

Die arbeitsvertragliche Verfallklausel – schnelle Rechtssicherheit

von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Uwe Jahn

Eines der wenigen Argumente, das einem Arbeitsrechtler zu Gunsten eines Tarifvertrages aus Arbeitgebersicht einfällt, sind Verfallklauseln bzw. tarifvertragliche Ausfallfristen.

Abseits von Verjährungsgesichtspunkten schafft dort ein Tarifvertrag regelmäßig schnellere Rechtssicherheit, indem er Regelungen trifft, wie und in welchem Zeitraum die Arbeitsvertragsparteien ihre Ansprüche geltend zu machen haben. Die Gestaltungsbreite ist groß, es gibt Klauseln, die sich nur auf die Geltendmachung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beziehen, es gibt aber auch Klauseln, die für alle Ansprüche im Arbeitsverhältnis gelten.

Rechtlich geht es um den einvernehmlichen Ausschluß der Geltendmachung nach einer vertraglich vereinbarten Frist. Handelt es sich um eine tarifvertragliche Regelung, so kann – natürlich – auf tarifvertragliche Ansprüche verzichtet werden.

Der Gedanke liegt nahe, eine Verfallklausel – wenn z.B. ein Tarifvertrag nicht zur Anwendung kommt – auch einzelvertraglich zu vereinbaren. Das wurde seit ca. 10 Jahren in der Rechtsprechung akzeptiert. Wie man aber der Kommentierung von Herrn Prof. Dr. Preis im Erfurter Kommentar entnehmen kann (§ 225 BGB Rz. 43), bestanden erheblich differierende Auffassungen dazu, wie lang diese Ausschlußfrist konzipiert sein darf:

"...Problematisch ist dies zumindest für eine im Arbeitsvertrag gestellte vorformulierte Ausschlußfrist, weil im In-

Neumühler Straße 22
19057 Schwerin

Tel 0385 616106
Tel/Fax 0385 612680

e-mail:
ra-jahn@mvnet.de
www.ra-uwe-jahn.de

dividualarbeitsrecht hinsichtlich einer Inhaltskontrolle andere Grundsätze als im Tarifvertragsrecht gelten (*Preis* ZIP 1989, 885ff.). Hinzuweisen ist auch auf die Wertungsdiskrepanz zwischen allgemeinem Privatrecht und dem Arbeitsrecht: Der BGH hat wiederholt vor und nach Inkrafttreten des AGB-Gesetzes Verjährungs- und Ausschlussfristen einer Inhaltskontrolle unterzogen und sechs- bzw. dreimonatige Verjährungsfristen in unterschiedlichen Verträgen und bei unterschiedlichen Verjährungsfristen als unangemessene Benachteiligung nach § 242 des Vertragspartners verworfen (BGH 14. 4. 1975 BGHZ 64, 238ff.; BGH 20. 3. 1978 BGHZ 71, 167ff.; BGH 24. 9. 1979 VersR 1980, 40; BGH 19. 5. 1988 DB 1989, 106ff.). Das BAG hat sich mit dieser Rechtsprechung des BGH noch nicht befaßt, obwohl dies angesichts der weiten Verbreitung von sechs- bis einmonatigen Ausschlussfristen im Arbeitsrecht notwendig wäre (offengelassen in BAG 29. 11. 1995 AP AGB-Gesetz § 3 Nr. 1). Für die Bewertung der Frage, wie kurz eine Ausschlussfrist bemessen sein darf, sind Leitlinien zu entwickeln, die die Interessenlage der Parteien, das dispositive Leitbild des § 196 I Nr. 8, 9, die Zwecke der Frist, die Art des Anspruchs und der Arbeitsvertragsbeziehungen, den Fristbeginn und den Grad der Fristverkürzung einbeziehen (hierzu ausführlich *Preis* ZIP 1989, 885ff.). Zumindest der Diskussionsentwurf für ein Arbeitsvertragsgesetz hat reagiert und vertragliche Verjährungs- und Ausschlussfristen von weniger als sechs Monaten für unwirksam erklärt (§ 159 ArbVG 92). Der 9. Senat des BAG hält dagegen eine zweimonatige Ausschlussfrist für wirksam (BAG 17. 6. 1997 AP HGB § 74b Nr. 2; s.a. LAG Köln 18. 11. 1996 ARSt. 1997, 91; aA ArbG Hanau 29. 8. 1996 BB 1997, 582; eine einmonatige Ausschlussfrist hält für unwirksam LAG Sachsen-Anhalt 19.6.1998 – 2 Sa 64/98 -)."

Die Kritik an der Zurückhaltung des BAG in dieser Frage kann nun nicht mehr aufrecht gehalten werden. Das BAG hat eindeutig Stellung zur Länge von einzelvertraglichen Ausschlussfristen bezogen (v. 13.12.00, 10 AZR 168/00, BB 2001, 938 ff.) – allerdings anders, als von Herrn Prof. Dr. Preis erwartet.

Und um die Schadenfreude in Grenzen zu halten: anders als von den meisten Arbeitsrechtlern erwartet.

Schaub, einer der Herausgeber des Erfurter Kommentars und Verfasser des bekannten Handbuches und der ebenso bekannten Formularsammlung schlägt in einem ausführlichen Arbeitsvertragsmuster noch eine Verfallfrist von sechs Monaten vor (Schaub, Arbeitsrechtliche Formularsammlung, 7. Auflage 1999, S. 18 Rz. 34).

Das Bundesarbeitsgericht setzt nunmehr dagegen:

"Eine arbeitsvertragliche Verfallklausel, welche die schriftliche Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb eines Monats nach Fälligkeit des Anspruchs und bei Ablehnung des Anspruchs oder Nichtäußerung binnen zweier Wochen die gerichtliche Geltendmachung des Anspruchs innerhalb eines weiteren Monats verlangt, ist zulässig." (BAG aaO)

In einer systematisch und dogmatisch zwingend ausgearbeiteten Argumentation werden die o.g. Einwände ausgeräumt und das Ergebnis aus der alltäglichen arbeitsrechtlichen Praxis abgeleitet.

- Die Inhaltskontrolle des in aller Regel vom Arbeitgeber vorformulierten Arbeitsvertrages nach dem AGB-Gesetz wird unter wortkargem Hinweis auf § 23 Abs. 1 AGBG tunlichst unterlassen. Es spricht nicht für das Niveau der Diskussion, wenn die Vertreter dieses Einwandes übersehen haben, daß das AGBG auf Verträge im Arbeitsrecht nicht anzuwenden ist. Und eine systemwidrige Lücke im Rechtssystem als Voraussetzung für eine Analogie sieht das BAG mitnichten.

Aber: natürlich ist das Kind nicht mit dem Bade auszuschütten. Entscheidende Rechtsgedanken, die sich – auch – im AGBG niedergeschlagen haben – womöglich ursprünglich aus dem Arbeitsrecht in das AGBG übernommen – sind über die allgemeinen zivilrechtlichen Regelungen – insbesondere den Schutz von Treu und Glauben natürlich zu berücksichtigen.

- Dementsprechend prüft das BAG, ob die Verfallsklausel bzw. die Monatsfrist zur schriftlichen Geltendmachung und die weitere Monatsfrist zur Klagerhebung als überraschende Vertragsklausel treuwidrig und damit unwirksam ist. Nein, stellt das BAG fest: Ausschlussfristen sind im Arbeitsleben durchaus geläufig. Unterstützt wird dies noch, wenn in dem Vertrag deutlich auf diese Klausel und ihren Inhalt aufmerksam gemacht wird.
- Auch im weiteren Sinne liegt keine Sittenwidrigkeit vor. Die Klausel benachteiligt nicht einseitig eine Vertragspartei, sie gilt schließlich für beide Seiten. Die Frist ist auch nicht zu kurz, denn – so das BAG – ein Arbeitnehmer kennt im Arbeitsleben kurze Fristen – sei es im Bereich gesetzlicher Regelungen, sei es in Tarifverträgen. Daß in Tarifverträgen ebenfalls einmonatige Verfallsfristen auftauchen, wird vom BAG als Indiz dafür genommen, dass weit verbreitet zwischen den Tarifvertragsparteien davon ausgegangen wird, dass dadurch keine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers vorliegt. Im Bereich der Gesetzgebung leitet das BAG aus einer Vielzahl von Vorschriften und Fallgestaltungen ab, dass auch der Gesetzgeber im Arbeitsrecht die Einhaltung kurzer Fristen verbreitet vorsieht, deren Versäumnis drastische Folgen zeitigen kann.
- Sowohl die Schriftform der Geltendmachung als auch die zweite Stufe – die Klagefrist – werden gleichfalls vom BAG nicht beanstandet. In Hinblick auf die Schriftform wird treffend festgestellt, dass diese auch den Interessen des Arbeitnehmers diene – wegen der leichteren Nachweisbarkeit der Geltendmachung. Die Frist zur gerichtlichen Geltendmachung sei deshalb nicht zu kurz, weil der Arbeitnehmer sich mit dem Gegenstand der Auseinandersetzung bereits hinreichend be-

schäftigt durch die Geltendmachung. Und wieder verweist das BAG auf den Gesetzgeber, der ja auch im Bereich der gerichtlichen Geltendmachung im Arbeitsrecht mit kurzen Fristen agiert.

- Und schließlich zeigt das BAG auch noch die Notbremse – die ständige Rechtsprechung des BAG (für vertragliche Verfallfristen v. 3.3.1993 – 10 AZR 36/92) zu vertraglichen Verfallfristen lässt diese erst dann laufen, wenn der Arbeitnehmer imstande ist, den Anspruch dem Grunde nach zu benennen und annähernd zu beziffern. Vor diesem Zeitpunkt ist die Berufung auf den Ablauf der Verfallfrist treuwidrig.

Bleibt also nur noch, der Chronistenpflicht zu genügen und die Klausel aus dem veröffentlichten Urteil zu rekonstruieren:

§ ... Ansprüche aus diesem Vertrag, Fristen *(die ausdrückliche Erwähnung „Ausschlussfrist“ oder Verfallsfrist“ wäre eine sinnvolle Ergänzung)*

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb eines Monats nach Fälligkeit eines Anspruchs schriftlich gegenüber dem Vertragspartner geltend zu machen. Lehnt dieser den Anspruch ab oder erfolgt binnen zweier Wochen keine Äußerung, so ist der Anspruch innerhalb eines weiteren Monats gerichtlich geltend zu machen.

Sinnvolle Ergänzung: Nach Ablauf dieser Fristen ist die Geltendmachung bzw. Durchsetzung des Anspruches ausgeschlossen.