

Ausschlussfristen müssen beachtet werden – Anmerkung zu Urteil des Landesarbeitsgerichtes Schleswig-Holstein (LAG Schleswig-Holstein) vom 03.02.2020, 1 SA 401/18

I.

In vielen Arbeitsverträgen finden sich entweder im Arbeitsvertrag selber oder durch die Einbeziehung von Tarifverträgen Ausschlussfristen innerhalb derer Ansprüche geltend gemacht werden müssen. Die Entscheidung des LAG Schleswig-Holstein unterstreicht noch einmal, dass lieber zu früh als zu spät geklagt werden sollte.

II.

Der Beklagte war mit der Klägerin durch einen Arbeitsvertrag verbunden. Auf diesen fand der Manteltarifvertrag für das Hotel und Gaststättengewerbe in Schleswig-Holstein (Manteltarifvertrag) Anwendung. Dieser enthält u.a. die Regelung, dass Forderungen aus angeblich falscher Tarifeinstufung, unzutreffender Entlohnung und auf Bezahlung von Überstunden und Zuschlägen erlöschen sollen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden. Alle übrigen Ansprüche sollen drei Monate nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb erlöschen.

2015 entwendete der Beklagte aus dem Weinkeller der Klägerin zwei 6l Flaschen des Weins „Chateau Petrus Pommeroll“ von 1999. Diese zwei Flaschen hatte die Klägerin an einen Hotelgast verkauft. Nachdem die Klägerin den Diebstahl entdeckte, kündigte sie das Arbeitsverhältnis mit dem Beklagten fristlos. Mit Beschluss des Bundesarbeitsgerichts vom 29.06.2017 wurde die vom Beklagten hiergegen eingelegte Kündigungsschutzklage rechtskräftig abgewiesen. Erst 2017 erhob die Klägerin Zahlungsklage auf Erstattung der von ihr für den Ersatzkauf von zwei 6l Flaschen dieses Weines bereits 2015 aufgewendeten EUR 39.500,00. Sowohl erstinstanzlich, wie auch durch die Entscheidung des LAG Schleswig-Holstein ist der Zahlungsklage stattgegeben worden. Das eingeholte Sachverständigengutachten habe ergeben, dass die aufgewendeten EUR 39.500,00 angemessen gewesen seien. Da der einschlägige Manteltarifvertrag auf die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses abstelle, habe die einzuhaltende Ausschlussfrist erst 2017 begonnen, sodass die eingelegte Klage noch rechtzeitig gewesen sei.

III.

1.

Wie andere Ansprüche auch unterliegen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis den Verjährungsfristen. Die grundsätzliche Verjährungsfrist beträgt aber drei Jahre ab entstehen der Forderung und Kenntnis des Berechtigten hiervon. Die Verjährungsfrist beginnt am 1. Januar des Jahres, das auf diesen Zeitpunkt erfolgt.

**Beispiel:** Arbeitnehmer A hat gegen Arbeitgeber G für Mai 2020 einen Lohnzahlungsanspruch, der nicht erfüllt wird. Die Verjährungsfrist für diese Forderung beginnt am 01.01.2021 und endet am 31.12.2023.

2.

Vielfach besteht der Wunsch, bereits vor Ablauf der Verjährungsfristen Rechtssicherheit darüber zu haben, ob noch Ansprüche geltend gemacht werden. Daher sind in vielen Arbeitsverträgen und auch in Tarifverträgen wesentlich kürzere Fristen einhalten, innerhalb derer Ansprüche geltend zu machen sind (vergleiche hierzu auch meine Beiträge [„Achtung bei Vorliegen einer Ausschlussfrist im](#)

[Arbeitsvertrag“](#) und [„Vorgerichtliche Vergleichsverhandlungen hemmen auch arbeitsvertragliche Ausschlussfristen“](#)).

Ist im Arbeitsvertrag oder im Tarifvertrag eine solche Ausschlussfrist vereinbart, ist es wesentlich, diese einzuhalten. Ansonsten wird der geltend gemachte Anspruch ohne weiteres abgewiesen. Hätte daher die Klägerin nach Auffassung des LAG Schleswig-Holstein die im Manteltarifvertrag enthaltene Ausschlussfrist nicht eingehalten, wäre ihre Klage auf Schadensersatz bereits deswegen abgewiesen worden.

3.

Um die Ausschlussfrist einzuhalten, ist es wesentlich diese richtig anzuwenden. Hierzu gehört auch die richtige Auslegung. Im vorliegenden Fall war streitig, ob die Ausschlussfrist bereits mit der rechtlichen Wirksamkeit der Kündigung zu laufen begann oder erst mit der rechtskräftigen Entscheidung der dagegen eingelegten Kündigungsschutzklage. Das LAG Schleswig-Holstein hat sich dafür entschieden, dass die rechtskräftige Entscheidung der Kündigungsschutzklage maßgeblich sein soll.

Für andere Tarifverträge ist genau zu prüfen, wann eine vorhandene Ausschlussfrist beginnen soll. Für das Saarland sieht der derzeit bis mindestens 30.06.2020 noch laufende Manteltarifvertrag vor, dass Ansprüche aus Tarifeinstufung spätestens drei Monate nach Entstehen geltend zu machen sind, Ansprüche auf Bezahlung von Mehrarbeit innerhalb von zwei Monaten nach Entstehen und alle sonstigen beiderseitigen Ansprüche spätestens drei Monate nach Ausscheiden aus dem Betrieb, wobei allerdings jeweils zu prüfen ist, ob der Tarifvertrag nichts anderweitiges vorsieht. Klarstellend hält der Tarifvertrag für das Hotel und Gaststättengewerbe im Saarland aber auch fest, dass unter Ausscheiden das tatsächliche Ausscheiden zu verstehen ist. Damit gilt für Arbeitnehmer im Saarland, die diesem Tarifvertrag unterfallen, dass sie mit der Geltendmachung von Ansprüchen nicht bis zur rechtskräftigen Entscheidung über eine Kündigungsschutzklage warten können.

IV.

Ansprüche aus seinem Arbeitsvertrag können Ausschlussfristen unterfallen. Ob und welche Ausschlussfrist im Einzelfall einzuhalten ist sollte unter Zuhilfenahme anwaltlicher Beratung frühzeitig geklärt werden. Hierfür stehe ich gerne zur Verfügung.

Diese Ausführungen stellen eine erste Information dar, die zum Zeitpunkt der Erstveröffentlichung aktuell war. Die Rechtslage kann sich seitdem geändert haben. Die Ausführungen können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen.