



Ihr gutes Recht

Rechts-  
anwälte  
und  
Kanzleien  
stellen  
sich vor

# Der Verfall von Ansprüchen im Arbeitsrecht

Das Bundesarbeitsgericht (BAG, Urteil vom 20.06.2018, 5 AZR 377/17) hat sich in einer aktuellen Entscheidung mit dem Anspruchsverfall von Entgeltfortzahlungsansprüchen eines Arbeitnehmers befasst. Die Entscheidung ist sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer äußerst praxisrelevant:

Der Arbeitnehmer war bei einem Bauunternehmen als gewerblicher Arbeitnehmer beschäftigt. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis im September 2015 zum Ende des Kalendermonats Oktober 2015. Nach Erhalt der Kündigung meldete sich der Arbeitnehmer arbeitsunfähig und reichte bei dem Arbeitgeber Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ein. Während der Arbeitgeber im September Entgeltfortzahlung leistete, war dies in Bezug auf den Monat Oktober nicht der Fall. Im Januar 2016 verlangte der Arbeitnehmer im Rahmen einer arbeitsgerichtlichen Klageerweiterung die Entgeltfortzahlung für den Monat Oktober 2015.

Der Arbeitgeber hat sich zur Abwehr des Anspruches auf eine Ausschlussfristenregelung des zwischen den Parteien geltenden allgemeinverbindlichen Tarifvertrages (BRTV) berufen. Danach verfallen alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, sofern sie nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.

Wie bereits die Vorinstanzen hat das BAG ausgeführt, dass vorliegend zu Lasten des Arbeitnehmers die tarifvertraglich anwendbare Ausschlussfrist eingreift. So habe es der Arbeitnehmer versäumt, seinen Anspruch rechtzeitig schriftlich innerhalb der gebotenen Frist gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen.

Zu Gunsten des Arbeitnehmers greife jedoch vorliegend das Mindestlohngesetz (MiLoG) ein. Danach habe der Arbeitnehmer trotz der Ausschlussfrist einen Anspruch gegen den Arbeitgeber in Höhe des Mindestlohnes. Dieser Mindestlohn betrug zur damaligen Zeit 8,50 € brutto pro Arbeitsstunde. Der Arbeitgeber sei verpflichtet, eine Entgeltfortzahlung in entsprechender Höhe zu leisten.

Was können die Arbeitsvertragsparteien für sich aus dieser Entscheidung für die tägliche Praxis ableiten?

Vielfach gelten zwischen den Arbeitsvertragsparteien vertraglich vereinbarte Ausschlussfristen. Gemeinhin werden diese in den Verträgen als „Ausschlussklausel“, „Verfallklausel“ oder aber „Verwirkungsklausel“ bezeichnet. In Abgrenzung zu der gesetzlich in § 195 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) geregelten Verjährungsfrist sind Ausschlussfristen sehr viel kürzer bemessen. Regelmäßig wird von den Arbeitsvertragsparteien gefordert, bestehende



**Dr. Stephan Renners**

Rechtsanwalt & Mediator  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Ansprüche schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei innerhalb der gegebenen Frist geltend zu machen. Geschieht dies nicht, gelten Ansprüche grundsätzlich als verfallen und damit nicht mehr realisierbar. Vielfach regeln die Vereinbarungen zu Ausschlussfristen auch eine so genannte „2. Stufe“, die über die schriftliche Geltendmachung eines Anspruches hinausgehend auch die gerichtliche Geltendmachung des Anspruches innerhalb einer bestimmten Frist vorsieht. In diesem Fall ist die Arbeitsvertragspartei dazu gehalten, über die rechtzeitige schriftliche Geltendmachung des Anspruches hinausgehend auch für die rechtzeitige gerichtliche Geltendmachung durch Klageerhebung Sorge zu tragen, um den Anspruchsverfall zu vermeiden.

Wird eine Ausschlussfrist in

einem Arbeitsvertrag vereinbart, stellt sich regelmäßig das Problem aus der Perspektive des Arbeitgebers, dass die Regelung als allgemeine Arbeitsbedingung im Sinne der §§ 305ff. BGB zu qualifizieren ist. Dies bedeutet zu Lasten des Arbeitgebers, dass sich der Arbeitnehmer im Rahmen des gerichtlichen Verfahrens auf eine Unwirksamkeit der Klausel beispielsweise unter Berufung auf den Gesichtspunkt der Intransparenz berufen kann. Sofern das Arbeitsgericht eine entsprechende Unwirksamkeit feststellt, entfällt die vertragliche Regelung ersatzlos mit der Konsequenz, dass sich der Arbeitgeber nicht mehr erfolgreich auf einen Anspruchsverfall berufen kann.

Einer solchen Transparenzkontrolle unterliegen tarifvertragliche Ausschlussfristen dagegen nicht.

Weitergehend ist es ausgeschlossen, dass eine Ausschlussfrist solche Ansprüche

erfasst, die gesetzlich als unabdingbar qualifiziert werden. Ein solcher Anspruch ist beispielsweise in § 3 des MiLoG geregelt. Danach gilt, dass Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, als unwirksam zu qualifizieren sind. Es ist damit nicht möglich, solche Ansprüche dem Anspruchsverfall zu unterwerfen.

Aus der Perspektive des Arbeitnehmers gilt es deshalb, bestehende Ansprüche jeweils rechtzeitig schriftlich und soweit erforderlich durch gerichtliche Geltendmachung zu sichern.

Aus der Perspektive des Arbeitgebers gilt es, rechtswirksame Regelungen zu dem Anspruchsverfall in Arbeitsverträgen vorzusehen und weitergehend, sich im Fall der verspäteten Anspruchsgeltendmachung auf das Eingreifen der Verfallfrist zu berufen.

K a h l e r t  
P a d b e r g

Rechtsanwälte | Fachanwälte  
Partnerschaft mbB