

Die Verjährung im Arbeitsrecht

1. Definition

Nach **§ 194 BGB** unterliegt das **Recht**, von einem anderen ein Tun oder Unterlassen zu verlangen (**Anspruch**), der **Verjährung**. Allgemein kann man Verjährung als **Zeitablauf** definieren, „*der dem aus einem gegen ihn gerichteten Anspruch Verpflichteten das – aus der Untätigkeit des Anspruchsinhabers erwachsende – Recht gibt, die Leistung zu verweigern* (Alpmann Brockhaus, Fachlexikon Recht, 2. Auflage 2005)“.

2. Wirkung

Der **Schuldner** ist nach Eintritt der Verjährung **berechtigt**, die **Leistung zu verweigern** (§ 214 Abs. 1 BGB). Aber **Vorsicht**: Das zur Befriedigung eines verjährten Anspruchs Geleistete kann **nicht zurückgefordert** werden – auch wenn es in Unkenntnis der Verjährung geleistet worden ist (§ 214 Abs. 2 Satz 1 BGB). Das Gleiche gilt übrigens auch bei einem vertragsmäßigen **Anerkenntnis** und einer **Sicherheitsleistung** des Schuldners.

Praxistipp: Es ist nicht unfair, sich auf Verjährung zu berufen. Ein Gläubiger ist schon im eigenen Interesse gehalten, seine Ansprüche rechtzeitig geltend zu machen. Tut er das nicht, ist die Verjährung seines Anspruchs die vom Gesetzgeber gewollte Rechtsfolge.

Freiwillig kann allerdings trotz Verjährung **immer** geleistet werden.

3. Verjährungsfrist

Die **regelmäßige Verjährungsfrist** beträgt nach § 195 BGB **3 Jahre**. Diese 3-jährige Verjährungsfrist gilt auch für **Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis**.

Praxistipp: Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis meint: alle Ansprüche – soweit durch Gesetz oder Tarifvertrag keine besonderen Regelungen vorgesehen sind. Dazu gehören z.B. das monatliche Arbeitsentgelt, Einmalzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Überstundenvergütung u.v.m.

Sonderregeln gibt es u.a. für den gesetzlichen **Erholungsurlaub**. Er muss – vorbehaltlich einer anders lautenden tariflichen Regelung – bei einer Übertragung **innerhalb der ersten drei Monate** des Folgejahres bis zum 31.3. gewährt und genommen werden (§ 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG). Danach verfällt er ersatzlos. Ein anderes Extrem: Der Anspruch auf **Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung** verjährt nach § 18a BetrAVG erst **nach 30 Jahren**.

4. Verjährungsbeginn

Die regelmäßige Verjährungsfrist **beginnt** nach § 199 Abs. 1 BGB **mit dem Schluss des Jahres**, in dem

- der **Anspruch entstanden** ist (§ 199 Abs. 1 Nr. 1 BGB) und
- der Gläubiger von den **den Anspruch begründenden Umständen** und der Person des Schuldners **Kenntnis** erlangt oder ohne Fahrlässigkeit erlangen müsste (§ 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB).

Beispiel: Mitarbeiter M hat einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf ein 13. Monatsgehalt. Dieses 13. Monatsgehalt wird jeweils am 30.11. des Kalenderjahrs fällig. Arbeitgeber A entschließt sich im Jahr 2005, das 13. Monatsgehalt nicht zu zahlen. Die Verjährungsfrist beginnt in diesem Fall mit dem 31.12.2005, sie endet am 31.12.2008!

Andere Ansprüche als Schadensersatzansprüche – für sie gibt es in § 199 Abs. 2 u. Abs. 3 BGB **Sonderbestimmungen**

(2) Schadensersatzansprüche, die auf der Verletzung des Lebens, des Körpers, der Gesundheit oder der Freiheit beruhen, verjähren ohne Rücksicht auf ihre Entstehung und die Kenntnis oder grob fahrlässige Unkenntnis in 30 Jahren von der Begehung der Handlung, der Pflichtverletzung oder dem sonstigen, den Schaden auslösenden Ereignis an.

(3) Sonstige Schadensersatzansprüche verjähren 1. ohne Rücksicht auf die Kenntnis oder grob fahrlässige Unkenntnis in zehn Jahren von ihrer Entstehung an und 2. ohne Rücksicht auf ihre Entstehung und die Kenntnis oder grob fahrlässige Unkenntnis in 30 Jahren von der Begehung der Handlung, der Pflichtverletzung oder dem sonstigen, den Schaden auslösenden Ereignis an. Maßgeblich ist die früher endende Frist.

– verjähren **ohne Rücksicht auf Kenntnis** oder grob fahrlässige Unkenntnis **in zehn Jahren von der Entstehung an** (§ 199 Abs. 4 BGB).

Praxistipp: Die gesetzlichen Regeln zeigen deutlich, dass die normalen BGB-Verjährungsfristen für Arbeitgeber zu lang und damit nachteilig sind. Daher ist es sinnvoll, vertraglich eine Ausschlussfrist zu vereinbaren, mit der die gesetzliche 3-Jahres-Frist abgekürzt werden kann.

In den §§ 203 ff. BGB gibt es Bestimmungen über die **Hemmung der Verjährung**. Der wohl wichtigste Fall ist die **Klageerhebung** (§ 204 Abs. 1 Nr. 1 BGB).

Beispiel: M aus dem Beispiel oben arbeitet zunächst weiter, als wäre nichts geschehen. Mit Schreiben vom 15.11.2007 bekommt er die Kündigung zum 31.12.2007. Er scheidet aus. Ende 2008 fällt M ein, dass er noch das 13. Gehalt aus 2005 bekommt. Seine Zahlungsklage ist am 19.12.2008 beim Arbeitsgericht. Das reicht. Der Ablauf der Verjährung ist nun gehemmt. Das Arbeitsgericht kann in Ruhe über den Fall entscheiden und M das Geld im laufenden Jahr 2009 zusprechen.

Der **Zeitraum**, während dessen die **Verjährung gehemmt** ist, wird **nicht** in die Verjährungsfrist **eingerechnet** (§ 209 BGB).

Hinweis: Der Text dieses *geschäfts*Führung-Spezials wurde sorgfältig zusammengestellt. Die zitierten Rechtsvorschriften geben den aktuellen Gesetzeswortlaut wieder. Es ist nicht auszuschließen, dass die genannten BGB-Paragrafen in Zukunft geändert werden. Es wird daher empfohlen, sich in jedem Fall in Verjährungsfragen rechtlich beraten zu lassen.

Autor: RA Heinz J. Meyerhoff, Fachanwalt für Arbeitsrecht

Stand: 16.01.2006