Abs. 2 Nr. 2 BGB). Nach Auffassung des Senats ist eine Frist für die erstmalige Geltendmachung von weniger als drei Monaten unangemessen kurz.

a) Eine einzelvertragliche Ausschlussfrist weicht von dem gesetzlichen Verjährungsrecht auch dann ab, wenn sie keine gerichtliche Geltendmachung verlangt (vgl. BAG 2. März 2004 - 1 AZR 271/03 - BAGE 109, 369, 383, zu VI 2 b der Gründe). Maßgebend ist nicht die Art und Weise der geforderten Geltendmachung, sondern die geregelte Rechtsfolge. Insofern begrenzen sowohl Ausschluss- als auch Verjährungsfristen die Möglichkeit, das Recht durchzusetzen, indem sie ein Tätigwerden des Anspruchsinhabers verlangen. Während der Ablauf der Ausschlussfrist rechtsvernichtende Wirkung hat und von Amts wegen zu berücksichtigen ist, gibt die Verjährung dem Schuldner eine Einrede und hindert damit die Durchsetzung der rechtlich fortbestehenden Forderung (§ 214 BGB). Damit besitzt die Ausschlussfrist sogar eine stärkere, für den Betroffenen nachteiligere Wirkung. Das Verjährungsrecht ist Ausdruck des vom Gesetzgeber verfolgten Ziels, Rechtsfrieden herzustellen. Es bezweckt einen angemessenen Ausgleich zwischen dem Schutz des Schuldners vor einer drohenden Beweisnot und möglichem Verlust von Regressansprüchen gegen Dritte einerseits und der Notwendigkeit, den Gläubiger vor einem ungerechtfertigten Anspruchsverlust zu bewahren, andererseits. Diese Überlegungen treffen ebenso auf den Regelungsgegenstand der Ausschlussfristen zu. Auch hier soll das im Interesse des Rechtsfriedens und der Rechtssicherheit anzuerkennende Klarstellungsinteresse des Schuldners in Einklang gebracht werden mit dem berechtigten Anliegen des Vertragspartners, vor einem Tätigwerden die Sach- und Rechtslage abschließend prüfen zu können und nicht zu voreiliger (förmlicher) Geltendmachung gezwungen zu sein.

b) § 202 BGB lässt eine Abkürzung der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren (§§ 195, 199 BGB) im Grundsatz zu. Die Abkürzung ist auch in Allgemeinen Geschäftsbedingungen zulässig, muss dann freilich den §§ 305 ff. BGB standhalten. Das gilt gleichfalls für die Vereinbarung von Ausschlussfristen, die kürzer als die gesetzlichen Verjährungsfristen sind. Zu kurz bemessene Fristen enthalten die Gefahr einer nicht zu rechtfertigenden Beschneidung wohl erworbener Ansprüche und stellen deshalb eine unangemessene Benachteiligung dar. Daran ändert die Geltung der Ausschlussfrist für beide Teile nichts. Die vereinbarte Ausschlussfrist muss dem Gläubiger eine faire Chance lassen, seine Ansprüche durchzusetzen (BAG 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - NJW 2005, 3305, auch zVv., zu IV 7 b der Gründe). Zu berücksichtigen ist, dass zunächst eine formlose Geltendmachung sinnvoll sein kann und dem Vertragspartner Zeit für die Erfüllung oder für eine Erklärung einzuräumen ist. Auch kann der Gläubiger Veranlassung haben, sich mit den vom Schuldner mitgeteilten Gründen für das Ausbleiben der Leistung eingehend auseinander zu setzen. Zumindest in schwierigen Fällen wird er in Erwägung ziehen, fachkundigen Rat einzuholen. Schon für den durchschnittlich vorgebildeten Arbeitnehmer ist das richtige Vorgehen vielfach mit Schwierigkeiten verbunden. Es besteht der verständliche Wunsch, rechtskundige Personen mit der förmlichen Geltendmachung zu beauftragen. Zudem kann eine leichtfertige schriftliche Geltendmachung von Ansprüchen das Arbeitsverhältnis belasten. Aus diesen Gründen muss ausreichend Zeit bleiben, die Chancen und weiteren Konsequenzen der schriftlichen Geltendmachung abzuwägen.

c) Der Vergütungsanspruch stellt ein wesentliches Recht des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis dar. Er ergibt sich aus der Natur des Arbeitsvertrags (§ 611 Abs. 1 BGB). Zu den von § 307 Abs. 2 Nr. 2 BGB geschützten Rechten gehört auch ihre Verwirklichung. Ohne die ausreichende Möglichkeit einer Durchsetzung des Anspruchs wäre das Recht selbst eingeschränkt und die Erreichung des Vertragszwecks gefährdet. § 307 Abs. 2 Nr. 2 BGB begrenzt deshalb auch Ausschlussklauseln, die zwar nicht die Entstehung von Rechten, aber ihre Verwirklichung einschränken. Zu kurz bemessene Ausschlussfristen für den Vergütungsanspruch beinhalten die Gefahr, dass der für das Arbeitsverhältnis wesentliche Leistungsaustausch verfehlt wird. Sie bergen das ab einer bestimmten Grenze von dem Zweck der Ausschlussfrist nicht mehr gedeckte und deshalb nicht hinzunehmende Risiko, die fristgerechte Geltendmachung zu verpassen und den Vergütungsanspruch zu verlieren. Bleibt die Leistung des Arbeitnehmers ohne Gegenleistung, ist der Vertragszweck gefährdet.

d) Bei der Bestimmung der angemessenen Länge der Frist ist zu berücksichtigen, dass in arbeitsrechtlichen Gesetzen bevorzugt verhältnismäßig kurze Fristen zur Geltendmachung von Rechtspositionen vorgesehen werden. So muss der Arbeitnehmer nach § 4 KSchG innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Kündigungsschutzklage erheben. Die gleiche Frist ist nach § 17 TzBfG für Befristungskontrollklagen vorgesehen. Der Anspruch auf Entschädigung wegen geschlechtsbezogener Benachteiligung muss unter Umständen innerhalb einer Frist von zwei Monaten nach der Ablehnung der Bewerbung schriftlich geltend gemacht werden (§ 611a Abs. 4 BGB); nach § 61b Abs. 1 ArbGG bedarf es der Klage innerhalb von drei Monaten nach schriftlicher Geltendmachung des Anspruchs. Ein Anspruch auf Entschädigung wegen der Benachteiligung von schwerbehinderten Bewerbern um ein Beschäftigungsverhältnis muss innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung der Bewerbung schriftlich geltend gemacht werden (§ 81 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 SGB IX). Tarifverträge enthalten vielfach gegenüber den gesetzlichen Verjährungsfristen deutlich kürzere Ausschlussfristen von wenigen Wochen bis hin zu mehreren Monaten. Solche Fristen wirken sich auf die in der Praxis des Arbeitslebens erwartete Dauer einer Ausschlussfrist aus. Sie sind in ihrer Gesamtheit als im Arbeitsrecht geltende Besonderheiten gem. § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB angemessen zu berücksichtigen. Gelten in weiten Bereichen relativ kurze Ausschlussfristen auf normativer Grundlage, kommt dem prägende Bedeutung zu. Nicht entgegensteht, dass baldige Rechtssicherheit und Rechtsklarheit auch auf anderen Rechtsgebieten gefordert werden (*BAG 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - NJW 2005, 3305, auch zVv., zu IV 7 c der Gründe*). Unzulässig ist deshalb ein Rückgriff auf die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs, der eine einmonatige Ausschlussfrist für alle Ansprüche, auch solche aus unerlaubter Handlung, in einem Reisevertrag (*3. Juni 2004 - X ZR 28/03 - NJW 2004, 2965*) sowie im Übrigen die Verkürzung von Verjährungsfristen auf drei Monate als unangemessene Benachteiligung verworfen (*vgl. nur 24. September 1979 - II ZR 38/78 - VersR 1980, 40, 41; 19. Mai 1988 - I ZR 147/86 - BGHZ 104, 292, 294 ff.*), sechsmonatige Verjährungsfristen dagegen für zulässig erachtet hat (*vgl. nur 17. November 1980 - II ZR 248/79 - VersR 1981, 229, 230 f.; 4. Mai 1995 - I ZR 90/93 - BGHZ 129, 323, 326*).

Der Fristbeginn zur Geltendmachung wird nach § 8 des Arbeitsvertrags durch die Fälligkeit des Anspruchs ausgelöst. Demgegenüber beginnt die regelmäßige Verjährungsfrist nach § 199 Abs. 1 BGB erst mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist und der Gläubiger von den den Anspruch begründenden Umständen und der Person des Schuldners Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste. Diese Unterschiede begründen bei angemessener Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten (§ 310 Abs. 4 Satz 2 1. Halbs. BGB) keine unangemessene Benachteiligung des Klägers. Üblicherweise verlangen tarifliche Ausschlussfristen iSd. § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG die Geltendmachung nach Fälligkeit. Das entspricht ihrem oben herausgestellten Zweck, rasch Rechtsklarheit zu schaffen. Der Begriff der Fälligkeit wird dabei von den Gerichten für Arbeitssachen unter Einbeziehung des Kenntnisstandes des Gläubigers und subjektiver Zurechnungsgesichtspunkte interessengerecht ausgelegt (*vgl. zuletzt BAG 9. Februar 2005 - 5 AZR 175/04 - EzA BGB 2002 § 818 Nr. 1, zu III 5 c der Gründe mwN*). Ein Anspruch ist regelmäßig erst dann im Sinne der Ausschlussfrist fällig, wenn der Gläubiger ihn annähernd beziffern kann (*vgl. die Übersicht bei Däubler/Zwanziger TVG § 4 Rn. 1139 f., 1141 ff.*). Das entspricht im Grundsatz der Wertung des § 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB.

e) Eine Frist für die schriftliche Geltendmachung von weniger als drei Monaten im Rahmen einer einzelvertraglichen Ausschlussfrist ist unangemessen kurz.

Die Dauer der angemessenen Ausschlussfrist darf sich nicht an der unteren Grenze der genannten Fristen orientieren. Die Inhaltskontrolle nach den §§ 305 ff. BGB erfordert eine generelle Betrachtung. Die streitige Ausschlussfrist bezieht ganz unterschiedliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis ein und muss ihnen umfassend Rechnung tragen. Etwaige Besonderheiten einer bestimmten Branche oder bestimmter Arbeitsverhältnisse stehen nicht in Rede.

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor Geltung der §§ 305 ff. BGB zur Inhaltskontrolle auf Grund der §§ 138, 242 BGB hatte einmonatige, sechswöchige und zweimonatige Fristen zur schriftlichen Geltendmachung noch gebilligt (*13. Dezember 2000 - 10 AZR 168/00 - BAGE 96, 371, 377; 15. Oktober 1981 - 2 AZR 548/79 -, zu I 2 der Gründe; 27. Februar 2002 - 9 AZR 543/00 - AP*

TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 162 = EzA BGB § 138 Nr. 30, zu I 2 b der Gründe) . Sie ist nicht mehr maßgebend. Das Leitbild des gesetzlichen Verjährungsrechts und die Berücksichtigung der üblichen tariflichen Ausschlussfristen führen zu einer deutlich längeren Frist. Die kurze Frist des § 4 KSchG trägt gerade dem Sonderfall der Kündigung Rechnung. § 81 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 SGB IX und § 611a Abs. 4 BGB betreffen bestimmte Entschädigungsansprüche mit beträchtlichem Klarstellungsinteresse des Arbeitgebers. Gleichwohl bestimmt § 611a Abs. 4 Satz 3 BGB mangels anderweitiger Regelung eine sechsmonatige Frist. Nach Auffassung des Senats ist die für die gerichtliche Geltendmachung als angemessen anzusehende Drei-Monats-Frist (vgl. 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - NJW 2005, 3305, auch zVv., zu IV 7 d der Gründe) auch für die schriftliche Geltendmachung heranzuziehen. Sie liegt im Bereich des Durchschnitts von üblichen tariflichen Ausschlussfristen und ist bei einer Gesamtbetrachtung als Maßstab geeignet.

f) Auf Grund der unangemessenen Frist ist die Ausschlussklausel insgesamt unwirksam; denn es gibt keine Ausschlussklausel ohne eine bestimmte Frist.

6. Die Unwirksamkeit der Ausschlussklausel führt zu ihrem ersatzlosen Wegfall bei Aufrechterhaltung des Arbeitsvertrags im Übrigen (§ 306 Abs. 1 und 2 BGB).

a) Eine sogenannte 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. Eine teilweise Unwirksamkeit der Regelung liegt nicht vor. Der Zweck der Inhaltskontrolle, den Rechtsverkehr von unwirksamen Klauseln freizuhalten, würde nicht erreicht, blieben unwirksame Klauseln mit verändertem Inhalt aufrechterhalten. Überzogene Klauseln könnten weitgehend ohne Risiko verwendet werden. Erst in einem Prozess würde der Vertragspartner die zutreffende Dauer der Ausschlussfrist zuverlässig erfahren. Wer 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. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - NJW 2005, 3305, auch zVv., zu IV 8 a der Gründe mwN). Anderenfalls liefe das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB weitgehend leer.

b) Arbeitsrechtliche Besonderheiten stehen dem nicht entgegen. Langfristig angelegte Formularverträge kommen regelmäßig im gesamten Vertragsrecht vor. Eine ergänzende Vertragsauslegung scheidet aus. Sie setzt voraus, dass die Anwendung der gesetzlichen Vorschriften und das Unterbleiben der Ergänzung des Vertrags keine angemessene, den typischen Interessen der Vertragsparteien Rechnung tragende Lösung bietet (BAG 12. Januar 2005 - 5 AZR 364/04 - AP BGB § 308 Nr. 1 = EzA BGB 2002 § 308 Nr. 1, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B II 1 der Gründe mwN) . Das ist vorliegend nicht der Fall. Die Unwirksamkeit der beanstandeten Klausel lässt den Regelungsplan der Parteien nicht als vervollständigungsbedürftig erscheinen. Bei Wegfall der Ausschlussfrist greifen mangels gesetzlicher oder richterrechtlicher Regelungen zu Ausschlussfristen allein die Verjährungsregeln der §§ 195 ff. BGB ein, die einen dem Regelungsgedanken der Ausschlussfristen vergleichbaren hinreichenden Interessenausgleich bieten. Besonderheiten bei Altverträgen kommen nicht zum Tragen; denn es handelt sich um einen nach dem 31. Dezember 2001 abgeschlossenen Arbeitsvertrag.

III. Die Beklagte hat gem. § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen.