

ACHTUNG ARBEITNEHMER/ARBEITGEBER

+++Klausel verkürzt Verfallsfrist von drei Jahre auf drei Monaten+++

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verjähren spätestens nach drei Jahren oder nach drei Monaten. Grundsätzlich gelten nach § 195 BGB drei Jahren, in denen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber Ansprüche gegenseitig geltend gemacht werden können.

+++Klausel muss vereinbart sein+++

Die Verjährung beginnt jedoch erst mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist und der Gläubiger Kenntnis von diesen hat. Die Arbeitsvertragsparteien können jedoch im Arbeitsvertrag vereinbaren, dass die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis in einer weit verkürzten Zeit (meist innerhalb von drei Monaten ab Fälligkeit) geltend zu machen sind.

+++Einschränkung macht Sinn+++

Der Sinn und Zweck dieser verkürzten Verfallfrist, die vom Gericht von Amts wegen zu beachten ist, besteht darin, dass die Arbeitsvertragsparteien keine langen Rechtsstreitigkeiten über Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis führen sollen. Die Arbeitsvertragsparteien sollen zur zeitnahen Geltendmachung ihrer Ansprüche veranlasst werden, damit schnellstmöglich Klarheit über das Bestehen oder Nichtbestehen der Rechte herbeigeführt und Rechtsfrieden geschaffen wird.

Diese kurze Verfallfrist oder auch Ausschlussfrist genannt, ist sowohl für Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber entscheidend. Die wenigsten Mandanten haben genau diese verkürzte Frist vor Augen, wenn sie Ansprüche gegen die andere Vertragspartei herleiten wollen.

+++Achtung, auch Vorbehalte rechtlich prüfen+++

Es existieren eine Vielzahl von Arbeitsverträgen, die zwar eine solche Ausschlussklausel enthalten, die jedoch aufgrund falscher Formulierung nicht wirksam ist. Deshalb führt der geübte Blick eines im Arbeitsrecht spezialisierten Rechtsanwalts zuallererst in den Arbeitsvertrag auf der Suche nach einer solchen Klausel. Denn: die kurzen Ausschlussklauseln müssen zwischen den Arbeitsvertragsparteien vereinbart werden. Wenn es eine solche Ausschlussklausel im Arbeitsvertrag nicht gibt und auch kein Tarifvertrag anwendbar ist, der eine solche Klausel enthält, dann gilt wieder die ganz normale regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren, § 195 BGB.

Sofern eine solche Klausel im Arbeitsvertrag existiert, prüft der spezialisierte Rechtsanwalt, ob diese Ausschlussklausel auch wirksam ist. Denn auch solche Klauseln unterliegen der AGB-Prüfung.