

Rechtstipp vom 27.10.2015

Fristen im Arbeitsrecht

Arbeitsrecht

(1 Bewertung)

Einleitung:

Im Arbeitsrecht gilt es einige Fristen zu beachten, deren Verpassen zum Teil gravierende Auswirkungen hat. Im Folgenden soll ein Überblick über diese Fristen gegeben werden. Die Autorin hat sich dabei auf die aus ihrer Sicht wichtigsten Fristen beschränkt, ohne dabei Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben.

Die Fristen:

1. Frist zur Zurückweisung der Kündigung gemäß § 174 BGB

Die Kündigung ist ein einseitiges Rechtsgeschäft und kann daher gemäß § 174 BGB wirksam zurückgewiesen werden, wenn die Kündigung durch einen Vertreter erfolgt und dieser zur Kündigung nicht berechtigt war oder mit der Kündigung keine Vollmachtsurkunde im Original vorgelegt hat. Die Zurückweisung muss unverzüglich geschehen. Als Richtwert gilt hier: Eine Woche, nachdem der Arbeitnehmer die Kündigung erhalten hat, sollte spätestens die Zurückweisung erfolgt sein. Nach Erhalt einer Kündigung sollte man schnellstmöglich einen Anwalt aufsuchen.

2. Frist zur Kündigungsschutzklage

Die Unwirksamkeit einer Kündigung, zum Beispiel wegen Fehlens einer sozialen Rechtfertigung im Sinne des § 1 Abs. 2 KSchG oder wegen Fehlen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB, muss innerhalb einer Frist von drei Wochen ab Erhalt der Kündigung durch Klage vor dem Arbeitsgericht geltend gemacht werden, d. h. die Klage muss grundsätzlich drei Wochen nach Erhalt der Kündigung beim Arbeitsgericht eingegangen sein. Es genügt nicht, die Klage innerhalb der Frist zur Post zu geben. Auch hier gilt die Empfehlung, sich umgehend nach Erhalt einer Kündigung zu einem Rechtsanwalt zu begeben.

3. Ausschlussfristen

Gefährlich aber häufig kaum beachtet sind die sogenannten Ausschlussfristen. Diese können im Arbeitsvertrag festgelegt sein oder sich aus einem Tarifvertrag ergeben. Inhalt einer Ausschlussfrist ist, dass alle oder gewisse Ansprüche aus einem Arbeitsverhältnis (Lohn, Überstundenzulage, Zeugnisse nach Beendigung, etc.) innerhalb einer bestimmten Frist (meist 2 bis 6 Monate) geltend zu machen sind. Erfolgt keine Geltendmachung während der Frist, sind die Ansprüche verfallen.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer arbeitet vom 01.08. bis zum 31.08.2015 als Aushilfskellner. Hierfür hat er Anspruch auf einen Nettobetrag in Höhe von 400,00 €. Der Lohn ist jeweils am 5. des Folgemonats fällig. Der entsprechende Arbeitsvertrag weist eine Regelung auf, nach der Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen sind. Zahlt nun der Arbeitgeber nur einen Betrag in Höhe von 250,00 € aus, so muss der Arbeitnehmer bis spätestens zum 05.12.2015 den Fehlbetrag in Höhe von 150,00 € schriftlich geltend machen. Macht er dies nicht, kann er das fehlende Gehalt nicht mehr wirksam nachfordern.

4. Verwirkung (Zeugnis)

Grundsätzlich könnten Zeugnisse (vorbehaltlich der oben genannten Ausschlussfristen) bis zur Grenze der Verjährung (in der Regel drei Jahre) geltend gemacht werden. Allerdings bedeuten Zeugnisstreitigkeiten für die Arbeitsgerichte einen hohen Aufwand, den sich die Arbeitsgerichte gerne ersparen. Dies hat zur Folge, dass sehr schnell „Verwirkung“ des Zeugnisanspruchs angenommen wird. Die Verwirkung ist ein Rechtsinstitut, dass die Geltendmachung von Rechten ausschließt, wenn der Anspruchsinhaber eine längere Zeit wartet und beim Verpflichteten der Eindruck entsteht, dass eine Geltendmachung nicht mehr erfolgt. Nach diesen Grundsätzen nehmen die Arbeitsgerichte bezüglich des Zeugnisanspruchs Verwirkung zum Teil schon nach wenigen Monaten an. Ein Arbeitnehmer, der kein Zeugnis erhält, sollte sich also sehr schnell bei seinem (ehemaligen) Arbeitgeber

melden und diesen zur Erteilung des Zeugnisses auffordern. Der Arbeitnehmer, der ein Zeugnis erhält, sollte sich sehr schnell überlegen, ob er mit dem Inhalt des Zeugnisses zufrieden ist.

5. Verjährung

Schließlich unterliegen alle Ansprüche der Verjährung. Ein verjährter Anspruch besteht zwar noch, kann in der Regel aber nicht mehr durchgesetzt werden. Die regelmäßige Verjährungsfrist beträgt gem. § 195 BGB drei Jahre.

Fazit:

Im Arbeitsrecht gilt es, eine Vielzahl von Fristen zu beachten. Langes Warten kann mit dem unwiederbringlichen Verlust von Rechten verbunden sein.

Autorenprofil



Rechtsanwältin Kathja Sauer
RA0711 | Rechtsanwälte Stuttgart
Sauer + Partner

Adresse: Schickhardtstr. 57
70199 Stuttgart
Deutschland

Telefon: 0711/722 3 711

E-Mail: info@ra0711.de