

Arbeitsvertragliche Ausschlussfristen (Verfallklauseln)

In der arbeitsrechtlichen Praxis sind tarifvertraglich (meist in Manteltarifverträgen geregelt) und arbeitsvertraglich vereinbarte Ausschlussfristen häufig anzutreffen. Gemeint sind dabei Regelungen, die nach Ablauf der in ihr genannten Frist einen Anspruch oder ein Recht zum Erlöschen bringen, es sei denn, es erfolgte eine rechtzeitige Geltendmachung.

Es gibt sog. einstufige Ausschlussfristen, welche die rechtzeitige außergerichtliche Geltendmachung eines Anspruchs betreffen sowie sog. zweistufige Ausschlussfristen, die darüber hinaus auch die rechtzeitige gerichtliche Geltendmachung fordern, damit der behauptete Anspruch nicht allein schon wegen der Versäumung der Ausschlussfrist erlischt.

Allgemeine Geschäftsbedingungen sind gem. § 305 I BGB alle für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Vertragsbedingungen, die eine Vertragspartei (der Verwender = Arbeitgeber) der anderen Vertragspartei (Arbeitsnehmer, der gem. § 13 BGB Verbraucher ist) stellt. Bei Verträgen zwischen einem Unternehmer (der Arbeitgeber ist gem. § 14 BGB Unternehmer) und einem Verbraucher gilt gem. § 310 III Nr. 1 BGB die Vermutung, dass die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGBs) vom Verwender gestellt werden. Die maßgeblichen Schutzvorschriften gelten gem. § 310 III Nr. 2 BGB bei AGBs in der Regeln auch schon dann, wenn die AGBs zur einmaligen Verwendung bestimmt sind. Ergebnis: Bei Arbeitsvertragsformularen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vorlegt (und im Hinblick auf die darin enthaltenen Regelungen über Ausschlussfristen), gelten regelmäßig die Schutzvorschriften betreffend Allgemeiner Geschäftsbedingungen gem. §§ 307 ff BGB, die zu beachten sind, da bei einem Verstoß die Ausschlussfristen unwirksam (=nichtig) sind.

Dies führt zu folgenden zu beachtenden Vorgaben:

1. Beginn der Frist mit Fälligkeit des Anspruchs (nicht mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses).
2. Frist für 1. und 2. Stufe mindestens 3 Monate Fristdauer.
3. Ausschlussfrist muss in gleicher Weise für beide Vertragspartner gelten (und nicht nur für den Arbeitnehmer).

4. Für Arbeitsverträge ab dem 01.10.2016 darf (aufgrund einer zu diesem Zeitpunkt geltenden Neufassung von § 309 Nr. 13 BGB) nicht mehr eine Geltendmachung in „Schriftform“ verlangt werden, sondern allenfalls in „Textform“;

Textform gem. § 126 b BGB: Lesbare Erklärung, in der die Person des Erklärenden genannt ist, auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben, z. B. E-Mail, Computer-Fax.

5. Auswirkungen des Mindestlohngesetzes:

„Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam.“ (§3 Satz 1 MiLoG)



(Tarifliche) Ausschlussfristen sind Vereinbarungen im Sinne des § 3 Satz 1 MiLoG und insoweit unwirksam, vgl. BAG Urt. v. 20.06.2018 (5 AZR 377/17) - Teilunwirksamkeit der tarifvertraglichen Ausschlussklausel, bezogen auf den Mindestlohnanspruch, der nicht verloren gehen darf.



„Eine vom Arbeitgeber vorformulierte arbeitsvertragliche Verfallklausel, die entgegen § 3 Satz 1 MiLoG auch den gesetzlichen Mindestlohn erfasst, verstößt gegen das Transparenzgebot des § 307 I 2 BGB (Eine unangemessene Benachteiligung kann sich auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist.) und ist insgesamt unwirksam, wenn der Arbeitsvertrag nach dem 31.12.2014 geschlossen wurde.“ (BAG Urt. v. 18.09.2018 – 9 AZR 162/18)

Formulierungsmöglichkeit:

1.

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten ab Fälligkeit beim Vertragspartner in Textform (§ 126 b BGB) geltend gemacht werden. Die Ausschlussfrist gilt nicht

a) für die Haftung aufgrund Vorsatzes,

b) für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit oder

c) für Ansprüche des Arbeitnehmers, die Kraft Gesetzes einer Ausschlussfrist entzogen sind (z. B. MiLoG, AEntG, BetrAVG, BetrVG, TVG).

2.

Lehnt der Anspruchsgegner den Anspruch ab oder äußert er sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach Geltendmachung in Textform gem. Ziffer 1., verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder nach dem Ablauf der Äußerungsfrist gerichtlich geltend gemacht wird.