

Richtige Geltendmachung von Lohnansprüchen zur Vermeidung von Ausschluss- und Verjährungsfristen

In der Praxis scheitert leider mehr als ein Viertel der Arbeitnehmer bei der Durchsetzung von Vergütungsansprüchen an der Unkenntnis von Ausschluss- und Verjährungsfristen. Arbeitet jemand in einer Baufirma als gewerblicher Arbeitnehmer und hat beispielsweise:

- für den Monat Januar noch nicht den gesamten Lohn erhalten, weil das von der Buchhaltung seiner Firma glatt übersehen worden ist;
- oder hat jemand viele Überstunden geleistet, die mit den folgenden Monaten einfach nicht gezahlt werden;

kann es fatale Folgen haben, wenn der Arbeitnehmer nichts unternimmt und sich bis zum April verträsten lässt. Finden sogenannte Ausschluss- oder Verfallfristen auf ein Arbeitsverhältnis Anwendung, können diese ein Fluch oder Segen für den Betroffenen sein. Im Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe, der hier beispielhaft für gebräuchliche Klauseln in Arbeitsverträgen genannt wird, ist unter anderem geregelt:

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.
2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

Der erste Tipp für jeden Arbeitnehmer ist es, sich mit seinen eigenen Augen davon zu überzeugen, ob in seinem Arbeitsvertrag Ausschlussfristen vereinbart sind. Vielfach finden Tarifverträge auf das Arbeitsverhältnis Anwendung, ohne das selbst der Arbeitgeber von der Existenz des Tarifvertrages etwas weiß. Gerade bei erheblichen Lohnrückständen sollte sich der Arbeitnehmer nicht scheuen, durch einen Fachanwalt für Arbeitsrecht prüfen zu lassen, ob und welcher Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet.

Weiterer Tipp für die richtige Herangehensweise ist unbedingt die Schriftform für die Verfolgung von Vergütungsansprüchen. Das bedeutet nichts anderes, als dass ein Schreiben aufgesetzt wird, in dem die Gehaltsforderungen grob errechnet und per Einschreiben/Rückschein an den Arbeitgeber versandt wird.

Dieser soll nachweislich erkennen, welche Forderungen in welcher ungefähren Höhe beansprucht werden. Die pauschale Geltendmachung ohne Angabe der Höhe und der Konkretisierung der Forderung genügt dagegen nicht.

Ist die Frist doch einmal verstrichen, rettet viele Arbeitnehmer allein der Umstand, dass der Betrieb ihm monatliche Abrechnungen über die zurückliegenden Monate erstellt hat, denn nach der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte sollen dann Ausschlussfristen keine Anwendung finden.

Zu beachten ist ebenso die Geltung der gesetzlichen Verjährungsfristen, die für Lohnzahlungen zwei Jahre beträgt, beginnend mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist.

Allerdings sind Ausschlussfristen in einem Prozess durch den Arbeitsrichter von Amts wegen zu prüfen, wenn Anhaltspunkte bestehen; dagegen wird die Einrede der Verjährung erst dann geprüft, wenn sich eine Partei überhaupt erst darauf beruft.

Wegen den vielfach als ungerecht empfundenen Wirkungen von Ausschlussfristen stellt sich die Frage, worin überhaupt der Sinn dieser Fristen liegt. Sie verfolgen ebenso, wie die von ihnen deutlich zu unterscheidenden Verjährungsfristen den Zweck, im Interesse der Rechtssicherheit möglichst bald Rechtsfrieden zu schaffen. Dadurch, dass die Ausschlussfristen deutlich kürzer als Verjährungsfristen sind, soll eine schnelle Bereinigung der wechselseitigen Ansprüche aus einem Arbeitsverhältnis erreicht werden.