

Achtung bei Vorliegen einer Ausschlussfrist im Arbeitsvertrag – Anmerkung zu Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 17.04.2019, 5 AZR 331/18

I.

Aus einem Arbeitsvertrag können sich für Arbeitnehmer und auch Arbeitgeber eine Fülle von Ansprüchen ergeben. Für den Arbeitnehmer ist der Lohnzahlungsanspruch der wichtigste, aber auch Ansprüche auf Prämien können bestehen. Für Arbeitgeber kommen Schadensersatzansprüche in Betracht, wenn der Arbeitnehmer Materialien des Arbeitgebers beschädigt. In vielen Arbeitsverträgen finden sich Regelungen, dass Ansprüche binnen bestimmter Fristen geltend gemacht werden müssen und bei Nichtbeachtung der Frist der Anspruch entfällt (sog. Ausschlussfristen oder Ausschlussklauseln). In der besprochenen Entscheidung stellt das BAG klar, welche Anforderungen erfüllt sein müssen, damit die Ausschlussfrist gewahrt wird.

II.

Kläger und Beklagte waren durch einen Arbeitsvertrag miteinander verbunden. Dieser sah vor, dass der Kläger jährlich eine leistungsabhängige Prämie in Höhe von EUR 15.000,00 erhalten sollte. Diese Prämie sollte jeweils zum 31.03. des Folgejahres ausgezahlt werden. Weiter war in dem Arbeitsvertrag vorgesehen, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich und bei Ablehnung oder zweiwöchigen Schweigen der anderen Partei innerhalb von weiteren drei Monaten gerichtlich geltend zu machen waren. Für die Jahre 2014 und 2015 erhielt der Kläger keine Prämien mehr. Im November 2015 ließ der Kläger der Beklagten zur Vorbereitung auf ein gemeinsames Gespräch eine Liste von Themen zu kommen, hierunter auch die Prämienansprüche für die Jahre 2014 und 2015. Zu einer Einigung kam die Parteien nicht. Im Februar 2017 erhob der Kläger Zahlungsklage bezüglich der Prämien für 2014 und 2015. Die Klage hatte in allen Instanzen keinen Erfolg, da die Prämienansprüche wegen Nichteinhaltung der Frist aus der ersten Stufe der Ausschlussklausel entfallen waren. Zur Wahrung der Frist aus der ersten Stufe hätte der Kläger eine unmissverständliche Aufforderung zur Füllung des hinreichend deutlich bezeichneten Anspruchs aussprechen müssen.

III.

1.

In vielen Arbeitsverträgen finden sich sog. Ausschlussfristen. Diese sollen dazu dienen, dass beide Seiten möglichst schnell Rechtssicherheit darüber haben, ob aus dem Arbeitsvertrag noch Forderungen kommen können. Bei diesen Ausschlussfristen gibt es mehrere Varianten:

- einstufige Fristen
- zweistufige Fristen
- Fristen bei denen der Fristbeginn an das Ende des Arbeitsverhältnisses anknüpft und
- Fristen bei denen der Fristbeginn an die Fälligkeit des jeweiligen Anspruchs angeknüpft wird.

Die Frist zur Geltendmachung des Anspruchs muss mindestens drei Monate betragen, längere Fristen finden sich in der Praxis selten.

Um die jeweils gültige Ausschlussfrist zu beachten, ist es wichtig, den Arbeitsvertrag genau zu prüfen und im Zweifel einen Anwalt zu befragen (s. zu weiteren Einzelheiten meinen Beitrag „[Vorgerichtliche Vergleichsverhandlungen hemmen auch arbeitsvertragliche Ausschlussfristen](#)“).

2.

Das BAG hat in der besprochenen Entscheidung klargestellt, dass die bei der ersten Stufe einzuhaltende Frist eine absolute Frist ist und insbesondere durch Verhandlungen o.ä. nicht beeinflusst wird. In der besprochenen Entscheidung war die Prämienzahlung für 2014 am 31.03.2015 fällig. Der Kläger hätte daher bis 30.06.2015 den Prämienanspruch für 2014 schriftlich geltend machen müssen. Eine Verlängerung dieser Frist durch Verhandlungen o.ä. ist nach der Rechtsprechung des BAG nicht möglich.

3.

In der Praxis war bislang nicht geklärt, wie genau die Geltendmachung aussehen muss. Nun steht durch die Entscheidung des BAG fest, dass es zwar nicht unbedingt notwendig ist, den Anspruch bereits genau der Höhe nach zu beziffern (Beispiel: Ich mache EUR 5.000,00 für die Prämie 2014 geltend.“). Es muß aber der Anspruch hinreichend deutlich bezeichnet werden und eine unmissverständliche Aufforderung zur Erfüllung erfolgen. In der besprochenen Entscheidung hätte daher eine Formulierung wie „Bitte zahlen Sie binnen zwei Wochen den Prämienanspruch für 2014 aus“ erfolgen müssen.

4.

In der besprochenen Entscheidung war noch eine zweite Stufe in der Ausschlussklausel enthalten, bei Ablehnung oder einem zweiwöchigen Schweigen hätte innerhalb von drei weiteren Monaten die Forderung gerichtlich geltend gemacht werden müssen. Hierzu hat das BAG nochmals bestätigt, dass auf diese zweite Stufe dieselben Grundsätze Anwendung finden wie bei der Verjährungshemmung durch Verhandlungen. Durch Verhandlungen wird daher der Verlauf dieser zweiten Frist gestoppt.

Gefährlich dabei ist, dass nach der Rechtsprechung des BAG anders als bei der Verjährungshemmung bei Verhandlungen sich an das Ende der Verhandlungen keine dreimonatige Übergangsfrist anschließt, bevor die Ausschlussfrist wieder zu laufen beginnt. Vielmehr soll die Ausschlussfrist sofort mit dem Ende der Vergleichsverhandlungen wiederbeginnen. Daher ist es wichtig, hier wachsam zu sein und nach Ende von Verhandlungen unmittelbar zu agieren (s. auch meinen Beitrag „Vorgerichtliche Vergleichsverhandlungen hemmen auch arbeitsvertragliche Ausschlussfristen“).

IV.

Um die erste Stufe von arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen einzuhalten ist eine unmissverständliche Aufforderung zur Erfüllung eines hinreichend deutlich bezeichneten Anspruchs notwendig. Sowohl für Arbeitnehmer, aber auch für Arbeitgeber bedeutet dies, dass an die Geltendmachung des Anspruchs Sorgfalt anzuwenden ist um zu verhindern, dass die Anspruchsgeltendmachung hieran scheitert. Um hier keine Fehler zu machen ist anwaltliche Beratung empfehlenswert. Hierfür stehe ich gerne zur Verfügung.

Diese Ausführungen stellen eine erste Information dar, die zum Zeitpunkt der Erstveröffentlichung aktuell war. Die Rechtslage kann sich seitdem geändert haben. Die Ausführungen können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen.