

Versteckte Verfallfristen in Arbeitsverträgen

Es kommt immer wieder vor, dass ein Arbeitgeber für einen gewissen Zeitraum die ausstehenden Löhne und Gehälter nicht zahlen kann, und diese zunächst durch die Arbeitnehmer gestundet werden. In der Praxis ist es auch nicht selten, dass Überstundenvergütung für geleistete Mehrarbeit vorerst nicht gezahlt wird, da sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber noch über die betriebliche Veranlassung streiten. In dieser Situation sollte der Arbeitnehmer darauf achten, dass seine Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nicht verfallen. In einer Vielzahl von Arbeitsverträgen sind nämlich Verfallklauseln oder Ausschlussfristen enthalten, durch die nach einer bestimmten Frist die Ansprüche erlöschen, wenn sie nicht vorher geltend gemacht wurden. In der Regel sehen solche Klauseln vor, dass ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis zunächst innerhalb einer bestimmten Frist schriftlich und nach einer weiteren Frist gerichtlich geltend gemacht werden muss, wobei die Rechtsprechung Fristen von einem Monat als ausreichend ansieht. Versäumt ein Arbeitnehmer die Geltendmachung innerhalb der Ausschlussfrist, so ist der Anspruch verfallen und muss nicht mehr durch den Arbeitgeber erfüllt werden.

Es ist jedoch nicht immer einfach zu erkennen, ob und welche Ausschlussfristen im Einzelfall gelten. Ist eine Verfallfrist einzelvertraglich im Arbeitsvertrag geregelt, genügt ein Blick in den Arbeitsvertrag, um die Ausschlussfrist zu ermitteln. Häufig sind diese Fristen jedoch auch in Tarifverträgen geregelt, die im Falle der beiderseitigen Tarifbindung unmittelbar zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber gelten, ohne dass es einer gesonderten Vereinbarung bedarf. Nicht immer einfach ist aber das Erkennen von Ausschlussfristen, wenn der Arbeitsvertrag auf einen Tarifvertrag Bezug nimmt und der Arbeitnehmer nicht Mitglied der entsprechenden Gewerkschaft ist. In diesem Fall wird von dem Arbeitnehmer erwartet, dass er sich über die Ausschlussfristen im Tarifvertrag informiert, zumal der Arbeitgeber im Falle der vollständigen Bezugnahme auf den Tarifvertrag nicht gehalten ist, den Arbeitnehmer auf die geltenden Ausschlussklausel besonders hinzuweisen. Das gilt jedoch nur dann, wenn im Arbeitsvertrag ausdrücklich auf den Tarifvertrag Bezug genommen wird. Ist jedoch eine Ausschlussfrist im Arbeitsvertrag an versteckter Stelle oder unter falscher oder missverständlicher Überschrift zu finden, führt das zur Unwirksamkeit, denn in einem solchen Fall handelt es sich um eine überraschende Klausel.

Für den Fall, dass die Ausschlussfristen sowohl Ansprüche des Arbeitnehmers wie auch des Arbeitgebers umfassen, können auch Ansprüche des Arbeitgebers auf Rückzahlung von möglicherweise überzahlter Vergütung von der Ausschlussfrist mitumfasst werden. Dabei kann sich der Arbeitnehmer grundsätzlich auch auf die Verfallfrist berufen. Hat der Arbeitnehmer jedoch konkrete Anhaltspunkte für eine Überzahlung oder hätte er die Überzahlung anhand der Lohnabrechnung leicht feststellen können, so kann er sich nicht auf die Ausschlussfrist berufen, da ihn insoweit eine Anzeigepflicht gegenüber dem Arbeitgeber trifft.