

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Die gesetzliche Regelung in § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG
3. Die praktische Bedeutung des § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 AGB-Kontrolle
 - 4.2 Anforderung an die Geltendmachung
 - 4.3 Angemessenheitsprüfung?
 - 4.4 Anwendung ausgeschlossen
 - 4.5 Arbeitsvertragliche Ausschlussfrist - 1
 - 4.6 Arbeitsvertragliche Ausschlussfrist - 2
 - 4.7 Aufeinander aufbauende Berufsausbildungen
 - 4.8 Befristungskontrollklage
 - 4.9 Betriebsübergang
 - 4.10 Derselbe Sachverhalt
 - 4.11 Effektivitätsgrundsatz
 - 4.12 Entgeltfortzahlung
 - 4.13 Entstehen des Anspruchs
 - 4.14 Fälligkeit - 1
 - 4.15 Fälligkeit - 2
 - 4.16 Fälligkeit - 3
 - 4.17 Fälligkeit - 4
 - 4.18 Gerichtliche Geltendmachung - 1
 - 4.19 Gerichtliche Geltendmachung - 2
 - 4.20 Hemmung - 1
 - 4.21 Hemmung - 2
 - 4.22 Hinweis auf drohenden Verfall - 1
 - 4.23 Hinweis auf drohenden Verfall - 2
 - 4.24 Hinweis auf drohenden Verfall - 3
 - 4.25 Insolvenzforderungen
 - 4.26 Mindestlohn - 1
 - 4.27 Mindestlohn - 2
 - 4.28 Mindestlohn - 3
 - 4.29 Mindestlohn - 4
 - 4.30 Nachentrichtete Lohnsteuer
 - 4.31 NachwG-Verletzung
 - 4.32 Ordnungsgemäße Geltendmachung - 1
 - 4.33 Ordnungsgemäße Geltendmachung - 2
 - 4.34 Rechtsmissbräuchlicher Einwand
 - 4.35 Rechtzeitige schriftliche Geltendmachung
 - 4.36 Strafbare Handlungen
 - 4.37 Tariflicher Mehrurlaub
 - 4.38 Teilnichtige Verfallklausel
 - 4.39 Tod des Arbeitnehmers

- 4.40 Unionsrechtlicher Staatshaftungsanspruch
- 4.41 Urlaubsabgeltung - 1
- 4.42 Urlaubsabgeltung - 2
- 4.43 Verfall von Urlaubsabgeltungsansprüchen
- 4.44 Verfall von Urlaubsansprüchen
- 4.45 Vertragliche Bezugnahme
- 4.46 Vorzeitige Geltendmachung
- 4.47 Wirkung

1. Allgemeines

Der tarifliche **Anspruch eines Arbeitgebers** oder Arbeitnehmers **kann verjähren**. Die gesetzliche Verjährung von Ansprüchen und Rechten ist in den §§ 195 ff. BGB geregelt. Das heißt, die Erfüllung von Arbeitgeber- oder Arbeitnehmeransprüchen kann vom Schuldner in der Regel nach **Ablauf der 3-jährigen gesetzlichen Verjährungsfrist** verweigert werden. Eine lange Zeit - und daher sehen Tarifverträge oft **Ausschlussklauseln** mit kurzen **Ausschlussfristen** vor, die - wenn sie nicht eingehalten werden - **zum vorzeitigen Erlöschen** eines tariflichen Anspruchs oder Rechts führen.

Praxistipp:

Tarifvertragliche Ausschlussfristen erfassen nicht nur tarifvertragliche Ansprüche und Rechte. Je nach Ausgestaltung sind auch individual- und andere kollektivvertragliche Ansprüche und Rechte betroffen. Sogar gesetzliche Ansprüche und Rechte - wenn sie nicht gerade zwingend sind - können in den Anwendungsbereich tariflicher Ausschlussfristen fallen. Ohne Ausnahmeverbehalt finden daher selbst Schadensersatzansprüche aus unerlaubten Handlungen ein vorzeitiges Ende - und das mahnt dazu, als Arbeitgeber die Durchsetzung von Ansprüchen und Rechten gegenüber Mitarbeitern erst gar nicht auf die lange Bank zu schieben, sondern zügig in die Wege zu leiten.

Die **übliche Länge** tariflicher Ausschlussfristen liegt **zwischen zwei und sechs Monaten**. Die tarifliche **Ausschlussklausel** kann **ein- oder zweistufig** sein. Bei der einstufigen Verfallklausel reicht es aus, wenn die **Forderung** nur **gegenüber dem Schuldner geltend gemacht** wird. Bei der zweistufigen Verfallklausel ist das nur der erste Schritt. Lehnt der Schuldner die Forderung ab oder reagiert er nicht, müssen Anspruch und Recht auf der zweiten Stufe **eingeklagt** werden. Die ordnungsgemäße Geltendmachung eines Anspruchs oder Rechts verlangt u.a. eine **hinreichende Darlegung der Forderung** nach Grund und Höhe. Der Schuldner muss erkennen können, was der Gläubiger von ihm will.

2. Die gesetzliche Regelung in § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG

§ 4 Abs. 4 Satz 3 TVG sieht vor:

"Ausschlussfristen für die Geltendmachung tariflicher Rechte können nur im Tarifvertrag vereinbart werden."

"Ausschlussfristen" i. S. d. § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG sind Regelungen, die einen **Anspruch oder ein Recht** nach Ablauf der darin bestimmten Frist zum **Erlöschen** bringen. Arbeitgeber (und Arbeitnehmer) möchten während ihres Arbeitsverhältnisses und nach dessen Beendigung möglichst schnell **Klarheit** darüber haben, ob zwischen ihnen noch irgendetwas an Ansprüchen oder Forderungen offen ist.

Beispiel:

Der tarifgebundene Arbeitgeber A zahlt den tarifgebundenen Mitarbeitern M1 und M2 monatlich ein Arbeitsentgelt von 2.500,00 EUR. Der maßgebliche Gehaltstarifvertrag sieht dagegen einen tariflichen Vergütungsanspruch von 2.800,00 EUR vor. Ansprüche auf Arbeitsentgelt verjähren nach § 195 BGB innerhalb von drei Jahren - jeweils vom 31.12. des Jahres ab gerechnet, in dem der Anspruch entstanden

ist. Nach der gesetzlichen Verjährungsvorschrift hätten M1 und M2 also noch Zeit, die im laufenden Kalenderjahr entstehenden Ansprüche auf Zahlung des Differenzentgelts bis zum Ablauf des dritten auf dieses laufende Kalenderjahr folgenden Jahres geltend zu machen. Ausschlussfristen dienen demgegenüber der Abkürzung der gesetzlichen Verjährung .

Praxistipp:

Tarifliche Ausschlussfristen gelten in der Regel für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. So muss auch ein Arbeitgeber seine Ansprüche und Rechte gegen seine Mitarbeiter nach Maßgabe tariflicher Ausschlussklauseln geltend machen, wenn er nicht Gefahr laufen will, seine Forderung vorzeitig zu verlieren. Soll sich die tarifliche Ausschlussfrist dagegen nur an einen der beiden Vertragspartner richten, muss das in der tariflichen Regelung ausdrücklich gesagt sein oder sich aus dem auszuschließenden Anspruch/Recht beziehungsweise Sinn und Zweck der tariflichen Ausschlussklausel ergeben.

Mit tariflichen Ausschlussfristen soll über das **Bestehen oder Nichtbestehen tariflicher Ansprüche** und Rechte in einem überschaubaren Zeitraum

- **Rechtsklarheit** und
- **Rechtssicherheit**

geschaffen werden.

Praxistipp:

Die Reichweite und der Umfang einer tariflichen Ausschlussfrist sind immer im Einzelfall zu bewerten. Die Tarifpartner legen zudem die Ansprüche und Rechte fest, auf die sich die Ausschlussfrist erstrecken soll. Diese Regelungen sind allerdings von Branche zu Branche unterschiedlich.

Das Gesetz sagt nicht, **wie lang oder kurz** eine **tarifliche Ausschlussfrist** sein darf. Die Tarifvertragsparteien haben hier einen weiten **Gestaltungsspielraum** (s. dazu das Stichwort Tarifvertrag - Tarifautonomie). Üblich sind tarifliche Ausschlussfristen **von zwei bis sechs Monaten**. Obwohl tarifliche Regelungen nicht in den Anwendungsbereich der §§ 305 ff. BGB (AGB-Kontrolle) fallen: ganz kurzen tariflichen Ausschlussfristen wird man trotzdem die Wirksamkeit absprechen müssen (s. dazu BAG, 16.11.1965 - 1 AZR 160/65).

Praxistipp:

Es gibt ein- und zweistufige Ausschlussfristen. Bei den einstufigen genügt es, den Anspruch nur rechtzeitig gegenüber dem Schuldner geltend zu machen. Bei den zweistufigen muss der Anspruch vom Gläubiger auf Stufe eins zunächst beim Anspruchsgegner geltend gemacht und - wenn der den Anspruch dann ablehnt oder nicht reagiert - auf Stufe zwei via Arbeitsgericht eingeklagt werden.

Auch wenn § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG nur **tarifliche Rechte** anspricht: Eine tarifvertragliche Ausschlussfrist greift in der Regel **auch bei**

- **individual-** (z.B. aus dem Arbeitsvertrag oder eine Zusatzvereinbarung) oder
- **kollektivrechtlichen** (z.B. aus einer Betriebsvereinbarung, s. dazu auch § 77 Abs. 4 Satz 4 BetrVG)

Ansprüchen. Dagegen: **Bei gesetzlichen Ansprüchen** - die ja zum Teil unabdingbar ausgestaltet sind - kann die Anwendung tariflicher Ausschlussfristen **problematisch** sein. Sie gelten beispielsweise nicht für die Ansprüche des Betriebsrats aus § 40 BetrVG (s. dazu BAG, 30.01.1973 - 1 ABR 1/73). Ansonsten wird man für die Antwort auf die Frage, ob gesetzliche Ansprüche von tariflichen Ausschlussfristen erfasst werden, auf den Einzelfall sowie Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung abstellen.

3. Die praktische Bedeutung des § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG

Ausschlussfristen i. S. d. § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG führen im **Ergebnis** dazu, dass der Gläubiger mit seinem **Anspruch** bereits nach Ablauf der vorgesehenen kurzen Verfallfrist **ausgeschlossen** ist - und das weit vor Eintritt der gesetzlichen Verjährung. Sein **Anspruch** ist mit Fristablauf **erloschen**. Im Gegensatz dazu gilt für die **Verjährung** (s. dazu auch das Stichwort Verjährung) nach § 214 Abs. 1 BGB nur:

"Nach Eintritt der Verjährung ist der Schuldner berechtigt, die Leistung zu verweigern."

Praxistipp:

Weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer müssen sich im Prozess auf die anzuwendende Ausschlussfrist berufen. Ausschlussfristen sind vom Gericht von Amts wegen zu beachten.

§ 4 Abs. 4 Satz 3 TVG knüpft die Vereinbarung von Ausschlussfristen eindeutig an den Tarifvertrag. Sieht der maßgebliche Tarifvertrag keine Ausschlussfristen vor, dürfen tarifgebundene **Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine Fristen vereinbaren**, um tarifliche Ansprüche und Rechte auszuschließen. Sieht der maßgebliche Tarifvertrag eine Ausschlussklausel mit einer bestimmten Dauer der Ausschlussfrist vor, dürfen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine Ausschlussfristen vereinbaren, die davon abweichen.

Beispiele:

1. Arbeitgeber A und Arbeitnehmer N sind tarifgebunden. Der Branchentarifvertrag sieht für Ansprüche auf das tarifliche Urlaubs- und Weihnachtsgeld keine Ausschlussfristen vor. A kann nun mit N arbeitsvertraglich keine Ausschlussklausel für das tarifliche Urlaubs- und Weihnachtsgeld vereinbaren. Sie würde gegen das eindeutige Verbot aus § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG verstoßen.
2. Der Branchentarifvertrag sieht für die Geltendmachung von Ansprüchen auf Arbeitsentgelt eine Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vor. Arbeitgeber und Arbeitnehmer dürfen hier arbeitsvertraglich keine Ausschlussfristen vereinbaren, die von den tarifvertraglichen abweichen. Zwar ist nach § 4 Abs. 3 TVG die Anwendung des Günstigkeitsprinzips möglich. Dabei ist jedoch keine isolierte Betrachtung, sondern ein so genannter Gesamtvergleich vorzunehmen (s. dazu BAG, 29.01.2015 - 2 AZR 280/14 - zur Kündigungsfrist).

Für die **Berechnung** tariflicher Ausschlussfristen gelten die §§ 186 ff. BGB (s. dazu das Stichwort Kündigungsfristen - Berechnung).

Praxistipp:

Für die Anwendung der tariflichen Ausschlussfristen und ihren Lauf ist es unerheblich, ob die Parteien des Arbeitsvertrags wissen, dass es diese Ausschlussfristen oder die tarifliche Verfallklausel gibt. Tarifliche Ausschlussfristen gelten unabhängig von der Kenntnis der Vertragspartner. Jeder Arbeitgeber sollte sich daher informieren, ob für die bei ihm bestehenden Arbeitsverhältnisse tarifliche Ausschlussfristen gelten. Macht er seine Ansprüche und Rechte zu spät geltend, ist er damit ausgeschlossen.

§ 2 Abs. 1 NachwG verpflichtet **Arbeitgeber**, die wesentlichen Arbeitsbedingungen in einem Arbeitsnachweis schriftlich niederzulegen. § 3 Satz 1 NachwG erweitert diese **Nachweispflicht** für die "Änderung wesentlicher Vertragsbedingungen". Aber: "Verstößt ein Arbeitgeber gegen die in § 2 oder § 3 Satz 1 NachwG normierten Nachweispflichten, hindert ihn dies nicht, die Erfüllung eines von dem Arbeitnehmer erhobenen Anspruchs unter Berufung auf die Ausschlussfrist abzulehnen" (BAG, 21.02.2012 - 9 AZR 486/10 - mit Hinweis auf BAG, 05.11.2003 - 5 AZR 469/02 und BAG, 17.04.2002 - 5 AZR 89/01).

Damit eine tarifliche Ausschlussfrist gewahrt wird, muss der Anspruch/das Recht **in der richtigen Weise**

geltend gemacht werden. Dabei sind die vom Tarifvertrag vorgesehenen Formalien - z.B. **Schrift- oder Textform** - zu beachten. Ansonsten gehören zur Geltendmachung einer Forderung u.a.

- die **Aufforderung** an den Schuldner, den Anspruch **zu erfüllen**,
- die hinreichende **Darlegung des geltend gemachten Anspruchs/Rechts** nach Anspruchsgrund und Anspruchshöhe,
- der **zeitliche Umfang** des geltend gemachten Anspruchs,
- die Angabe der ungefähren **Höhe der Forderung** (s. dazu unten im Rechtsprechungs-ABC die Stichwörter "Ordnungsgemäße Geltendmachung").

Praxistipp:

Die Rechtsprechung verlangt für eine ordnungsgemäße Geltendmachung keine Rechtsausführungen des Anspruchstellers. Er muss dem Anspruchsgegner jedoch unmissverständlich klarmachen, was er von ihm will. Oft ist es eine Frage des Einzelfalls, ob die konkrete Geltendmachung eines Anspruchs/Rechts ausreicht. Dabei lässt man einem Arbeitnehmer sicherlich mehr durchgehen als einem Arbeitgeber. Es ist also immer sinnvoll, Gedanken und Zeit in die korrekte Begründung des Anspruchs/Rechts zu investieren.

Des Weiteren ist zu beachten, ob es sich um eine **ein- oder zweistufige Ausschlussklausel** handelt.

Beispiel:

Der Branchentarifvertrag enthält folgende Regelung: "Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und Ansprüche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der Arbeitsvertragspartei, die den Anspruch erfüllen muss, schriftlich geltend zu machen. Lehnt die aufgeforderte Arbeitsvertragspartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich dazu nicht innerhalb einer Frist von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Geltendmachung des Anspruchs, ist der Anspruch innerhalb weiterer drei Monate, gerechnet vom Zeitpunkt des Zugang des Ablehnungsschreibens beziehungsweise nach Ablauf der 3-Wochen-Frist bei Nichterklärung, gerichtlich geltend zu machen. Bei nicht rechtzeitiger Geltendmachung beziehungsweise nicht rechtzeitiger Klageerhebung ist der Anspruch verfallen. Die hier vereinbarten Ausschlussfristen gelten auch für Ansprüche aus unerlaubter Handlung."

Arbeitnehmer N fährt mit seinem Gabelstapler mutwillig vor einen Stapel leerer Europaletten, die dann auf ein paar dahinter abgestellte hochwertige Messgeräte fallen. Schaden: 4.500,00 EUR. N hat schuldhaft - und bezüglich des Schadens mindestens mit bedingtem Vorsatz - gehandelt. Arbeitgeber A hat gegen N einen Schadensersatzanspruch aus unerlaubter Handlung. Für diesen Schadensersatzanspruch gelten die tariflichen Ausschlussfristen nach der maßgeblichen Ausschlussklausel ebenfalls. A muss N also innerhalb von drei Monaten schriftlich auffordern, den Schaden zu bezahlen. Tut er das nicht, ist er mit seinem Schadensersatzanspruch ausgeschlossen. Macht A seinen Schadensersatzanspruch rechtzeitig gegen N geltend und weist N die Forderung zurück (oder antwortet in der 3-Wochen-Frist nicht), muss A seine Schadensersatzforderung einklagen. Sonst verliert er sie.

Wichtig: Hat der Anspruchsgegner den Anspruch **anerkannt**, brauchen die tariflichen Rechte nicht (mehr) innerhalb der Ausschlussfrist geltend gemacht zu werden (BAG, 08.08.1979 - 5 AZR 660/77) .

4. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Tarifvertrag und Ausschluss von Rechten in **alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

4.1 AGB-Kontrolle

Nehmen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in ihrem Arbeitsvertrag insgesamt auf einen – einschlägigen (Anm. d. Verf.) – Tarifvertrag Bezug, der u.a. auch eine Ausschlussklausel enthält, wird die in diesem Tarifvertrag enthaltene Ausschlussfristenregelung keiner AGB-Kontrolle mehr unterzogen. Die Verweisung im

Arbeitsvertrag zielt hier nicht auf einzelne tarifliche Regelungen oder Teilkomplexe eines Tarifwerks, sondern auf den gesamten Tarifvertrag. Für die **Gesamtheit aller Regelungen** in diesem Tarifvertrag spricht dann die Vermutung, dass darin die divergierenden Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern **angemessen ausgeglichen** sind (s. dazu BAG, 21.05.2014 – 4 AZR 50/13). Das führt dazu, dass die vereinbarte **Globalverweisung** gem. § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB privilegiert und eine AGB-Kontrolle danach ausgeschlossen ist (BAG, 07.07.2020 – 9 AZR 323/19 – mit Hinweis auf BAG, 03.07.2019 – 10 AZR 300/18 u. BAG, 18.09.2012 – 9 AZR 1/11).

4.2 Anforderung an die Geltendmachung

Macht der Anspruchsteller seinen Anspruch geltend, verlangt die Geltendmachung **keine Substanziierung**. Der Anspruchsteller muss seinen Anspruch nur so spezifizieren, dass diese Spezifizierung dem Anspruchsgegner die Möglichkeit gibt, die ihm gegenüber erhobenen Ansprüche zu prüfen (s. dazu BAG, 11.12.2003 - 6 AZR 539/02). Von seinem **Empfängerhorizont** muss der Anspruchsgegner in der Lage sein, erkennen zu können, um welche Forderung es sich handelt (s. dazu BAG 18.02.2016 - 6 AZR 700/14 u. BAG, 18.03.1999 - 6 AZR 523/97). Dabei müssen die Art des Anspruchs und die Tatsachen, auf die der Anspruch gestützt wird, erkennbar sein - ohne dass gleich eine rechtliche Begründung mitgeliefert wird (s. dazu BAG, 22.04.2004 - 8 AZR 652/02). Erfüllt der Anspruchsteller diese Voraussetzungen, braucht er seinen Anspruch **nicht zwingend zu beziffern** (BAG, 11.04.2019 - 6 AZR 104/18 - mit Hinweis auf BAG, 18.02.2016 - 6 AZR 628/14 u. BAG, 19.08.2015 - 5 AZR 1000/13 - sowie der Ansicht, dass die bloße Bitte um Überprüfung der Rechtslage keine - auch nicht vorsorgliche - Geltendmachung ist).

4.3 Angemessenheitsprüfung?

Nach § 307 BGB sind **AGB-Bestimmungen** unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine Regelung, die auch Klauseln in Arbeitsverträgen betrifft. § 307 Abs. 1 und Abs. 2 BGB und die Klauselverbote der §§ 308 , 309 BGB gelten aber nur für Vertragsbestimmungen, durch die von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen vereinbart werden. "Dieser Abschnitt", also die §§ 305 ff. BGB , sagt § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB , "findet keine Anwendung ... auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen." Und das bedeutet: Bei tariflichen Regelungen findet keine Transparenz- oder Angemessenheitskontrolle nach § 307 BGB statt. **Tarifverträge** sind nach § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB von der AGB-Kontrolle nach dem BGB **ausgenommen** (BAG, 27.10.2020 – 9 AZR 531/19 – mit dem Hinweis, dass auch keine Inhaltskontrolle von arbeitsvertraglich insgesamt in Bezug genommenen Tarifverträgen erfolgt).

4.4 Anwendung ausgeschlossen

Will eine Vertragspartei ihren Anspruch **im Klageverfahren** schlüssig begründen, gehört dazu grundsätzlich auch die Darlegung, dass die maßgeblichen tariflichen Verfallfristen beachtet wurden. Die Einhaltung dieser Fristen ist eine materiell-rechtliche Voraussetzung für das Bestehen des behaupteten Anspruchs – und **von Amts wegen zu berücksichtigen**. Auch von Amts wegen ist der Umstand zu prüfen, ob die Anwendung der tariflichen Ausschlussfristen im Einzelfall ausgeschlossen ist, zum Beispiel, wenn die Vertragspartner ihre **Geltung abbedungen** haben. Und so eine Abbedingung von tariflichen Ausschlussfristen ist nach dem Günstigkeitsprinzip jederzeit möglich (BAG, 13.05.2020 – 4 AZR 489/19 – mit Hinweis auf BAG, 21.01.2006 – 4 AZR 622/04).

4.5 Arbeitsvertragliche Ausschlussfrist - 1

Nicht tarifgebundene Arbeitgeber nehmen häufig Tarifverträge oder einzelne tarifliche Regelungen in Bezug , um sich so die **Vorteile kollektivrechtlicher Vereinbarungen** zu sichern und in ihrem Betrieb einheitliche Regelungen zu schaffen. Was tarifrechtlich zulässig und wirksam ist, muss arbeitsvertraglich noch lange nicht in Ordnung sein. Während man in Tarifverträgen kurze Ausschlussfristen unbeanstandet lässt, gibt es bei arbeitsvertraglich vereinbarten Ausschlussfristen eine **Mindestlänge**: "Eine im Arbeitsvertrag eigenständig geregelte Ausschlussfrist muss auch dann die Drei-Monats-Frist wahren, wenn der gleichzeitig pauschal in Bezug genommene Tarifvertrag eine kürzere Ausschlussfrist als die arbeitsvertraglich geregelte Ausschlussfrist vorsieht" (LAG Hamm, 14.02.2014 - 10 Sa 670/13 - Leitsatz).

4.6 Arbeitsvertragliche Ausschlussfrist - 2

Der Arbeitsvertrag sah in § 11 Abs. 1 die Regelung "Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen wie folgt geltend gemacht werden: **Ansprüche auf Zuschläge** aller Art sofort, spätestens **innerhalb von 4 Wochen** nach Abrechnung des Zeitraums, bei dem sie hätten abgerechnet werden müssen; **alle übrigen beiderseitigen Ansprüche** aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit." vor. Auch wenn die 4-Wochen-Frist für Zuschläge zu kurz ist: "Enthält eine Verfallklausel - sprachlich verschränkt - inhaltlich trennbare Ausschlussfristenregelungen für verschiedene Arten von Ansprüchen, kann der Vertragstext des unwirksamen Teils der Klausel zur Auslegung der verbleibenden Regelung herangezogen werden" (BAG, 27.1.2016 - 5 AZR 277/14 - Leitsatz).

4.7 Aufeinander aufbauende Berufsausbildungen

Der Tarifvertrag über die **Berufsbildung im Baugewerbe** (BBTV) vom 29.01.1987 enthielt in den Fassungen vom 06.08.2010 und 03.05.2013 in § 16 Abs. 1 folgende Ausschlussfrist: "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." Auszubildender A machte seit dem 01.09.2012 bei Ausbilder B **zwei aufeinanderfolgende und aufeinander aufbauende Ausbildungen**. Die letzte endete am 31.08.2015.

Für den **Beginn der Ausschlussfrist** nach § 16 Abs. 1 BBTV ist die rechtliche Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses maßgeblich. "Wird die Berufsausbildung aufgrund getrennt geschlossener Berufsausbildungsverträge bei demselben Ausbildenden in mehreren Stufen durchgeführt, sind **beide Ausbildungsabschnitte als rechtliche Einheit** und damit als ein Berufsausbildungsverhältnis i.S.v. § 16 Abs. 1 Satz 1 BBTV zu betrachten, wenn zwischen den einzelnen Ausbildungsabschnitten ein enger **zeitlicher und sachlicher Zusammenhang** besteht." In A's Fall ist von einem einheitlichen Berufsausbildungsverhältnis auszugehen - das rechtlich mit Ablauf des 31.08.2015 endete. A hatte seine noch nicht verfallenen Ansprüche aus dem einheitlichen Ausbildungsverhältnis rechtzeitig innerhalb der Ausschlussfrist des § 16 Abs. 1 BBTV geltend gemacht, sodass hier auch seine Forderungen aus den Jahren 2012, 2013 und 2014 noch nicht verfallen waren (BAG, 23.01.2018 - 9 AZR 854/16) .

4.8 Befristungskontrollklage

Tarifliche Ausschlussfristen werden bezüglich des Anspruchs auf **Urlaubsabgeltung** nicht durch Erhebung einer Befristungskontrollklage gewahrt. Diese Klage lässt die Obliegenheit des Arbeitnehmers, seinen Anspruch nach Maßgabe der tariflichen Verfallklausel geltend zu machen , nicht entfallen (s. dazu BAG, 17.10.2017 - 9 AZR 80/17). Zwar wahrt ein Arbeitnehmer mit einer **Bestandsschutzklage**, "ohne dass es einer bezifferten Geltendmachung bedarf, eine einstufige Ausschlussfrist bzw. die erste Stufe einer zweistufigen Ausschlussfrist für alle aus dem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses resultierenden Ansprüche" (s. dazu BAG, 24.09.2014 - 5 AZR 593/12 u. BAG, 19.09.2012 - 5 AZR 627/11). Der Urlaubsabgeltungsanspruch knüpft aber nicht an den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, sondern an das genaue **Gegenteil**: seine Beendigung. "Will der Arbeitnehmer den Verfall solcher Ansprüche verhindern, reicht die Erhebung einer Befristungskontrollklage nicht aus" (BAG, 07.07.2020 – 9 AZR 123/19 – mit Hinweis auf BAG, 17.10.2017 - 9 AZR 80/17).

4.9 Betriebsübergang

Wer einen Anspruch hat oder zu haben glaubt, muss diesen **Anspruch gegen den richtigen Schuldner** geltend machen. So stellt sich gerade bei einem Betriebsübergang die Frage, wer der richtige Anspruchsgegner ist. Noch komplizierter wird es, wenn der Arbeitnehmer dem **Übergang des Arbeitsverhältnisses** auf den neuen Arbeitgeber widerspricht . Dazu vertritt das BAG die Auffassung: "Widerspricht der Arbeitnehmer bei einem Betriebsübergang dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses, so läuft eine tarifliche Ausschlussfrist zur gerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber, die von dem Widerspruch abhängen, grundsätzlich erst ab dem **Zugang des Widerspruchs**" (BAG, 16.04.2013 - 9 AZR 731/11 - Leitsatz).

4.10 Derselbe Sachverhalt

§ 70 Satz 1 BAT sieht vor, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer **Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit** schriftlich vom Angestellten oder vom Arbeitgeber geltend gemacht werden. Immer vorausgesetzt, dass im BAT/im TVöD für einen bestimmten Anspruch nichts anderes geregelt ist. § 70 Satz 2 BAT sagt, dass "für denselben Sachverhalt die **einmalige Geltendmachung** des Anspruchs aus[reicht], um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen zu wahren." Und was ist derselbe Sachverhalt? Nun, das BAG meint: "Derselbe Sachverhalt i. S. d. § 70 Satz 2 BAT liegt vor, wenn **bei unveränderter rechtlicher oder tatsächlicher Lage** aus einem bestimmten Tatbestand Ansprüche herzuleiten sind" (BAG, 19.02.2014 - 10 AZR 620/13 - mit Hinweis auf BAG, 22.01.2009 - 6 AZR 5/08 ; BAG, 11.12.2003 - 6 AZR 539/02 ; BAG, 10.07.2003 - 6 AZR 283/02 u. BAG, 17.05.2001 - 8 AZR 366/00).

4.11 Effektivitätsgrundsatz

Der Effektivitätsgrundsatz besagt: Getroffene Regelungen "dürfen ... die Ausübung der durch die **Unionsrechtsordnung** verliehenen Rechte nicht praktisch unmöglich machen oder übermäßig erschweren" (s. dazu EuGH, 19.06.2014 – C-501/12 u.a.). Dass Tarifvertragsparteien in ihren tariflichen Regelungen Verfallklauseln vereinbaren und darin **angemessene Ausschlussfristen** festsetzen, ist ein Anwendungsfall des grundlegenden Prinzips der Rechtssicherheit. Daher steht der Vereinbarung angemessener Ausschlussfristen für die Geltendmachung des Anspruchs auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs grundsätzlich auch das EU-Erfordernis der Effektivität nicht entgegen (s. dazu EuGH, 21.12.2016 – C-154/15 u.a. u. EuGH, 08.07.2010 – C-246/09). Solche Fristen sind **nicht EU-rechtswidrig**, wenn "der Fristablauf nicht vor dem Zeitpunkt beginnt, zu dem der Arbeitnehmer von den anspruchsbegründenden Tatsachen Kenntnis erlangt" (BAG, 07.07.2020 – 9 AZR 323/19 – mit Hinweis auf EuGH, 08.07.2010 – C-246/09 u. BAG, 18.05.2017 – 8 AZR 74/16).

4.12 Entgeltfortzahlung

Abgesehen von § 4 Abs. 4 EFZG darf von den EFZG-Vorschriften **nicht zuungunsten von Arbeitnehmern** abgewichen werden. Trotzdem ist es **erlaubt**, die Entgeltfortzahlungsansprüche nach § 3 Abs. 1 EFZG unter tarifliche Ausschlussfristen zu stellen. Aber Vorsicht: Tarifliche Ausschlussfristen sind nach § 3 MiLoG unwirksam, soweit sie den **Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn** betreffen. Das heißt: Eine tarifliche Ausschlussklausel erfasst nicht den während einer Arbeitsunfähigkeit nach §§ 3 Abs. 1 , 4 Abs. 1 EFZG fortzuzahlenden gesetzlichen Mindestlohn (BAG, 20.06.2018 - 5 AZR 377/17) .

4.13 Entstehen des Anspruchs

Der Manteltarifvertrag der Getränkeindustrie - außer Brauereien - in Rheinland-Pfalz (MTV) sieht in § 22 die Regelung "Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gelten als verwirkt, wenn sie nicht **innerhalb von drei Monaten** nach Entstehen geltend gemacht werden." vor. Die tarifliche Regelung stellt also nicht - wie andere Tarifverträge - allein oder zusätzlich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ab. Die MTV-Regelung ist somit auch auf einen Anspruch anzuwenden, der - wie hier der Anspruch auf Erhöhung einer **Sozialplanabfindung** - erst nach dem Ausscheiden entsteht. Wenn der Arbeitnehmer diesen Anspruch dann nicht drei Monate **nach dessen Entstehen** schriftlich geltend macht, ist er damit ausgeschlossen (LAG Rheinland-Pfalz, 13.09.2012 - 10 Sa 190/12) .

4.14 Fälligkeit - 1

Will man den in einer Ausschluss-/Verfallklausel verwendeten Begriff "Fälligkeit" auslegen, muss das interessengerecht unter "**Einbeziehung des Kenntnisstandes des Gläubigers** und subjektiver Zurechnungsgesichtspunkte" passieren. Das entspricht den grundsätzlichen Wertungen des § 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB . So ist ein Schadensersatzanspruch beispielsweise nach ständiger BAG-Rechtsprechung i.S. einer Ausschlussfrist erst dann fällig, "wenn der **Schaden** für den Gläubiger **feststellbar** ist und geltend gemacht werden kann." Feststellbar wiederum ist der Schaden, "sobald der Gläubiger vom Schadensereignis Kenntnis erlangt oder bei Beachtung der gebotenen Sorgfalt Kenntnis erlangt hätte." Erst dann, wenn der Gläubiger in der Lage ist, sich ohne schuldhaftes Zögern einen Überblick zu verschaffen und seine Forderung zumindest annähernd beziffern kann, kann eine Schadensersatzforderung geltend gemacht werden (BAG,

28.06.2018 - 8 AZR 141/16 - mit Hinweis auf BAG, 18.08.2011 - 8 AZR 187/10 ; BAG, 16.05.2007 - 8 AZR 709/06 ; BAG, 01.03.2006 - 5 AZR 511/05 ; BAG, 27.10.2005 - 8 AZR 3/05 u. BAG, 25.05.2005 - 5 AZR 572/04).

4.15 Fälligkeit - 2

Knüpft eine tarifliche Ausschlussfrist an die Fälligkeit eines Anspruchs an, heißt das für den Anspruch auf Urlaubsabgeltung: Er entsteht erst **mit Ablauf der Kündigungsfrist** – also am letzten Tag des Arbeitsverhältnisses. Das Abgeltungsverbot hat damit so lange Bestand, wie das Arbeitsverhältnis noch nicht beendet ist. Mit seinem Wegfall endet das Abgeltungsverbot, gleichzeitig entsteht ab diesem Zeitpunkt der Urlaubsabgeltungsanspruch (s. dazu auch BAG, 22.01.2019 – 9 AZR 149/17 u. BAG, 17.10.2017 – 9 AZR 80/17). Das BUrlG knüpft mit seiner Regelung in § 7 Abs. 4 allein an die infolge der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** entstandene **Unmöglichkeit** an, den Urlaubsanspruch des Mitarbeiters noch durch bezahlte Freistellung zu erfüllen. Endet das Arbeitsverhältnis, endet auch die Arbeitspflicht, der Arbeitgeber kann dem Mitarbeiter nicht mehr unter Befreiung von der Arbeitspflicht Urlaub gewähren (BAG, 27.10.2020 – 9 AZR 531/19 – mit Hinweis auf BAG, 22.01.2019 – 9 AZR 328/16).

4.16 Fälligkeit - 3

Wird die Aussage, die im vorausgehenden Gliederungspunkt getroffen wurde, in Frage gestellt, wenn sich ein Arbeitnehmer gegen die Beendigung seines Arbeitsverhältnisses in einem mehrmonatigen **Kündigungsrechtsstreit** wehrt und erst nach Beendigung des Kündigungsrechtsstreits via Vergleich feststeht, dass das Arbeitsverhältnis doch zu dem vom Arbeitgeber bestimmten Zeitpunkt endete? Nicht wirklich. Die **"rechtliche" Beendigung** des Arbeitsverhältnisses hat hier **keine Bedeutung**: "Der Streit der Parteien über die Wirksamkeit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses" führt "nicht zu einer späteren Entstehung und Fälligkeit des Anspruchs auf Urlaubsabgeltung. Maßgeblich" ist "allein die objektive Rechtslage" (BAG, 27.10.2020 – 9 AZR 531/19 – mit Hinweis auf BAG, 22.10.2019 – 9 AZR 98/19 u. BAG, 19.02.2019 – 9 AZR 321/16).

4.17 Fälligkeit - 4

Tarifliche Ausschlussfristen verstehen unter Fälligkeit nicht immer den Zeitpunkt des Entstehens eines Anspruchs. Entstehen tut ein Anspruch nämlich schon dann, wenn alle Voraussetzungen, von denen er abhängt, erfüllt sind. Fällig wird ein Anspruch dagegen erst, wenn der Gläubiger vom Schuldner die **Leistung**, um die es geht, **verlangen** kann (s. dazu BGH, 28.05.2020 – III ZR 138/19). Der Zeitpunkt der Fälligkeit des Anspruchs kann also nach dem Zeitpunkt des Entstehens der ihm zugrunde liegenden Forderung liegen (s. dazu BAG, 28.08.2019 – 5 AZR 425/18). Und das führt dazu, dass der Fälligkeitsbegriff in Ausschlussklauseln interessengerecht unter Einbeziehung des Kenntnisstands des Gläubigers und subjektiver Zurechnungsgesichtspunkte auszulegen ist. Dem Gläubiger muss es also tatsächlich möglich sein, seinen Anspruch geltend machen zu können (s. dazu BAG, 27.03.2019 – 5 AZR 71/18 u. BAG, 14.11.2018 – 5 AZR 301/17). Wenn die rechtsbegründenden Tatsachen für einen Zahlungsanspruch in der **Sphäre des Schuldners** liegen, muss geprüft werden, "ob der Gläubiger es durch schuldhaftes Zögern versäumt hat, sich Kenntnis von den Voraussetzungen zu verschaffen, die er für die Geltendmachung seines Anspruchs benötigt" (BAG, 31.03.2021 – 5 AZR 197/20 – mit Hinweis auf BAG, 19.02.2004 – 6 AZR 664/02).

4.18 Gerichtliche Geltendmachung - 1

15 Ziffer 2 Satz 1 BRTV-Bau sieht vor: "Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie 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" (= **zweite Stufe** der Geltendmachung). Was bedeutet in diesem Zusammenhang "gerichtlich geltend gemacht"? Muss das eine Zahlungsklage sein oder reicht dazu auch eine Kündigungsschutzklage? Das BAG meint dazu: "Eine Auslegung von § 15 Ziff. 2 Satz 1 BRTV -Bau, Zahlungsansprüche wegen Annahmeverzugs seien mit einer **Beschäftigungsklage** 'gerichtlich geltend gemacht', ist weder möglich noch aus verfassungsrechtlichen Gründen geboten" (BAG, 19.11.2014 - 5 AZR 121/13 - Leitsatz).

4.19 Gerichtliche Geltendmachung - 2

Eine arbeitsvertraglich einbezogene tarifvertragliche Ausschlussfrist zur Geltendmachung arbeitsrechtlicher Ansprüche kann durch die **Erhebung** einer Kündigungsschutzklage gewahrt werden. "Mit einer Bestandsschutzklage wahrt der Arbeitnehmer, ohne dass es einer bezifferten Geltendmachung bedarf, eine **einstufige Ausschlussfrist** bzw. die erste Stufe einer zweistufigen Ausschlussfrist für alle aus dem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses resultierenden Ansprüche" (s. dazu BAG, 17.10.2017 - 9 AZR 80/17). Mit seiner Bestandsschutzklage macht der Arbeitnehmer **bei einer zweistufigen Ausschlussfrist** zugleich die Ansprüche "gerichtlich geltend", die vom Ausgang dieses Rechtsstreits abhängen (BAG, 02.10.2018 - 5 AZR 376/17 - mit Hinweis auf BAG, 24.09.2014 - 5 AZR 593/12).

4.20 Hemmung - 1

Der vereinfachte Fall: Arbeitnehmer N's Arbeitsvertrag enthielt die **Ausschlussklausel**, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis **innerhalb von drei Monaten** ab Fälligkeit schriftlich geltend zu machen und - bei Ablehnung - innerhalb weiterer drei Monate nach Ablehnung einzuklagen sind. Innerhalb der ersten 3-Monats-Frist hatte M schriftlich Ansprüche auf Arbeitsentgelt und Urlaubsabgeltung eingefordert. Arbeitgeber G lehnte ab, wies N allerdings darauf hin, dass man eine **einvernehmliche Lösung** anstrebe. Man führte Vergleichsverhandlungen - und N erhob erst nach mehr als drei Monaten Klage. Zu spät?

Die gesetzlichen Verjährungsvorschriften sehen in § 203 BGB vor: "Schweben zwischen dem Schuldner und dem Gläubiger **Verhandlungen über den Anspruch** oder die den Anspruch begründenden Umstände, so ist die Verjährung gehemmt , bis der eine oder der andere Teil die Fortsetzung der Verhandlungen verweigert. Die Verjährung tritt frühestens drei Monate nach dem Ende der Hemmung ein." Der Ablauf der arbeitsvertraglich vereinbarten Ausschlussfristen wird bei vorgerichtlichen Vergleichsverhandlungen § 203 BGB entsprechend ebenfalls gehemmt. Der **Zeitraum**, in dem die Vergleichsverhandlungen geführt werden, wird gem. § 209 BGB nicht in die Ausschlussfrist eingerechnet (BAG, 20.06.2018 - 5 AZR 262/17 - mit dem Ergebnis, dass N's Ansprüche hier nicht verfallen waren).

4.21 Hemmung - 2

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).

4.22 Hinweis auf drohenden Verfall - 1

"1. Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub (§§ 1 , 3 Abs. 1 BUrlG) erlischt bei einer mit Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG konformen Auslegung von § 7 BUrlG nur dann am Ende des Kalenderjahres (§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG) oder eines zulässigen Übertragungszeitraums (§ 7 Abs. 3 Satz 3 und Satz 4 BUrlG), wenn der **Arbeitgeber** den Arbeitnehmer zuvor **in die Lage versetzt** hat, seinen Urlaubsanspruch wahrzunehmen, und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch **aus freien Stücken nicht genommen** hat.

2. Die **Befristung des Urlaubsanspruchs** nach § 7 Abs. 3 BUrlG setzt grundsätzlich voraus, dass der Arbeitgeber seinen aus einem richtlinienkonformen Verständnis von § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG resultierenden **Mitwirkungsobliegenheiten** bei der Verwirklichung des Urlaubsanspruchs genügt, indem er den Arbeitnehmer - erforderlichenfalls förmlich - **auffordert**, seinen Urlaub zu nehmen, und ihm klar und rechtzeitig mitteilt, dass der Urlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder Übertragungszeitraums verfällt, wenn er ihn nicht beantragt" (BAG, 19.02.2019 - 9 AZR 423/16 - Leitsätze).

4.23 Hinweis auf drohenden Verfall - 2

Die im vorausgehenden Gliederungspunkt dargestellten Grundsätze gelten nicht zwingend für **tarifvertraglich geregelte Ansprüche auf Mehrurlaub**. "Die unionsrechtlichen Vorgaben betreffen ausschließlich den gesetzlichen Urlaubsanspruch von vier Wochen. Die Tarifvertragsparteien können Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, die den von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG gewährleisteten und von §§ 1, 3 Abs. 1 BUrlG begründeten Anspruch auf Mindestjahresurlaub von vier Wochen übersteigen, **frei regeln**. Ihre Regelungsmacht ist nicht durch die für gesetzliche Urlaubsansprüche erforderliche richtlinienkonforme Auslegung der §§ 1, 7 BUrlG beschränkt" (s. dazu BAG, 05.08.2014 - 9 AZR 77/13 u. EuGH, 03.05.2012 - C-337/10)." Will man keinen Gleichlauf von gesetzlichen und tariflichen Mehrurlaubsansprüchen annehmen, müssen jedoch greifbare Anhaltspunkte für einen entsprechenden **Willen der Tarifvertragsparteien** bestehen - ein abweichendes Fristenregime allein genügt nicht, die Obliegenheiten des Arbeitgebers (s. dazu den vorausgehenden Gliederungspunkt) entfallen zu lassen (BAG, 19.02.2019 - 9 AZR 541/15).

4.24 Hinweis auf drohenden Verfall - 3

Bis zur EuGH-Entscheidung vom 06.11.2018 - C-619/16 - war eigentlich alles recht einfach. Hat der Arbeitnehmer keinen **Urlaub** beantragt, war der Urlaub - wenn keine Übertragungsvoraussetzungen nach § 7 Abs. 3 Satz 2 BUrlG vorlagen - mit dem Ende des Urlaubsjahres verfallen. Und das ersatzlos. Das ist nun anders: Der Urlaubsanspruch erlischt nur dann, wenn der Arbeitgeber den Mitarbeiter zuvor über seinen Urlaubsanspruch und den Verfall dieses Anspruchs **belehrt und ihn aufgefordert** hat, diesen Urlaub zu nehmen, um ihn vor dem drohenden Verfall zu retten. Und das gilt nicht nur für das laufende Urlaubsjahr, sondern auch für den Urlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren (LAG Köln, 09.04.2019 - 4 Sa 242/18).

4.25 Insolvenzforderungen

Der Insolvenzverwalter kann **Rechtshandlungen**, die vor Erröffnung des Insolvenzverfahrens vorgenommen worden sind und einen Insolvenzgläubiger benachteiligen, nach Maßgabe der §§ 130 bis 146 ff. InsO **anfechten** (§ 129 Abs. 1 InsO). U.a. kann der Insolvenzverwalter Geld zurückfordern, das der Insolvenzschuldner an seine Gläubiger gezahlt hat. Als Arbeitnehmer kommt man dann schnell auf den Gedanken, sich bezüglich des Rückzahlungsanspruchs des Insolvenzverwalters auf tarifliche Verfallfristen zu berufen. Aber: Die geltend gemachten Forderungen des Insolvenzverwalters bestehen fort. Sein **insolvenzrechtlicher Rückgewähranspruch** aus § 143 Abs. 1 Satz 1 InsO ist als gesetzliches Schuldverhältnis ausgestaltet. Und dieses gesetzliche Schuldverhältnis unterliegt nicht der Regelungsmacht der Tarifvertragsparteien - und unterfällt somit auch nicht den tariflichen Ausschlussfristen (BAG, 03.07.2014 - 6 AZR 296/13 - mit Hinweis auf BAG, 27.02.2014 - 6 AZR 367/13 und BAG, 24.10.2013 - 6 AZR 466/12).

4.26 Mindestlohn - 1

Das MiLoG sagt in § 3 Abs. 1 Satz 1, dass Vereinbarungen, "die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, unwirksam sind. Zu Ausschlussklauseln im Arbeitsvertrag sagt das BAG: "1. Eine vom Arbeitgeber **vorformulierte** arbeitsvertragliche **Verfallklausel**, die entgegen § 3 Satz 1 MiLoG auch den gesetzlichen Mindestlohn erfasst, verstößt gegen das **Transparenzgebot** des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB und ist insgesamt unwirksam, wenn der Arbeitsvertrag nach dem 31. Dezember 2014 geschlossen wurde. 2. § 3 Satz 1 MiLoG schränkt die Anwendung der §§ 306, 307 Abs. 1 Satz 2 BGB nicht ein" (BAG, 18.09.2018 - 9 AZR 162/18 - Leitsätze)."

4.27 Mindestlohn - 2

Während es im vorausgehenden Gliederungspunkt um eine arbeitsvertraglich vereinbarte Ausschlussklauseln ging, macht das BAG nun für tarifvertragliche Ausschlussklauseln eine bedeutende Ausnahme. Sind MiLoG-Ansprüche in der tariflichen Verfallklausel nicht ausdrücklich aufgeführt, macht das die Tarifbestimmung nicht wegen Intransparenz unwirksam. Zum einen fallen Tarifverträge aus der AGB-Kontrolle nach den §§ 305 ff. BGB (s. dazu § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB), zum anderen führt das Fehlen der MiLoG-Ansprüche gem. § 3 Satz 1 MiLoG nur "**insoweit**" zur Unwirksamkeit der tariflichen Ausschlussfrist, als die Vereinbarung der Tarifpartner die Geltendmachung des Anspruchs auf den gesetzlichen Mindestlohn ausschließt. **Im Übrigen** bleibt die tarifliche Verfallklausel dann **wirksam** (BAG, 07.07.2020 – 9 AZR 323/19 – mit Hinweis auf BAG, 23.01.2019 – 4 AZR 541/17).

4.28 Mindestlohn - 3

Die Regelung in § 3 Satz 1 MiLoG, wonach Vereinbarungen, die die Geltendmachung des Mindestlohns beschränken oder ausschließen, **insoweit unwirksam** sind, gilt auch für entsprechende Ausschlussfristen und Verfallklauseln in Tarifverträgen. Das führt hier – anders als bei arbeitsvertraglichen Klauseln dieser Art – allerdings nicht dazu, dass damit gleich **die ganze Tarifklausel** unwirksam ist. § 3 Satz 1 MiLoG sagt ja ausdrücklich "insoweit". In Bezug auf **die anderen Ansprüche**, die von der Ausschluss-/Verfallfrist erfasst werden sollen, bleibt die Klausel wirksam – z.B. für den Anspruch auf Urlaubsabgeltung, der innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit geltend zu machen ist (BAG, 27.10.2020 – 9 AZR 531/19).

4.29 Mindestlohn - 4

Das MiLoG sieht in § 3 Satz 1 MiLoG vor, dass eine Vereinbarung, mit der die Geltendmachung des Anspruchs auf Mindestlohn beschränkt oder ausgeschlossen wird, unwirksam ist. So weit, so gut. Aber was ist mit dem **Verfall des Anspruchs auf Urlaubsabgeltung** infolge einer tariflichen Ausschlussfrist? Steht § 3 Satz 1 MiLoG da auch **im Weg**? Das BAG meint nein. § 3 Satz 1 MiLoG steht selbst dem vollständigen Verfall des Urlaubsabgeltungsanspruchs aus § 7 Abs. 4 BUrlG nicht entgegen. Die MiLoG-Bestimmungen finden auf diesen Anspruch **keine Anwendung** (BAG, 27.10.2020 – 9 AZR 531/19 – mit Hinweis auf BAG, 22.10.2019 – 9 AZR 532/18 – und der Auffassung, dass die hier anstehende Frage allein nach nationalem Recht beantwortet werden kann und daher kein Vorabentscheidungsverfahren nach Art. 267 Abs. 3 AEUV erforderlich ist).

4.30 Nachentrichtete Lohnsteuer

Der Arbeitgeber haftet gem. § 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 nachzuentrichteter 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 i.V.m. § 426 Abs. 1 Satz 1 BGB wird im Sinne einer tarifvertraglichen Ausschlussfrist **fällig mit tatsächlicher Zahlung** des Steuerbetrags" (BAG, 14.11.2018 - 5 AZR 301/17 - Leitsatz).

4.31 NachwG-Verletzung

Die **Verletzung einer Nachweispflicht** gem. § 3 Satz 1 NachwG (Änderung der Angaben) ist grundsätzlich dazu geeignet, einen Schadensersatzanspruch zu begründen. Gerichtet ist dieser Schadensersatzanspruch gemäß § 249 BGB auf **Naturalrestitution** - wobei von einem Kausalverlauf ausgegangen wird, "der sich ergeben hätte, wenn der Arbeitgeber seine Nachweispflicht erfüllt hätte" (s. dazu BAG, 21.02.2012 - 9 AZR 486/10). "Dabei unterstellt die Rechtsprechung zugunsten des Arbeitnehmers ein aufklärungsgemäßes interessengerechtes Verhalten. Diese Vermutung ist zB bei dem - unterlassenen - Nachweis des Bestehens einer Verfallfrist von Bedeutung. Allerdings entbindet diese Beweiserleichterung den Arbeitnehmer nicht von der Verpflichtung, eine **Kausalität** zwischen der Pflichtverletzung und dem eingetretenen Schaden darzulegen" (BAG, 20.06.2018 - 4 AZR 235/15 - mit Hinweis auf BAG, 20.04.2011 - 5 AZR 171/10).

4.32 Ordnungsgemäße Geltendmachung - 1

Die Geltendmachung i.S. tariflicher Ausschlussfristen muss in der Regel "eine **ernsthafte Leistungsaufforderung**" sein. D.h. bei einem Zahlungsanspruch muss der Fordernde grundsätzlich **Grund und Höhe des Anspruchs** angeben. Auch wenn eine ganz präzise Benennung des geforderten Betrags nicht erforderlich ist, eine ungefähre Bezifferung muss schon sein. darstellen. Geht es - wie vorliegend - um einen Zahlungsanspruch, muss der Anspruch grundsätzlich nach Grund und Höhe angegeben werden. Eine ganz präzise Benennung des Betrages ist zwar nicht erforderlich, eine **ungefähre Bezifferung** ist jedoch unerlässlich. Auf die Angabe der Höhe des verlangten Betrags kann nur verzichtet werden, wenn er dem Schuldner eindeutig bekannt oder für ihn ohne weiteres berechenbar ist "und die schriftliche Geltendmachung erkennbar davon ausgeht" (mit Hinweis auf BAG, 22.06.2005 - 10 AZR 459/04).

Daher: Ein **Anwaltsschreiben** erfüllt die Anforderungen an eine ordnungsgemäße Geltendmachung nicht, wenn es Vieles offenlässt. Zum Beispiel, wenn der Anwalt **unsubstanziert** darauf hinweist, "dass eine 'große Zahl' der Abrechnungen 'schlichtweg falsch', die Fahrtkosten 'zum Teil' nicht abgerechnet und auch die Stunden 'nicht korrekt' angesetzt worden seien. Eine 'große Zahl' von Tagen sei fahrtkostenmäßig entweder 'gar nicht' oder 'falsch' abgerechnet worden, **ohne zu benennen**, welche Vergütungsbestandteile bei der Berechnung der Beklagten nicht berücksichtigt worden seien. Die Aufforderung zur Vorlage von Tätigkeitsnachweisen, ggf. zur Erstellung neuer Lohnabrechnungen und einer Klärung 'in fairer Weise', lässt den Umfang einer möglichen Zahlungsaufforderung nicht einmal ungefähr erkennen" (LAG Rheinland-Pfalz, 14.03.2013 - 10 Sa 516/12) .

4.33 Ordnungsgemäße Geltendmachung - 2

§ 37 Abs. 1 Satz 1 TVöD sieht vor: "Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der/dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden." Die ordnungsgemäße Geltendmachung i.S.d. § 37 Abs. 1 TVöD setzt voraus, dass der Gläubiger den Schuldner "zur **Erfüllung eines bestimmten Anspruchs**" auffordert. Er muss dem Schuldner unmissverständlich klarmachen, "dass er Inhaber einer nach Grund und Höhe spezifizierten Forderung ist und auf der Erfüllung dieser Forderung besteht" (s. dazu BAG, 20.06.2002 - 8 AZR 488/01). Dabei muss der Schuldner als Anspruchsgegner von seinem **Empfängerhorizont** aus erkennen, um welche Forderung es geht (s. dazu BAG, 18.03.1999 - 6 AZR 523/97). Der Anspruchsteller muss seinen Anspruch dem Grunde nach hinreichend deutlich machen und "die Höhe des Anspruchs sowie" den "Zeitraum, für den er verfolgt wird, mit der für den Anspruchsgegner notwendigen **Deutlichkeit** ersichtlich" machen. Für den Schuldner müssen die Art des Anspruchs und die Tatsachen, aus denen er sich ergeben soll, erkennbar sein. "Liegen diese Voraussetzungen vor, ist eine Bezifferung nicht zwingend erforderlich" (s. dazu BAG, 19.08.2015 - 5 AZR 1000/13). Der Zweck einer tariflichen Ausschlussfrist, für Rechtssicherheit und Rechtssicherheit zu sorgen, wird nämlich nur dann erfüllt, wenn die hier genannten Anforderungen erfüllt sind (BAG, 18.2.2016 - 6 AZR 628/14 - Leitsatz).

4.34 Rechtsmissbräuchlicher Einwand

Dem infolge einer Ausschlussklausel (hier: § 23 AVR Caritas) regelmäßig eintretenden Anspruchsverfall kann der **Grundsatz von Treu und Glauben** - § 242 BGB - entgegengehalten werden. Das betrifft einmal den Fall, dass der Schuldner den Gläubiger aktiv von der Einhaltung der Ausschlussfrist abhält (s. dazu BAG, 28.09.2017 - 8 AZR 67/15 u. BAG, 06.09.2006 - 5 AZR 684/05), zum anderen aber auch eine Situation, in der "der Schuldner dem Gläubiger die Geltendmachung des Anspruchs oder die Einhaltung der Frist durch ein positives Tun oder durch ein pflichtwidriges Unterlassen **erschwert oder unmöglich gemacht** hat oder .. an objektiven Maßstäben gemessen den Eindruck erweckt hat, der Gläubiger könne darauf vertrauen, dass der Anspruch auch ohne Wahrung einer geltenden Ausschlussfrist erfüllt werde" (s. dazu BAG, 18.08.2011 - 8 AZR 187/10 u. BAG, 10.10.2002 - 8 AZR 8/02). Zudem greift der Einwand Ausschlussfrist nicht, wenn sich eine Partei damit in **Widerspruch zu ihrem vorausgehenden Verhalten** setzt, zuvor ein für die andere Partei ein schützenswerter Vertrauenstatbestand geschaffen wurde oder sonstige besondere Umstände die Rechtsausübung als treuwidrig erscheinen lassen (BAG, 28.06.2018 - 8 AZR 141/16 - mit Hinweis auf BAG, 24.05.2018 - 6 AZR 308/17 u. BAG, 27.04.2017 - 6 AZR 367/16).

4.35 Rechtzeitige schriftliche Geltendmachung

Tarifverträge sehen vor, dass Ansprüche und Rechte innerhalb bestimmter Fristen schriftlich gegenüber dem Schuldner geltend zu machen sind. Für die **Zustellung einer Klage** sieht § 167 ZPO "Soll durch die Zustellung eine Frist gewahrt werden oder die Verjährung neu beginnen oder nach § 204 des Bürgerlichen Gesetzbuchs gehemmt werden, tritt diese Wirkung bereits mit Eingang des Antrags oder der Erklärung ein, wenn die Zustellung **demnächst** erfolgt." vor. Das heißt nun aber nicht, dass mit dieser ZPO-Vorschrift auch tarifliche Ausschlussfristen eingehalten werden können: " § 167 ZPO findet auf die Wahrung einer in einem Tarifvertrag geregelten und durch ein einfaches Schreiben einzuhaltenden Ausschlussfrist **keine Anwendung**" (BAG, 16.03.2016 - 4 AZR 421/15) .

4.36 Strafbare Handlungen

Es gibt tarifliche Ausschlussklauseln, die bei Ansprüchen aus einer strafbaren Handlung nicht greifen, z.B. § 16 Ziffer 3 des Manteltarifvertrags für den Einzelhandel in Rheinland-Pfalz. Und es gibt immer wieder Arbeitgeber, die das maßgebliche **Tarifentgelt nicht zahlen**. Das allein ist aber - selbst bei positiver Kenntnis des tariflichen Lohnanspruchs - noch keine Handlung, die einen Straftatbestand erfüllt. Die **Annahme eines Lohnbetrugs** - § 263 StGB - würde auf Seiten des Arbeitgebers die **Täuschung des Arbeitnehmers** über die Tatsache voraussetzen, dass der von ihm abgerechnete und gezahlte Lohn der für den Mitarbeiter geltende Tariflohn ist. Und bezeichnet der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt in der Entgeltabrechnung nicht mal als "Tarifgehalt", kann man ihm gleich gar nicht das Vorspiegeln falscher Tatsachen i.S.d. § 263 StGB vorwerfen (LAG Rheinland-Pfalz, 06.11.2013 - 8 Sa 184/13) .

4.37 Tariflicher Mehrurlaub

Der Manteltarifvertrag für die Chemische Industrie sieht in § 12 der hier beurteilten Fassung vom 02.02.2016 vor: "11. Der Urlaub ist **spätestens bis 31.3.** des folgenden Kalenderjahres zu gewähren. Der Urlaubsanspruch erlischt, wenn er bis dahin nicht geltend gemacht worden ist." Während EuGH und BGH für **durchgehend arbeitsunfähige Arbeitnehmer** beim gesetzlichen Mindesturlaub nach Ende des Urlaubsjahres einen 15-monatigen Nachschlag für angebracht halten (s. dazu BAG, 07.08.2012 - 9 AZR 353/10), sieht das beim tariflichen Mehrurlaub anders aus. Hier haben die Tarifpartner eine eigenständige Regelung getroffen, die dazu führt, dass der tarifliche Mehrurlaub ohne Geltendmachung bereits mit dem 31.03. des Folgejahres verfällt. Und da der Tarifvertrag dem Arbeitnehmer aufgibt, seinen Anspruch geltend zu machen, hängt der Verfall nicht - wie in anderen Fällen - von einer vorausgehenden Aufforderung bzw. von einem vorausgehenden **Hinweis des Arbeitgebers** ab (BAG, 09.03.2021 - 9 AZR 275/14 ; zu Aufforderung/Hinweis s. BAG, 19.02.2019 - 9 AZR 423/16).

4.38 Teilnichtige Verfallklausel

"1. Zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das **Urlaubsentgelt** nicht vor Urlaubsantritt aus, ist die Urlaubserteilung des Arbeitgebers jedenfalls im bestehenden Arbeitsverhältnis nach Treu und Glauben gesetzeskonform so zu verstehen (§ 157 BGB), dass der Arbeitgeber damit zugleich streitlos stellt, dass er für den gewährten Urlaub dem Grunde nach zur Zahlung von Urlaubsentgelt nach den gesetzlichen Vorgaben und etwaigen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen verpflichtet ist, sofern dem nicht konkrete Anhaltspunkte entgegenstehen. 2. Eine als **Allgemeine Geschäftsbedingung** gestellte Verfallklausel, welche die von § 77 Abs. 4 Satz 4 BetrVG und § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG geschützten Ansprüche umfasst, ist insoweit teilnichtig (§ 139 BGB). Allein dieser Verstoß und eine sich nur daraus ergebende unzureichende Transparenz führen aber **nicht zur Gesamtnichtigkeit** der Verfallklausel nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB " (BAG, 30.01.2019 - 5 AZR 43/18 - Leitsätze).

4.39 Tod des Arbeitnehmers

Stirbt ein Arbeitnehmer, haben seine **Erben** gemäß § 1922 Abs. 1 BGB i.V.m. § 7 Abs. 4 BUrlG Anspruch auf Abgeltung der noch nicht erfüllten Urlaubsansprüche. Es gilt der **Grundsatz der Universalsukzession** - mit dem Ergebnis, dass der Abgeltungsanspruch nach einer tariflichen Ausschlussfrist verfallen kann, wenn er nicht rechtzeitig geltend gemacht wird. Weiter vorausgesetzt, die Ausschlussfrist erfasst den Urlaubsabgeltungsanspruch und der Arbeitnehmer hätte sie wegen bestehender Tarifgebundenheit bei seinem Fortleben wahren müssen, um so den Verfall des Anspruchs zu verhindern. Der Abgeltungsanspruch entsteht mit dem Tod des Erblassers (= rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses, **Wegfall des Abgeltungsverbots**) und wird gleichzeitig fällig (BAG, 22.01.2019 - 9 AZR 149/17) .

4.40 Unionsrechtlicher Staatshaftungsanspruch

Leistet ein Arbeitnehmer - hier: Angestellter im feuerwehrtechnischen Dienst - in gegen EU-Bestimmungen verstoßender Weise **Zuvielarbeit** (hier: eine über 48 Stunden hinausgehende Arbeitszeit), kann das einen unionsrechtlichen Staatshaftungsanspruch (= finanzieller Ausgleich für die zu viel geleistete Arbeit) auslösen. Bei diesem Anspruch handelt es sich um ein **vom EuGH entwickeltes Rechtsinstitut**, nach dem die EU-Mitgliedstaaten verpflichtet sind, Schäden zu ersetzen, die einzelnen EU-Bürgern durch dem jeweiligen EU-Staat zuzurechnende Verstöße gegen das Unionsrecht entstehen. Der Anspruch **unterliegt tariflichen Verfallklauseln**: "Der unionsrechtliche Staatshaftungsanspruch wegen unionsrechtswidriger Zuvielarbeit ist ein Anspruch 'aus dem Arbeitsverhältnis' iSd. § 37 TVöD-V" (BAG, 11.04.2019 - 6 AZR 104/18 - Leitsatz - mit

dem Ergebnis, dass der Anspruch hier nicht rechtzeitig geltend gemacht worden war).

4.41 Urlaubsabgeltung - 1

§ 19 des Manteltarifvertrags für die Metall- und Elektroindustrie NRW sieht in Ziffer 2 vor: "Beschäftigte/Auszubildende haben das Recht, Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis/Ausbildungsverhältnis innerhalb folgender Fristen geltend zu machen: a) Ansprüche auf Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit innerhalb von zwei Monaten nach Erhalt der Abrechnung, b) alle übrigen Ansprüche **innerhalb von drei Monaten** nach ihrer Fälligkeit." Das bedeutet für einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung: Er kann selbst **nach längerer Arbeitsunfähigkeit** mit Ablauf der tariflichen Verfallfrist ausgeschlossen sein (s. dazu BAG, 09.08.2011 - 9 AZR 365/10). Der Abgeltungsanspruch ist kein Surrogat des Urlaubsanspruchs, sondern ein reiner Geldanspruch. Und als **reiner Geldanspruch** unterliegt er tariflichen Ausschlussfristen - unabhängig von der EuGH- und BAG-Rechtsprechung zum Verfall von Urlaubsansprüchen bei lang anhaltender krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit (BAG, 08.04.2014 - 9 AZR 550/12 - mit Hinweis auf BAG, 13.12.2011 - 9 AZR 399/10 u. BAG, 18.09.2012 - 9 AZR 1/11 - und zur Urlaubsabgeltung bei längerer Erkrankung: Entgeltfortzahlung - Allgemeines).

4.42 Urlaubsabgeltung - 2

Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird aus dem Urlaubsanspruch ein Urlaubsabgeltungsanspruch. Dieser Urlaubsabgeltungsanspruch ist ein **reiner Geldanspruch** (s. dazu u. a. BAG, 07.07.2020 – 9 AZR 323/19 u. BAG, 22.01.2019 – 9 AZR 149/17). Eine tarifliche Ausschlussklausel, die vorsieht, dass "alle übrigen Ansprüche **innerhalb von drei Monaten** nach ihrer Fälligkeit" gegenüber dem Arbeitgeber **schriftlich geltend zu machen** sind, verstößt nicht gegen den unabdingbaren Schutz des gesetzlichen Mindesturlaubs. Diesem Ergebnis steht auch EU-Recht nicht entgegen. "Die Festsetzung von angemessenen Ausschlussfristen ist als Anwendungsfall des grundlegenden Prinzips der Rechtssicherheit grundsätzlich mit dem Erfordernis der Effektivität vereinbar" (BAG, 27.10.2020 – 9 AZR 531/19 – mit Hinweis auf EuGH, 21.12.2016 – C-154/15 ; C-307/15 u. C-308/15).

4.43 Verfall von Urlaubsabgeltungsansprüchen

Die in diesem Fall zu beurteilende Verfallklausel des Manteltarifvertrags für die **chemische Industrie** vom 24.06.1992 i. d. Fassung vom 02.02.2016 sah in § 16 Nr. 2 u. Nr. 3 vor: "2. Die Ansprüche beider Seiten aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer **Ausschlussfrist von drei Monaten** nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden. Nach Ablauf dieser Frist ist die Geltendmachung ausgeschlossen. Das gilt nicht, wenn die Berufung auf die Ausschlussfrist wegen des Vorliegens besonderer Umstände eine unzulässige Rechtsausübung ist. 3. Im Falle des Ausscheidens müssen die Ansprüche beider Seiten **spätestens einen Monat nach Beendigung** des Arbeitsverhältnisses in Textform geltend gemacht werden." Arbeitnehmer N war zum 30.09.2016 ausgeschieden und hatte seinen Anspruch auf Urlaubsabgeltung erstmals mit Schreiben vom 04.12.2017 geltend gemacht. Zu spät.

Der Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs ist ein **reiner Geldanspruch** und als reiner Geldanspruch kann er tariflichen Ausschlussfristen unterliegen (s. dazu BAG, 22.01.2019 – 9 AZR 149/17). Der unabdingbare Schutz des gesetzlichen Mindesturlaubs wird durch die tarifliche Ausschlussfrist nicht in Frage gestellt. Diesem Ergebnis steht auch das Unionsrecht nicht entgegen (s. dazu EuGH, 25.06.2020 – C-762/18 u. C-37/19 ; EuGH, 19.06.2014 – C-501/12 u.a., sowie EuGH, 08.07.2010 – C-246/09). Tarifliche Ausschlussfristen betreffen nicht den Inhalt eines Anspruchs, sondern seinen **Fortbestand**. Das bedeutet für den vorliegenden Fall: "Der streitgegenständliche auf Abgeltung von Urlaubsansprüchen gerichtete Zahlungsanspruch ist mit sonstigen Zahlungsansprüchen des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber vergleichbar, insbesondere mit Ansprüchen auf **Zahlung von Vergütung**, für die § 16 Ziffer 2 MTV in gleicher Weise gilt" (BAG, 07.07.2020 – 9 AZR 323/19 – mit dem Ergebnis, dass die Zahlungsklage des ausgeschiedenen Mitarbeiters erfolglos war).

4.44 Verfall von Urlaubsansprüchen

Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden (§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG). Bis zum 19.02.2019 wurde allgemein die Ansicht vertreten, dass Urlaubsansprüche verfallen, wenn der Arbeitnehmer sie **bis zum Jahresende** nicht realisiert und kein Übertragungsfall - § 7

Abs. 3 Satz 2 BUrlG - vorliegt. Das ist nun anders. Einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH, 06.11.2018 - C-684/16) folgend ist das BAG jetzt der Meinung: "Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub erlischt in der Regel **nur dann** am Ende des Kalenderjahres, wenn der Arbeitgeber ihn zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen **belehrt** und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat" (BAG, 19.02.2019 - 9 AZR 541/15 - Pressemitteilung - mit dem Ergebnis, dass der Arbeitgeber seine Mitarbeiter konkret aufzufordern hat, Urlaub zu nehmen, und sie ebenso konkret darauf hinweisen muss, dass ihr Urlaub anderenfalls erlischt).

4.45 Vertragliche Bezugnahme

Die **Vereinbarung** tarifvertraglicher Ausschlussfristen ist nach § 77 Abs. 4 Satz 4 BetrVG auch für die Geltendmachung von **Ansprüchen aus einer Betriebsvereinbarung** zulässig. Auch wenn der anzuwendende Tarifvertrag zwischen den Vertragspartnern nicht nach §§ 3 Abs. 1 , 4 Abs. 1 TVG unmittelbar und zwingend gilt: Die vertragliche Bezugnahme genügt. Auch in diesem Fall "ist eine **Ausschlussfrist** i.S.v. § 77 Abs. 4 Satz 4 BetrVG tariflich vereinbart, soweit die Bezugnahme sich nicht bloß auf Ausschlussfristen oder einzelne tarifliche Regelungskomplexe beschränkt" (BAG, 26.09.2017 - 1 AZR 717/15 - mit Hinweis auf BAG, 27.01.2004 - 1 AZR 148/03).

4.46 Vorzeitige Geltendmachung

Tarifliche Ausschlussfristen knüpfen in der Regel an die **Fälligkeit eines Anspruchs** an. Fälligkeit tritt in der Regel in dem **Zeitpunkt** ein, in dem der Gläubiger berechtigt ist, die Leistung vom Schuldner zu fordern. Das wiederum bedeutet, dass der Gläubiger mit der Geltendmachung seiner Forderung bei einer tariflichen Ausschlussfrist bis zum Fälligkeitszeitpunkt warten muss. Es geht aber auch anders: "Eine tarifliche Ausschlussfrist kann **ausnahmsweise** durch Geltendmachung des Anspruchs vor dessen Entstehung gewahrt werden. Das kommt in Betracht, wenn die Erfüllung von konkreten gegenwärtigen und künftigen Ansprüchen auf einer bestimmten Berechnungsgrundlage verlangt wird und nur diese zwischen den Parteien streitig ist" (BAG, 16.01.2013 - 10 AZR 863/11 - Leitsatz).

4.47 Wirkung

Wenn eine Klageforderung einer Ausschlussfrist unterliegt, ist die Einhaltung dieser Ausschlussfrist **von Amts wegen zu prüfen** - und das ohne vorausgehende Rüge des Klagegegners (s. dazu BAG, 11.12.2014 - 8 AZR 838/13 (vertragliche Ausschlussfrist); BAG, 24.08.2016 - 5 AZR 853/15 (tarifliche Ausschlussfrist). Der Schuldner braucht sich nicht auf die Wirkung der Ausschlussfrist zu berufen - sie ist eine **rechtsvernichtende Einwendung** (s. dazu BAG, 24.08.2016 - 5 AZR 853/15 - und BAG, 16.03.2016 - 4 AZR 421/15). "Die rechtzeitige Geltendmachung ist eine **materiell-rechtliche Voraussetzung** für den Fortbestand des behaupteten Anspruchs, die zur schlüssigen Darlegung der Begründetheit einer Klageforderung gehört (BAG, 19.06.2018 - 9 AZR 615/17 - mit Hinweis auf BAG, 20.04.2012 - 9 AZR 504/10).