

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Gesetzliche Verjährung
3. Individualvertragliche Ausschlussfristen
4. Kollektivvertragliche Ausschlussfristen
 - 4.1 Betriebsvereinbarung
 - 4.2 Tarifvertrag
5. Rechtsprechungs-ABC
 - 5.1 Freizeit oder Geld?
 - 5.2 Fristbeginn - 1
 - 5.3 Fristbeginn - 2
 - 5.4 Unkenntnis
 - 5.5 Zu kurze Ausschlussfrist
 - 5.6 Zweck
 - 5.7 Zweimonatige Ausschlussfrist (Arbeitsvertrag)
 - 5.8 Zweimonatige Ausschlussfrist (Tarifvertrag)

Information

1. Allgemeines

Der Anspruch auf Abgeltung von Überstunden besteht nicht unbegrenzt. Die Arbeitnehmerforderung kann verjähren oder verfallen. Das BGB sieht für die reguläre Verjährung eine dreijährige Frist vor. Kürzeren Verfall versprechen individual- oder kollektivrechtlich geregelte Ausschlussfristen. Da kann es dann schon mal passieren, dass ein Anspruch auf Abgeltung geleisteter Überstunden innerhalb von zwei oder drei Monaten erledigt ist.

Praxistipp:

Die gesetzliche Verjährungsfrist ist mit ihren drei Jahren recht lang - und dann beginnt sie in der Regel auch noch mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist. Daher ist es sinnvoll, in Fällen, in denen es keine kollektivvertraglichen Ausschlussfristen gibt, individualvertraglich welche zu vereinbaren (dazu mehr in Gliederungspunkt 3.).

Für Verfall und Verjährung ist es gleichgültig, in welcher Form Überstunden abzugelten sind. Egal, ob sie in Freizeit oder in Geld vergütet werden sollen: Wird der Anspruch nicht innerhalb der kurzen Ausschlussfrist oder innerhalb der dreijährigen Verjährungsfrist geltend gemacht, ist er mit Fristablauf weg. Das ist für den Arbeitnehmer, der die Überstunden gemacht hat, eine enttäuschende Erfahrung - von der Rechtsordnung aber durchaus gewollt. Recht hat auch immer etwas mit recht-zeitig zu tun. Und irgendwann muss sich ein Arbeitgeber darauf verlassen dürfen, dass nichts mehr nachkommt...

2. Gesetzliche Verjährung

Der Anspruch auf Abgeltung von Überstunden - gleichgültig ob in Freizeit oder Geld- ist ein schuldrechtlicher Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis. Der Arbeitgeber ist Schuldner dieses Anspruchs, der Arbeitnehmer Gläubiger. Der Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber einen Erfüllungsanspruch. Dieser Erfüllungsanspruch erlischt nach § 362 Abs. 1 BGB , *"wenn die geschuldete Leistung an den Gläubiger*

bewirkt wird".

Beispiel:

Arbeitnehmer Karl "Charly" Braun arbeitet bei der PiNatz GmbH & Co. KG als Produktionshelfer. Auf sein Arbeitsverhältnis findet kein Tarifvertrag Anwendung. Karls Arbeitsvertrag sieht einen Stundenlohn von 18,70 EUR brutto und für geleistete Überstunden einen Zuschlag auf diesen Stundenlohn von 30 % vor. Herr Braun arbeitet in der 17. KW sechs Stunden mehr als üblich. Diese sechs Stunden können nicht durch entsprechende Freistellung neutralisiert werden, sodass "Charly" mit Ablauf des Monats April einen zusätzlichen Vergütungsanspruch von $(6 \times (1,3 \times 18,70) =) 145,86$ EUR brutto hat. Die PiNatz GmbH & Co. KG rechnet die 145,86 EUR brutto per 30.04. ab und zahlt den Nettobetrag zusammen mit dem anderen Entgelt für den Monat April an Herrn Braun aus. Damit ist Karls Anspruch auf die Überstundenvergütung des Monats April erfüllt. Er ist erloschen.

Ansprüche bestehen nicht bis zum Sankt-Nimmerleins-Tag. § 194 Abs. 1 BGB sagt:

"Das Recht, von einem anderen ein Tun oder Unterlassen zu verlangen (Anspruch), unterliegt der Verjährung".

Die regelmäßige Verjährungsfrist beträgt nach § 195 BGB drei Jahre. Sie **beginnt**, soweit nicht ein anderer Verjährungsbeginn bestimmt ist, mit dem Schluss des Jahres, in dem

- der Anspruch entstanden ist und
- der Gläubiger von den Anspruch begründenden Umständen und der Person des Schuldners Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.

Beispiel:

Hat Karl "Charly" Braun im oberen Beispiel die Überstunden im Jahr 2022 gearbeitet, startet die Verjährung seines Vergütungsanspruchs mit dem 31.12.2022. Hat die PiNatz GmbH & Co. KG die Überstunden im Jahr 2022 nicht bezahlt, kann "Charly" die Abgeltung bis zum 31.12.2025 nachfordern. Mit Ablauf des 31.12.2025 - das heißt in der logischen Sekunde von 24:00 Uhr des 31.12.2025 auf 00:00 Uhr des 01.01.2026 - sind seine 2022er Vergütungsansprüche verjährt.

Nach Eintritt der Verjährung ist der Schuldner berechtigt, die Leistung zu verweigern, § 214 Abs. 1 BGB .

Beispiel:

Bleiben wir bei "Charly" Braun aus den vorausgehenden Beispielfällen. Hat er seine Überstundenvergütung aus der 17. KW 2022 nicht bis zum 31.12.2025 bekommen, kann sich die PiNatz GmbH & Co. KG ab dem 01.01.2026 auf Verjährung berufen und die Leistung verweigern. Dann hat "Charly" - wenn man so will - im April sechs Stunden umsonst gearbeitet.

Mehr zur Verjährung , insbesondere zur Hemmung des Ablaufs, im gleichnamigen Stichwort.

3. Individualvertragliche Ausschlussfristen

Die gesetzliche Verjährungsfrist ist mit ihren drei Jahren recht lang. Die Arbeitswelt ist schnelllebig - und so ist es durchaus üblich, dass Vertragspartner in ihrem Arbeitsvertrag individualvertragliche Ausschlussfristen vereinbaren. Dabei ist zu beachten:

"Die Verjährung kann bei Haftung wegen Vorsatzes nicht im Voraus durch Rechtsgeschäft erleichtert werden" (§ 202 Abs. 1 BGB).

"Die Verjährung kann durch Rechtsgeschäft nicht über eine Verjährungsfrist von 30 Jahren ab dem gesetzlichen Verjährungsbeginn hinaus erschwert werden" (§ 202 Abs. 2 BGB).

Die Vereinbarung von Ausschlussfristen erfolgt in der Regel in einem Formulararbeitsvertrag. Dabei ist nicht jede **Klausel** zulässig. Kürzere als dreimonatige Ausschlussfristen sind nach der gängigen BAG-Rechtsprechung unzulässig.

"Eine einzelvertragliche Ausschlussfrist, die die schriftliche Geltendmachung aller Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Frist von weniger als drei Monaten ab Fälligkeit verlangt, benachteiligt unangemessen entgegen den Geboten von Treu und Glauben (§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB)" - so: BAG, 28.09.2005 - 5 AZR 52/05 .

Wichtig: "*Ausschlussfristen für die Geltendmachung tariflicher Rechte können nur im Tarifvertrag vereinbart werden*" - § 4 Abs. 4 TVG .

Praxistipp:

Bei allem Verständnis für die schnelle und kurzfristige Klärung eventueller Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis: Es nützt nichts, individualrechtlich mit zu kurzen Fristen zu arbeiten. Am Ende kann man sich ohnehin nicht darauf berufen und steht wieder in der BGB -Verjährung. Da ist es sinnvoll, nur solche Klauseln in den Arbeitsvertrag zu nehmen, die das BAG bereits für wirksam gehalten hat (s. u.).

Eine zu kurze individualvertragliche Ausschlussfrist wird nach AGB-Recht nicht auf ein zulässiges Maß angepasst. Die Vertragsklausel ist unwirksam - und der Inhalt des Vertrags richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften, womit die BGB -Verjährungsregeln der §§ 195 ff. BGB wieder anzuwenden sind.

Beispiel:

Ludwig van Schroeder, ein weiterer Mitarbeiter der PiNatz GmbH & Co. KG, hat in seinem Arbeitsvertrag die Klausel "*Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen mit Ablauf von 2 Monaten ab Fälligkeit, sofern sie nicht innerhalb dieser Frist schriftlich geltend gemacht worden sind.*" Ludwig macht im Juli 20 Überstunden - die die PiNatz GmbH & Co. KG aber nicht bezahlt. Nach der arbeitsvertraglichen Verfallklausel müsste Herr van Schroeder seine Überstundenvergütung bis zum 30.09. schriftlich geltend machen. Nur: die Vertragsklausel ist zu kurz und damit unwirksam. Es gilt die dreijährige BGB -Verjährung.

Für **allgemein zulässig** werden **dreimonatige individualvertragliche Ausschlussfristen** gehalten (s. dazu auch BAG, 28.11.2007 - 5 AZR 992/06). Wirksam ist beispielsweise folgende Klausel:

"Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag und solche, die mit dem Arbeitsvertrag in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb eines Monats nach Ablehnung oder Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird" (BAG, 12.03.2008 - 10 AZR 152/07).

Zum System der AGB-Kontrolle des BGB wird auf das Stichwort Vertragsstrafe - AGB-Kontrolle verwiesen.

4. Kollektivvertragliche Ausschlussfristen

Kollektivvertragliche Ausschlussfristen kommen **in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen** vor.

4.1 Betriebsvereinbarung

Sowohl **Überstunden** und **Überstundenvergütung** als auch dafür maßgebliche **Ausschlussfristen** können in einer **Betriebsvereinbarung** geregelt werden - zumindest vom Grundsatz her. Bei zwischen den Betriebspartnern vereinbarten Ausschlussfristen muss allerdings berücksichtigt werden, dass betrieblichen Regelungen von Gesetzes wegen Grenzen gesetzt sind. § 77 Abs. 3 BetrVG sagt:

"Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt".

Durch Tarifvertrag geregelt sind Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, *"wenn über sie ein Tarifvertrag abgeschlossen worden ist und der Betrieb in den räumlichen, betrieblichen und fachlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags fällt"* (BAG, 26.08.2008 - 1 AZR 345/07). Dabei hängt die Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 BetrVG nicht davon ab, ob der Arbeitgeber tarifgebunden ist.

Durch Tarifvertrag üblicherweise geregelt werden Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, *"wenn ein den betreffenden Gegenstand regelnder Tarifvertrag nicht (mehr) besteht"* (BAG, 26.08.2008 - 1 AZR 345/07). Tarifüblich ist eine Regelung regelmäßig, wenn Verhandlungen über einen den Regelungsgegenstand betreffenden Tarifvertrag geführt werden (BAG, 26.08.2008 - 1 AZR 345/07). *"Keine Tarifüblichkeit liegt vor, wenn es in der Vergangenheit noch keinen einschlägigen Tarifvertrag gab und die Tarifvertragsparteien lediglich beabsichtigen, die Angelegenheit künftig tariflich zu regeln"* (BAG, 26.08.2008 - 1 AZR 345/07).

Beispiel:

Die A. Stericks & O. Bellicks KG betreibt in Nordrhein-Westfalen Einzelhandel mit Comics und Zeichentrick-DVD. Sie ist nicht organisiert, ihre Mitarbeiter auch nicht. Das Geschäft ist im Lauf der Jahre stetig gewachsen, die Zahl der Mitarbeiter ebenfalls. Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, insbesondere auch die Ausschlussfristen für die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis, sind im nordrhein-westfälischen Einzelhandel tariflich geregelt. Die KG hat seit einigen Monaten einen Betriebsrat und die Firmenleitung möchte die Gelegenheit nutzen, mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung schließen, nach der alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer dreimonatigen Ausschlussfrist geltend zu machen sind. Der Betriebsrat weigert sich, mit der A. Stericks und O. Bellicks KG Verhandlungen aufzunehmen. Zu Recht - die Arbeitsbedingung "Ausschlussfristen" ist bereits durch *"durch Tarifvertrag geregelt"*.

Wichtig: Ausschlussfristen für die **Geltendmachung tariflicher Rechte** können nicht in einer Betriebsvereinbarung, sondern nur in einem Tarifvertrag vereinbart werden (§ 4 Abs. 4 TVG).

4.2 Tarifvertrag

Tarifverträge enthalten Rechtsnormen, *"die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ... ordnen können"* (§ 1 Abs. 1 TVG). Diese Rechtsnormen gelten zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Anwendungsbereich des Tarifvertrags fallen, unmittelbar und zwingend, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG .

Praxistipp:

In vielen Wirtschaftszweigen setzen Tarifverträge den arbeitsrechtlichen Standard. Sie geben vor, woran sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer halten müssen. Dabei können sich tarifliche Ausschlussfristen nicht nur zu Gunsten von Arbeitgebern auf Mitarbeiterseite auswirken. Auch Forderungen von Arbeitgebern gegen Arbeitnehmer - zum Beispiel aus ungerechtfertigter Bereicherung - können innerhalb der tariflichen Ausschlussfristen verfallen. Daher ist es sinnvoll, sich von Zeit zu Zeit immer wieder die maßgeblichen Fristen in Erinnerung zu rufen. Dadurch wird vermieden, dass Ansprüche seitens des Arbeitgebers zu spät geltend gemacht und Mitarbeiteransprüche trotz Verfalls noch erfüllt werden.

Nachfolgend einzelne **Ausschlussfristen unterschiedlicher Branchen:**

- Baugewerbe: "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; besteht bei Ausscheiden des Arbeitnehmers ein Arbeitszeitguthaben, beträgt die Frist für dieses Arbeitszeitguthaben jedoch sechs Monate" (§ 15 BRTV Baugewerbe Bund).
- Bewachungsgewerbe: "Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Zusendung der Entgeltabrechnung, bei der sie hätten angerechnet werden müssen, gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden" (§ 18 MTV für gewerbliche Arbeitnehmer im Bewachungsgewerbe Baden-Württemberg).
- Einzelhandel: "Die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen wie folgt: a) drei Monate nach Fälligkeit: Ansprüche auf Abgeltung der Überstunden (...). (2) Die Ansprüche verfallen nicht, sofern sie innerhalb der vorgenannten Fristen schriftlich geltend gemacht worden sind" (§ 24 MTV Einzelhandel Nordrhein-Westfalen).
- Elektro- und Metallhandwerk: "1. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind beiderseits innerhalb einer Frist von 6 Wochen nach ihrer Fälligkeit, jedoch spätestens innerhalb von 4 Wochen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, schriftlich geltend zu machen. (...). 4. Die Ausschlussfristen der Absätze 1 ... gelten nicht für die Geltendmachung von Ansprüchen auf Grund bewusster Unterschreitungen tariflicher Bestimmungen. Solche Ansprüche sind spätestens innerhalb von 6 Wochen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend zu machen" (§ 16 MTV für die Elektrohandwerke und Metallhandwerke in Berlin und Brandenburg).
- Groß- und Außenhandel: "1. Das Gehalt bzw. der Lohn ist am Schluss des Kalendermonats bzw. des Lohnabrechnungszeitraumes, Provisionen, Vergütungen und Abgeltung für Mehr-, Sonn-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit sind spätestens am Schluss des folgenden Monats fällig, in jedem Fall jedoch mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses. 2. Der Anspruch auf die vorgenannten Vergütungen sowie alle sonstigen gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind binnen 3 Monaten nach Fälligkeit dem anderen Vertragspartner gegenüber schriftlich gelten zu machen. Spätestens innerhalb weiterer drei Monate nach Ablauf dieser Frist ist Klage zu erheben. Ist das Beschäftigungsverhältnis beendet, so beträgt die Klagefrist einen Monat" (§ 15 MTV Groß- und Außenhandel Nordrhein-Westfalen).
- Öffentlicher Dienst: "Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der/dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus" (§ 37 Abs. 1 TVöD).

Die tariflichen Ausschlussfristen sind **von Branche zu Branche unterschiedlich**. Sowohl die materiellen **Voraussetzungen** als auch die **Dauer** der jeweiligen Ausschlussfrist variieren. Während zweimonatige Ausschlussfristen in einem Formulararbeitsvertrag gegen die AGB-Bestimmungen des BGB verstoßen, sind sie in tariflichen Abmachungen problemlos.

5. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema Ausschlussfristen und Überstunden **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

5.1 Freizeit oder Geld?

Der Anspruch auf Abgeltung von Überstunden ist als **Gesamtheit** zu sehen und kann nicht mit der Überlegung, *"dass zunächst bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Abgeltungsanspruch im Wege des Freizeitausgleichs besteht, sich der Anspruch auf finanzielle Abgeltung erst daran anschließt und dementsprechend die Verjährung erst mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ... beginnt"*, in zwei unterschiedliche selbstständige Ansprüche aufgeteilt werden. Die **regelmäßige Verjährung** beginnt also mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem der **Anspruch** auf die Überstundenabgeltung entstanden ist - sprich: die Überstunden geleistet worden sind (LAG Hessen, 09.03.2010 - 12 Sa 1577/09 - mit dem Hinweis, dass es sich bei Freizeit und Geld nur um zwei *"unterschiedliche Formen der Abgeltung"* handelt).

5.2 Fristbeginn - 1

Sieht ein Tarifvertrag vor, dass Ansprüche auf Abgeltung von Überstunden eines Kalenderjahres in Freizeit zu erfüllen sind, die **Ausgleichsfreizeit bis spätestens 31.03.** des Folgejahres zu gewähren ist und Überstunden, die bis zum 31.03. nicht durch Freizeitgewährung ausgeglichen wurden, *"mit der Aprilabrechnung einschließlich des Mehrarbeitszuschlags zu vergüten"* sind, heißt das: Der Anspruch auf finanzielle Abgeltung der Überstunden ist erst **am 31.03. des Folgejahres fällig**. Und erst ab dann beginnt auch eine tarifliche Ausschlussfrist - *"spätestens zwei Monate nach Fälligkeit"*. Die tarifliche **Ausschlussfrist** läuft dann erst mit dem 31.05. ab (LAG Düsseldorf, 11.07.2008 - 9 Sa 1958/07 - zum MTV für die Arbeitnehmer des privaten Omnibusgewerbes im Land Nordrhein-Westfalen vom 24.05.2005).

5.3 Fristbeginn - 2

Wenn eine tarifliche Ausschlussfrist für ihren Beginn auf die **Fälligkeit des Anspruchs** abstellt, beginnt die Frist in der Regel auch dann, wenn der Arbeitgeber über die in Frage kommenden Ansprüche **keine Abrechnung** erteilt hat. Anderes würde nur gelten, wenn für den Arbeitnehmer ohne Abrechnung keine **Überprüfung seiner Ansprüche** möglich oder zumutbar ist. Ein Arbeitnehmer kann die Höhe seiner Ansprüche ohne weiteres selbst ermitteln, wenn er seine Arbeitszeiten kennt - das heißt, in der Lage ist, sich darüber entsprechende Aufzeichnungen zu fertigen oder zumindest Einsicht in die Arbeitszeitznachweise zu nehmen (LAG Niedersachsen, 30.06.2009 - 3 Sa 1658/08).

5.4 Unkenntnis

Bei allgemeinverbindlichen Tarifverträgen gilt nach § 5 Abs. 4 TVG : *"Mit der Allgemeinverbindlicherklärung erfassen die Rechtsnormen des Tarifvertrages in seinem Geltungsbereich auch die bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer"*. Das heißt, auf die **Arbeitsverhältnisse nicht tarifgebundener Vertragspartner** sind auch die allgemeinverbindlichen Ausschlussfristen anzuwenden. Auch wenn sie diese Ausschlussfristen nicht kennen: die Unkenntnis von Ausschlussfristen führt nicht dazu, dass sie nicht angewendet werden dürfen. *"Anderenfalls würde das Ziel der Schaffung verbindlicher Arbeitsbedingungen für den Tarifvertrag unterfallende Arbeitsverhältnisse nicht erreicht"* (LAG Schleswig-Holstein, 20.03.2001 - 1 Sa 649c/00).

5.5 Zu kurze Ausschlussfrist

"1. Eine einzelvertragliche Ausschlussfrist, die die schriftliche Geltendmachung aller Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Frist von weniger als drei Monaten ab Fälligkeit verlangt, benachteiligt unangemessen entgegen den Geboten von Treu und Glauben (§ 307 Abs. 1 Satz 1 BGB). Sie ist mit wesentlichen Grundgedanken des gesetzlichen Verjährungsrechts nicht vereinbar (§ 307 Abs. 2 Nr. 1 BGB) und schränkt wesentliche Rechte, die sich aus der Natur des Arbeitsvertrags ergeben, so ein, dass die Erreichung des Vertragszwecks gefährdet ist. 2. Die Ausschlussklausel ist auf Grund der unangemessen kurzen Frist insgesamt unwirksam. Sie fällt bei Aufrechterhaltung des Arbeitsvertrages im Übrigen ersatzlos weg (§ 306 Abs. 1 und 2 BGB)" (BAG, 28.09.2005 - 5AZR 52/05 - Leitsätze - und zugleich Bestätigung von LAG Hamm, 16.11.2004 - 19 Sa 1424/04).

5.6 Zweck

Die Sozialpartner verfolgen mit tariflichen Ausschlussfristen den Zweck, in "kurzer und übersehbarer Zeit Klarheit über das Bestehen von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis zu schaffen". Der Arbeitgeber soll - insbesondere bei eventuell noch offenen Vergütungsansprüchen - in der tariflich festgelegten Frist davon Kenntnis bekommen, ob und in welchem Umfang Mitarbeiter noch eine Forderung gegen ihn haben. Die schriftliche Geltendmachung dieser Forderung verlangt, "dass der Anspruchsinhaber gegenüber dem Anspruchsgegner unmissverständlich deutlich zum Ausdruck bringt, dass er Inhaber einer bestimmten Forderung ist und auf deren Erfüllung bestehen wird" (LAG Hessen, 18.01.2011 - 15 Sa 1214/09).

5.7 Zweimonatige Ausschlussfrist (Arbeitsvertrag)

Benutzt der Arbeitgeber einen Formulararbeitsvertrag mit einer zweimonatigen Ausschlussfrist für Ansprüche auf Abgeltung von Überstunden, ist diese formularvertraglich vereinbarte Ausschlussfrist unwirksam. Sie

kommt nicht durch die AGB-Kontrolle des BGB und scheitert an § 307 BGB . Hier liegt eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers im Sinn des § 307 BGB vor. Da nach geltendem AGB-Recht - so § 306 Abs. 2 BGB - in diesen Fällen keine geltungserhaltende Reduktion - etwa auf die sonst zulässigen drei Monate - in Betracht kommt, greift die gesetzliche Verjährung nach § 195 BGB : drei Jahre (LAG Hamm, 16.11.2004 - 19 Sa 1424/04).

5.8 Zweimonatige Ausschlussfrist (Tarifvertrag)

Die Tarifvertragsparteien haben bei der Vereinbarung tariflicher Ausschlussfristen einen **Regelungsspielraum** - in dem sich eine Ausschlussfrist von zwei Monaten nach Fälligkeit hält. Lediglich **extrem kurze Fristen** können im Einzelfall Anlass einer rechtlichen Überprüfung sein. Insoweit sind selbst einmonatige tarifliche Ausschlussfristen nicht zu beanstanden. *"Die Bemessung der Dauer von Ausschlussfristen obliegt der Entscheidung der Tarifvertragsparteien und ist von den Gerichten grundsätzlich zu respektieren"* (LAG Köln, 16.01.2009 - 11 Sa 950/08 - zu § 14 Abs. 2 MTV Gartenbau NW, nach dem Ansprüche auf Bezahlung von Mehrarbeit innerhalb von zwei Monaten geltend zu machen sind - mit dem Hinweis, dass zum schlüssigen Vortrag einer Forderung, die tariflichen Ausschlussfristen unterliegt, auch die Darlegung der fristgerechten Geltendmachung gehört).