

**Wer zu spät kommt, den bestraft das Leben!**

Michael Gorbatschow

© D 2014 Dr. Christian Sieg'l

**BTR** Rechtsanwälte  


**BTR** Rechtsanwälte  


**Dr. Christian Sieg'l**

Wirtschaftsrecht • privates Baurecht • Anwaltshaftung  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Kurzinformation und Tipps  
zum Thema**

**Andrea Marx**

Familienrecht • Vertragsrecht • Mietrecht  
Fachanwältin für Familienrecht

**Fristen im Arbeitsrecht**

**Martin Thelen**

Bußgeldsachen • Schadensersatzrecht • Sozialrecht

**Berlin • Brandenburg  
Frankfurt am Main • Stuttgart • München**

Lindenstraße 23, 14776 Brandenburg  
**Telefon 0 33 81/52 31 - 0 • Fax 0 33 81/52 31 - 52**  
[www.btr-rechtsanwaelte.de](http://www.btr-rechtsanwaelte.de)  
[brandenburg@btr-rechtsanwaelte.de](mailto:brandenburg@btr-rechtsanwaelte.de)

**Dr. Christian Sieg'l**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht



## Haben Sie vom Ihrem Arbeitgeber noch etwas zu verlangen?

Dann sollten Sie damit nicht allzu lange zu warten.

Denn Arbeitsverhältnisse sind schnelllebig.

Das wirkt sich auch auf Ihre Ansprüche aus.

Der Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis ist zügig geltend zu machen. Zwar verjähren zivilrechtliche Ansprüche regelmäßig in drei Jahren. Das Arbeitsrecht sieht jedoch erheblich kürzere Fristen vor. Werden diese Fristen versäumt, ist der Anspruch verloren, auch wenn er ansonsten begründet war.

**Gerichtliche Fristen:** Besonders wichtig ist die Dreiwochenfrist nach § 4 Kündigungsschutzgesetz (KSchG). **Jede Kündigung ist innerhalb von drei Wochen anzugreifen.** Wer diese Frist versäumt, verliert auch durch eine unwirksame Kündigung seinen Arbeitsplatz. Wer die **nachträgliche Klagezulassung** nach § 5 KSchG beantragt, hat innerhalb von nur zwei Wochen darzulegen und glaubhaft zu machen, dass er die Frist unverschuldet versäumt hat. Das gelingt fast nie!

Eine **Befristung** nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ist ebenfalls spätestens drei Wochen nach dem vorgesehenen Ende des Arbeitsverhältnisses mit der **Entfristungsklage** anzugreifen. **Wichtig:** Wird die Befristung nicht vor Arbeitsaufnahme schriftlich vereinbart, oder wird das befristete Arbeitsverhältnis rückwirkend verlängert, liegt automatisch ein unbefristeter Arbeitsvertrag vor.

**Außergerichtliche Fristen:** Das **Kündigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz** gilt nur, wenn dem Arbeitgeber die Schwangerschaft bekannt ist oder ihm spätestens zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird (§ 9 Abs. 1 MSchG). Wird diese Frist versäumt, läuft der Mutterschutz leer.

Ähnlich ist der **Sonderkündigungsschutz des Schwerbehinderten** geregelt. Ist dem Arbeitgeber die Schwerbehinderteneigenschaft nicht bekannt, muss der Arbeitnehmer ihn innerhalb von drei Wochen nach der Kündigung hierauf hinweisen (BAG, NZA 2006, 1035).

**Ausschlussfristen:** Diese Fristen zwingen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, ihre Ansprüche zeitnah geltend zu machen. Sie betragen normalerweise drei Monate. Zuvor fällig gewordene und nicht schriftlich gemachte Ansprüche verfallen. Dies betrifft häufig Forderungen auf Überstundenvergütung und Zulagen.

**Zweistufige Fristen** sind ein Sonderfall der Ausschlussfrist. Der Anspruchsteller muss seine Forderung innerhalb der Ausschlussfrist schriftlich geltend machen. Leistet der Schuldner nicht, ist innerhalb einer zweiten Frist Klage zu erheben. So sind Ansprüche nach dem **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** zwei Monate nach Kenntniserlangung von der Benachteiligung schriftlich zu erheben und in spätestens drei weiteren Monaten einzuklagen (LAG Düsseldorf 7 Sa 119/07).

**Fristen des Arbeitgebers:** Nach § 626 BGB darf der Arbeitgeber **nur innerhalb von zwei Wochen außerordentlich kündigen.** Die Frist beginnt zu laufen, sobald er von dem Kündigungsgrund erfährt. Vor der Kündigung muss er die evtl. erforderliche Zustimmung des Betriebsrates bzw. des Integrationsamtes einholen. Bei der **ordentlichen Kündigung** hat der Arbeitgeber die **Kündigungsfristen** nach § 622 BGB zu beachten.

Diese Übersicht ist nur eine erste Information und auch unser Kurzratgeber wird nicht alle Fragen beantworten können. Kein Schriftstück kann das persönliche Gespräch mit Ihrem Rechtsanwalt ersetzen. Sollten Sie also Fragen zu Ihrem Problem haben, rufen Sie uns unter **03381-52 31-0** an. **Die kurze telefonische Konsultation ist selbstverständlich kostenfrei.**