ARBEITSRECHT

JULI 2018

Aktuelles zu Ausschlussfristen

Grundsätzlich regeln arbeitsrechtliche Ausschlussfristen den Zeitraum, in dem Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis angezeigt beziehungsweise eingeklagt werden müssen. Sobald die Ausschlussfrist abgelaufen ist, ist der Anspruch verfallen und kann in der Regel nicht mehr erfolgreich eingeklagt werden. Der Unterschied zur Verjährung besteht darin, dass die Einrede der Verjährung von der betroffenen Person erhoben werden muss, wohingegen arbeitsrechtliche Ausschlussfristen auch ohne Berufung auf diese und sogar ohne Kenntnis von diesen den jeweiligen Anspruch verfallen lassen.

Es ist zu unterscheiden zwischen gesetzlichen und vertraglichen Ausschlussfristen. Die im Arbeitsrecht relevanteste gesetzliche Ausschlussfrist ist die dreiwöchige Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage aus § 4 KSchG. Vertragliche Ausschlussfristen finden sich in der Regel im Arbeits- oder Tarifvertrag.

Aufgrund von Ausschlussfristen können Ansprüche aller Art, die Arbeitnehmer und Arbeitgeber gegeneinander haben, insbesondere Vergütungsansprüche, ersatzlos verloren gehen. Auch der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung kann als reiner Geldanspruch Ausschlussfristen unterliegen. Dies gilt sowohl für tarifvertragliche Ausschlussfristen als auch für Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen.

1. Arbeitsvertragliche Ausschlussfristen

Arbeitsvertragliche Ausschlussfristenregelungen sind in der Regel als Allgemeine Geschäftsbedingungen nach § 305 Abs. 1 S. 1 und S. 2 BGB einzustufen. Dabei ist zunächst zu überprüfen, ob die Klausel Vertragsbestandteil geworden ist oder nach den §§ 305 bis 310 BGB unwirksam ist. Die Klausel darf nicht überraschend im Sinne des § 305 c Abs. 1 BGB sein, wobei festzustellen ist, dass eine Vereinbarung von Ausschlussfristen der weitverbreiteten Übung im Arbeitsleben entspricht und - sofern sie sich nicht bewusst im Arbeitsvertrag versteckt befindet - auch nicht überraschend ist. Die Geltendmachung muss seit der Änderung des § 309 Nr. 13 b) BGB in Textform statt wie zuvor in Schriftform möglich sein. Damit wird die Frist auch durch eine entsprechende E-Mail gewahrt.

Darüber hinaus darf die Klausel den Vertragspartner des Verwenders, also üblicherweise den Arbeitnehmer, nicht entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Hierbei bestehen in AGB-rechtlicher Hinsicht keine durchgreifenden Bedenken gegen eine Verfallfrist zur Geltendmachung innerhalb eines Zeitraums von 3 Monaten. Die Klausel darf darüber hinaus nicht nach § 307 Abs. 1 S. 2 BGB intransparent sein.

a) Verstoß gegen das Transparenzgebot

Mit Einführung des Mindestlohngesetzes mit Wirkung eines Anspruchs auf gesetzlichen Mindestlohn seit dem 01.01.2015 entbrannte unter Juristen ein Streit darüber, wie sich Ausschlussfristen, die den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn mit einbeziehen, auswirken. Dies hat den Hintergrund, dass bei Einbeziehung des Anspruchs auf den gesetzlichen Mindestlohn die Ausschlussfrist dann gegen § 3 S. 1 MiLoG verstoßen würde, der besagt, dass Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten und seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, insoweit unwirksam sind.

Dabei wurde zum Teil vertreten, dass dieser Verstoß nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen zur Gesamtunwirksamkeit der Verfallklausel nach § 306 BGB führen müsse. Zu beachten ist hierbei, dass der Anspruch auf einen gesetzlichen Mindestlohn erst ab dem 01.01.2015 besteht, sodass unstreitig AGB-rechtliche Auswirkungen auf eine Ausschlussklausel bei Arbeitsverhältnissen, die mit Ablauf des Dezember 2014 rechtlich beendet waren, ausgeschlossen sind.

b) Aktuelle Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts

Mit zwei Urteilen vom 20.06.2018 (Az. 5 AZR 262/17 und 5 AZR 377/17) hat sich das BAG mit den Anforderungen an die Wirksamkeit von Ausschlussfristen befasst. Eine komplette Beseitigung der rechtlichen Unsicherheiten wurde damit allerdings nicht erreicht. Aufgrund der kontrovers diskutierten Problematik waren die beiden Entscheidungen mit Spannung erwartet worden. Geklagt hatten zwei Arbeitnehmer, deren Arbeitgeber ihnen Ansprüche unter Verweis auf die Ausschlussfristenregelungen versagten. Dabei nahmen beide Klauseln den Mindestlohnanspruch nicht ausdrücklich aus. In einem der beiden Fälle befanden sich die Ausschlussfristen in einem in Bezug genommenen Tarifvertrag, im anderen unmittelbar im Arbeitsvertrag, sodass sich das BAG mit beiden Varianten zu befassen hatte.

Im Ergebnis entschied das BAG, dass eine Ausschlussfrist, gleich ob tariflich oder arbeitsvertraglich, nach § 3 S. 1 MiLoG unwirksam ist, soweit sie den gesetzlichen Mindestlohn erfasst und nicht ausdrücklich ausnimmt.

Dem Arbeitnehmer müsse der Mindestlohn als untere Grenze des zu zahlenden Entgelts erhalten bleiben. Dabei gebiete es der Schutzzweck des § 3 S. 1 MiLoG, nach Maßgabe dieser Norm auch einen Entgeltfortzahlungsanspruch für die Zeit der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit aus § 3 Abs. 1 i. V. m. § 4 Abs. 1 EntgFG in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns entsprechend zu sichern.

Dies müsse zwingend zur Folge haben, dass Vereinbarungen, welche die Geltendmachung des (fortzuzahlenden) Mindestlohns im Sinne des § 3 S. 1 MiLoG beschränken, insoweit unwirksam sind. Zu solchen Vereinbarungen gehören sowohl tarifliche Ausschlussfristen, als auch arbeitsvertragliche Ausschlussfristen. Daran ändert sich auch nichts hinsichtlich der Tatsache, dass Tarifregelungen gemäß § 310 Abs. 4 S. 1 BGB keiner Transparenzkontrolle unterliegen. Jedoch hat die Frage, ob es sich um einen Arbeitsvertrag oder einen Tarifvertrag handelt, Auswirkungen auf die Rechtsfolge der Unwirksamkeit.

Für Tarifverträge gilt Folgendes: Hinsichtlich einer Lohnforderung, ebenso wie bei einer Forderung auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, führt dies dazu, dass im Umfang des gesetzlichen Mindestlohns ein Anspruch auch nach Ende der Ausschlussfrist weiterhin besteht, bezüglich des den gesetzlichen Mindestlohn übersteigenden Anteils ein Anspruch jedoch nicht gegeben ist. Hierbei hat der 5. Senat eine geltungserhaltende Reduktion der Klausel vorgenommen, sodass nur die Mindestlohnansprüche von der Ausschlussfrist ausgenommen werden, jedoch nicht die ganze Ausschlussklausel unwirksam ist.

Da tarifvertragliche Regelungen nicht der AGB-Kontrolle unterliegen, werden diese anders behandelt als arbeitsvertragliche Klauseln. Dies muss im Umkehrschluss - auch wenn sich das BAG hierzu nicht geäußert hat - zur Folge haben, dass eine geltungserhaltende Reduktion aufgrund des Verstoßes gegen § 3 S. 1 MiLoG in arbeitsvertraglichen Regelungen im Rahmen von Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht erfolgen kann und insofern eine Gesamtunwirksamkeit der Klausel anzunehmen ist.

Arbeitgeber sollten daher in ihren Ausschlussfristenregelungen eine ausdrückliche Ausnahme für unverzichtbare Ansprüche wie die auf den gesetzlichen Mindestlohn aufnehmen, um einer Unwirksamkeit der gesamten Klausel zu entgehen.

2. Hemmung der Ausschlussfrist

Während das BAG im Falle der tarifvertraglichen Regelungen zu einem eindeutigen Ergebnis hinsichtlich der Wirksamkeit der Ausschlussfristenklausel gekommen ist, kam es im Fall der arbeitsvertraglichen Regelungen in Form von Allgemeinen Geschäftsbedingungen auf die Wirksamkeit aufgrund der Hemmung der Frist bereits nicht mehr an.

Hierbei entschied das BAG, dass die Ausschlussfrist in entsprechender Anwendung des § 203 S. 1 BGB gehemmt ist, solange die Parteien vorgerichtliche Vergleichsverhandlungen führen. Der Zeitraum, während die Vergleichsverhandlungen andauern, wird entsprechend § 209 BGB in die Ausschlussfristen nicht mit eingerechnet. Soweit daher von beiden Seiten aus eine einvernehmliche Lösung angestrebt wird und tatsächliche Vergleichsverhandlungen andauern, auch wenn diese erfolglos bleiben, ist die Ausschlussfrist daher gehemmt. Anders als bei der Verjährung findet § 203 S. 2 BGB, der bestimmt, dass die Verjährung frühestens drei Monate nach dem Ende der Hemmung eintritt, auf arbeitsvertragliche Ausschlussfristen hingegen keine entsprechende Anwendung.

3. Fristwahrung in tariflichen Ausschlussfristen

Eine weitere Besonderheit in tarifvertraglichen Ausschlussfristen ergibt sich bei der Fristwahrung. Dabei hatte das BAG bereits im Jahr 2016 entschieden, dass eine Ausschlussfrist des TVöD nicht dadurch gewahrt wird, dass die Ansprüche vor Ablauf der Frist beim Arbeitsgericht eingegangen sind. Vielmehr komme es auf den rechtzeitigen Zugang beim Anspruchsgegner an.

Zivilrechtliche Ansprüche unterliegen hinsichtlich ihrer Fristwahrung dem § 167 ZPO. Wenn eine Klage bei Gericht eingereicht wird, erfährt der Beklagte hiervon zunächst erst einmal nichts. Das Gericht fordert in der Regel zunächst schriftlich einen Gerichtskostenvorschuss vom Kläger an. Wenn der Kläger diesen bezahlt hat und der Betrag dann auf dem Konto der Gerichtskasse eingegangen ist, wird anschließend dem Beklagten die Klage zugestellt. § 167 ZPO dehnt daher die maßgebliche Frist vom Eingang der Klage bei Gericht bis zur späteren Zustellung der Klage beim Beklagten aus.

Das BAG bleibt aber bei seiner Rechtsprechung, dass § 167 ZPO für Ausschlussfristen im Arbeitsrecht nicht anwendbar ist, da es sich hierbei üblicherweise um außergerichtliche Fristen handelt. Um die Frist zu wahren, musste das Gericht nicht zwingend in Anspruch genommen werden.

Carsten Ullrich
Rechtsanwalt | Fachanwalt für Arbeitsrecht

Telefon +49 (0)351 424 73 9-11
Telefax +49 (0)351 424 73 9-60

E-Mail ullrich@ullrich-rechtsanwaelte.de
Internet www.ullrich-rechtsanwaelte.de