

mobbing-web: Augen auf bei Ausschlussfristen

Datum: 10.08.2007 17:48

Kategorie: Politik, Recht & Gesellschaft

Pressemitteilung von: mobbing-web



Dr. jur. Frank Sievert Rechtsanwalt
in Hamburg

Ausschlussfristen vernichten einen bereits bestehenden Anspruch, wenn dieser nicht innerhalb der Ausschlussfrist geltend gemacht wird. Sie sind nicht mit der regelmäßig deutlich längeren Verjährung desselben Anspruchs zu verwechseln. Anders als die Verjährungsvorschriften sollen sie schnell Klarheit bei der Abwicklung von Arbeitsverhältnissen schaffen. Ausschlussfristen finden sich in Tarifverträgen, aber auch in Betriebsvereinbarungen und im Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers. In letzteren finden sie häufig Eingang durch Arbeitsvertragsklauseln, die auf die Anwendbarkeit eines einschlägigen Tarifvertrags verweisen, welcher wiederum Ausschlussfristen regelt. Ein Beispiel:

Sie sind Arbeitnehmer und haben ihre Arbeit immer ordnungsgemäß erbracht. Sie haben die letzten Monate kein Gehalt oder nur ein geringeres als das vertraglich vereinbarte Gehalt erhalten. In Kenntnis um die prekäre wirtschaftliche Situation ihres Arbeitgebers haben sie zunächst darauf

verzichtet, ihre berechtigten Gehaltsansprüche anzumahnen und/oder diese gerichtlich geltend zu machen. Nun klagen sie sechs Monate später ihr Gehalt vor dem Arbeitsgericht ein, da sie finanziell nicht länger zuwarten konnten. Ein Gütetermin vor dem örtlich zuständigen Arbeitsgericht wird anberaumt. Im Gütetermin eröffnet ihnen der Arbeitsrichter, dass sie ihre Ansprüche verloren hätten, denn ihr Arbeitsvertrag habe, wie ihr Arbeitgeber zutreffend vorgetragen habe, in § 10 eine Klausel nachstehenden Inhalts aufgewiesen: „Auf den Arbeitsvertrag der Parteien findet der Manteltarifvertrag der xy Industrie/Handel/Handwerk Anwendung. Der Tarifvertrag gilt insoweit, als durch diesen Vertrag keine anderen Bestimmungen getroffen worden sind.“ Im betreffenden Manteltarifvertrag selber finden sie dann beispielsweise folgende Bestimmung: „Alle gegenseitigen Ansprüche sind 3 Monate nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Nach Ablauf dieser Frist verfallen sie.“ Sie stehen mit leeren Händen da, denn Ausschlussfristen laufen auch, wenn sie den Parteien unbekannt sind.

Um dem Leser dieser Zeilen jedoch nicht Steine statt Brot zu geben, werde ich nachstehend die notwendigen Schritte zur Ermittlung, Überprüfung und Wahrung einschlägiger Ausschlussfristen in den Grundzügen aufzeigen. Schließlich wird dargelegt, was man als Arbeitnehmer noch tun kann, wenn das Kind schon in den Brunnen gefallen, die Ausschlussfrist mit anderen Worten schon abgelaufen ist. Doch der Reihe nach.

Ergibt sich die Ausschlussfrist aus einem Tarifvertrag, was bei der Tarifbindung beider Parteien, der Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrages oder einer Inbezugnahme des Tarifvertrages im Arbeitsvertrag der Fall ist, so muss der Arbeitnehmer selbst sich Kenntnis vom Inhalt des Tarifvertrages verschaffen. Hierzu steht ihm zunächst der Aushang des Tarifvertrages im Betrieb zur Verfügung. Der § 8 des Tarifvertragsgesetzes sieht ausdrücklich vor, dass Tarifverträge im Betrieb auszuhängen sind. Wurde der

Tarifvertrag entgegen § 8 TVG im Betrieb nicht ausgehängt, kann und muss der Arbeitnehmer sich die Kenntnis vom Inhalt des Tarifvertrages verschaffen entweder über das WSI Tarifhandbuch, der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung, oder durch Einsichtnahme des Tarifvertrages in der Bibliothek des örtlich zuständigen Arbeitsgerichts. Sollte ihm auch dies nicht möglich sein, muss er fachkundigen Rat einholen, denn, wie bereits ausgeführt, laufen Ausschlussfristen nach ständiger Rechtsprechung auch dann, wenn sie dem Arbeitnehmer unbekannt sind. Als nächstes sollte der Arbeitnehmer an Hand der tariflichen Ausschlussfrist überprüfen, ob die von ihm zu beanspruchende Forderung überhaupt von der Ausschlussfrist erfasst wird.

Grundsätzlich gilt, dass die Ausschlussfrist alle Rechte im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis erfasst.

Betroffen sind insbesondere Lohn-, Lohnfortzahlungs- sowie Karenzentschädigungsansprüche. Erfasst werden darüber hinaus auch Ansprüche auf Feiertagslohn und der Zeugnisanspruch.

Von vornherein von der Ausschlussfrist ausgenommen sind nur vom Arbeitgeber vorbehaltlos abgerechnete und damit anerkannte Ansprüche des Arbeitnehmers, sowie Ansprüche auf Entfernung rechtswidriger Abmahnungen aus der Personalakte, da sich deren beeinträchtigende Wirkung fortlaufend aktualisiert. Ist einer der beiden vorbenannten Fälle nicht gegeben, so kann eine arbeitsvertragliche Ausschlussklausel immer noch nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen gemäß der §§ 307 bis 309 BGB unwirksam sein. Die meisten Arbeitsverträge sind nämlich Standardverträge im Sinne des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen.

Problematisch ist die Wirkung von Ausschlussfristen insbesondere in Mobbingfällen. Hintergrund ist folgender: Gesetzliche Rechte werden von Ausschlussklauseln nur erfasst, wenn von diesen Rechten kraft Vereinbarung zum Nachteil des Arbeitnehmers abgewichen werden darf. Dies spricht an sich dafür, dass etwaige Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche der Mobbingopfer gegen ihre Arbeitgeber und mobbenden Kollegen von Ausschlussfristen nicht erfasst werden, denn § 276 Abs. 1 Satz 2 BGB verbietet den Ausschluss der Haftung für Fahrlässigkeit und Vorsatz.

Die überwiegende Rechtsprechung, insbesondere des Bundesarbeitsgerichts, hält jedoch Ansprüche von Mobbingopfern auf Schadensersatz und Schmerzensgeld nach Ablauf von Ausschlussfristen für ausgeschlossen. Das Gericht argumentiert dahin, dass die gesetzliche Unabdingbarkeit der Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche nicht einer der Rechtsklarheit dienenden zeitlichen Beschränkung der Ansprüche entgegenstehe. Es bleibt abschließend noch zu klären, wie man Ausschlussfristen überhaupt wahrt. Wie der Arbeitnehmer Ausschlussfristen wahrt, hängt von zweierlei ab. Erstens von dem in der Frist angeordneten Fristbeginn und zweitens von der Art der Ausschlussfrist.

Es ist sehr unterschiedlich geregelt, wann die Ausschlussfristen zu laufen beginnen. Die unterschiedlichen Klauseln knüpfen teilweise an das Entstehen und teilweise an die Fälligkeit des der Ausschlussfrist unterliegenden Anspruchs an. Weiterhin gibt es Ausschlussklauseln, die für den Beginn der Ausschlussfrist an die Ablehnung des Arbeitnehmeranspruchs durch den Arbeitgeber anknüpfen, andere Ausschlussklauseln lassen mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Ausschlussfrist beginnen. Dies

alles soll und muss der Arbeitnehmer sorgfältig prüfen. Jedoch selbst wenn geklärt wurde, wann die Frist grundsätzlich zu laufen beginnt, gibt es noch einiges Rechtliches, was für den Fristbeginn beachtet werden muss. So ist für den Fristbeginn durch Beendigung des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich nicht die tatsächliche, sondern das rechtliche Ende des Arbeitsverhältnisses maßgebend. Dieses steht bei Bestandsstreitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erst mit rechtskräftigem Urteil fest. Die Probleme, die mit der wirksamen Geltendmachung des Arbeitnehmeranspruchs verbunden sind, können ebenfalls nur cursorisch dargestellt werden, müssen aber beherrscht werden, damit nicht durch eine unwirksame Geltendmachung des Anspruchs dieser infolge Verfalls erlischt.

Die Art und Weise der rechtswirksamen Geltendmachung hängt dann wiederum in erster Linie davon ab, ob eine sogenannte ein- oder zweistufige Ausschlussfrist vereinbart wurde.

Bei der sogenannten einstufigen Ausschlussfrist reicht es regelmäßig aus, wenn der Anspruch des Arbeitnehmers von diesem aussergerichtlich geltend gemacht wurde. Im allgemeinen werden dabei für die Geltendmachung bestimmte Formen, wie beispielsweise die Schriftform, gefordert. Unabhängig davon, ob dies der Fall ist, oder nach dem Wortlaut der Bestimmung zur Wahrung der Ausschlussfrist auch die mündliche Geltendmachung ausreicht, sollte die Schriftform schon aus Gründen des Beweises gewahrt sein. Überdies muss rechtsicher zugestellt werden. Es sollte mittels Bote oder per Postzustellung zugestellt werden.

Die Frist wird überdies nur dann gewahrt, wenn der Anspruch des Arbeitnehmers dem Grunde und der Höhe nach spezifiziert wird. Anderenfalls könnte der Arbeitgeber nicht erkennen, welche Forderung überhaupt gegen ihn erhoben wird. Regelmäßig ist daher zur Geltendmachung eine Zahlungsaufforderung zwingend erforderlich. Auch die Erhebung einer Kündigungsschutzklage kann ausreichen. Dies gilt allerdings nur dann, wenn die Ansprüche des Arbeitnehmers vom Ausgang der Kündigungsrechtsstreitigkeit abhängen, nicht indes, wenn sie, wie Lohndifferenzansprüche bei fehlerhafter Eingruppierung, vom Ausgang der Bestandsstreitigkeit unabhängig sind.

Bei der sogenannten zweistufigen Ausschlussfrist wird regelmäßig über die außergerichtliche Geltendmachung eines Anspruchs hinaus noch gefordert, dass dieser bei Ablehnung oder Nichterfüllung nach Zahlungsaufforderung durch den Arbeitnehmer von diesem noch in einem weiteren Schritt innerhalb bestimmter in Ausschlussklauseln geregelter Fristen gerichtlich verfolgt werden muss.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass für die Wahrung von Ausschlussfristen ein Rechtsgrundsatz der alten Römer Pate steht. Es gilt: *Ius es vigilantibus* = Das Rechts ist mit den Wachsamem.

Dr. jur. Frank Sievert, Hamburg, den 10.08.2007

<http://mobbing-rechtshilfe.de/rechtsanwaelte/hamburg/index.html>

Kontakt:

Kanzlei: Dr. jur. Frank Sievert Rechtsanwalt
Strasse/Ort: Alsterkamp 26, 20149 Hamburg
Telefon: 040 / 51 97 94

Fax: 040 / 41 42 87 56

E-Mail: info@rechtsanwalt-sievert.de

Schwerpunkte: Arbeitsrecht, Kündigungsschutzrecht und Internetrecht

Kontakt:

Klaus-Dieter May

www.mobbing-web.de

eMail: info@mobbing-web.de

Tel.: 030 / 49875754

Private Bürgerinitiative und Netzwerk seit 1999

Diese Pressemitteilung wurde auf openPR veröffentlicht.

" Die Lobby gegen Mobbing "

Neues Angebot: Mobbing-Experten & Infos