

Die Ausschlussfrist – ein Fallbeil?

In einem Arbeitsverhältnis entstehen immer bestimmte Ansprüche, so etwa der Anspruch auf das Arbeitsentgelt, auf bezahlten Urlaub, die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, das Entgelt für Überstunden usw. Solche Ansprüche müssen, wenn sie vom Arbeitgeber nicht erfüllt werden, geltend gemacht werden. Sonst besteht die Gefahr, dass sie untergehen, also verfallen. Die Geltendmachung kann schon während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses erforderlich werden. Aber leider warten, wie die Erfahrung zeigt, nicht wenige Arbeitnehmer, bis das Arbeitsverhältnis beendet ist.

Was ist eine Ausschlussfrist?

Es stellt sich somit die Frage, wie lange man mit der Geltendmachung warten kann. Ein wichtiges Rechtsinstrument, das gegebenenfalls Arbeitnehmeransprüche vernichten kann, ist die Ausschlussfrist. Wie schon der Name sagt, handelt es sich um eine Frist, nach deren Ablauf ein Recht erlischt. Ansprüche, die aus dem Recht erwachsen sind, können nicht mehr geltend gemacht werden.

Ausschlussfristen gibt es häufig in Tarifverträgen. Dabei ist die Dauer der Frist, nach der das Recht untergeht, oft unterschiedlich lang. Die Tarifparteien, also Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, differenzieren häufig danach, um was für einen Anspruch es sich handelt. Es bestehen regelmäßig unterschiedliche Fristen für Akkordlohn, Zuschläge, Überstundengelder oder für den Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Nicht immer wird der Fristbeginn bereits mit der Fälligkeit eines Anspruchs festgelegt. Für bestimmte Ansprüche, wie etwa für ein Zeugnis oder die Abgeltung noch ausstehender Urlaubsansprüche, wird häufig der Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis genommen.

Für welche Rechtsansprüche Fristen bestehen und wie lang sie sind, lässt sich aus dem für den Betrieb zuständigen Tarifvertrag entnehmen. Sofern er nicht zur Verfügung steht, bekommt man ihn bei der Gewerkschaft oder kann ihn auch beim Betriebsrat einsehen.

Können Ausschlussfristen auch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden?

Ja, das ist grundsätzlich zulässig. Etwa für Ansprüche, bei denen eine Ausschlussfrist im Tarifvertrag nicht vorgesehen ist. Sonst gilt: Sofern der für den Betrieb maßgebende Tarifvertrag Ausschlussfristen enthält, sind diese anzuwenden. Jedenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer in der Gewerkschaft ist.

Entsteht insoweit aber nicht eine Benachteiligung für organisierte Arbeitnehmer, weil für Nichtorganisierte keine Ausschlussfrist besteht? Eine solche Annahme ist nur vordergründig zutreffend. In der Praxis gibt es kaum Arbeitgeber, die sich in solchen Fällen nicht einzelvertraglich absichern, also durch entsprechende Vereinbarungen mit dem einzelnen Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag. Sie wollen sicher gehen, und es liegt auf der Hand, dass sie ihren Vorteil im Auge haben. Das bedeutet: Sie wollen möglichst kurze Ausschlussfristen vereinbaren.

Das wäre einem Fleischermeister nach seinem Ausscheiden aus dem Betrieb fast zum Verhängnis geworden. Das Bundesarbeitsgericht hat ihm aber noch einmal zu seinem Recht verhelfen können, weil die vereinbarte Frist zu kurz war.

Gesetzliche Höchstarbeitszeit und Überstunden

Worum ging es bei diesem Rechtsstreit? Der Fleischermeister war von Juni bis November 2003 in dem Betrieb beschäftigt. Seine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit betrug 40 Stunden. Nach dem Arbeitsvertrag sollten Überstunden durch das gezahlte Bruttogehalt von 2.100 Euro abgegolten sein. Im Vertrag stand außerdem, dass alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis mit Ablauf von zwei Monaten ab Fälligkeit verfallen, sofern sie nicht innerhalb dieser Frist schriftlich geltend gemacht worden waren.

Der Fleischermeister hatte umfassend Überstunden verrichtet, sogar über die gesetzliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden hinaus. Nach seinem Ausscheiden aus dem Betrieb vertrat er die Meinung, dass die Pauschalvergütung für Überstunden sich nur auf die Arbeitsstunden ab der 41. bis zur 48. Arbeitsstunde in der Woche beziehen könne, nicht aber auf die Überstunden, die er über die gesetzlich zulässige Arbeitszeit hinaus geleistet habe. Er verlangte daher vom Arbeitgeber für 62,5 Überstunden den Betrag von 754,31 Euro. Da sich dieser weigerte zu zahlen, landete der Streit vor dem Arbeitsgericht. Während das Arbeitsgericht die Klage wegen einer rechtzeitigen schriftlichen Geltendmachung abwies, verurteilte das Landesarbeitsgericht den Arbeitgeber zur Zahlung der Überstunden.

Sind zu kurze Ausschlussfristen unzulässig?

Das Bundesarbeitsgericht bestätigte mit Urteil vom 28.9.2005 (5 AZR 52/05) die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts und gab dem Kläger mit folgender Begründung Recht: Die Abgeltungsvereinbarung betreffe ihrem Sinn und Zweck nach nur die gesetzlich zulässigen Überstunden. Darüber hinausgehende Arbeit hätten die Parteien überhaupt nicht berücksichtigt. Hierfür könne der Kläger eine anteilige Vergütung verlangen.

Die Ansprüche seien auch nicht verfallen, stellte das Bundesarbeitsgericht fest. Die einzelvertragliche Ausschlussfrist von zwei Monaten benachteilige den Kläger unangemessen entgegen den Grundsätzen von Treu und Glauben (§ 307 BGB). Sie schränke wesentliche Rechte, die sich aus der Natur des Arbeitsverhältnisses ergäben, so ein, dass die Erreichung des Vertragszwecks gefährdet werde. Auch unter Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten sei die vereinbarte Ausschlussfrist zu kurz. Sie sei daher unwirksam mit der Folge ihres ersatzlosen Wegfalls bei Aufrechterhaltung des Arbeitsvertrags im Übrigen.

Wie macht man Ansprüche richtig geltend?

Der Kläger hat hier noch einmal Glück gehabt. Das Bundesarbeitsgericht hat sich wegen der kurzen Ausschlussfrist, aber auch deswegen, weil die Überstunden über die gesetzliche Höchstarbeitszeit hinausgingen, auf seine Seite geschlagen. Aber damit kann man nicht immer rechnen, ganz abgesehen davon, dass noch ein Rechtsstreit von rund zwei Jahren Dauer geführt werden musste.

Es ist also wichtig, Ansprüche, die man hat oder zu haben glaubt, rechtzeitig beim Arbeitgeber geltend zu machen, und zwar bei der Personalabteilung, Betriebsleitung oder den sonst maßgebenden Stellen. Eine Geltendmachung beim Betriebsrat reicht grundsätzlich nicht aus. Das ist zwar vereinzelt dann bejaht worden, wenn der Betriebsrat ausdrücklich zur Geltendmachung von Ansprüchen bevollmächtigt wurde (so LAG Berlin 15.10.1987, NZA 1988, 442). Das Bundesarbeitsgericht hat aber diese Frage bisher offen gelassen. Deshalb im Zweifel direkt beim Arbeitgeber bzw. den zuständigen betrieblichen Stellen geltend machen.

Es wird oft die schriftliche Geltendmachung verlangt. Ist das nicht der Fall, kann es aus Beweis Zwecken gleichwohl nützlich sein, schriftlich auf seinen Anspruch hinzuweisen oder zumindest in Gegenwart von Zeugen (z.B. Arbeitskollegen, Betriebsratsmitglied) die Geltendmachung vorzunehmen.

Der Anspruch, um den es geht, muss möglichst genau bezeichnet werden. Das ist nicht immer möglich, wie etwa bei plötzlich notwendig gewordenen Überstunden, die man sich nicht notiert hat. Der Arbeitgeber ist aber verpflichtet, aufgrund seiner Sachkenntnis zur Aufklärung beizutragen.

Außerdem verlangt eine richtige Geltendmachung, dass die Gegenseite, also der Arbeitgeber, ausdrücklich aufgefordert wird, den Anspruch zu erfüllen. Es genügt nicht, ihm lediglich mitzuteilen, man behalte sich die Geltendmachung oder weitere Schritte vor. Und noch etwas muss erwähnt werden: Die rechtlich beste und umfassendste Geltendmachung zur Vermeidung von Ausschlussfristen nützt nichts, wenn man bei dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis eine Ausgleichsquittung unterschreibt, mit der man erklärt, keine Ansprüche mehr aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung zu haben. Die Gerichte sehen darin ein negatives Schuldanerkenntnis, mit dem alle Ansprüche zum Erlöschen gebracht werden, die den Arbeitsvertragsparteien bekannt waren oder mit deren Bestehen sie rechnen mussten (zur Ausgleichsquittung vgl. umfassend den Praxistipp „Welche Risiken hat die Unterschrift unter eine Ausgleichsquittung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses?“).

Es gibt keinen Zweifel: Ausschlussfristen, gleichgültig, ob sie als Tarifbestimmung bestehen oder einzelvertraglich vereinbart sind, müssen immer mit der genügenden Sorgfalt beachtet werden. Nur so wird verhindert, dass zum Ärger über die nicht rechtzeitige Geltendmachung eines Anspruchs möglicherweise auch noch ein mehr oder weniger großer geldlicher Verlust hinzukommt. Nur die Beachtung von Ausschlussfristen verhindert, dass sie letztlich zum Fallbeil werden!

Autor: Wolfgang Schneider
Redaktioneller Stand: April 2006

© ver.di b+b gGmbH
Mörsenbroicher Weg 200
40470 Düsseldorf
Fon: 0211-9046-0
Fax: 0211-9046-818
E-Mail: info@verdi-bub.de