

Inhaltsübersicht

1. Einführung
2. Der Beginn einer Ausschlussfrist
3. Die Ereignisse und Zeitpunkte des Fristbeginns
4. Das Ende einer Ausschlussfrist
5. Die Besonderheit: mehrstufige Ausschlussfristen
6. Rechtsprechungs-ABC
 - 6.1 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses
 - 6.2 Ende des Beschäftigungsverhältnisses - 1
 - 6.3 Ende des Beschäftigungsverhältnisses - 2
 - 6.4 Fälligkeit eines Anspruchs
 - 6.5 Hemmung bei Verhandlungen?
 - 6.6 Möglichkeit, zu beziffern
 - 6.7 Nachentrichtete Lohnsteuer
 - 6.8 Schriftliche Geltendmachung
 - 6.9 Vertrag vs. Gesetz

Information

1. Einführung

Der **Anspruch** eines Arbeitgebers gegen seinen Arbeitnehmer oder seines Mitarbeiters gegen ihn besteht **nicht auf Dauer**. Die Durchsetzung von Ansprüchen scheidet regelmäßig an ihrer **Verjährung** (s. dazu die §§ 194 ff. BGB und das Stichwort Verjährung). Das **Aus** für etwaige Arbeitgeber-/Arbeitnehmeransprüche kann aber auch **schon früher** eintreten. Gibt es **arbeits- oder tarifvertragliche Ausschluss- oder Verfallfristen**, werden Ansprüche schon wesentlich vor der Verjährung wertlos. Darauf müssen Arbeitgeber und Personal achten. Zudem sind Ausschlussfristen nicht gleich Verfallfristen. Sie unterscheiden sich zum einen von der jeweiligen **Länge** her, zum anderen aber auch durch das Ereignis und/oder den Zeitpunkt, die den **Beginn der Ausschlussfrist** in Gang setzen (s. dazu Gliederungspunkt 2.).

Praxistipp:

Arbeitgeber und Personal behandeln die vereinbarten oder wegen Tarifgebundenheit geltenden Ausschluss- und Verfallfristen oft sehr nachlässig. Nicht nur Arbeitnehmer müssen sich an Ausschluss- und Verfallklauseln halten, auch der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet. Stellt sich bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses heraus, dass es noch Rückzahlungsansprüche oder andere Forderungen gegen den Mitarbeiter gibt, müssen diese Ansprüche innerhalb der dafür vorgesehenen Ausschlussfrist geltend gemacht werden. Wer das unterlässt, verliert seine Rechte. **Empfehlung:** Spätestens bei Beendigung eines Arbeits-/Ausbildungsverhältnisses prüfen, ob noch Ansprüche gegen den ausscheidenden Mitarbeiter/Auszubildenden bestehen und innerhalb welcher Frist diese geltend zu machen sind.

Den Beginn einer Ausschlussfrist **auslösende Ereignisse** gibt es viele. Wohl am häufigsten wird in kollektiv- und individualvertraglichen Regelungen an die **Fälligkeit des Anspruchs** angeknüpft (s. dazu Gliederungspunkt 3.). Ebenso gut können das Ende des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses, ein bestimmter Stichtag oder die Abrechnung des Arbeitsentgelts Startpunkt einer Ausschlussfrist sein. Grundsätzlich ist es möglich, auch das **Ende einer Ausschlussfrist** mit einem Ereignis oder einem konkreten Zeitpunkt zu verbinden. In der Regel wird das Ende einer Ausschlussfrist durch bloßen **Zeitablauf** erreicht (s. Gliederungspunkt 4.). Ein besonderer Fall sind **mehrstufige Ausschlussfristen**. Hier müssen Ansprüche

zunächst innerhalb einer vorgegebenen Frist (1. Stufe) gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht und nach Ablehnung innerhalb einer weiteren Frist (2. Stufe) gerichtlich eingeklagt werden (s. dazu Gliederungspunkt 5.). Auslegungsschwierigkeiten und Anwendungsprobleme klärt die **Rechtsprechung** (s. dazu Gliederungspunkt 6.).

2. Der Beginn einer Ausschlussfrist

Das Bürgerliche Gesetzbuch sieht in

- in den §§ 186 ff. BGB Bestimmungen für **Fristen und Termine** und
- in den §§ 193 ff. BGB Bestimmungen für die **Verjährung**

vor (s. dazu die Stichwörter Kündigungsfristen - Berechnung und Verjährung). Der Beginn einer Ausschlussfrist ist gesetzlich nicht geregelt. Hier kommt es auf den vereinbarten **Wortlaut der Ausschlussklausel**

- im Arbeitsvertrag,
- im Tarifvertrag oder
- in der Betriebsvereinbarung

und ihren konkreten **Inhalt** an - der möglicherweise erst durch Auslegung festzustellen ist.

Regelmäßig beginnt eine Ausschlussfrist **mit der Fälligkeit** einer Forderung.

Beispiel:

Der Branchenmanteltarifvertrag sieht vor: "Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden." Der Branchenentgelttarifvertrag sagt: "Das Arbeitsentgelt ist monatlich zu zahlen. Es wird - soweit die Parteien keine anderslautende Vereinbarung getroffen haben - jeweils am Monatsletzten fällig."

Die Januar-Vergütung von Arbeitnehmer A ist nach dem Entgelttarifvertrag am 31.01. fällig. Die 3-monatige tarifliche Ausschlussfrist des Manteltarifvertrags beginnt mit dem 01.02. und endet mit Ablauf des 30.04., 24:00 Uhr. Bis dahin muss A seinen Entgeltanspruch - wenn sein Arbeitgeber nicht freiwillig zahlt - schriftlich geltend machen.

Knüpft die Ausschlussfrist für ihren Beginn an ein "**Ereignis oder** ein in den Lauf eines Tages" fallenden "**Zeitpunkt**" an, wird der Tag, in den das Ereignis oder der Zeitpunkt fällt, nicht mitgerechnet, § 187 Abs. 1 BGB . Eine **ausführliche Darstellung** zur Berechnung des Fristbeginns nach § 187 Abs. 1 BGB mit vielen Beispielen enthält das Stichwort Kündigungsfristen - Berechnung .

3. Die Ereignisse und Zeitpunkte des Fristbeginns

Das Gesetz spricht in § 187 Abs. 1 BGB keine bestimmten **Sachverhalte** als Start des Fristbeginns an. Es macht den Beginn einer Frist lediglich an

- einem **Ereignis** oder
- einem in den Lauf eines Tages fallenden **Zeitpunkt**

fest. Das Ereignis oder den Zeitpunkt dürfen die **Parteien** von Arbeits- und Tarifverträgen oder die Betriebspartner in einer Betriebsvereinbarung im Rahmen des gesetzlich Zulässigen **selbst festlegen**. Nach den gängigen Ausschlussklauseln aus der Arbeitswelt können folgende Ereignisse für den Fristbeginn maßgeblich sein:

- das **Ausscheiden** aus dem Arbeitsverhältnis
- ein bestimmter **Kalendertag**

- das **Ende** des Berufsausbildungsverhältnisses
- das Ende des Beschäftigungsverhältnisses
- das Ende eines Kalendermonats
- das Ende des Monats, in dem Mehrarbeit geleistet wurde
- das Ende des Kalenderjahres
- das Ende des Urlaubsjahres
- das **Entstehen** des Anspruchs
- der Erhalt einer **Entgeltabrechnung**
- die **Fälligkeit** der Arbeitsvergütung (Lohn/Gehalt)
- nach erfolgter Abrechnung
- die **Rechtskraft** einer gerichtlichen Entscheidung
- der **Stichtag** für die Auszahlung einer Gratifikation
- der Stichtag für die Auszahlung von Urlaubs-/Weihnachtsgeld
- ein Tag, an dem ein Arbeitnehmer die Voraussetzungen für einen Anspruch erfüllt
- der **Zugang** einer Lohnabrechnung

In den meisten Fällen knüpft der Beginn einer Ausschlussfrist an die **Fälligkeit** des Anspruchs.

Beispiele:

(1) Der Tarifvertrag über Sonderzahlungen gewährt Arbeitnehmern eine Sonderzahlung in Höhe der Hälfte des Novembergehalts, die am 30.11. fällig ist. (2) Bei Arbeitgeber A haben alle Arbeitnehmer Anspruch auf ein Urlaubsgeld, das zum 30.06. mit dem Juni-lohn ausgezahlt wird. (3) Die Überstundenvergütung aus dem laufenden Monat wird nach dem Branchentarif mit dem Letzten des Folgemonats fällig. In allen drei Fällen beträgt die maßgebliche Ausschlussfrist drei Monate.

Die Ausschlussfrist endet in Fall (1) für alle Arbeitnehmer am 28. - bzw. im Schaltjahr 29. - 02. des Folgejahres. In Fall (2) muss ein Urlaubsgeldanspruch bis spätestens 30.09. eingefordert werden. Und hat ein Arbeitnehmer in Fall (3) im August 18 Überstunden geleistet, wird die Vergütung für diese 18 Überstunden am 30.09. fällig und muss im Rahmen der Ausschlussfrist von drei Monaten bis zum 31.12. eingefordert werden.

Ansonsten - möchte man fast sagen - sind der Fantasie der Tarif-, Betriebs- und Arbeitsvertragspartner kaum Grenzen gesetzt. Wichtig ist jedoch, dass sich das **Ereignis** oder der **Zeitpunkt klar eingrenzen** und darstellen lässt.

4. Das Ende einer Ausschlussfrist

Es ist im Arbeitsleben eher unüblich, dass Tarifpartner ein **bestimmtes Ereignis** als konkreten Endzeitpunkt für die Geltendmachung von Ansprüchen vorsehen. Auch Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge sehen in der Regel **nur Fristen**, aber keine "Endzeitereignisse" vor. Möglich wäre das allerdings.

Beispiel:

Der Branchentarifvertrag bestimmt: "Ansprüche auf Urlaubsgeld sind bis spätestens 31.03. des Folgejahres beim Arbeitgeber in Textform geltend zu machen. Ansprüche, die bis dahin nicht geltend gemacht worden sind, verfallen." Arbeitgeber A zahlt seinen Mitarbeitern das Urlaubsgeld immer mit dem Arbeitsentgelt für den Monat Mai aus. Wenn Arbeitnehmer N im Mai kein Urlaubsgeld von A bekommt, kann er seinen Anspruch noch bis zum 31.03. des Folgejahres einfordern. Hätte der Tarifvertrag die 3-monatige Ausschlussfrist bloß an die Fälligkeit angeknüpft, wäre N's Anspruch schon am 31.08., 24:00 Uhr, des laufenden Jahres verfallen.

Üblicherweise enthalten tarifliche Ausschlussklauseln für die zu beachtende **Frist** nur eine **Zeitangabe**: in der Regel drei Monate, es geht aber auch kürzer oder länger.

Beispiel:

(1) Der Branchentarifvertrag sieht eine 3-monatige Verfallklausel für Entgeltansprüche vor, deren Beginn er an den jeweils Monatsletzten knüpft. (2) In Arbeitgeber A's Betrieb gilt ein Tarifvertrag, der eine generelle 3-monatige Ausschlussfrist vorgibt, dann aber sagt: "Beim Ausscheiden aus dem Betrieb verfallen Ansprüche nach zwei Monaten." (3) Arbeitgeber B hat mit seinen Leuten eine Verfallklausel vereinbart, nach der Urlaub, der im laufenden Jahr wegen dringender betrieblicher Belange nicht gewährt und genommen werden kann, noch bis zum 30.06. des Folgejahres gewährt und genommen werden kann.

Die 3-monatige Ausschlussfrist für Entgeltansprüche des Monats Dezember endet in Fall (1) mit Ablauf des 31.03. In Fall (2) würden Entgeltansprüche im Normalfall auch erst in drei Monaten verfallen, bei Ausscheiden aus dem Betrieb jedoch schon einen Monat früher. Bei Arbeitgeber B in Fall (3) haben Arbeitnehmer dagegen mit der vereinbarten Verfallklausel Glück: Nach § 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG wären ihre Urlaubsansprüche bereits mit dem 31.03. des Folgejahres Geschichte.

Für das **Ende** einer Frist sagt § 188 Abs. 2 Alt. 1 BGB :

"Eine Frist, die nach Wochen, nach Monaten oder nach einem mehrere Monate umfassenden Zeitraum - Jahr, halbes Jahr, Vierteljahr - bestimmt ist, endet im Falle des § 187 Abs. 1 mit dem Ablauf desjenigen Tages der letzten Woche oder des letzten Monats, welcher durch seine Benennung oder seine Zahl dem Tage entspricht, in den das Ereignis oder der Zeitpunkt fällt".

Eine **ausführliche Darstellung** zur Berechnung des Fristendes gemäß § 188 Abs. 2 Alt. 1 BGB mit vielen Beispielen enthält das Stichwort Kündigungsfristen - Berechnung .

5. Die Besonderheit: mehrstufige Ausschlussfristen

Es gibt Ausschluss- und Verfallklauseln, die **bloß eine Frist** enthalten.

Beispiel:

Der Branchentarifvertrag enthält die Regelung: "Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erlöschen innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit, wenn sie nicht vorher gegenüber dem jeweils anderen schriftlich geltend gemacht wurden." Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer reicht es hier aus, den offenen Anspruch rechtzeitig innerhalb der 3-Monats-Frist schriftlich geltend zu machen, um ihn vor dem Verfall zu retten. Danach läuft dann die gesetzliche Verjährung .

In vielen Tarif- und Arbeitsverträgen werden **doppelte Ausschlussfristen** verwendet, z. B. in § 9 des Manteltarifvertrags für Sicherheitsdienstleistungen in Nordrhein-Westfalen:

"1. Sämtliche gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erlöschen beiderseits drei Monate nach Fälligkeit, sofern sie nicht vorher unter Angabe der Gründe schriftlich geltend gemacht worden sind."

"2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird."

Bei einer doppelten Ausschlussfrist müssen **beide Fristen** beachtet und **eingehalten** werden, wenn der Verfall des Anspruchs verhindert werden soll.

Beispiel:

Es gilt die oben zitierte Verfallklausel. Arbeitnehmer N hat gegen Arbeitgeber G noch Ansprüche auf Zahlung von Sonn- und Feiertagszuschlägen. Die Sonn- und Feiertagsarbeit hat N im Mai geleistet, sein Zahlungsanspruch war mit dem 31.05. fällig. Er muss nun zusehen, dass er seinen Anspruch auf der

ersten Stufe der Verfallklausel bis zum 31.08.2018 schriftlich geltend macht. Erklärt sich G nicht dazu, reicht die einmalige schriftliche Geltendmachung aus, den Entgeltanspruch vor dem Verfall zu retten.

G bekommt N's Zahlungsaufforderung am 17.07. Er prüft sie und kommt zu dem Ergebnis, dass N keinen Anspruch auf die Zuschläge hat. Das teilt er dem N mit. Sein Ablehnungsschreiben geht N am 24.07. zu. Nun muss N seinen - von G abgelehnten - Anspruch auf Zahlung von Sonn- und Feiertagszuschlägen innerhalb von drei Monaten - das heißt bis spätestens 24.10. - gerichtlich geltend machen. Tut er das nicht, verfällt sein Anspruch mit Ablauf des 24.10. um 24:00 Uhr.

Mit Ablehnung des geltend gemachten Anspruchs beginnt auf der zweiten Stufe eine **neue Frist** zu laufen. Der Rest der nicht verbrauchten Verfallfrist aus der ersten Stufe wird nicht hinzugezählt.

6. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Beginn und Ende von Ausschlussfristen **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet vorgestellt.

6.1 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Der Tarifvertrag über die Berufsbildung im Baugewerbe (BBTV) in der hier maßgeblichen Fassung enthielt in § 16 die Regelung "(1) In Abweichung von § 14 BRTV und § 13 RTV Angestellte verfallen alle beiderseitigen noch nicht verjährten **Ansprüche aus dem Ausbildungsverhältnis** und solche, die mit ihm in Verbindung stehen, wenn sie nicht **innerhalb von drei Monaten** nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Der Anspruch auf **Urlaubsabgeltung** nach § 14 Abs. 2 verfällt jedoch erst dann, wenn er nicht bis zum 30. September des auf das Auslernjahr folgenden Kalenderjahres gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben wird. (2) Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird."

Was bedeutet das **Tatbestandsmerkmal** "Beendigung des Ausbildungsverhältnisses"? Die Tarifpartner haben keine Vereinbarung darüber getroffen, was sie unter "Beendigung des Ausbildungsverhältnisses" verstehen. Auf der anderen Seite stellen sie deutlich auf den Fachbegriff "Beendigung des Ausbildungsverhältnisses" ab. Wann ein **Ausbildungsverhältnis endet**, gibt § 21 BBiG vor. Nach § 21 Abs. 1 BBiG endet eine Berufsausbildung mit Ablauf der Ausbildungszeit (§ 21 Abs. 2 BBiG) oder mit Ablauf der letzten Stufe einer Stufenausbildung (§ 21 Abs. 1 Satz 2 BBiG). Besteht der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit seine Abschlussprüfung, endet sein Ausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses (§ 21 Abs. 2 BBiG). Das heißt für diesen Fall und die Auslegung nach dem Wortlaut des § 16 BBTV : "Maßgebend für den Fristbeginn nach § 16 Abs. 1 Satz 1 BBTV ist **die rechtliche Beendigung** des Berufsausbildungsverhältnisses" (BAG, 23.01.2018 - 9 AZR 854/16) .

6.2 Ende des Beschäftigungsverhältnisses - 1

Der vereinfachte Fall: Arbeitgeber A hatte in seinem **Arbeitsvertrag** die Verfallklausel "Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen von beiden Vertragsteilen spätestens innerhalb eines Monats nach Beendigung schriftlich geltend gemacht werden. Andernfalls sind sie verwirkt." verwendet. Arbeitnehmer N schied am 31.08. aus, machte mit Schreiben vom 22.10. **Vergütungsdifferenzen** geltend, die A mit Hinweis auf seine Verfallklausel ablehnte und N dann im November einklagte. Das BAG meint dazu: "Eine Klausel, die für den Beginn der Ausschlussfrist nicht die **Fälligkeit** der Ansprüche berücksichtigt, sondern allein auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses abstellt, benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen und ist deshalb gem. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam" (BAG, 01.03.2006 - 5 AZR 511/05).

6.3 Ende des Beschäftigungsverhältnisses - 2

Knüpft ein **Tarifvertrag** den Beginn einer Ausschlussfrist an die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, ist damit nicht die Einstellung der Arbeit - also das tatsächliche Beschäftigungsende - gemeint. Maßgeblich ist - vor allem aus Gründen der Rechtssicherheit - die **rechtliche**

Beendigung des Arbeitsverhältnisses (s. dazu BAG, 03.12.1970 - 5 AZR 68/70 ; BAG 08.08.1985 - 2 AZR 459/84 - und BAG, 30.03.1989 - 6 AZR 769/85). Letztere lässt sich **exakt feststellen**. Die tatsächliche Beendigung kann dagegen zweifelhaft sein, z. B. wenn der Arbeitnehmer der Arbeit unentschuldig ferngeblieben ist oder langfristig erkrankt war (BAG, 11.02.2009 - 5 AZR 168/08) .

6.4 Fälligkeit eines Anspruchs

Das BGB sagt in § 271 Abs. 1: "Ist eine **Zeit für die Leistung** weder bestimmt noch aus den Umständen zu entnehmen, so kann der Gläubiger die Leistung sofort verlangen, der Schuldner sie sofort bewirken." Und § 271 Abs. 2 BGB schließt an: "Ist eine Zeit bestimmt, so ist im Zweifel anzunehmen, dass der Gläubiger die Leistung nicht vor dieser Zeit verlangen, der Schuldner aber sie vorher bewirken kann." Die Fälligkeit von Ansprüchen i. S. des § 271 BGB kann nicht mit einer **Fälligkeit i. S. arbeits- oder tarifvertraglicher Ausschlussfristen** gleichgesetzt werden. "Vielmehr ist ein Anspruch regelmäßig erst dann im Sinne einer Ausschlussfrist fällig, wenn der Gläubiger ihn **annähernd beziffern** kann" (s. dazu BAG, 18.08.2011 - 8 AZR 187/10 - und BAG, 27.10.2005 - 8 AZR 3/05). "Die Forderung muss in ihrem Bestand feststellbar sein und geltend gemacht werden können" (BAG, 14.03.2012 – 10 AZR 172/11 - mit Hinweis auf BAG, 27.11.1984 - 3 AZR 596/82 ; bestätigt durch BAG, 14.11.2018 - 5 AZR 301/17).

6.5 Hemmung bei Verhandlungen?

Wenn zwischen Gläubiger und Schuldner Verhandlungen **über den Anspruch** oder die ihn begründenden Umstände geführt werden, ist die Verjährung nach Maßgabe des § 203 BGB gehemmt. Schweben zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter Vergleichsverhandlungen, wird der Lauf einer arbeitsvertraglichen **Ausschlussfrist zur gerichtlichen Geltendmachung** eines Anspruchs (2. Stufe einer 2-stufigen Ausschlussklausel) in entsprechender Anwendung des § 203 BGB ebenfalls gehemmt (s. dazu BAG, 20.06.2018 - 5 AZR 262/17). Der Lauf einer **Ausschlussfrist zur schriftlichen Geltendmachung** eines Anspruchs gegenüber dem Arbeitgeber (1. Stufe einer 2-stufigen Ausschlussklausel) wird dagegen nicht durch Vergleichsverhandlungen gehemmt. Die Ausschlussfrist bezieht sich insoweit ja nicht auf einen vom Verjährungsrecht zur Hemmung der Verjährung zur Verfügung gestellten Tatbestand (BAG, 17.04.2019 - 5 AZR 331/18 - mit Hinweis auf § 204 Abs. 1 Nr. 1 BGB).

6.6 Möglichkeit, zu beziffern

Der vereinfachte Fall: Der Arbeitsvertrag von Arbeitgeber A enthielt die Verfallklausel "Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, ausgenommen Provisionsansprüche, verfallen innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit, spätestens jedoch innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn sie nicht vorher gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht worden sind." Der Begriff "**Fälligkeit**" i. S. einer Ausschluss- oder Verfallklausel "ist unter **Einbeziehung des Kenntnisstandes des Gläubigers** und subjektiver Zurechnungsgesichtspunkte interessengerecht auszulegen. Das entspricht im Grundsatz der **Wertung** des § 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB . Ein Anspruch ist deshalb regelmäßig erst dann im Sinne der Ausschlussfrist fällig, wenn der Gläubiger ihn annähernd beziffern kann" (BAG, 07.06.2018 - 8 AZR 96/17 - mit Hinweis auf BAG, 01.03.2006 - 5 AZR 511/05 ; BAG, 27.10.2005 - 8 AZR 3/05 - und BAG, 25.05.2005 - 5 AZR 572/04).

6.7 Nachentrichtete Lohnsteuer

Der Arbeitgeber haftet gemäß § 42d Abs. 3 EStG zusammen mit dem Arbeitnehmer für Lohnsteuer, die er **einzubehalten und abzuführen** hat (§ 42d Abs. 1 Nr. 1 EStG), als **Gesamtschuldner**. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind so im Verhältnis zueinander zu gleichen Anteilen verpflichtet, "soweit nicht ein anderes bestimmt ist" (§ 426 Abs. 1 Satz 1 BGB). Das bedeutet für die Erstattung nachzuentrichtender Lohnsteuer: "Der Anspruch des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer auf Erstattung nachentrichteter Lohnsteuer nach § 42d Abs. 1 Nr. 1 , Abs. 3 Satz 1 EStG , § 44 Abs. 1 Satz 1 AO iVm. § 426 Abs. 1 Satz 1 BGB wird im Sinne einer tarifvertraglichen Ausschlussfrist [erst] **fällig mit tatsächlicher Zahlung** des Steuerbetrags" (BAG, 14.11.2018 - 5 AZR 301/17 - Leitsatz).

6.8 Schriftliche Geltendmachung

Der schon vor Zeiten abgelöste BAT sah in § 70 vor, dass Ansprüche innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten "schriftlich geltend gemacht werden" mussten, wenn Arbeitnehmer sie vor dem Verfall retten wollten. "Schriftlich" i. S. des Tarifvertrags heißt **nicht schriftlich** i. S. des § 126 BGB, also "eigenhändig durch Namensunterschrift". "Schriftlich" i. S. des Tarifvertrags ist auch eine Geltendmachung per **E-Mail**. Insoweit reicht die Wahrung der **Textform** gemäß § 126b BGB. Die §§ 126 ff. BGB gelten unmittelbar nur für Rechtsgeschäfte. Die Geltendmachung eines Anspruchs ist nur eine rechtsgeschäftsähnliche Handlung (s. dazu BAG, 11.10.2000 - 5 AZR 313/99 - und BAG, 17.09.2003 - 4 AZR 540/02). Um die notwendige Rechtssicherheit zu haben, reicht es aus, wenn die Geltendmachung in der Textform des § 126b BGB erfolgt (BAG, 07.07.2010 - 4 AZR 549/08).

6.9 Vertrag vs. Gesetz

Der vereinfachte Fall: Der Arbeitsvertrag von Arbeitgeber A sah eine **mehrstufige Verfallklausel** vor, die an die Fälligkeit möglicher Ansprüche anknüpfte. Zudem enthielt sie die Regelung: "Die Ausschlussfristen der vorstehenden Vertragsklausel beginnen, wenn der Anspruch entstanden ist und der/die Anspruchsteller/in von den Anspruch begründenden Umständen Kenntnis erlangt oder grob fahrlässig keine Kenntnis erlangt hat." Gilt das auch für den gesetzlichen **Mindesturlaub**? Nein, hier können keine Ausschlussfristen vereinbart werden, die zu einer Verkürzung der im Gesetz vorgesehenen Fristen zur Geltendmachung des Urlaubsanspruchs führen. Das BUrlG enthält ein **eigenes Fristenregime**, "das den Arbeitnehmer lediglich zwingt, seine Ansprüche rechtzeitig vor Ablauf des Urlaubsjahres oder des Übertragungszeitraums zu verlangen" (s. dazu BAG, 18.11.2003 - 9 AZR 95/03; BAG, 23.11.2017 - 6 AZR 43/16 - und BAG, 12.11.2013 - 9 AZR 727/12). § 13 BUrlG lässt keine Abweichung zuungunsten von Arbeitnehmern durch Ausschlussfristen zu, die ihn zwingen, "die Erfüllung gesetzlicher Urlaubsansprüche zur Vermeidung ihres Erlöschens zu einem früheren Zeitpunkt geltend zu machen als nach § 7 Abs. 3 BUrlG gefordert" (BAG, 19.06.2018 - 9 AZR 615/17).