

# ... IST MAN IN GOTTES HAND

Vor **GERICHT**  
und auf hoher See...

Dieses Sprichwort mag stimmen, aber vor Gericht können die Kenntnisse des Rechts die Abhängigkeit von höheren Mächten deutlich einschränken. An dieser Stelle werden die Rechtsanwälte der Kanzlei Friedrich, Westhues-Wedig & Coll. regelmäßig zu aktuellen Rechtsfragen Stellung beziehen.

## ZU SPÄT MUSS NICHT IMMER ZU SPÄT SEIN ...

### *Über Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag*



**E**in Fußbodenleger klagte nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses gegen seinen Arbeitgeber auf Urlaubsabgeltung. Der Arbeitgeber meinte nicht zahlen zu müssen, weil der Arbeitnehmer seine Ansprüche zu spät geltend gemacht hatte. Denn im Arbeitsvertrag war vorgesehen, dass Ansprüche innerhalb von drei Monaten schriftlich gegen den Arbeitgeber zu erheben seien. Dies hatte der Fußbodenleger

nicht beachtet. Er hatte sich zu spät gemeldet. Nach dem Wortlaut seines Arbeitsvertrages war der Anspruch verfallen.

Das Bundesarbeitsgericht half dem Arbeitnehmer mit einer bemerkenswerten Begründung. Der Arbeitgeber hatte im Vertrag vorgesehen, dass alle Ansprüche ausgeschlossen sind, wenn die dreimonatige Frist nicht beachtet wird. Wenn dies aber so wäre, könnte der Arbeitgeber auch bei Mindestlohnansprüchen nach drei Monaten aus seiner Verpflichtung entkommen. Dies ist aber, so sagt es das Gesetz, verboten.

Nun könnte man auf den Gedanken kommen, dass die Ausschlussklausel nur dann nicht gilt, wenn es um Mindestlohn geht. Das Bundesarbeitsgericht aber ging einen gewaltigen Schritt weiter. Die ganze Ausschlussklausel ist unwirksam. Der Arbeitgeber kann sich nicht darauf berufen, der Arbeitnehmer sei zu spät dran, ganz egal, um welche Ansprüche es geht. Erst nach drei Jahren, also nach Ablauf der Verjährung, ist Schluss.

Der Fußbodenleger konnte also erfolgreich auf seine Urlaubsabgeltung klagen, obwohl er nach dem Wortlaut des Vertrages seine Forderung zu spät geltend gemacht hatte.

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts gilt nur für Verträge, die seit dem 1. Januar 2015 abgeschlossen wurden, also nach Einführung des Mindestlohngesetzes. In vielen Verträgen, die seitdem abgeschlossen wurden, findet sich aber noch die, wie wir heute wissen, unwirksame Ausschlussklausel.

Moral der Geschichte für Arbeitnehmer: Wer zu spät kommt, den bestraft nicht immer das Leben.

Moral der Geschichte für Arbeitgeber: Hin und wieder die verwendeten Arbeitsvertragsmuster überprüfen, kann sich auszahlen.

Friedrich, Westhues-Wedig & Coll.

Rechtsanwälte  
Fachanwälte

**Autor:**

**Dr. Ingo Rogge** Rechtsanwalt

**Friedrich, Westhues-Wedig & Coll.**  
Leinenweberstr. 11 · 46348 Raesfeld

Telefon 0 28 65 - 80 52

Telefax 0 28 65 - 80 54

kanzlei@friedrich-rechtsanwaelte.de