

Fälle zum Arbeitsrecht

Fall 8: Ausschlussfrist

Zwei Monate nach seinem Ausscheiden verlangt Arbeitnehmer *A* von seinem ehemaligen Arbeitgeber *B* Bezahlung noch nicht beglichener Überstunden. *B* hielt ihm entgegen, dass § 12 des Arbeitsvertrages eine Verfallklausel vorsehe und die darin enthaltene Frist für die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis abgelaufen sei. Die Verfallklausel lautet wie folgt:

„12. Fristen. 12.1 Ansprüche aus diesem Vertrag. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von einem Monat nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch schriftlich ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von einem Monat nach der Ablehnung oder des Fristablaufs gerichtlich geltend gemacht wird.“

Ist die Verfallklausel wirksam?

Literatur: BAG NJW 2005, 3305; SAE 2006, 177; *Junker*, Rn. 245 ff.

Fall 9: Widerruf übertariflicher Zulage

Arbeitgeber *B* zahlt dem Arbeitnehmer *A* aufgrund eines Arbeitsvertrages aus dem Jahre 1998 zusätzlich zum tariflichen Stundenlohn in Höhe von 1751,69 € eine Zulage in Höhe von zuletzt 227,72 € sowie einen Fahrtkostenersatz in Höhe von 12,99 € pro Arbeitstag. Im Jahre 2005 widerrief *B* die Zulage, weil das Unternehmen im abgelaufenen Jahr einen Verlust von 839.000 € erlitten hatte und ohne den Widerruf nachweislich in seinem Bestand gefährdet wäre. Im vorformulierten Arbeitsvertrag war folgender Freiwilligkeits- und Widerrufsvorbehalt vereinbart: „Bei übertariflichen Verdienstbestandteilen handelt es sich um freiwillige, jederzeit nach freiem Ermessen widerrufliche Leistungen, auf die auch bei wiederholter Gewährung kein Rechtsanspruch für die Zukunft besteht.“ *A* hielt die Kürzung für nicht gerechtfertigt, weil die Voraussetzungen für eine Änderungskündigung nicht vorlagen und die Kürzung der Bezüge in der Größenordnung von über 27% in den Kernbereich des vertraglichen Austauschverhältnisses eingreife.

Literatur: BAG NJW 2005, 1820; NZA 2006, 40; NZA 2007, 87; *Hanau/Hromadka*, NZA 2005, 73; *Singer*, RdA 2006, 362

Fall 10: Freiwilligkeitsvorbehalt bei laufenden Leistungen

A war bei *B* als Altenpfleger beschäftigt und erhielt zuletzt ein monatliches Grundgehalt von 1.050 € brutto. Mit Schreiben vom 2.4.2006 teilte *B* dem *A* mit, dass er zusätzlich zu seinem monatlichen Bruttoentgelt ab 1.4.2006 eine monatliche Leistungszulage in Höhe von 200 € erhalte. Das Schreiben enthielt ferner folgenden Hinweis: „Die Zahlung (erg. der

Leistungszulage) erfolgt als freiwillige Leistung ohne Anerkennung einer Rechtspflicht. Aus der Zahlung können für die Zukunft keinerlei Rechte hergeleitet werden.“ Im Juni 2008 stellte *B* die Zahlung der Zulage ohne Begründung ein. *A* hält den Freiwilligkeitsvorbehalt für unwirksam.

Literatur: BAG NZA 2007, 853; NZA 2008, 40; NZA 2008, NZA 2009, 535; *Bieder*, NZA 2007, 1135; *Singer*, FS Canaris 2007, 1467