

## **Kleingedrucktes im Arbeitsvertrag!**

In meiner anwaltlichen Praxis im Arbeitsrecht wurden mir schon Arbeitsverträge vorgelegt, die nur aus einer Seite bestanden oder im Gegenteil aus einer Vielzahl von Seiten. Der erste Blick des Rechtsanwaltes bei der Sichtung des Arbeitsvertrags sollte sich auf die letzten Seiten des Arbeitsvertrages konzentrieren. An dieser Stelle befinden sich regelmäßig die Ausschluss- oder Verfallfristen.

Diese Fristen bestimmen, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer bestimmten Frist zunächst schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber werden müssen. Man findet auch häufig doppelte Ausschlussklauseln, die neben der Frist zur Geltendmachung gegenüber dem Arbeitgeber auch eine Frist zur Klage setzen.

Versäumt es der Arbeitnehmer z.B. fälligen Arbeitslohn beim Arbeitgeber schriftlich innerhalb der Frist geltend zu machen, so verfällt der Anspruch. Die vertraglich vereinbarten Verfallfristen stellen damit eine Ausnahme von der gesetzlichen Verjährungsfrist von drei Jahren dar.

Würde es also die Ausschluss- bzw. Verfallfristen nicht geben, würden die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erst nach drei Jahren verjähren. Entscheidend ist in diesem Zusammenhang, welche Ansprüche von den Ausschlussfristen umfasst sind, wann die Frist zu laufen beginnt und wie lange die Frist überhaupt vereinbart werden. Es kommen immer wieder Arbeitsverträge vor, die eine Ausschlussfrist von nur einem Monat enthalten. Der Arbeitgeber will also die Geltendmachung von Ansprüchen des Arbeitnehmers an eine kurze Frist binden.

Die Ausschlussklauseln fallen unter die Kontrolle der §§ 305 ff. BGB (früher AGB-Gesetz). Die Arbeitsgerichte hatten sich in der Vergangenheit vor allem mit zu kurzen – unangemessenen–Ausschlussklauseln auseinander zu setzen. So hatte das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass Ausschlussfristen, die kürzer als 3 Monate sind, unwirksam sind (BAG, Urteil v. 28.9.2005, 5 AZR 52/05 und BAG, Urteil v. 25.5.2005, 5 AZR 572/04).

Sind die Klauseln unangemessen kurz, dann sind sie unwirksam. Der Arbeitgeber kann sich nicht darauf berufen.

Riskieren Sie also einen Blick in Ihren Arbeitsvertrag, ob eine solche kurze Ausschlussklausel enthalten ist.