



## ***Rechtsverlust durch Zeitablauf: Verwirkung, Ausschlussfrist, Verfallklausel***

Um jedenfalls irgendwann wieder Rechtsfrieden zu erlangen, hat der Gesetzgeber geregelt, dass ursprünglich einmal gegebene Ansprüche nach Ablauf einer angemessen erscheinenden Zeit nicht weiterverfolgt werden können- allein durch den Zeitablauf kommt es zum Rechtsverlust.

### **Gesetzliche Regelungen:**

#### **1. Verjährung**

Die Verjährung eines Anspruches ist an klare gesetzliche Regelungen gekoppelt. Sind die vom Gesetz definierten Fristen abgelaufen, kann der Schuldner der geforderten Leistung (z.B. der Arbeitgeber, der rückständiges Gehalt bezahlen soll) die Einrede der Verjährung erheben. Diese Einrede muss im Prozess ausdrücklich **geltend gemacht** werden, um zu wirken. Sie ist also nicht vom Gericht von Amts wegen zu berücksichtigen.

Einzelheiten lesen Sie bitte unter dem Stichwort "Verjährung"; einzelne Fristen finden Sie unter "Fristen/Arbeitsrecht".

#### **2. Verwirkung**

Verwirkung tritt ein, wenn der Gläubiger (= derjenige, der die Ansprüche geltend machen kann) seine Forderung über eine sehr lange Zeit nicht verfolgt, so dass der Schuldner dieser Leistung davon ausgehen darf, der Gläubiger werde die Leistung endgültig nicht mehr fordern. Grund für den Rechtsverlust des Gläubigers ist also, dass der Gläubiger eine illoyal lange Zeitverzögerung bei der Geltendmachung seines Rechts an den Tag legt.

**Verwirkt werden können Ansprüche** (z. B. auf Zahlung von Gehalt oder Überstundenzuschlägen), aber auch **Gestaltungsrechte, Kündigungsrechte, Kündigungsgründe**. Grundsätzlich verwirken können auch die Ansprüche des Arbeitnehmers auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses beim **Betriebsübergang**.

**Nicht** verwirken können tarifliche Rechte, § 4 Abs. 4 Satz 2 Tarifvertragsgesetz.

Verwirkung setzt ein **Zeitmoment** und zusätzlich ein sogenanntes **Umstandsmoment** voraus. Zeitmoment und Umstandsmoment sind gesondert voneinander zu prüfen, ohne dass diese zueinander in einen ursächlichen Bezug zu setzen sind.

**Zeitmoment:**

Das Rechtsinstitut der Verwirkung folgt aus dem allgemeinen Grundsatz von Treu und Glauben, und wie immer, wenn es um diesen allgemeinen Grundsatz geht, handelt es sich um so genannte Billigkeitsentscheidungen – entscheidend ist die Auffassung des Richters im Einzelfall, wobei alle besonderen Umstände dieses Einzelfalls zu berücksichtigen sind. Mit anderen Worten: es gibt hier **keine** klare Frist, an der man sich orientieren könnte.

Ob ein hinreichend langer Zeitraum verstrichen ist, ist also eine Frage der Bewertung des Einzelfalls (und damit von erheblicher Unsicherheit begleitet). Jedenfalls gilt: sind die im Tarifvertrag vorgesehenen Ausschlussfristen noch nicht abgelaufen, werden die entsprechenden Ansprüche grundsätzlich nicht verwirkt sein.

**Umstandsmoment:**

Das Umstandsmoment ist gegeben, wenn der Schuldner aufgrund des früheren Verhaltens des Gläubigers damit rechnen durfte, dass dieser seine Rechte nicht mehr geltend machen werde.

Der Gläubiger kann die **Verwirkung verhindern**, indem er seine Ansprüche **rechtzeitig** geltend macht. Dies kann z. B. dadurch geschehen, dass er den Schuldner **nachweislich** auffordert, die geschuldete Leistung zu erbringen.

**Vertragliche Regelungen: Ausschlussfristen/Verfallfristen**

Über die gesetzlichen Regelungen hinaus **können** Vertragsparteien **vereinbaren**, dass Ansprüche nur innerhalb bestimmter Fristen geltend gemacht werden können.

**Rechtsfolge:** sind Ausschlussfristen vereinbart und die Fristen abgelaufen, ohne dass die Ansprüche in der jeweils vereinbarten Form verfolgt wurden, sind die Ansprüche **endgültig verfallen**. Es ist auch nicht mehr möglich, nachträglich mit verfallenen Ansprüchen gegenüber anderen gegnerischen Ansprüchen aufzurechnen (keine Anwendung von § 215 BGB analog).

Derartige Regelungen, von denen insbesondere im Arbeitsrecht Gebrauch gemacht wird, werden als **Ausschlussfristen** (oder: **Verfallfristen**) bezeichnet, die entsprechenden vertraglichen Regelungen als Ausschlussklauseln, Verfallklauseln oder als Verwirkungsklauseln.



## 1. Notwendig: Vereinbarung der Ausschlussfrist-Klausel

Eine derartige Vereinbarung kann zu Stande kommen, ohne dass dies dem Arbeitnehmer bewusst ist, denn Ausschlussfristen sind in vielen **Tarifverträgen** enthalten und in manchen **Betriebsvereinbarungen**. Eine leichtere Kenntnis hat der Arbeitnehmer von einer derartigen Klausel, wenn sie in seinem **einzelnen Arbeitsvertrag** enthalten ist.

Da es sich um eine vertraglich vereinbarte Regelung handelt, die Teil des „Gesamtpakets Arbeitsvertrag“ ist, hat das Arbeitsgericht eine Ausschlussfrist, die wirksam vereinbart wurde, in jedem Falle zu beachten. Es ist also noch nicht einmal notwendig, dass sich die Gegenseite im Prozess auf diese Frist beruft.

Deswegen ist es besonders **wichtig**, dass man diese Regelungen **kennt**, um **rechtzeitig** – vor Eintritt des Fristablaufs - handeln zu können und einen Rechtsverlust zu vermeiden. Jeder Arbeitnehmer sollte deswegen prüfen, welche Regelungen für sein Arbeitsverhältnis gelten, insbesondere: ob ein Tarifvertrag gilt (welcher? Mit welchen inhaltlichen Regelungen?) oder auch den Betriebsrat fragen, welche Regelungen in Betriebsvereinbarungen enthalten sind.

## 2. Gestufte Fristenregelungen – notwendige Unterbrechungshandlungen

### einstufige Ausschlussfrist:

In einem derartigen Fall sieht die Klausel vor, dass Ansprüche innerhalb einer bestimmten Frist (zum Beispiel drei Monate) gegenüber der anderen Vertragspartei **geltend gemacht** werden müssen, anderenfalls sind sie verfallen. Oft ist geregelt, dass der Anspruch **schriftlich** verfolgt werden muss. Zur Unterbrechung genügt es hier, den präzise nach Grund (z. B. „Überstundenzuschlag für Monat Mai“) bezeichneten und der Höhe nach so weit möglich sorgfältig berechneten Anspruch der anderen Seite schriftlich mitzuteilen. Dabei ist natürlich wichtig, ein **Beweismittel für den Zugang** dieses Schreibens zu erhalten (entweder: Quittungsvermerk des Empfängers auf einer Kopie des Schreibens oder Zustellung durch einen zuverlässigen Boten, der den Inhalt des Schreibens kennt, oder Zustellung per Einschreiben mit Rückschein oder Zustellung per Gerichtsvollzieher).

### zweistufige Ausschlussfrist:

Häufig ist vorgesehen, dass der Anspruchsteller nach der (rechtzeitigen!) Geltendmachung der 1. Stufe nach Ablauf einer bestimmten Frist oder bei Weigerung des Schuldners, zu zahlen, innerhalb einer bestimmten Frist Klage zu erheben hat.

Sofern diese Regelung wirksam ist, ist **rechtzeitige Klageerhebung** zum Arbeitsgericht notwendig. Wird die Klage nicht rechtzeitig erhoben, greift die zweite Stufe der Ausschlussfristregelung: der Anspruch kann nicht mehr verfolgt werden.



### 3. Unwirksamkeit der Ausschlussfrist-Regelung

In jedem Einzelfall ist zu prüfen, ob die Ausschlussfrist tatsächlich für diesen Einzelfall wirksam ist.

#### 3.1. AGB-Kontrolle

Arbeitsverträge sind häufig vom Arbeitgeber vorformuliert und daher anzusehen wie allgemeine Geschäftsbedingungen des Arbeitgebers. Durch die Schuldrechtsreform wurde das Gesetz über die allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGBG) in das BGB (§§ 305 folgende) integriert; außerdem wurde gesetzlich definiert, dass bei der Anwendung dieser Vorschriften die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten angemessen zu berücksichtigen seien, § 310 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 BGB.

Auch Ausschlussfristen können derartige vorformulierte Klauseln sein.

##### 3.1.1. Ausschlussfrist in normativ geltendem Tarifvertrag

(Mehr zum Thema „Tarifvertrag“ unter dem entsprechenden Stichwort)

Befindet sich die zu kontrollierende Fristenregelung in einem **Tarifvertrag**, der kraft **Tarifbindung** (§ 4 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz) oder **Allgemeinverbindlicherklärung** (§ 5 Tarifvertragsgesetz) gilt, so unterliegen diese Ausschlussfristen gem. § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB nicht der AGB-Kontrolle.

**Diese Ausschlussfristen sind wirksam**, gleichgültig, welcher Regelungsinhalt sich darin befindet. Die rechtliche Begründung: diese Bedingungen sind auf der Basis der Tarifautonomie zwischen den Tarifvertragsparteien ausgehandelt.

##### 3.1.2. Ausschlussfrist in einschlägigem Tarifvertrag, Globalverweisung

Wird in einem Arbeitsvertrag pauschal auf einen einschlägigen Tarifvertrag derselben Branche Bezug genommen, der insgesamt (global) in Bezug genommen wird, so ist eine Inhaltskontrolle gleichfalls entbehrlich, § 310 Abs. 4 Satz 3 i. V. m. § 7 Abs. 3 BGB.

Auch die in diesem Tarifvertrag enthaltenen **Ausschlussfristen** sind also unproblematisch **wirksam**.



### 3.1.3. Ausschlussfrist in fachlich oder räumlich nicht einschlägigem Tarifvertrag

Wird in einem Arbeitsvertrag global Bezug genommen auf einen Tarifvertrag einer anderen Branche oder eines anderen Flächenlandes, so liegen diesem Tarifvertrag andere Rahmenbedingungen zu Grunde als dem entsprechenden Einzel-Arbeitsverhältnis. Die Angemessenheit der in Bezug genommenen Regelungen kann deswegen nicht mehr einfach vermutet werden.

Die Regelungen dieses Tarifvertrages unterliegen der Inhaltskontrolle.

Das Ergebnis dieser **Inhaltskontrolle könnte** sein, dass eine derartige **Ausschlussfrist unwirksam** ist.

### 3.1.4. Ausschlussfrist in Tarifvertrag, der nur zum Teil in Bezug genommen wurde

Wenn aus einem Tarifvertrag nur einzelne Elemente in Bezug genommen werden (z. B. gerade die Regelungsausschlussfristen), dann ist damit der Kompromisscharakter eines Tarifvertrages als ausgewogenem Gesamtpaket nachhaltig gestört.

Derartige Regelungen unterliegen also unproblematisch der AGB-Kontrolle gemäß den §§ 305 ff BGB.

Das Ergebnis dieser **Inhaltskontrolle könnte** sein, dass eine derartige **Ausschlussfrist unwirksam** ist.

### 3.1.5. Ausschlussfrist nur im Einzel-Arbeitsvertrag

Die Regelungen im Einzel-Arbeitsvertrag, den der Arbeitgeber als Formularvertrag aufgestellt hat, unterliegen unproblematisch **vollständig der AGB-Kontrolle** gemäß den §§ 305 ff BGB.

Grundsätzlich wird man im ersten Schritt die Wirksamkeit der Klausel insgesamt zu prüfen haben, insbesondere dann, wenn eine Ausschlussfrist an einer **versteckten Stelle** oder unter einer **überraschenden Überschrift** im Vertragsformular untergebracht wurde, sodass der Arbeitnehmer damit nicht zu rechnen brauchte.

Sieht der Vertrag nur eine **einseitige Ausschlussfrist** zu Lasten des Arbeitnehmers vor, könnte diese unangemessen sein im Sinne des § 307 Abs. 1 BGB.

Bei einstufigen Ausschlussfristen wird man außerdem die **Dauer bzw. Kürze der Frist** zu prüfen haben, § 307 BGB.



### 3.2. fehlende Hinweise des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist durch das Nachweisgesetz verpflichtet, dem Arbeitnehmer die wesentlichen Regelungen des Vertragsverhältnisses mitzuteilen. Dazugehört gemäß § 2 Abs. 1 Ziff. 10 des Gesetzes auch ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf den Tarifvertrag sowie Betriebsvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind. Ein besonderer Hinweis auf die Ausschlussfrist im Tarifvertrag wird allerdings **nicht** geschuldet.

Unterlässt ein Arbeitgeber den allgemeinen Hinweis auf die Geltung des Tarifvertrages, so kann er sich nach der Rechtsprechung später im Streitfall nicht auf eine Ausschlussfrist berufen, die im einschlägigen Tarifvertrag enthalten ist.

### 4. Durch die Klausel wirksam ausgeschlossene Ansprüche

Wenn die Ausschlussfrist-Regelung wirksam vereinbart wurde und die Gläubiger-Partei ihre Ansprüche nicht gemäß dieser Regelung rechtzeitig geltend gemacht hat, sind **die davon erfassten** Ansprüche **ausgeschlossen**.

Welche Ansprüche im Einzelnen erfasst (= ausgeschlossen) sind, ergibt sich jeweils aus der einzelnen vertraglichen (tarifvertraglichen) Regelung. Diese gilt es also, sehr sorgfältig zu lesen.

Je nach Ausgestaltung der Regelung im Einzelfall können durch die Ausschlussfrist

- nur vertragliche Ansprüche (z. B. auf Gehalt, Überstundenzuschläge, Gratifikationen)
- oder auch gesetzliche Ansprüche (z. B. Schadensersatzansprüche, Schmerzensgeldansprüche des Mobbingopfers)

blockiert sein. Häufig werden sich Ausschlussfristen demnach zu Lasten der Arbeitnehmer auswirken, denkbar sind aber auch Situationen zu Lasten des Arbeitgebers, insbesondere bei Schadensersatzansprüchen gegen den Arbeitnehmer.

Bei entsprechender Regelung im Tarifvertrag oder einzelnen Arbeitsvertrag kann durch die Ausschlussfrist nach deren Ablauf auch ein Anspruch blockiert sein, der ansonsten gesetzlich unverzichtbar ist (Beispiel: Anspruch auf Urlaubsabgeltung oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall).



## 5. Sonderfall: Abrechnung und Ausschlussfrist

Wenn eine Abrechnung des Arbeitgebers **notwendig** ist, um den ausgezahlten Betrag überprüfen zu können und ohne Abrechnung Überprüfung unmöglich oder unzumutbar ist: nach der Rechtsprechung des BAG läuft die **Ausschlussfrist erst ab Erteilung der Abrechnung**.

Wenn der Anspruch des Arbeitnehmers auf Erteilung einer Abrechnung durch Fristablauf verfallen ist: **mit dem Ablauf** der Verfallfrist für die Erteilung der *Abrechnung* **beginnt der Lauf der neuen Verfallfrist** für die Geltendmachung des *Zahlungsanspruches*.

Wenn der Arbeitgeber die Forderung **anerkannt** hat, z.B. in einer Abrechnung: keine Geltendmachung der Forderung mehr notwendig, Ausschlussfrist greift nicht mehr ein.