

Ausschlussfrist – für schnelle, klare Verhältnisse

Selbstverständlich gelten auch im Arbeitsverhältnis für Verpflichtungen und Ansprüche der Arbeitsvertragsparteien untereinander die allgemeinen, zivilrechtlichen Regelungen zur Verjährung. Hier gab es vor einigen Jahren eine Änderung, die regelmäßige Verjährungsfrist beträgt nunmehr drei Jahre. Für normale zivilrechtliche Ansprüche ist das durchaus eine angemessene Frist, im Arbeitsrecht bringt sie allerdings – hauptsächlich für den Arbeitgeber – erhebliche Nachteile, Unsicherheit und Unkalkulierbarkeit mit sich. Wer zum Beispiel die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs im vergangenen Jahr zum Urlaubsanspruch von Langzeiterkrankten bis zu Ende gedacht hat, kann am Ende eines Arbeitsverhältnisses, ganz ohne Abfindungszahlung zu einem ganz erheblichen Anspruch auf Urlaubsabgeltung kommen. Und da Gerichte ja Recht nicht neu begründen, sondern dieses nur entdecken, aus Irrtümern herauslösen und freilegen, gilt die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs nicht nur für zukünftige Fälle, sondern für sämtliche Fälle, in denen Langzeiterkrankte aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind und noch Urlaubsansprüche hatten. Wenn dann derartige Ansprüche erst nach drei Jahren verjähren, kann dieser Anspruch schon recht groß sein. Gegebenenfalls kommt man auf die Abgeltung von drei Jahresurlauben, lassen Sie den Langzeiterkrankten auch noch schwerbehindert sein, dann werden daraus schnell drei Monatsgehälter.

Die Verjährung führt im Übrigen nicht zum Untergang eines Anspruches. Er wird nur endgültig nicht mehr durchsetzbar. Die Verjährung ist eine Einwendung, die ggf. vom Gericht selbst zu beachten ist, von Amts wegen.

Wenn sich im Geschäftsleben jemand gegen einen Anspruch wehrt, wird ihm neben der Verjährung auch der Begriff der „Verwirkung“ in den Sinn kommen. Dabei besteht – bis hinein in Juristenkreise – Unklarheit bzw. Unsicherheit über den Rechtscharakter einer Verwirkung und deren Voraussetzungen. Diese sollen hier nur entsprechend kurz gestreift werden. Es ist schon sehr vieles ausgedrückt, wenn man sich vor Augen führt, dass die Einrede der Verwirkung letztendlich die Einrede eines widersprüchlichen und dadurch treuwidrigen Verhaltens ist. Der Gläubiger

ARBEITSRECHT
Fachanwalt

MEDIZINRECHT
Fachanwalt

WIRTSCHAFTSRECHT
Spezialgebiet

Neumühler Straße 22
19057 Schwerin

Tel 0385 616106
Fax 0385 612680

ra-jahn@mvnet.de
www.ra-uwe-jahn.de

hat sich so verhalten, dass der Schuldner davon ausgehen konnte, er würde auf die Erfüllung des Anspruches nicht mehr bestehen. Voraussetzung für diesen Eindruck, der beim Schuldner entsteht, ist zum einen ein gewisses Zeitelement, welches unabhängig von Verjährungsfristen gefasst wird und regelmäßig sehr viel kürzer ist. Und neben diesem Zeitelement muss auch noch ein positives Handeln des Gläubigers diesen Eindruck erzeugt haben, dass er nicht mehr auf seinem Anspruch beharrt. Dieses Verhalten muss einigermaßen eindeutig sein. So reicht der Hinweis „Diese Forderung sollte nicht mehr zwischen uns stehen.“ natürlich nicht aus. Es kann genauso eine Aufforderung zum Ausgleich sein.

Nicht nur im Arbeitsrecht, aber dort gehäuft und im Bewusstsein, ist ein Institut begründet worden, welches das Bedürfnis nach einer einerseits rechtlich fairen, andererseits aber auch übersichtlicheren und zeitlich gedrängteren Klärung eines Dauerschuldverhältnisses befriedigt.

Es handelt sich um die vertraglich vereinbarte Ausschlussfrist.

Dabei gibt es verschiedene Ausgestaltungen, die aber sämtlichst das Ziel haben, innerhalb weniger Monate nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses Klarheit darüber zu haben, welche Ansprüche noch gestellt werden und welche nicht. Nach Ablauf dieser Frist ist die Geltendmachung von Ansprüchen nicht mehr möglich.

Die Ausgestaltung von Ausschlussfristen kennt verschiedene Varianten, die beiden hauptsächlichen Varianten seien hier kurz erwähnt: Die einstufige Ausschlussfrist schließt die Geltendmachung eines Anspruches aus, wenn dieser nicht innerhalb einer bestimmten Frist gegenüber dem Arbeitgeber in einer definierten Weise erhoben wurde. Die zweistufige Variante verlangt von der antragstellenden Vertragspartei zunächst einmal die Geltendmachung in einer bestimmten Form gegenüber dem Arbeitgeber und innerhalb einer weiteren Frist dann die gerichtliche Durchsetzung durch Klagerhebung.

Regelmäßig ist für den Fristbeginn der ersten Stufe bzw. der gesamten einstufigen Ausschlussfrist die Fälligkeit eines Anspruches, meist verknüpft auch noch mit dem letzten denkbaren Fristbeginn, dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

Und die Rechtswirkung einer Ausschlussfrist ist drastischer, als die Verjährung – es ist der Untergang des Anspruches, der hier vertraglich bzw. tarifvertraglich vereinbart wird. Der Unterschied ist relativ praktisch.

Wird auf einen verjährten Anspruch geleistet, geht dieser durch Leistung erst unter und die Leistung erfolgte mit einem Rechtsgrund. Wird auf einen ausgeschlossenen Anspruch geleistet, erfolgt eine Leistung ohne Rechtsgrund mit entsprechenden bereicherungsrechtlichen Rückforderungsansprüchen.

Ausschlussfristen begannen ihren Weg ins Arbeitsrecht über Tarifverträge. Sie waren in manchen Tarifwerken eine Art psychologisches Trostpflaster für die Arbeitgeber. Und in dem weitestgehend einer inhaltlichen Überprüfung entzogenen Spannungsfeld zwischen den Tarifparteien könnte es durchaus zu recht kurzen Ausschlussfristen kommen. Da war ein Monat durchaus möglich und wurde vereinbart. Jenseits dieser der Tarifautonomie geschuldeten Freiheit bei der Gestaltung gab es recht bald den Versuch, derartige Verfallklauseln mit Ausschlussfristen auch in Individual-Arbeitsverträgen einzurichten. Und hier konnte natürlich nicht der Schutz der Tarifautonomie in Anspruch genommen werden. Wohl aber gab es vor der Schuldrechtsmodernisierung für Arbeitsverträge noch einen anderen Schutz. Es galten die Besonderheiten des Arbeitsrechts bei der Arbeitsvertragsgestaltung. Insbesondere das damalige Gesetz über Allgemeine Geschäftsbedingungen, welches heute in das BGB integriert ist, war auf Arbeitsverträge nicht anzuwenden und so gibt es aus der damaligen Zeit noch Rechtsprechungen des Bundesarbeitsgerichts, welches für Individualarbeitsverträge Ausschlussfristen von zwei Monaten für angemessen ansieht.

Das ist nun grundlegend anders, Arbeitsverträge werden als Verbraucherverträge der vollen inhaltlichen Kontrolle nach §§ 305 ff. BGB unterworfen, wenn sie als Formularverträge zur Anwendung gelangen. Und das ist in den allermeisten Fällen gegeben. Und dementsprechend änderte sich dann auch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bezogen auf einzelvertraglich vereinbarte Ausschlussfristen. Nunmehr gilt für eine Ausschlussfrist die Mindestdauer von drei Monaten, bei einer zweistufigen Ausschlussfrist wird diese Mindestdauer für jede Stufe einzeln zugrunde gelegt, d. h. man wird von mindestens sechs Monaten ausgehen müssen. Einzelvertraglich vereinbarte Ausschlussfristen, die diesen Rahmen unterschreiten, sind unwirksam. Auch das ist ein Geschenk der Schuldrechtsmodernisierung. Eine geltungserhaltende Reduktion bzw. in diesem Falle Ausdehnung der Ausschlussfrist durch

das Gericht erfolgt nicht. Das Risiko liegt ausschließlich beim Klauselverwender.

Er kann nicht darauf hoffen, die Klausel werde ggf. vom Gericht auf das rechtlich Zulässige zurecht gestutzt.

Bislang allerdings lässt die herrschende Rechtsprechung eine relativ allgemein gehaltene Verfallsklausel auch im Einzelvertrag gelten und verlangt keine enumerative Aufzählung der ggf. betroffenen Rechtspositionen.

Ausschlussfristen, die in Tarifverträgen vereinbart werden, unterliegen nach herrschender und ständiger Rechtsprechung nicht der richterlichen Überprüfung. Hier gilt wegen der bestehenden Parität der Tarifvertragsparteien die Vermutung der Angemessenheit und Richtigkeit. Nur bei extrem kurzen Ausschlussfristen ist im Einzelfall an eine Sittenwidrigkeit bzw. Treuwidrigkeit zu denken.

Wird in einem Einzelvertrag unter nichttarifgebundenen Vertragsparteien insgesamt auf einen Tarifvertrag Bezug genommen, gilt auch eine Verfallsklausel, die einzelvertraglich so nicht vereinbar wäre. Wird allerdings in dem Einzelvertrag nur selektiv auf einzelne Regelungen, u. a. auch die Ausschlussfrist Bezug genommen, unterliegt diese Einzelbezugnahme dann wieder der Inhaltskontrolle und kann zur Unwirksamkeit der Bezugnahme führen.

Die Zulässigkeit relativ allgemein gehaltener Verfallsklauseln führen zu einer stark verbreiteten Unklarheit darüber, auf welche Rechtspositionen sich Verfallsklauseln mit ihren Ausschlussfristen beziehen können, und was keinesfalls betroffen ist. Bei den üblichen Formulierungen „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“ oder „alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“ werden zunächst einmal sämtliche Ansprüche auf Vergütung und Vergütungsteile sowie auf Arbeitsleistung umfasst. Es können aber auch ggf. Ansprüche aus unerlaubter Handlung, auf Erteilung eines Zeugnisses und sogar auf Zahlung eines Nachteilsausgleichs nach § 113 Abs. 3 BetrVG erfasst sein, genauso wie Sozialplanansprüche. Und selbst Abfindungsansprüche aus einem außergerichtlichen Vergleich unterliegen einer solchen Klausel.

Nicht erfasst werden allerdings regelmäßig Ansprüche, die das Statusverhältnis des Arbeitgebers prägen bzw. besonders wichtig sind und teilweise aus dem Persönlichkeitsrecht herrühren.

So sind z. B. Ansprüche auf Schadensersatz aus Mobbing, Unterlassensansprüche bzw. Ansprüche auf Herausgabe persönlichen Eigentums nicht erfasst. Auch der Anspruch auf vertragsgemäße Beschäftigung wird nicht unter die Verfallfrist zu ziehen sein. Und schließlich dürfte auch ein tarifliches Sterbegeld oder eine Hinterbliebenenversorgung nicht unter die Ausschlussfrist fallen.

Bei einzelvertraglichen Verfallklauseln wird man auch Urlaubsansprüche ausnehmen müssen, weil für diese gemäß § 13 BUrlG der Tarifvertragsvorbehalt gilt. Für die Ansprüche auf Urlaubsabgeltung sind also einzelvertraglich vereinbarte Ausschlussfristen keine Lösung. Angesichts der hohen wirtschaftlichen Bedeutung im Einzelfall könnte aber eine tarifvertragliche Regelung durchaus im Interesse der Tarifvertragsparteien sein – und diese wäre dann zulässig.

Am Rande sei noch erwähnt, dass Ausschlussfristen auch in Betriebsvereinbarungen festgelegt werden können. Diese können dann aber nur Anspruchspositionen umfassen, die nicht tarifvertraglich geregelt sind. Denn eine Betriebsvereinbarung trifft keine Regelungen zur Tarifvertragsmaterie. § 77 Abs. 3 Ziff. 2 BetrVG und wenige Zeilen später (Abs. 4) ist dann geregelt, dass Betriebsvereinbarungs-Rechtspositionen durch Ausschlussfristen im Tarifvertrag oder in der Betriebsvereinbarung betroffen sein können. Daraus lässt sich der Rückschluss ziehen, dass dies umgekehrt nicht der Fall sein soll.

Zusammengefasst sind Verfallsklauseln mit Ausschlussfristen ein im Arbeitsrecht absolut übliches und probates Mittel, um die gegenseitigen Ansprüche in einem Arbeitsverhältnis in einen zeitlich überschaubaren Rahmen zu fassen. Die wirtschaftlich relevanten Ansprüche werden regelmäßig damit erfasst. Wegen der Einfachheit und der dadurch möglichen kürzeren Frist wird der Unterzeichner stets zu einer einstufigen Verwirkungsklausel raten, die dann nach drei Monaten einen Schlusspunkt unter einem Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis setzt.

Uwe Jahn
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht