

## **Da kommen Sie zu spät**

Im Januar und Februar fehlen zweihundert Euro vom Lohn, das vertraglich zugesagte Weihnachtsgeld aus dem Vorjahr ist auch noch nicht gezahlt, ach ja und für die hundert Überstunden vom vorletzten Jahr bekomme ich auch noch Geld. Diese Gedanken des Arbeitnehmers, Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis durchzusetzen, kommen häufig zu spät. Was Viele nicht wissen, Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber gehen unter und das häufig viel eher als man glauben mag.

Verjährung und Ausschlussfrist sind die Schlagworte. Der Gesetzgeber sieht es vor und die Arbeits-, Betriebs- oder Tarifparteien vereinbaren es immer häufiger in ihren Verträgen, dass mit dem Ablauf einer bestimmten Zeit Ansprüche ersatzlos verloren gehen.

Die im Arbeitsrecht meistens anzuwendende regelmäßige Verjährung erscheint noch recht großzügig. Allein nach dem Gesetz können die Parteien des Arbeitsvertrages nämlich ihre wechselseitigen Ansprüche innerhalb von drei Jahren auf das Jahr folgend, in dem ihr Anspruch entstanden ist, geltend machen. Das heißt man hat mindestens volle drei Jahr Zeit. Anders ist das in vielen Arbeits- und Tarifverträgen geregelt. Dort sind häufig kurze Ausschlussfristen von bis zu drei Monaten und in Tarifverträgen sogar von nur zwei Monaten vorgesehen und - wenn sie richtig formuliert sind - auch wirksam. In vielen Fällen sind die Ausschlussfristen darüber hinaus zweistufig und an eine Form gebunden. Damit muss nicht nur innerhalb von z.B. drei Monaten der Vertragspartner außergerichtlich und schriftlich beansprucht, sondern auch noch innerhalb weiterer drei Monate Klage beim Arbeitsgericht erhoben werden, wenn man sich nicht einigt.

Verjährungs- und Ausschlussfristen sollen der Rechtssicherheit dienen. So die Theorie. Jeder der Vertragspartner soll nach einer bestimmten Zeit nicht mehr damit rechnen müssen vom Anderen in Anspruch genommen zu werden. Auf die Verjährungsfristen muss sich die beklagte Partei im Streit vor Gericht noch ausdrücklich berufen. Ausschlussfristen hingegen werden sogar ohne Zutun „von Amts wegen“ vom Richter beachtet.

Damit ist in der Praxis das Rennen schnell zu Ende. Wer zu spät kommt, bekommt nichts mehr. Der Einwand von den kurzen Ausschlussfristen nichts gewusst zu haben greift nur in Ausnahmefällen, wenn der Arbeitgeber z.B. seiner Nachweispflicht über die wesentlichen Arbeitsbedingungen nicht nachgekommen ist. Auf Ausschlussfristen wird häufig im Vertrag nicht einmal direkt hingewiesen. Sie gelten nämlich auch dann, wenn im Arbeitsvertrag auf einen Tarifvertrag mit Ausschlussfristen durch eine sogenannte Bezugnahme verwiesen wird. Dann muss man in den jeweiligen Tarifvertrag schauen, um dort häufig am unteren Ende des langen Vertragstextes die Ausschlussfrist zu finden.

Eine Rettung kann auch sein, wenn es der Arbeitgeber in seinen vorformulierten Arbeitsverträgen übertrieben hat. Sind dort kürzer als drei Monate für die Ausschlussfristen vorgesehen, sieht das Bundesarbeitsgericht diese Vereinbarung als unwirksam an. Und das heißt es gelten wieder die längeren gesetzlichen Verjährungsfristen.

Was bleibt ist die Erkenntnis, dass Ausschlussfristen brandgefährlich sind. Deshalb gilt rechtzeitig und nach dem Grundsatz „wer schreibt der bleibt“ agieren. Erklären Sie in einem kurzen Schreiben, dessen Zugang Sie sich vom Arbeitgeber bestätigen lassen, innerhalb von nicht mehr als zwei Monaten, was Sie von ihm wollen und fordern Sie ihn auf zu leisten. Sind Sie sich nicht sicher wie viel Geld noch zu zahlen ist, verlangen Sie ehr zu viel als zu wenig. Reagiert der Arbeitgeber innerhalb von zwei Wochen nicht oder lehnt er Ihre Forderung ab, warten Sie nicht. Gehen Sie zum Anwalt oder klagen Sie selbst Ihre Ansprüche innerhalb der nächsten zwei Monate ein. Setzen Sie nie auf den letzten Augenblick. Selbst drei Monate zuwarten können dann zu lang sein, wenn in einem für Sie verbindlichen Tarifvertrag Ausschlussfristen von zwei Monaten gelten.

Deshalb die Karten schnellstmöglich auf den Tisch und die Ansprüche im Streitfall sofort gerichtlich durchsetzen.

