

<h1>Frank Hartmann</h1> <p>Rechtsanwalt</p> <p>Fachanwalt für Arbeitsrecht Fachanwalt für Miet- u. Wohnungseigentumsrecht</p> <p>E-Mail: kanzlei@rae-hartmann.de</p> <p>www.fulda-fachanwalt.de</p> 		<h1>Julia Heieis</h1> <p>Rechtsanwältin</p> <p>Fachanwältin für Strafrecht Fachanwältin für Verkehrsrecht Mediatorin</p> <p>E-Mail: heieis@rae-hartmann.de</p> <p>Unsere App auf Ihrem Smartphone</p> 
	<p>Am Sand 6 36100 Petersberg Tel.: 0661 6 98 19 Fax: 0661 6 10 89</p>	

Arbeitsvertragliche Verfallklausel wirkt auch gegen Arbeitgeber

Arbeitgeber sind gut beraten, in den Arbeitsverträgen mit ihren Mitarbeitern eine Verfallklausel zu vereinbaren. Dort kann vereinbart werden, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von zumeist drei Monaten in Schriftform geltend gemacht werden müssen.

Ansonsten sind die Ansprüche verfallen und können nicht mehr geltend gemacht werden. Durch die Verfallklausel kann daher die gesetzliche Dreijahresfrist wirksam und deutlich verkürzt werden. Deswegen gibt es auch Form- und Inhaltsvorschriften für die Wirksamkeit der Verfallklausel. Wirksam ist eine solche Verfallklausel unter anderem nur dann, wenn sie beidseitig wirkt. Dies bedeutet, dass auch der Arbeitgeber an die Frist gebunden ist.

Solche Sachverhalte kommen selten vor, sollten aber vom Arbeitgeber beachtet werden. Klassischer Fall ist die Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen gegenüber den Mitarbeitern. Auch diese unterfallen der Verfallklausel. Das hat aktuell das Bundesarbeitsgericht mit seiner Entscheidung am 07. Juni 2018, 8 AZR 96/17, bestätigt.

In dem ausgeurteilten Fall hatte ein Arbeitgeber einen Schadensersatzanspruch gegenüber einem Mitarbeiter geltend gemacht, weil dieser als Angestellter eines Autohauses ein Neufahrzeug weisungswidrig einem Kunden übergeben hatte, ohne dass dieser eine Zahlung geleistet hatte. Der Kunde setzte sich mit dem Fahrzeug ab, Zahlungsansprüche gegen den Kunden konnten nicht durchgesetzt werden.

Der möglicherweise bestehende Schadensersatzanspruch gegenüber dem Mitarbeiter scheiterte, weil der Arbeitgeber die Dreimonatsfrist der Verfallklausel nicht eingehalten hatte.