



Verjährung von Vergütungsansprüchen

Um jedenfalls irgendwann wieder „Rechtsfrieden“ zu erlangen, hat der Gesetzgeber geregelt, dass ursprünglich einmal gegebene Ansprüche nach Ablauf einer angemessen erscheinenden Zeit nicht weiterverfolgt werden können- allein durch den Zeitablauf kommt es zum Rechtsverlust.

Die Verjährung eines Anspruches ist an klare **gesetzliche Regelungen** gekoppelt. Sind die vom Gesetz definierten Fristen abgelaufen, kann der Schuldner der geforderten Leistung (z.B. der Arbeitgeber, der rückständiges Gehalt bezahlen soll) die Einrede der Verjährung erheben. Diese Einrede muss im Prozess ausdrücklich **geltendgemacht** werden, um zu wirken. Sie ist also nicht vom Gericht von Amts wegen zu berücksichtigen.

Verzichtet der Schuldner darauf, diese Einrede zu erheben (das ist natürlich die Ausnahme), wird der Rechtsstreit in der Sache selbst durchgeführt. Es kann also zur Verurteilung des Schuldners kommen, obwohl die Verjährungslage gegeben ist.

Greift allerdings eine (tarifvertragliche oder vertragliche) Ausschlussfrist ein, ist der Anspruch **endgültig** untergegangen; Achtung: diese Ausschlussfristen sind sehr viel kürzer, oft nur wenige Monate! (Einzelheiten lesen Sie bitte unter dem Stichwort "**Ausschlussfrist**").

Gesetzliche Verjährungsfrist

Die Regelverjährung für Ansprüche des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers beträgt **drei Jahre**. Die Frist beginnt ab dem Ende des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist und die anspruchsberechtigte Person Kenntnis erhielt von den maßgeblichen Umständen oder zumindest hätte erlangen müssen.

Beispielfall:

Das Gehalt für Februar 2009 wurde fällig am 1. März 2009. Damit begann zugleich die Verjährungsfrist. Ablauf der gesetzlich festgelegten drei Jahre (Regelverjährung): gerechnet ab 31.12.2009 – Ablauf der Verjährungsfrist: 31.12.2012.

Dem Anspruch auf Zahlung des Gehalts für Februar 2009 kann ab 1.1. 2013 die Einrede der Verjährung entgegeng gehalten werden.

Für einzelne Fristen lesen Sie bitte die Tabelle unter " Fristen/Arbeitsrecht".