

2,30 €

# OFFENBACHER WIRTSCHAFT

Das Magazin der Industrie- und Handelskammer Offenbach am Main für die Region

07\_08/2017



## Unternehmens- Standort Mainhausen

NACHRICHTEN | Stationäre Händler punkten im Internet  
NETZWERKE | Hessen in Hongkong  
VERANSTALTUNGEN | OB-Kandidaten diskutieren in der IHK



Offenbach am Main  
Stadt und Kreis

# Fristen im Arbeitsrecht

von Peter Groll, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Frankfurt am Main



*Peter Groll, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
Arbeitsrechtskanzlei Groll & Partner*

Anders als im normalen Rechtsverkehr finden sich im Arbeitsrecht oftmals Fristen, die sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer versäumt werden können. Dies bedeutet, dass der Anspruch nicht mehr geltend gemacht werden kann, wenn diese Fristen nicht eingehalten werden.

Die gemeinhin bekannteste Frist ist die 3-Wochen-Frist zur Einreichung einer Kündigungsschutzklage. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer unbedingt vor Ablauf der 3 Wochen nach Zugang, also nach Erhalt, der Kündigung die Klage beim zuständigen Arbeitsgericht einreichen muss. Die Bestimmung des Zugangs der Kündigung ist allerdings oftmals problematisch. So ist dem Arbeitnehmer die Kündigung zugegangen, wenn sie in dessen Machtbereich gelandet ist. Da der Arbeitgeber für den Nachweis des Zugangs des Kündigungsschreibens beim Arbeitnehmer verantwortlich ist, ist die für den Arbeitgeber sicherste Variante, das Kündigungsschreiben dem Arbeitnehmer im Betrieb persönlich zu übergeben oder das Kündigungsschreiben per Kurier an den Arbeitnehmer zu

übermitteln. Dieser Kurier muss aber das Kündigungsschreiben auch gesehen haben und somit wissen was er in den Briefkasten gelegt hat. Deshalb ist ein Einwurf in den Briefkasten durch einen Postboten und auch bei einem Einschreiben die Nachricht, dass ein Brief bei der Post bereit liegt, im Zweifel nicht die sicherste Variante, den Zugang des Kündigungsschreibens zu beweisen.

Bei Lohnklagen sind oftmals sogenannte Verfallfristen zu beachten. Diese Verfallfristen können zum einen in Arbeitsverträgen vereinbart sein. Allerdings ist hier zu beachten, dass diese arbeitsvertraglich geregelten Verfallfristen häufig mit dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht vereinbar sind. So ist zum Beispiel eine arbeitsvertragliche Verfallfrist, dass „Ansprüche verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten geltend gemacht werden“, nichtig. Das Bundesarbeitsgericht hält eine solche Verfallfrist für zu kurz und von daher für zu überraschend für den Arbeitnehmer. Außer diesen arbeitsvertraglichen Verfallfristen sind jedoch

auch oftmals tarifvertragliche Verfallfristen einschlägig. Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitnehmer nicht tarifgebunden ist beziehungsweise der Arbeitsvertrag nicht auf einen Tarifvertrag verweist.

Oftmals werden solche Tarifverträge nämlich für allgemeinverbindlich erklärt, das heißt sie gelten für jedermann. So verfallen beispielsweise Ansprüche nach dem Bundesrahmentarifvertrag Bau, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten ab Fälligkeit geltend gemacht werden. Diese Verfallfristen gelten im Übrigen sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber. Wenn beispielsweise der Lohn am 15. September nach Bundesrahmentarifvertrag Bau fällig ist und der Arbeitnehmer zum Beispiel seinen Lohn für August erst am 16. November des gleichen Jahres geltend macht, so hat er keine Chance mehr, den Lohn zu erhalten. Denn dann kann sich der Arbeitgeber zu Recht auf die Verfallfristen berufen.

Lediglich bei der Geltendmachung des Mindestlohnes gelten andere Verfallfristen. Diese Verfallfristen wären auch vom Arbeitgeber unbedingt zu beachten. Auch er kann Ansprüche, wie Schadenersatzansprüche zwar geltend machen, muss diese jedoch innerhalb der Verfallfrist anfordern.

Für Kündigungsfristen erfolgt oftmals der Hinweis auf die gesetzlichen Regelungen. Hiernach staffelt sich die Kündigungsfrist je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit. Dies allerdings nur für den Arbeitgeber. Insofern nichts anderes geregelt ist, kann der Arbeitnehmer seinerseits immer mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats selbst kündigen. Der Arbeitgeber muss Fristen von 4 Wochen bis zu 7 Monaten einhalten, will er ein Arbeitsverhältnis einseitig beenden.

## **Peter Groll**

Der Autor ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Arbeitsrechtskanzlei Groll & Partner in Frankfurt [www.kanzleigroll.de](http://www.kanzleigroll.de)