

Ausschluss-/Verfallklauseln

Ausschluss- oder Verfallklauseln können in Arbeitsverträgen Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen enthalten sein. Sie legen Fristen fest, binnen derer Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend zu machen sind und bestimmen, dass die Fristversäumnis die Ansprüchen entfallen lässt.

Ausschlussklauseln können **einstufig** oder **mehrstufig** formuliert sein. So kann eine Ausschlussklausel in einer ersten Stufe vorsehen, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer bestimmten Frist gegenüber dem Vertragspartner schriftlich geltend zu machen sind (außergerichtliche Stufe). In einer zweiten Stufe kann sodann zusätzlich festgeschrieben sein, dass der Berechtigte seinen Anspruch innerhalb einer weiteren Frist einzuklagen hat, wenn der andere Vertragspartner den Anspruch trotz außergerichtlicher Geltendmachung nicht erfüllt, den Anspruch bestreitet oder überhaupt nicht reagiert (gerichtliche Stufe). In beiden Fällen soll die Fristversäumnis jeweils zum Wegfall des Anspruchs führen.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sind Ausschlussfristen, welche in vorformulierten Arbeitsverträgen enthalten und kürzer als drei Monate sind, unwirksam. Sie sind mit wesentlichen Grundgedanken des gesetzlichen Verjährungsrechts nicht vereinbar und benachteiligen den Arbeitnehmer entsprechend unangemessen entgegen den Geboten von Treu und Glauben. Bei mehrstufigen Ausschlussklauseln ist dies für jede Stufe jeweils gesondert zu prüfen.

Arbeitsvertragliche Ausschlussfristen können auch deshalb unwirksam sein, weil sie ohne besonderen Hinweis im Arbeitsvertrag aufgenommen oder unter einer falschen oder missverständlichen Überschrift in den Arbeitsvertrag eingeordnet sind.

Tarifvertragliche Ausschlussfristen laufen unabhängig davon, ob sie den Parteien bekannt sind oder nicht. Zudem dürfen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen kürzere Ausschlussfristen als drei Monate zulässig vereinbart werden.

Ausschlussfristen für die Geltendmachung von Mindestlöhnen nach § 9 Arbeitnehmerentsendegesetz können ausschließlich nur in einem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag rechtswirksam vereinbart werden, wobei hier die Frist mindestens sechs Monate betragen muss.