

Achtet auf vertragliche Ausschlussklauseln!

Leider oft vergessen:

Die wenigsten Arbeitnehmer wissen, dass Arbeits- und Tarifverträge meist Klauseln enthalten, wonach Ansprüche bereits nach wenigen Monaten verfallen – sogenannte Ausschlussklauseln. Dies kann weitreichende Folgen haben. Denn wird der Anspruch nicht rechtzeitig innerhalb der Ausschlussfrist geltend gemacht, so ist er im Zweifel verloren. Worauf man unbedingt achten sollte, erläutert Knut-Olav Banke.



Knut-Olav Banke

Rechtsanwalt & Fachanwalt für Arbeitsrecht

Stand: 2.3.2017

Lesezeit: 03:00 min



Ausschlussklauseln, auch Verfallklauseln genannt, sind eine außergewöhnliche Besonderheit des Arbeitsrechts. Denn ohne sie würde der Anspruch allein der dreijährigen gesetzlichen Verjährungsfrist unterliegen. Ihr Sinn und Zweck ist die schnelle Herbeiführung von Rechtssicherheit im Arbeitsleben. Oft führen sie mangels Kenntnis auf Arbeitnehmerseite schlicht zu einem Rechtsverlust.

Ausschlussfristen

Sowohl arbeitsvertragliche als auch tarifvertragliche Ausschlussklauseln sind nach Auffassung der Arbeitsgerichte zulässig. Bei einzelvertraglichen Ausschlussklauseln wird bei Formulararbeitsverträgen jedoch eine Mindestdauer der Frist von drei Monaten verlangt. Ausschlussklauseln, deren Frist kürzer als

drei Monate bemessen ist, sind wegen Verstoß gegen § 307 BGB unwirksam. Aber Achtung: Tarifliche und zwischen den Vertragsparteien frei ausgehandelte Ausschlussfristen können auch kürzer bemessen sein.

Teilweise gibt es sogar gesetzliche Ausschlussfristen. So müssen zum Beispiel Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche wegen Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) binnen einer Ausschlussfrist von zwei Monaten geltend gemacht werden, vgl. § 15 Abs. 4 AGG.

Zweistufige Klauseln

Vertragliche Ausschlussklauseln sind oft zweistufig aufgebaut. Die erste Stufe regelt, dass der fällige Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer bestimmten Frist gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden muss:

„Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht binnen drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden“.

Die zweite Stufe verlangt innerhalb einer weiteren Frist die gerichtliche Geltendmachung, also die fristgemäße Einreichung einer Klage:

„Lehnt die andere Vertragspartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von drei Wochen nach Geltendmachung des Anspruchs, verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird“.

Wird eine der Fristen innerhalb der Stufen versäumt, ist der Anspruch insgesamt verloren.

Früher Schrift-, heute Textform

Die meisten einzelvertraglichen Ausschlussklauseln verlangen die schriftliche Geltendmachung des Anspruchs. Nach der alten Rechtslage war dies auch zulässig. Dies hatte oft zur Folge, dass Ansprüche verloren waren, weil sie nicht formgerecht geltend gemacht wurden. Denn Schriftform bedeutete immer mit handschriftlicher Unterschrift.

Seit dem 01.10.2016 sind AGB-Klauseln in Arbeitsverträgen unwirksam, die eine strengere Form als „Textform“ verlangen (vgl. § 309 Nr. 13 BGB). Damit reichen Mail oder Fax nun aus, um den Anspruch geltend zu machen. Eine schriftliche Geltendmachung kann nicht mehr verlangt werden, ansonsten ist die Klausel insgesamt unwirksam und kann auch nicht umgedeutet werden. Arbeitnehmer können sich in diesem Fall auf die gesetzliche Verjährungsfrist von drei Jahren berufen.

Aber Achtung: Die Neuregelung gilt nicht für Altverträge, sondern zunächst nur für Arbeitsverhältnisse, die nach dem 30.09.2016 entstanden sind. Für tarifliche Ausschlussfristen gilt das Gesetz gem. § 310 Abs. 4 S. 1 BGB nicht, hier sind die Ansprüche weiterhin schriftlich innerhalb der Frist geltend zu machen.

Mindestlohn: Neue Entscheidung des BAG

Die Versäumung einer einzelvertraglichen Ausschlussfrist kann unter Umständen geheilt werden. Nach einer aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 24.08.2016, 5 AZR 703/15) ist eine vom

Arbeitgeber vorgegebene Ausschlussklausel, die den Anspruch auf den (Pflege-)Mindestlohn nicht ausdrücklich ausklammert, intransparent und daher unwirksam.

Danach hat ein Beschäftigter immer einen Anspruch auf das Mindestentgelt. Das gilt auch, wenn der Mindestlohn rückwirkend nach Ablauf der Ausschlussfrist gefordert wird. Arbeitsvertragliche Ausschlussklauseln für rückwirkende Lohnforderungen müssen den Mindestlohn ausdrücklich ausnehmen, so das Bundesarbeitsgericht.

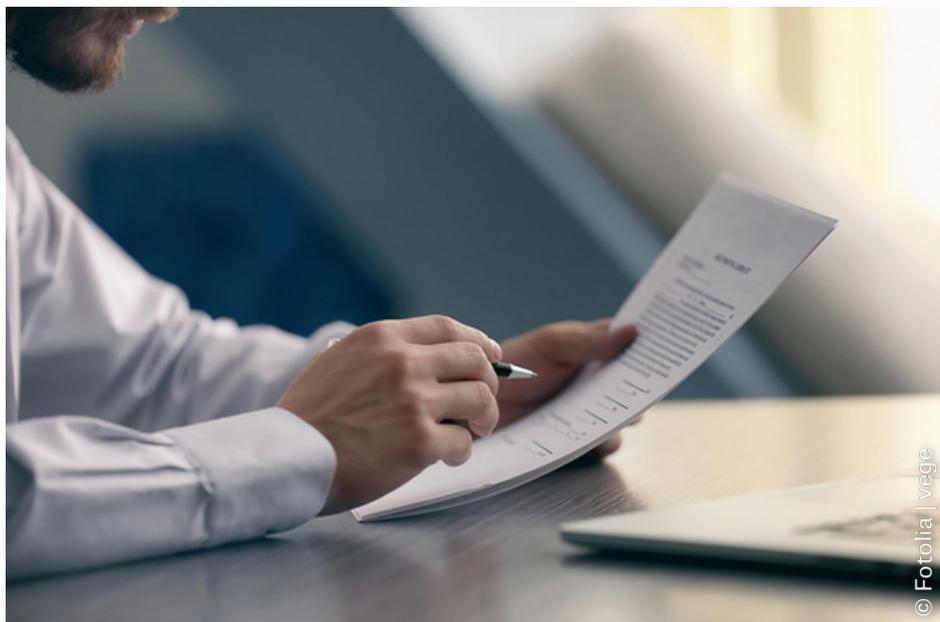
Aus diesem Grund sollten sich Arbeitnehmer trotz einzelvertraglicher Ausschlussklauseln künftig nicht davon abhalten lassen, auch nach Ablauf einer Ausschlussfrist Zahlungsansprüche – unabhängig vom Einkommen! – geltend zu machen. Denn jedes Gehalt hat einen Mindestlohnanteil, und wurde ein Mindestlohnanteil in der Klausel nicht angeführt, kann die gesamte Klausel unwirksam sein.

Fazit: Ein Blick, der sich lohnt

Für die meisten Arbeitsverhältnisse gelten Ausschlussklauseln, ein Blick in den Arbeitsvertrag oder den einschlägigen Tarifvertrag hilft weiter. Für Arbeitsverträge, die vor dem 01.10.2016 geschlossen wurden und bei entsprechenden Klauseln in Tarifverträgen empfiehlt sich weiterhin die schriftliche Geltendmachung von Ansprüchen.

Im Zweifel sollten Ansprüche außerdem immer zeitnah geltend gemacht werden; ein freundliches Abwarten bei fälligen Ansprüchen ist nicht ratsam.

Wurde ein Anspruch nicht rechtzeitig geltend gemacht, ist die Wirksamkeit der Klausel im Hinblick auf den Mindestlohn zu prüfen.



Was sind Formulararbeitsverträge?

Juristen drücken es so aus: Formulararbeitsverträge sind vom Arbeitgeber einseitig vorformulierte Arbeitsbedingungen für eine Vielzahl von Arbeitnehmern. Für Arbeitnehmer ist wichtig zu wissen, dass Arbeitgeber fast immer vorformulierte Arbeitsverträge bzw. Arbeitsvertragsmuster benutzen. Denn wann wird schon einmal ein Arbeitsvertrag wirklich frei ausgehandelt? Formulararbeitsverträge sind nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen zu bewerten, §§ 305 ff. BGB, unterliegen also einer gewissen gesetzlichen Inhaltskontrolle.

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2024