

Ausgelaufene Arbeitsverträge können für Betriebe teuer werden

Kurze Ausschlussfristen sorgen nicht immer für Rechtssicherheit. Schon kleinste Formulierungsfehler machen die Klauseln unwirksam.

Urlaub, Gratifikationen oder Gewinnbeteiligungen – kaum ein Vertrag bietet so viele Reibungspunkte wie der zwischen Chef und Arbeitnehmer. Um wenigstens Ruhe zu haben, wenn sich die Wege der Parteien wieder trennen, enthalten die meisten Kontrakte Ausschlussfristen. Sie markieren das Verfallsdatum für sämtliche Ansprüche aus der Anstellung. „Mitarbeiter, die es versäumen, innerhalb dieser Frist auf die Auszahlung noch ausstehenden Lohnes, Resturlaubs oder ihrer Gewinnbeteiligung zu pochen, verlieren ihre Ansprüche, lange bevor diese nach den Vorschriften des BGB verjähren“, erläutert Randhir Dindoyal, Rechtsanwalt aus München. Voraussetzung ist jedoch, dass die Klausel der richterlichen

Kontrolle standhält – und das ist längst nicht immer der Fall.

Seit der Schuldrechtsreform des Jahres 2002 sind der Gestaltungsfreiheit der Arbeitgeber enge Grenzen gesetzt: Arbeitsverträge unterliegen seit der Novelle der Kontrolle von allgemeinen Geschäftsbedingungen und dürfen den Mitarbeiter nicht unangemessen benachteiligen.

Viele Klauseln scheitern schon aus formellen Gründen. „Der Vertrag sollte die Ausschlussfrist explizit als solche benennen und in einem eigenen Paragraphen regeln“, sagt Michael Kliemt, Partner der Kanzlei Kliemt und Vollstätt in Düsseldorf. „Wer die Frist einfach in die Schlussbestimmungen aufnimmt, riskiert, dass die Gerichte dies als Intransparenz be-

werten und die Klausel kippen.“ Auch inhaltlich müssen sich Unternehmen Beschränkungen gefallen lassen. Zwar billigt das Bundesarbeitsgericht (BAG) grundsätzlich auch zweistufige Ausschlussfristen; in dieser Gestaltung hat der Arbeitnehmer nicht nur zeitnah bei seinem Chef vorzusprechen, sondern muss auch rechtzeitig vor Gericht ziehen. Allerdings machen die Richter eine wichtige Einschränkung: Fristen unter drei Monaten erklären sie für unzulässig (BAG 5 AZR 572/04). „In solchen Fällen lebt die gesetzliche Regelung wieder auf“, warnt Anwalt Dindoyal. „Die Verjährung läuft dann drei volle Jahre.“

Für die Unternehmenspraxis bedeutet dieser Urteilsspruch viel Ar-

beit. Es gilt, alle Altverträge nach unzulässigen Fristen zu durchforsten und diese so schnell wie möglich den neuen Maßstäben anzupassen. „Dass die Altverträge aus einer Zeit stammen, in der kürzere Fristen zulässig waren, hilft den Unternehmen nicht weiter“, so Fachanwalt Kliemt. „Wer ausschließen will, dass ihn ein ehemaliger Mitarbeiter noch Jahre nach seinem Weggang zur Kasse bittet, muss seine Verträge auf den Stand der Rechtsprechung bringen.“

Bei dieser Gelegenheit sollte auch die jüngste Vorgabe des BAG einfließen. Danach sind Ausschlussfristen unabhängig von ihrer Länge unwirksam, wenn deren Beginn allein auf das Ende des Arbeitsverhältnisses und nicht auf die Fälligkeit des An-

spruches abstellt. (BAG 5 AZR 511/05). Die Fälligkeit ist der Zeitpunkt, in dem der scheidende Mitarbeiter seine Ansprüche annähernd beziffern kann.

Wenn also ein Arbeitnehmer, dessen Vertrag eine Gewinnbeteiligung verspricht, zum ersten September ausscheidet, die Gewinnermittlung aber erst im Januar des Folgejahres abgeschlossen ist, sind seine Ansprüche auch erst dann fällig. Die Folge: Die Dreimonatsfrist beginnt erst vier Monate nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Hat ein Unternehmen seine Verträge nicht an dieses Erfordernis angepasst, muss es damit rechnen, dass seine ehemaligen Mitarbeiter auch in den Folgejahren noch Geld von ihm verlangen. ges