

Verfallfristen im Arbeitsvertrag

Viele Arbeitsverträge – aber z. B. auch Tarifverträge – beinhalten Verfallfristen (auch Ausschlussfristen genannt). Danach sind Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb bestimmter Fristen und in bestimmter Form geltend zu machen. Geschieht dies nicht rechtzeitig, so verfallen diese Ansprüche. Sie gehen also ersatzlos unter! Grundsätzlich ist die Vereinbarung solcher Ausschlussfristen zulässig. Die Rechtsprechung stellt allerdings mit Blick auf die erhebliche Tragweite gerade dann, wenn sie einzelvertraglich vereinbart werden, hohe Anforderungen an deren Wirksamkeit. Dem werden viele Arbeitsverträge nicht gerecht. Dann ergeben sich bisweilen ungeahnte Chancen und Verhandlungsspielräume für Arbeitnehmer.

1. RECHTSNATUR DER VERFALLFRISTEN

Bei einer Verfallfrist handelt es sich – anders als bei der Verjährung einer Forderung – um eine sogenannte rechtsvernichtende Einwendung. Es ist daher nicht erforderlich, dass sich die in Anspruch genommene Arbeitsvertragspartei aktiv auf die Nichteinhaltung dieser Frist beruft. Vielmehr müssen Gerichte diese Frist „von Amts wegen“ beachten. Soweit Verfallfristen in einem anwendbaren Tarifvertrag geregelt sind, ist Vorsicht auch deshalb geboten, weil tarifvertragliche Ausschlussfristen selbst dann laufen, wenn sie dem Arbeitgeber und/oder dem Arbeitnehmer nicht bekannt sind. Dies gilt sogar, wenn sie nicht im Betrieb ausgehängt sind.

2. REICHWEITE DER VERFALLFRISTEN

Durch eine Verfallfrist können nicht sämtliche Ansprüche ohne weiteres „erledigt“ werden:

So ist beispielsweise im Mindestlohngesetz (MiLoG) geregelt, dass der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht durch die Vereinbarung einer Verfallfrist eingeschränkt werden darf.

Von einer Verfallfrist nicht erfasst werden außerdem Ansprüche, die aus einer Haftung wegen Vorsatzes resultieren. Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) regelt, dass die Haftung für Vorsatz nicht im Vorhinein durch Rechtsgeschäft (hierunter fällt auch eine arbeitsvertragliche Vereinbarung) erleichtert werden darf.

Nach der Rechtsprechung sind Ausschlussfristen – auch dann, wenn sie die Haftung wegen Vorsatzes nicht explizit ausnehmen – daher dahingehend zu verstehen, dass sie diese Fälle nicht regeln wollen. Anders freilich sieht dies bei einer tarifvertraglichen Ausschlussfrist aus, die „normative Geltung“ hat, also aufgrund beiderseitiger Tarifbindung oder wegen Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrages auf das Arbeitsverhältnis angewendet und nicht lediglich – durch einzelvertragliche Vereinbarung – in Bezug genommen wird: Eine solche kann durchaus auch den Ausschluss von Ansprüchen aus vorsätzlicher Handlung wirksam mit umfassen, weil sie gerade nicht durch „Rechtsgeschäft“ zustande gekommen ist.

Tarifliche Ansprüche aufgrund beiderseitiger Tarifbindung ebenso wie Ansprüche aus Betriebsvereinbarungen und unabdingbare gesetzliche Ansprüche hingegen können durch eine arbeitsvertraglich vereinbarte Ausschlussfristenregelung nicht abbedungen werden.

3. FORMALE ANFORDERUNGEN

Die gesetzliche Regel ist es gerade nicht, dass Ansprüche binnen weniger Monate verfallen können. Vielmehr sieht das Gesetz vor, dass Ansprüche – abgesehen vom Eintritt einer sogenannten Verwirkung – allenfalls verjähren. Die Verjährungsfristen betragen aber regelmäßig mehrere Jahre. Vom gesetzlichen Regelfall wird durch die Vereinbarung einer Ausschlussfrist, die in der Regel nur wenige Monate beträgt, also sehr deutlich abgewichen.

Die Rechtsprechung hat daher sehr konkrete Vorgaben dazu entwickelt, welchen „Mindeststandards“ eine arbeitsvertraglich vereinbarte Ausschlussfrist genügen muss, um als wirksam angesehen werden zu können.

Hiernach ist es zunächst wichtig, dass die Verfallfrist nicht im Arbeitsvertrag „versteckt“ werden darf. Sie darf also nicht lediglich im „Kleingedruckten“ oder gar unter falscher oder missverständlicher Überschrift (etwa: „Sonstiges“) zu finden sein, sondern muss ausdrücklich hervorgehoben und ohne weiteres wahrnehmbar sein.

Die Verfallfristenregelung darf außerdem keine unangemessene Benachteiligung für den Arbeitnehmer darstellen. Eine solche läge nach der Rechtsprechung z. B. grundsätzlich dann vor, wenn die Verfallfrist lediglich für Ansprüche des Arbeitnehmers und nicht auch für Ansprüche des Arbeitgebers gelten soll.

Für eine wirksame arbeitsvertragliche Regelung zu Verfallfristen muss außerdem darauf geachtet werden, dass die Frist für die Geltendmachung der Ansprüche nicht weniger als drei Monate beträgt. Bei sogenannten „zweistufigen Ausschlussfristen“, die zunächst (in einer ersten Stufe) die außergerichtliche und anschließend (in einer zweiten Stufe) die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen vorsehen, ist auch für die zweite Stufe eine Mindestfrist von drei Monaten einzuhalten. Ist die Frist der zweiten Stufe zu kurz bemessen, muss Klage nicht erhoben werden, um die Ansprüche zu erhalten.

Unwirksam ist auch eine Klausel, die den Beginn der Frist nicht von der Fälligkeit des Anspruchs abhängig macht, sondern allein an den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses anknüpft.

4. KEINE „GELTUNGSERHALTENDE REDUKTION“

Die Frage nach der Rechtswirksamkeit einer Verfallfristenregelung ist deshalb von besonderer Bedeutung, weil eine an sich unwirksame (z. B. zu weit gehende) Regelung nicht auf ein noch zulässiges (wirksames) Mindestmaß zu reduzieren ist. Es gibt also grundsätzlich keine sogenannte „geltungserhaltende Reduktion“, sondern es gilt vielmehr: „Alles oder nichts!“ Ist eine Ausschlussfristenregelung also unwirksam, so ist sie es insgesamt und mit der Konsequenz, dass Ansprüche lediglich noch durch

die allgemeinen Regelungen zur Verjährung und Verwirkung eingeschränkt oder ausgeschlossen werden können.

5. PRAXISTIPPS

Die Überprüfung einer Verfallfristenregelung im Arbeitsvertrag ist von großer Bedeutung:

Im Falle der Wirksamkeit sind etwaige rückständige Ansprüche innerhalb der vereinbarten Verfallfrist/en in der vorgesehenen Weise (zumeist zunächst schriftlich und hiernach gerichtlich) geltend zu machen. Geschieht dies nicht rechtzeitig, so gehen die Ansprüche grundsätzlich ersatzlos unter.

Wichtig bei der Geltendmachung ist stets, dass der jeweilige Anspruch nach Grund und Höhe (also so weit wie möglich beziffert) konkret bezeichnet ist, dass also für den Vertragspartner erkennbar wird, weshalb und inwieweit er in Anspruch genommen wird.

Formal ist mittlerweile die sogenannte „Textform“ ausreichend. Nicht nur durch Brief oder Telefax, sondern beispielsweise auch durch E-Mail kann die Frist zur außergerichtlichen Geltendmachung daher gewahrt werden.

Selbstredend muss sichergestellt werden, dass der Zugang des Geltendmachungsschreibens beim Vertragspartner nachgewiesen werden kann. Auf „Nummer sicher“ geht, wer dem Vertragspartner ergänzend zu einer Geltendmachung per E-Mail oder Fax vorsorglich das Geltendmachungsschreiben auch mit Originalunterschrift versehen zuleitet, und zwar z. B. per Einwurfeinschreiben oder per Boten.

Achtung: Verfallfristen gelten schon während des Laufs des Arbeitsverhältnisses, also nicht erst ab dessen Beendigung. Außerdem werden von Verfallfristen grundsätzlich Ansprüche nicht nur finanzieller Art umfasst, sondern grundsätzlich Ansprüche aller Art, z. B. auch auf die Herausgabe von Gegenständen, auf die Erteilung eines Zeugnisses etc.

Die Prüfung von Verfallfristen auf deren Wirksamkeit kann sich lohnen: Möglicherweise können Ansprüche nicht nur wenige Monate, sondern sogar mehrere Jahre rückwirkend geltend gemacht werden.

Christian Klette & Thomas Haas
Fachanwälte für Arbeitsrecht