

Nach zwei Monaten keine Rechte mehr gegen den Arbeitgeber?

Das Arbeitsrecht ist nicht zuletzt deshalb eine tückische Materie, weil es eine Vielzahl von Fristen gibt, die unbedingt beachtet werden müssen, damit man nicht schneller - als man es sich versieht - seine Rechte verliert. Von diesen Fristen ist die 3-Wochen-Frist die bekannteste, innerhalb derer im Falle einer Kündigung Klage beim Arbeitsgericht eingereicht werden muss, um sich gegen die Kündigung zu wehren.

Aber es gelten auch andere Fristen, die ebenfalls große Bedeutung haben können: Die Ausschlussfristen. Es handelt sich hierbei wohlgerne nicht um Verjährungsfristen, die erheblich länger ausgestaltet sind, nämlich im Regelfall 3 Jahre. Ausschlussfristen führen nach viel kürzerer Zeit dazu, dass Ansprüche verloren gehen, wenn sie nicht gewahrt werden. Man sollte daher bei nicht erfüllten Ansprüchen gegen den Arbeitgeber sehr sorgfältig und vor allem schnell überprüfen, ob für das eigene Arbeitsverhältnis solche Ausschlussfristen gelten.

Die Ausschlussfristen sind in der Regel entweder im Arbeitsvertrag oder in einem Tarifvertrag geregelt. Tarifverträge sind maßgeblich, wenn sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer tarifgebunden sind. Das ist der Fall, wenn der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde, wie z. B. der Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe, oder wenn der Arbeitgeber in dem Arbeitgeberverband und der Arbeitnehmer in der Gewerkschaft Mitglied ist, die den Tarifvertrag abgeschlossen haben. Ein Tarifvertrag mit Ausschlussfristen kann abgesehen davon auch anzuwenden sein, wenn im Arbeitsvertrag auf den Tarifvertrag verwiesen wird. Voraussetzung ist dabei stets, dass der Tarifvertrag auch gerade der für die Branche und die Beteiligten maßgebliche Tarifvertrag ist. Es muss in der Regel der Tarifvertrag sein, der anzuwenden wäre, wenn der Arbeitgeber im Arbeitgeberverband und der Arbeitnehmer in der Gewerkschaft wären. Bezugnahmen auf branchenfremde Tarifverträge sind rechtlich sehr problematisch. Gleiches gilt für Fälle, in denen nicht auf einen vollständigen Tarifvertrag, sondern nur auf einzelne Regelungen aus einem Tarifvertrag Bezug genommen wird.

Darüber hinaus können sich auch aus dem Arbeitsvertrag selbst Ausschlussfristen ergeben. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat vor kurzem hierzu entschieden, dass eine arbeitsvertragliche Ausschlussfrist, die die schriftliche Geltendmachung aller Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Frist von weniger als drei Monaten ab Fälligkeit verlangt, unwirksam ist (BAG vom

28.09.2005). Das gilt wohlgerneht nur, wenn es sich dabei um einen Formulararbeitsvertrag handelt, den der Arbeitgeber gleichlautend in einer Mehrzahl von Fällen verwendet. Die Rechtsprechung des BAG wird dahingehend aufgefasst, dass ggf. auch für die nicht nur schriftliche, sondern gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen eine einstufige Frist von weniger als drei Monaten zu kurz ist und die Ausschlusswirkung in diesem Fall nicht eintritt.

Eine einstufige Ausschlussfrist in Formulararbeitsverträgen, die nur für den Arbeitnehmer zu einem Anspruchsverlust führen, ist unwirksam (BAG vom 31.08.2005).

Es können auch zweistufige Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen vereinbart werden. Dabei beträgt die Mindestfrist für die gerichtliche Geltendmachung der Ansprüche drei Monate (BAG vom 25.5.2005). Innerhalb der ersten 3 Monate muss der Arbeitnehmer seine Ansprüche beim Arbeitgeber in der Regel schriftlich geltend machen, um seine Ansprüche zu wahren. Lehnt der Arbeitgeber die Ansprüche ab oder äußert er sich gar nicht, so muss innerhalb weiterer 3 Monate Klage erhoben werden.

Aber Achtung: Die zweite Frist beginnt häufig schon mit der Ablehnung der Ansprüche durch den Arbeitgeber oder sogar schon mit der Geltendmachung der Ansprüche in der ersten Stufe. Die Gesamtfrist ist daher häufig schon viel kürzer als 2 x 3 Monate!

Kürzere Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen sind unwirksam. Nur in Tarifverträgen können kürzere Fristen geregelt werden. Werden die Ausschlussfristen nicht eingehalten, verfallen die Ansprüche. Das gilt im Übrigen meist nicht nur für Arbeitnehmer, sondern auch umgekehrt für den Arbeitgeber.

Im Streitfall sollte man daher immer schnellstmöglich prüfen, ob die eigenen Ansprüche durch Ausschlussfristen gefährdet sind.