

Arbeitsrechtliche Verfallklauseln Arbeitnehmer sollten Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis zügig geltend machen

Es ist eine typische Situation aus der arbeitsrechtlichen Beratungspraxis: Ein schon länger dauerndes Arbeitsverhältnis wird aufgrund einer arbeitgeberseitigen Kündigung beendet. Dies nimmt der Arbeitnehmer zum Anlass, eine generelle Abrechnung vorzunehmen. Er besinnt sich darauf, dass er noch 70 Urlaubstage zu erhalten hat, ferner sind noch 230 Überstunden abzugelten und schließlich fehlen auch noch Urlaubssondergratifikationen für die vergangenen beiden Jahre.

Der Urlaub ist grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr zu gewähren und zu nehmen. Eine Übertragung in das nächste Kalenderjahr ist nur möglich, wenn dringende betriebliche oder aber in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies erfordern. Für den Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden. Ansonsten ist er grundsätzlich verfallen. Auch bei den Überstunden hat der Arbeitnehmer einen schweren Stand. Er muss nämlich für jede einzelne Überstunde nachweisen, wann konkret sie abgeleistet wurde und dass sie vom Arbeitgeber angeordnet worden ist. Dies fällt in der Regel sehr schwer. Arbeitnehmern ist daher anzuraten, dass sie ihre Überstunden in einem Kalender notieren und diesen wochenweise vom Arbeitgeber gegenzeichnen lassen. Dies schafft beiden Seiten mehr Sicherheit.

Sondergratifikationen sind manchmal – eher selten - im Arbeitsvertrag geregelt oder aus sog. betrieblicher Übung entstanden. Sie finden sich auch in Tarifverträgen. Wenn ein Tarifvertrag zur Anwendung kommt, gibt es in aller Regel eine Verfallklausel. Sie sieht meist vor, dass der Arbeitnehmer seinen Anspruch innerhalb einer gewissen Frist – meist zwei Monate – nach Entstehen schriftlich beim Arbeitgeber geltend machen muss. Tut er dies nicht, verfällt der Anspruch. Auch in schriftlichen Arbeitsverträgen findet sich häufig eine solche Klausel. Der Arbeitnehmer sollte also ausgesprochen aufmerksam sein, wenn es um seine Ansprüche geht. Es lohnt sich zunächst ein Blick in den schriftlichen Arbeitsvertrag oder in den Tarifvertrag. Auch derjenige Arbeitnehmer, der nicht tarifgebunden ist, sollte in den Tarifvertrag schauen. Eine ganze Reihe von Tarifverträgen nämlich sind für allgemein verbindlich erklärt worden, regeln also den Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen den beiden Parteien, die dies möglicherweise gar nicht wissen. Eine Liste der für allgemein verbindlich erklärten Tarifverträge findet sich auf der Internetseite des Bundesarbeitsministeriums.

Eine Verfallklausel allerdings gilt nicht uneingeschränkt. Die

Parteien eines Rechtsstreits führten nach einer Arbeitgeberkündigung einen Kündigungsschutzrechtsstreit vor dem Arbeitsgericht. Es wurde dann ein Vergleich vereinbart, wonach der Arbeitgeber zum einen noch offene Provisionen, zum anderen aber auch eine Abfindung für den Verlust des Arbeitsplatzes zahlen musste. Der Arbeitgeber zahlte aufgrund eines Irrtums einen Betrag doppelt. Nach Ablauf der in dem Arbeitsvertrag enthaltenen Verfallsfrist verlangte der Arbeitgeber den überzahlten Betrag zurück. Das daraufhin angerufene Arbeitsgericht hielt den Anspruch für verfallen und verneinte den Anspruch, das Landesarbeitsgericht allerdings änderte diese Entscheidung ab und verurteilte den früheren Arbeitnehmer zur Rückzahlung des überzahlten Betrages. Die Verfallklausel findet hier nämlich keine Anwendung, da es sich um eine versehentliche Überzahlung handelte und schon mit dem arbeitsgerichtlichen Vergleich jede Unklarheit über die Zahlungsverpflichtungen beseitigt worden sei. Der Arbeitnehmer wusste, was er zu bekommen hatte, der Arbeitgeber wusste, was zu zahlen war. Kein Raum also für die Anwendung der Verfallklausel (Hessisches LAG, Urteil vom 9. Februar 2010, 13/7 Sa 1435/09).