

AGG: “Berufsanfänger”, “Junior Consultant” - Diskriminierung wegen Alter



Das seit dem 14.08.2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) beschäftigt in regelmäßigen Abständen die Gerichte. Bekanntermaßen ist Ziel des AGG, die Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Man spricht in diesem Zusammenhang von so genannten acht verpönten Merkmalen. In der ersten Stufe ist immer zu prüfen, ob eine Diskriminierung wegen eines dieser Merkmale vorliegt und in der zweiten Stufe, ob diese Diskriminierung durch sachliche Gründe gerechtfertigt ist. Bezüglich der Beweislast ist § 22 AGG zu beachten. Wenn im Streitfall eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines der genannten Merkmale vermuten lässt, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß vorgelegen hat.

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg (LAG) hatte sich Ende des Jahres 2015 mit einem Fall beschäftigt, in dem es um das Merkmal Alter ging.

Eine große Supermarktkette hatte eine Stelle als „Junior Consultant /Jurist (w/m)“ ausgeschrieben und dazu im Stellenprofil noch

die Bezeichnung „Berufseinsteiger“ verwendet.

Hierauf hatte sich ein Anwalt beworben, der jedoch eine Absage erhielt. Er hat die Auffassung vertreten, dass er aufgrund seines Lebensalters diskriminiert wurde. Dies ergebe sich aus der Stellenanzeige und den dort verwendeten Begriffen „Junior Consultant“ und „Berufseinsteiger“. Er verlangte von dem potentiellen Arbeitgeber außergerichtlich Schadenersatz in Höhe von € 60.000,00 und, nachdem dieses abgelehnt wurde, gerichtlich in unbeziffelter Höhe, mindestens jedoch € 15.000,00.

Entscheidend für das LAG war die Frage, ob die Bezeichnungen „Junior Consultant“ und „Berufseinsteiger“ eine Altersdiskriminierung darstellen. Im Rahmen der Beweislast muss der Bewerber nur Indizien vortragen, die eine Benachteiligung wegen des Merkmals Altersdiskriminierung vermuten lassen. Dies ist immer dann der Fall, wenn die vorgetragenen Tatsachen aus objektiver Sicht mit überwiegender Wahrscheinlichkeit darauf schließen lassen, dass die Benachteiligung wegen des Merkmals Alter erfolgt ist.

Das Gericht hat die Klage abgewiesen (LAG BW, Urteil vom 19.11.2015, 6 Sa 68/14). Es führt aus, dass weder der Begriff „Junior Consultant“ noch der Begriff „Berufseinsteiger“ eine Altersdiskriminierung indizieren. Der Begriff „Berufseinsteiger“ sei altersneutral, da dieses Kriterium auch derjenige erfülle, der ungewöhnlich lange studiere und erst im vorgerückten Alter einen Abschluss gemacht habe. Der Begriff „Junior Consultant“ beziehe sich nicht auf das Alter, vielmehr werde mit diesem Begriff eine Hierarchieebene in einem Unternehmen bezeichnet. Es verweise insoweit auch auf eine Entscheidung des LAG Rheinland-Pfalz vom 10.02.2014 (3 Sa 27/13), das folgendes ausführte:

„Das Wort Junior bedeutet im Englischen zwar auch jung. Wird es allerdings im Zusammenhang mit einer betrieblichen Stellung verwendet, bedeutet es „von geringerem Dienstalter“ bzw. „von niedrigerem Rang“, also jeweils mit geringerer spezifischer beruflicher Erfahrung, ohne Bezug zum Alter des betreffenden Mitarbeiters. Demnach stellt der Begriff „Junior Consultant“ keinen Zusammenhang zum Alter her, vielmehr bedeutet der Begriff allein, dass der betreffende Mitarbeiter eine

niedrigere Einstellung und eine geringere Kompetenz in einer betrieblichen Hierarchieebene habe.“

So verweist das LAG beispielsweise auf die Hierarchieebene bei dem Beratungsunternehmen Roland Berger. Diese beginnt mit „Junior Consultant“, „Consultant“, „Senior Consultant“, „Projektmanager“, „Principal“ und endet mit „Partner“.

Das LAG Berlin Brandenburg hatte bereits in einer Entscheidung vom 21.07.2011 (5 Sa 847/11) für den Begriff „Junior Personalreferent Recruiting“ dieselbe Argumentation verwendet.

Im Übrigen sei noch angemerkt, dass das LAG Rheinland-Pfalz auch bezüglich der Formulierung in der Stellenausschreibung „Sie erwartet ein junges, engagiertes Team“ keine Altersdiskriminierung sah. Dieses deshalb, weil mit dieser Bezeichnung zum Ausdruck gebracht werden solle, dass das Team sich erst vor kurzem zusammengesetzt habe und sich das Adjektiv „jung“, auf das Team und nicht auf dessen Mitglieder beziehe.

Mit der verwendeten Formulierung sei nur eine Beschreibung des Istzustandes zur Information des möglichen Stellenbewerbers vorgenommen, ohne eine Aussage über das gewünschte Lebensalter des Bewerbers zu treffen. Das Merkmal „junges Team“ in einer Stellenbeschreibung stelle daher keinen Verstoß gegen das AGG dar. In einer Stellenausschreibung in der der Arbeitgeber neben den Kriterien „Hochschulabsolvent“ und „Berufsanfänger“ auch das Kriterium „Young Professionals“ verwendet hatte, liegt dagegen nach Auffassung des BAG (Urteil vom 24.01.2013, 8 AZR 429/11) ein Verstoß gegen AGG vor. Denn in der Zusammenschau aller drei Kriterien werde aus Sicht eines objektiven Lesers die Erwartungshaltung des Arbeitgebers zum Ausdruck gebracht, dass die Bewerber nicht älter als maximal 35 Jahre sein sollten. Die Verwendung des Begriffs „Young Professionals“ stelle ausdrücklich auf das Alter ab.

Die Gerichte haben daher bezüglich dieser Begriffe durchaus für Klarheit gesorgt, wie immer kommt es jedoch auf den Einzelfall an.

Heinz Herberth
Rechtsanwalt

Inhalt

Seite 1

- AGG: “Berufsanfänger”, “Junior Consultant”- Diskriminierung wegen Alter

Seite 2

- Profifußball - Eigenart der Arbeitsleistung rechtfertigt Befristung
- Einigungsstelle - Krawattenpflicht entfällt ab 30^o

Seite 3

- Keine Pflicht zur Teilnahme an Personalgespräch während Krankheit
- Keine Anrechnung eines Praktikums auf die Probezeit in einem Berufsausbildungsverhältnis

Seite 4

- Ausschlussfristen - Es ist Vorsicht geboten

Profifußball - Eigenart der Arbeitsleistung rechtfertigt Befristung

Mit Urteil vom 19.02.2016 hat das LAG Rheinland-Pfalz [Az.: 4 Sa 202/15] entschieden, dass die Befristung von Profifußballern durch einen sachlichen Grund im Sinne des Teilzeit- und Befristungsgesetzes gerechtfertigt ist und damit die im März 2015 ergangene anderslautende Entscheidung des Arbeitsgerichts Mainz gekippt.

Der klagende Fußballer war bei dem beklagten Verein seit dem 01.07.2009 auf Grundlage befristeter Arbeitsverträge als Torhüter tätig. Der zuletzt abgeschlossene Arbeitsvertrag wurde zum 30.06.2014 befristet. Zudem hatten die Parteien eine Punkteprämie vereinbart, die vom Punktstand der Mannschaft in der jeweiligen Fußballsaison und von den Spieleinsätzen abhängt. Nach dem 11. Spieltag wurde dem Kläger, nach dessen krankheitsbedingtem Ausfall, nur noch die Teilnahme am Trainings- und Spieltrieb der 2. Mannschaft zugewiesen. Insgesamt hatte der Kläger nur 10

Bundesligaspiele bestritten. Der Arbeitsvertrag wurde von der Beklagten in der Folge nicht verlängert.

Mit seiner Klage vor dem Arbeitsgericht Mainz begehrte der Kläger neben der Zahlung der Punkteprämie für Spiele, an denen er unstreitig nicht teilgenommen hat, auch die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis über den 30.06.2014 unbefristet fortbestehe.

Das Arbeitsgericht Mainz hatte der Klage jedenfalls in Bezug auf die Unwirksamkeit der Befristung - mangels Vorliegens eines sachlichen Grundes - stattgegeben. Weder der Ungewissheit der Leistungsentwicklung eines Profifußballspielers, noch dem Interesse der Bundesligavereine an einer überschaubaren oder kürzeren Vertragsbindungsdauer oder der Branchenüblichkeit der Befristungen, käme kein solches Gewicht zu, das diese eine Sachgrundbefristung rechtfertigen könne.

Das LAG Rheinland-Pfalz ist dieser Auffassung

nicht gefolgt. Aus der bis dato vorliegenden Pressemitteilung geht hervor, dass die zweite Instanz die Befristung aufgrund der „Eigenart der Arbeitsleistung“ iSd § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 TzBfG als gerechtfertigt ansieht. Die Praxis der Bundesligavereine und insbesondere die Beziehung zwischen einem Fußballverein der ersten Bundesliga und seinem Lizenzspieler stelle eine solche Eigenart dar. Anspruch auf die Punkteprämie habe der Kläger überdies nicht, da er an den besagten Spielen unstreitig nicht teilgenommen habe und es alleine im Ermessen des Trainers liege, wann er seine Spieler einsetze.

Das LAG hat die Revision explizit zugelassen. Es bleibt spannend, wie das Bundesarbeitsgericht die bis dato nicht geklärte Frage nach der Zulässigkeit von Befristungen im Profifußball final entscheiden wird.

Einigungsstelle - Krawattenpflicht entfällt ab 30°

Der Betriebsrat oder die Einigungsstelle können in einer Betriebsvereinbarung wirksam regeln, dass die Belegschaft ab einer Raumtemperatur von 30 ° Celsius auf die obligatorische Krawatte verzichten darf. So entschied jedenfalls das LAG Baden-Württemberg mit Beschluss vom 21.10.2015 [Az.: 4 TaBV 2/15].

Zwei Unternehmen der Postbank, welche für den Bereich Stuttgart 86 Filialen im Gemeinschaftsbetrieb führen, bildeten mit dem örtlichen Betriebsrat eine Einigungsstelle zum Thema „Gesundheitsschutz/Raumklima“. Grundsätzlich sieht die unternehmensweit geltende Gesamtbetriebsvereinbarung zur Unternehmenskleidung vor, dass zu einer kompletten Unternehmensbekleidung in jedem Fall die Krawatte zähle.

Durch Spruch der Einigungsstelle wurde u.a. geregelt, dass bei einer Raumtemperatur von über 30 °C die Dienstkleidung gelockert werden könne. Das Lockern der Dienstkleidung beinhalte auch den Verzicht auf das Tragen von Krawatten. Dieser Spruch wurde durch die Arbeitgeberin angefochten. Sie begehrt insbesondere die Feststellung, dass die Regelung zur Lockerung der Krawatte unwirksam sei, da der örtliche Betriebsrat keine Regelungsbezugnis bei dem Thema Dienstkleidung habe. Es handele sich vielmehr um eine Regelung, welche in die originäre Zuständigkeit des GBR falle.

Während das Arbeitsgericht der Auffassung der Arbeitgeberin folgte, wies das LAG Württemberg die Anträge zurück. Richtig sei zwar, dass Regelungen in Bezug auf die einheitliche Dienstkleidung als unternehmenseinheitlich zu regelnde Fragen der betrieblichen Ordnung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, in den Zuständigkeitsbereich des Gesamtbetriebsrates fallen würden, allerdings beträfe die streitgegenständliche Regelung ebenfalls Fragen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes nach § 87 Abs.1 Nr. 7 BetrVG, so dass zusätzlich auch die Zuständigkeit des örtlichen

Betriebsrates eröffnet sei. Es läge kein Fall der sog. Zuständigkeitstrennung vor, da es sich um zwei verschiedene Mitbestimmungsrechte handele, die sich lediglich in dem Teilbereich „Arbeitskleidung“ überschneiden würden. Solche Überschneidungen seien hinzunehmen. Da das LAG die Rechtsbeschwerde zum BAG zugelassen hat, bleibt abzuwarten, ob die Mitarbeiter der Postbank im Sommer 2016 tatsächlich ohne Krawatte zur Arbeit erscheinen können.

Anne Reinelt
Rechtsanwältin



In Kooperation mit den Rechtsanwälten der **Ulrich Weber & Partner mbB**

- **Aufhebungsvertrag und professionelles Trennungsmangement**
- **Variable Vergütung – Gestaltung, Einführung und Weiterentwicklung**
- **Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung**
- **Update Arbeitsrecht 2016**
- **Auskunfts- und Informationsansprüche des Betriebsrats**



Aktuelle Seminare 2016



Quellennachweis © Syda Productions, fotolia

Keine Pflicht zur Teilnahme an Personalgespräch während Krankheit

Mit Urteil vom 01.09.2015 (7 Sa 592/14) hat das Landesarbeitsgericht Nürnberg entschieden, dass ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer grundsätzlich nicht verpflichtet ist, an einem vom Arbeitgeber angeordneten Personalgespräch teilzunehmen.

In dem vom LAG Nürnberg entschiedenen Fall war der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt. Am Tag der Krankschreibung kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis im März 2013 ordentlich zum Ablauf des Mai 2013. Dagegen erhob der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage. Ende April und Anfang Mai 2013 lud der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zweimal mit einer kurzen Vorlaufzeit von vier Tagen ohne Angabe von Gründen erfolglos zu einem Personalgespräch. Auch auf Nachfrage wurden die Gründe nicht mitgeteilt. Der Arbeitnehmer erhielt jedoch wegen Nichterscheinens eine Abmahnung. Nachdem der Arbeitnehmer auch einer weiteren Ladung vom 02.05.2013 zu einem Personalgespräch am 10.05.2013 keine Folge leistete, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis unter

dem 14.05.2013 erneut ordentlich, unter Wahrung der Kündigungsfrist, zum 31.07.2013. Die Kündigungsschutzklage wurde auf diese Kündigung erweitert.

Erstinstanzlich wurde der Kündigungsschutzklage gegen beide Kündigungen stattgegeben. In der Berufungsinstanz wendet der Arbeitgeber sich gegen das erstinstanzliche Urteil insoweit, als auch der Kündigungsschutzklage gegen die Kündigung vom 14.05.2013 stattgegeben worden ist. Die Berufung des Arbeitgebers hatte vor dem LAG Nürnberg keinen Erfolg. Das LAG Nürnberg führt zur Begründung seiner Entscheidung aus, dass der Arbeitgeber nach § 106 Satz 1 und 2 GewO gegenüber dem Arbeitnehmer Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen kann, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Der Arbeitgeber

könne den Arbeitnehmer zur Erteilung mündlicher Weisungen auch zur Teilnahme an Gesprächen verpflichtet. Stets müsse der Arbeitgeber bei Weisungen billiges Ermessen walten lassen (BAG, Urteil vom 23.06.2009 – 2 AZR 606/08).

Ist der Arbeitnehmer jedoch arbeitsunfähig erkrankt, kämen Weisungen bezüglich seiner Arbeitsleistung nicht in Betracht, da der erkrankte Arbeitnehmer von der Erbringung der Arbeitsleistung befreit sei. Während der Erkrankung sei der Arbeitnehmer nicht dazu verpflichtet seiner Hauptleistungspflicht aus dem Arbeitsverhältnis nachzukommen. Dies gelte auch für Nebenpflichten, soweit deren Erfüllung dazu dient, der geschuldeten Arbeitsleistung nachzukommen. Jedenfalls habe der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Anordnung des Personalgesprächs aber sein Ermessen nicht ordnungsgemäß ausgeübt.

Gegen das Urteil wurde Revision zum Bundesarbeitsgericht eingelegt. Diese ist anhängig unter Az.: 2 AZR 855/15.

Keine Anrechnung eines Praktikums auf die Probezeit in einem Berufsausbildungsverhältnis

Mit Urteil vom 19.11.2015 (6 AZR 844/14) hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass die Dauer eines vorausgegangenen Praktikums auf die Probezeit im Berufsausbildungsverhältnis nicht anzurechnen ist.

In dem vom BAG zu entscheidenden Fall hatte der Kläger sich bei der Beklagten um einen Ausbildungsplatz beworben. Ein Solcher wurde dem Kläger zum 01.08.2013 zugesagt. Zur Überbrückung schlossen die Parteien im März 2013 einen Praktikantenvertrag mit einer Laufzeit bis zum 31.07.2013 und einer zweimonatigen Probezeit. Im Juni 2013 zeichneten die Parteien sodann einen Berufsausbildungsvertrag für eine Ausbildung vom 01.08.2013 bis 31.07.2016. Dieser sah eine Probezeit von drei Monaten vor. Der Kläger nahm die Ausbildung auf. Im Oktober 2013 kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis sodann mit Zustimmung des Betriebsrates während der Probezeit. Hiergegen erhob der Kläger Kündigungsschutzklage und verlangte die Weiterbeschäftigung. Zur Begründung vertrat er die Auffassung, dass die Kündigung nach

Ablauf der Probezeit erklärt worden sei und das dem Arbeitsverhältnis vorangegangene Praktikum auf die Probezeit anzurechnen sei.

Die Kündigungsschutzklage wurde in beiden Vorinstanzen abgewiesen. Die Revision des Beklagten zum BAG führte zu keiner anderen Entscheidung.

Das BAG führte in diesem Zusammenhang aus, dass ein Berufsausbildungsverhältnis während der Probezeit nach § 22 Abs. 1 BBiG jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beendet werden kann. Die Zeit der Tätigkeit des Klägers auf der Grundlage eines Praktikantenvertrages finde keine Anrechnung auf die Probezeit im anschließenden Berufsausbildungsverhältnis. Dies gelte unabhängig davon, ob der Kläger in dieser Zeit tatsächlich ein Praktikum absolviert habe oder entgegen der vertraglichen Bezeichnung in einem Arbeitsverhältnis stand.

Zur Begründung verwies das BAG auf § 20 Satz 1 BBiG, wonach das Berufsausbildungsverhältnis mit der Probezeit beginne. Dieser

sehe eine Anrechnung von Zeiten, in denen zwischen dem Auszubildenden und dem Auszubildenden bereits ein anderes Arbeitsverhältnis bestand, nicht vor. Selbst bei mehreren Arbeitsverhältnissen zwischen denselben Parteien beginnt demnach jedes nach einer rechtlichen Unterbrechung neu begründete Arbeitsverhältnis erneut mit einer Probezeit. Eine erneute Vereinbarung einer Probezeit sei nur dann unzulässig, wenn zwischen dem neuen und dem vorherigen Arbeitsverhältnis ein derart enger sachlicher Zusammenhang besteht, dass es sich sachlich um ein Berufsausbildungsverhältnis handelt. Insoweit ist § 20 Satz 1 BBiG teleologisch zu reduzieren.

*Hans Reinholz
Rechtsanwalt*

Ausschlussfristen - Es ist Vorsicht geboten



Eine Vielzahl der Arbeitsverträge und Tarifverträge beinhaltet sogenannte Ausschluss- oder Verfallfristen. Hierbei handelt es sich um Fristen, nach deren Ablauf eine Geltendmachung eines

Anspruchs ausgeschlossen ist, da dieser mit Ablauf der Frist erloschen ist. Zweck dieser Regelung ist eine Verkürzung der gesetzlichen Verjährungsfristen der §§ 195, 199 BGB. Ziel ist es also, Rechtsfrieden und Rechtssicherheit innerhalb eines Arbeitsverhältnisses oder auch nach seiner Beendigung herzustellen.

Zunächst wird zwischen sog. einfachen und qualifizierten Ausschlussfristen unterschieden. Einfache Ausschlussfristen liegen dann vor, wenn eine formlose und/oder schriftliche Geltendmachung beim Gläubiger ausreicht, damit der Anspruch nicht verfällt. Eine qualifizierte Ausschlussfrist hingegen erfordert, dass der Anspruch gerichtlich geltend gemacht wird. Wird beides verlangt, dann liegt eine sogenannte zweistufige Ausschlussfrist vor.

Stellen wir uns zunächst die Frage, was bei einer außergerichtlichen Geltendmachung zu beachten ist. Stellt die Klausel keine besonderen Anforderungen, so ist sogar eine mündliche Erklärung ausreichend. Soweit nur von einer schriftlichen Geltendmachung gesprochen wird, kann nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) auch die Frist durch Übersendung eines Telefaxes oder per E-Mail erfolgen (BAG, Urteil vom 07.07.2010 – 4 AZR 549/08). Grundsätzlich ist es auch möglich, dass durch eine Klage oder einen gerichtlichen Schriftsatz die außergerichtliche Verfallfrist eingehalten wird.

Besondere Anforderungen werden auch an den Inhalt des Schreibens gestellt. Grundsätzlich muss dem Schuldner deutlich gemacht werden, welcher Anspruch gemeint ist und die Höhe des Anspruchs sowie der Zeitraum, für den er verfolgt wird muss mit der notwendigen Deutlichkeit ersichtlich gemacht werden. Sowohl die Art des Anspruchs als auch die diesen Anspruch stützenden Tatsachen müssen für den Schuldner

erkennbar sein. Eine Besonderheit ist nach der Rechtsprechung gegeben, wenn ein bestimmter Anspruch jeweils aus einem ständig gleichen Grundtatbestand entsteht. Dies ist beispielsweise bei Annahmeverzugslohnansprüchen der Fall. Hier ist immer der gleiche Sachverhalt gegeben, der dann zu einem Anspruch des Arbeitnehmers führt. Insofern kann eine einmalige Geltendmachung bereits die Ausschlussfrist dann auch im Hinblick auf noch nicht entstandene Ansprüche wahren.

Grundsätzlich gilt das Vorgenannte auch hinsichtlich der zweiten Stufe, also der gerichtlichen Geltendmachung. Hier war zunächst Ansicht des BAG, dass die Kündigungsschutzklage alleine nicht ausreicht, um die zweite Stufe der Ausschlussfrist hinsichtlich Vergütungsansprüchen zu wahren. Das BAG geht allerdings inzwischen davon aus, dass auch für die gerichtliche Geltendmachung der Vergütungsansprüche die Kündigungsschutzklage ausreicht (BAG, Urteil vom 24.09.2014 – 5 AZR 593/12).

Rechtlich gilt eine Klage erst dann als erhoben, wenn diese auch dem Gegner zugestellt wurde. Dies bedeutet, er muss die Klage tatsächlich in Händen halten. § 167 ZPO geht aber davon aus, dass eine Frist, die eine Zustellung voraussetzt, bereits mit Eingang bei Gericht gewahrt ist, wenn die Zustellung demnächst erfolgt bzw. mit einer Zustellung in Kürze zu rechnen ist. Daher reicht zur Wahrung der gerichtlichen Ausschlussfrist in den meisten Fällen bereits die Einreichung der Klage bei Gericht. Das BAG hat aber nunmehr eindeutig erklärt, dass dies nicht für die außergerichtliche Ausschlussfrist gilt. § 167 ZPO findet insofern keine Anwendung. (BAG, Urteil vom 16.03.2016 – 4 AZR 421/15).

Ebenfalls problematisch kann die Berechnung der Ausschlussfrist sein. Oftmals knüpft der Beginn der Ausschlussfrist an das Ende des Arbeitsverhältnisses an. Hiermit ist die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemeint. Spricht beispielsweise ein Arbeitgeber eine fristlose Kündigung aus, beginnt die Frist mit dem nächsten Tag. Streiten die Parteien aber darüber, ob das Arbeitsverhältnis beendet ist, kann die

Ausschlussfrist nicht vor Ende dieses Streits beginnen. Hieraus folgt, dass oftmals die Ausschlussfrist erst mit Ende des Kündigungsschutzprozesses beginnen kann (BAG, Urteil vom 11.02.2009 – 5 AZR 168/08).

Soweit die Frist verlangt, dass der Anspruch entstanden ist, so geht die Rechtsprechung davon aus, dass hiermit die Fälligkeit gemeint ist. Fälligkeit bedeutet, dass der Schuldner die Leistung auch fordern kann. Oftmals finden sich Bestimmungen zu der Fälligkeit vertraglicher Regelungen im Vertragstext. Wenn die Fälligkeit nicht bestimmbar ist, so hilft § 271 BGB. Gem. § 271 Abs. 1 BGB kann der Gläubiger die Leistung sofort verlangen und der Schuldner sie sofort bewirken. Allerdings kommt die Rechtsprechung dem Gläubiger entgegen, denn eine Fälligkeit kann nach der Rechtsprechung erst dann gegeben sein, wenn sie für den Gläubiger auch erkennbar und annähernd bezifferbar ist.

Praxistipp:

- Ausschlussfristen sind unbedingt zu beachten!
- Zur Wahrung einer außergerichtlichen Ausschlussfrist ist es notwendig, dass die Geltendmachung dem Schuldner auch zugegangen ist. § 167 ZPO findet hier keine Anwendung.
- Der Anspruch ist so konkret wie möglich zu beziffern.
- Ist eine Bezifferung nicht möglich, fängt auch die Ausschlussfrist nicht an zu laufen.
- Die Rechtslage zu Ausschlussfristen ist komplex. Im Zweifel ist ein Rechtskundiger mit der Prüfung zu beauftragen.

Henning Meier
Rechtsanwalt

Impressum



ULRICH WEBER & PARTNER mbB

RECHTSANWÄLTE – FACHANWÄLTE FÜR ARBEITSRECHT
KÖLN · FRANKFURT/MAIN · STUTTGART

Theodor-Heuss-Ring 19-21 - 50668 Köln
Tel. 02 21 - 94 36 87-0 - Fax - 94 36 87-27
buero-koeln@ra-weber-partner.de

Arndtstraße 39 - 60325 Frankfurt/M.
Tel. 0 69 - 97 40 36-0 - Fax - 97 40 36-66
buero-frankfurt@ra-weber-partner.de

Wilhelmsplatz 11 - 70182 Stuttgart
Tel. 07 11 - 49 07 08-0 - Fax - 49 07 08-10
buero-stuttgart@ra-weber-partner.de

www.ra-weber-partner.de

SEITE 4