



SPOTLIGHT



Interessantes und Aktuelles aus dem Arbeitsrecht

Vorsicht Fristablauf!

In vielen Arbeitsverträgen sind Ausschlussfristen von 3 Monaten für die Geltendmachung von Ansprüchen vereinbart. Kürzere Fristen können einzelvertraglich nicht vereinbart werden; in Tarifverträgen sind sie aber zulässig.

Auch während des Arbeitsverhältnisses

Ausschlussfristen sind auch im laufenden Arbeitsverhältnis zu beachten, zum Beispiel bei rückständiger (variabler) Vergütung. Wird die Frist versäumt, lassen sich Ansprüche anschließend regelmäßig nicht mehr mit Aussicht auf Erfolg geltend machen.

Rechtzeitig handeln

Wichtig für die Wahrung der Ausschlussfrist ist die ausreichend klare, form- und fristgerechte Geltendmachung der Ansprüche. Oft reicht in einem ersten Schritt eine E-Mail; ein Erfordernis der „Schriftform“ ist - jedenfalls in neueren Arbeitsverträgen - unzulässig und führt zur Unwirksamkeit der Klausel.

3 Monate - und aus?

Haben Sie in letzter Zeit einmal einen Blick in Ihren Arbeitsvertrag geworfen? Auch auf diejenigen Regelungen, die gegen Ende - unter „ferner liefern“ - kommen? Nein? Dann ahnen Sie womöglich gar nicht, dass dort oft Regelungen „schlummern“, die auch im bestehenden Arbeitsverhältnis von enormer Tragweite sein und massive (finanzielle) Auswirkungen haben können.

Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag

Zahlreiche Arbeitsverträge sehen sogenannte Ausschluss- oder Verfallfristen vor. Danach gilt: Wird ein Anspruch nicht innerhalb der maßgeblichen Frist/en geltend gemacht, geht er unter, lässt sich also anschließend in der Regel nicht mehr erfolgversprechend durchsetzen. Einzelvertraglich darf eine kürzere Frist als 3 Monate nicht vereinbart werden. Durch Tarifverträge sind allerdings auch kürzere Fristen denkbar.

Viele Ausschlussfristenregelungen sind zweistufig ausgestaltet. Sie sehen vor, dass ein Anspruch zunächst binnen dreier Monate nach Fälligkeit geltend gemacht werden muss (erste Stufe). Lehnt der Arbeitgeber den Anspruch ab oder reagiert er nicht, so muss der Anspruch binnen einer weiteren Frist - regelmäßig ebenfalls 3 Monate - gerichtlich geltend gemacht werden (zweite Stufe).

Geltung auch im bestehenden Arbeitsverhältnis

Vorsicht: Ausschlussfristen sind auch im bestehenden Arbeitsverhältnis zu beachten. Sie kommen also entgegen verbreiteter Meinung nicht erst dann zum Tragen, wenn das Arbeitsverhältnis durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag beendet wurde und noch restliche Ansprüche geltend zu machen sind. Klassische „Stolperfallen“ im laufenden Arbeitsverhältnis, bei denen Ausschlussfristen für unschöne

Überraschungen sorgen können, sind offene Provisionen, Prämien und Boni oder sonstige Gehaltsrückstände. Aber auch nicht-finanzielle Ansprüche werden von Ausschlussfristen regelmäßig erfasst.

Schriftform meistens unwirksam

Sieht der Arbeitsvertrag vor, dass Ansprüche innerhalb der maßgeblichen Frist „schriftlich“ geltend zu machen sind, ist dies - jedenfalls bei neueren Arbeitsverträgen - unzulässig und führt dazu, dass die gesamte Klausel zu den Ausschlussfristen nicht mehr gilt. Ausreichend ist die „Textform“, sodass auch eine Geltendmachung per SMS oder (in der Praxis vor allem relevant) per E-Mail in Betracht kommt. Eine nur mündliche Geltendmachung reicht hingegen in den meisten Fällen nicht.

Im eigenen Interesse sollten Sie darauf achten, Ansprüche so geltend zu machen, dass Sie die fristgerechte Geltendmachung anschließend auch beweisen können. Bestreitet Ihr Arbeitgeber nämlich, dass ein Anspruch durch Sie fristgerecht geltend gemacht worden sei, liegt die sogenannte Darlegungs- und Beweislast bei Ihnen. Sie müssen dann nachweisen können, den Anspruch rechtzeitig geltend gemacht zu haben. Gelingt Ihnen dies nicht, werden Sie Ihren Anspruch möglicherweise schon deshalb „abschreiben“ müssen.

Was können wir für Sie tun?

Sind Sie sich hinsichtlich der Regelungen in Ihrem bestehenden Arbeitsvertrag unsicher - sei es, weil Ihnen Formulierungen unklar scheinen, sei es, weil Sie sich nicht sicher sind, wann die maßgeblichen Fristen zu laufen beginnen? Gibt es rückständige Ansprüche, deren Verlust Sie befürchten? Oder beabsichtigen Sie einen Arbeitgeberwechsel und möchten den Ihnen angebotenen Arbeitsvertrag Ihres potentiellen neuen Arbeitsvertrag „auf Herz und Nieren prüfen lassen? Wir stehen gerne zu Ihrer Verfügung und unterstützen Sie!

Christian Klette

Fachanwalt für Arbeitsrecht
klette@meilenstein-arbeitsrecht.de

Thomas Haas

Fachanwalt für Arbeitsrecht
haas@meilenstein-arbeitsrecht.de

Kleingemünder Straße 101
69118 Heidelberg

+49 6221 7151615
www.meilenstein-arbeitsrecht.de



MEILENSTEIN.
ARBEITSRECHT

