

# 1. Allgemeines zur Durchsetzung von arbeitsrechtlichen Ansprüchen

Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind Teil der Arbeitswelt und kommen in der Praxis immer wieder vor. Lassen sich derartige Konflikte nicht einfach lösen, ist es jedenfalls empfehlenswert, dass sich der Arbeitgeber rechtzeitig einen Überblick über die rechtliche Situation verschafft, ohne voreilig unüberlegte Aussagen oder Handlungen zu treffen.

**Arbeitgeber und Arbeitnehmer** können sich in arbeitsrechtlichen Streitigkeiten vor den **Gerichten erster und zweiter Instanz durch qualifizierte Personen vertreten lassen**<sup>1</sup>. Als qualifizierte Personen gelten ua **Rechtsanwälte** sowie **Funktionäre und Arbeitnehmer von gesetzlichen Interessenvertretungen** (zB Wirtschaftskammer bzw Arbeiterkammer) oder freiwillige kollektivvertragsfähige Berufsvereinigungen (zB Gewerkschaft).

Bei der **Auswahl** eines Rechtsvertreters sollte fundierten Spezialkenntnissen im Arbeits- und Sozialrecht besonderes Augenmerk geschenkt werden, da es sich bei der Lösung von Arbeitsrechtsfragen oder der Klärung von behaupteten Ansprüchen um ein sehr komplexes Themengebiet handelt.

## 1.1. Verjährung und Verfall

Bei der Durchsetzung von arbeitsrechtlichen Ansprüchen sind genaue Kenntnisse über die jeweiligen Verfalls- bzw Verjährungsbestimmungen erforderlich.

Einerseits sind im **arbeitsgerichtlichen Verfahren** Verfalls- bzw Verjährungsfristen **nur nach entsprechendem Einwand einer Partei zu berücksichtigen**. Das Gericht prüft nämlich nicht von sich aus, ob ein Anspruch verspätet geltend gemacht wurde.<sup>2</sup>

Andererseits werden durch **außergerichtliche Vergleichsgespräche** Verfalls- bzw Verjährungsfristen gehemmt, sofern sie vor Ablauf der Frist begonnen haben<sup>3</sup>.

---

1 Vgl § 40 ASGG.

2 § 1501 ABGB bzw OGH 29.8.1990, 9 ObA 180/90.

3 OGH 28.6.2018, 9 ObA 60/18s.

### 1.1.1. Verjährung

Verjährung bedeutet, dass mit Ablauf einer bestimmten Frist – der Verjährungsfrist – das Klagerecht erlischt.

#### Hinweis

**Verjährte Ansprüche** können **gerichtlich nicht mehr eingeklagt** werden, sind aber trotzdem zahlbar. Ein **trotz Verjährung** bezahlter Betrag kann **nicht rückgefordert** werden.

Bei der **Geltendmachung** von weiter zurückliegenden **Ansprüchen** sollte daher **immer geprüft** werden, ob **Ansprüche nicht bereits verjährt** sind, da das Gericht von sich aus keine diesbezügliche Prüfung vornimmt.

Die **Verjährungsfrist für Ansprüche** aus dem Arbeitsverhältnis beträgt grundsätzlich **drei Jahre ab Fälligkeit** des Anspruches<sup>4</sup>.

Auf eine **Verjährungsfrist** kann **nicht im Voraus verzichtet** werden<sup>5</sup>.

Als Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind ua Lohn, Gehalt, Zulagen, Zuschläge, Abfertigungen, Überstundenentlohnungen, Aufwandsersätze (zB Reisekosten) Sonderzahlungen, Provisionen, etc zu verstehen.

Rückforderungsansprüche des Arbeitgebers (zB Vorschuss, irrtümliche Zahlungen, ...) unterliegen ebenfalls der dreijährigen Verjährungsfrist.

**Urlaubsansprüche an sich verjähren zwei Jahre nach Ende des Urlaubsjahres**, in dem sie entstanden sind. Eine **Ersatzleistung für nicht konsumierten Urlaub** hingegen verjährt erst **nach drei Jahren**.

#### Hinweis

Vorsicht vor einer schlüssigen Anerkennung bereits verjährter Urlaubsansprüche durch Aufdrucken der Urlaubsstände am Lohn- oder Gehaltsnachweis.

Der **Anspruch** auf Ausstellung eines **Dienstzeugnisses verjährt** aber erst **nach 30 Jahren**. Die Kopie eines ausgestellten Dienstzeugnisses sollte daher schon alleine aus Beweis Zwecken 30 Jahre aufbewahrt werden.

#### 1.1.1.1. Unterbrechung oder Hemmung von Verjährungsfristen

##### 1.1.1.1.1. Unterbrechung

Wird eine **Verjährungsfrist unterbrochen**, so bewirkt dies, dass sie **nach Wegfall der Unterbrechung neu zu laufen beginnt**<sup>6</sup>.

---

4 § 1486 Z 5 ABGB.

5 § 1502 ABGB.

6 § 1497 ABGB.

---

### Beispiele

- Anfechtungsklagen nach § 105 ArbVG unterbrechen die Verjährungsfrist sowie die Ausschluss- bzw Verfallsfrist für die aus dem Arbeitsverhältnis abgeleiteten Ansprüche einschließlich Beendigungsansprüche<sup>7</sup>.
  - Die Anerkennung einer Forderung unterbricht die kollektivvertragliche Verfallsfrist<sup>8</sup>.
- 

#### 1.1.1.1.2. Hemmung

Durch eine Verjährungshemmung **verschiebt** sich der **Beginn**, die **Fortsetzung** oder der **Ablauf** einer **bereits begonnenen Verjährungsfrist**.

Im **Unterschied** zur **Unterbrechung** **beginnt** die Verjährungsfrist **nicht neu zu laufen**, sondern steht für die Dauer des hemmenden Ereignisses still und läuft nach Wegfall dieses Ereignisses einfach weiter.

---

### Beispiele

- **Feststellungsklage des Betriebsrates**<sup>9</sup>.
  - **Ernsthafte Vergleichsgespräche** können den Ablauf einer Verjährungsfrist hemmen, wenn nach deren endgültigem Scheitern innerhalb angemessener Frist (drei Monate) die Klageeinbringung erfolgt<sup>10</sup>. Ab welchem Zeitpunkt Vergleichsgespräche endgültig als „gescheitert“ anzusehen sind, hängt von den Umständen des Einzelfalles ab<sup>11</sup>.
- 

#### 1.1.2. Verfall

Beim Verfall geht der **Anspruch** – im Gegensatz zur Verjährung – **vollständig unter**. Werden **Ansprüche** nach Ablauf einer Verfallsfrist **beglichen**, kann der **Schuldner** (Arbeitgeber) den **bezahlten Betrag** – im Gegensatz zur Verjährung – **rückfordern**, da es sich dabei um die **Zahlung einer Nichtschuld** handelt.

Verfallsfristen können in **Gesetzen, Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen** geregelt werden und sind meist deutlich kürzer als die Verjährungsfrist.

Sie werden auch als Fallfrist, Präklusivfrist oder Ausschlussfrist bezeichnet.

**Kurze Verfallsfristen zwingen** Arbeitnehmer bzw Arbeitgeber, **allfällige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis möglichst rasch geltend zu machen**. Da-

---

7 OGH 24.3.2015, 8 ObA 21/15v.

8 OGH 17.3.1999, 9 ObA 308/98d.

9 OGH 28.6.2018, 9 ObA 61/18p.

10 OGH 28.6.2018, 9 ObA 60/18s.

11 OGH 24.5.2018, 6 Ob 61/18s.

durch wird ein etwaiger **Beweisnotstand verhindert**, da Beweismittel innerhalb dieser kurzen Fristen in der Regel noch zur Verfügung stehen. Manche Kollektivverträge verlangen die schriftliche Geltendmachung. Diese ist aber aus Beweisgründen ohnehin zu empfehlen.

### Hinweis

Es ist unbedingt erforderlich, dass die anwendbaren Verfallsfristen bekannt sind. Ein verfallener Anspruch erlischt vollständig, dh das Recht als solches geht unter. Im Gegensatz zu einem verjährten Anspruch kann daher die Zahlung eines verfallenen Anspruchs zurückgefordert werden.

**Damit eine erfolgreiche Durchsetzung verfallener Ansprüche von vornherein ausgeschlossen ist, muss der Verfall eines Anspruches durch die jeweilige Partei im Verfahren eingewendet werden, da das Gericht von sich aus keine diesbezügliche Prüfung vornimmt.**

Die Bestimmungen zu Hemmung und Unterbrechung von Verjährungsfristen sind auf Verfallsfristen analog anzuwenden<sup>12</sup>.

### 1.1.2.1. Gesetzliche Verfallsfristen

Gerichtliche Geltendmachung von **Ersatzansprüchen (Kündigungsschädigung)** des Arbeitnehmers bei **ungerechtfertigter fristloser Entlassung, berechtigtem vorzeitigem Austritt oder frist- oder terminwidriger Kündigung** bei sonstigem Verfall **binnen sechs Monaten**<sup>13</sup>.

Geltendmachung von **Ansprüchen des Dienstgebers bei Verstößen gegen das Konkurrenzverbot binnen drei Monaten** vom Zeitpunkt der Kenntniserlangung vom Geschäftsabschluss an, spätestens fünf Jahre nach Geschäftsabschluss<sup>14</sup>.

Gerichtliche Geltendmachung von **Schadenersatzansprüchen des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer**, die auf leichter Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers (Unachtsamkeit) beruhen, bei Nichteinigung **binnen sechs Monaten** ab Kenntnis des eingetretenen Schadens<sup>15</sup>.

### 1.1.2.2. Kollektivvertragliche Verfallsfristen

Kollektivvertragliche Verfallsfristen können sich **entweder auf alle wechselseitigen Ansprüche** aus dem Arbeitsverhältnis **oder nur auf einzelne bestimmte Ansprüche** (zB Überstunden, Reisekosten, ...) aus dem Arbeitsverhältnis beziehen.

12 OGH 28.10.2016, 9 ObA 103/16m.

13 § 1162d ABGB, § 34 AngG.

14 § 7 Abs 3 AngG.

15 § 6 DHG.

Im Kollektivvertrag können für verschiedene Ansprüche auch unterschiedliche Verfallsfristen festgelegt werden.

Enthält ein **Kollektivvertrag keine Verfallsfristen**, gilt **nur die allgemeine Verjährungsfrist von drei Jahren** nach ABGB. Allfällige einzelvertragliche Verfallsfristen sind aber jedenfalls zu beachten.

### 1.1.2.3. Einzelvertragliche Verfallsfristen

Die Festlegung von einzelvertraglichen Verfallsfristen in Arbeitsverträgen ist **möglich**, auf etwaige **kollektivvertragliche bzw gesetzliche Verfallsfristen** ist aber **Rücksicht zu nehmen**. Einzelvertragliche Verfallsfristen dürfen jedenfalls nicht kürzer als die kollektivvertraglichen sein.

Von der Rechtsprechung wurden allerdings zu kurze Verfallsfristen als sittenwidrig beurteilt. Verfallsfristen von drei Monaten sind jedenfalls nicht als sittenwidrig anzusehen<sup>16</sup>.

## 1.2. Überblick über das arbeits- und sozialgerichtliche Verfahren

Sind Versuche einer außergerichtlichen Einigung gescheitert, wird durch Einbringen einer Klage beim Arbeits- und Sozialgericht ein gerichtliches Verfahren eingeleitet.

### Hinweis

Es besteht keine gesetzliche Verpflichtung, einem gegnerischen Rechtsvertreter Stellungnahmen oder Unterlagen (zB Arbeitszeitaufzeichnungen, Urlaubskarteien, ...) zu übermitteln.

Für eine rasche Einigung kann es aber sinnvoll sein, einzelne Stellungnahmen oder Unterlagen der Gegenseite zu übermitteln. Durch die rasche Bekanntgabe aller Details könnte aber auch ein umfassendes künftiges Gerichtsverfahren vorbereitet werden.

### 1.2.1. Mahnverfahren – Erlass eines Zahlungsbefehls

Nach Einbringen einer Klage **kann das Gericht** ohne genauere Prüfung **zunächst einen Zahlungsbefehl erlassen**, gegen welchen der Beklagte – idR der Arbeitgeber – innerhalb von vier Wochen ab Zustellung **Einspruch erheben** kann. Die Zustellung erfolgt per Post mittels Rsa-Brief.

---

<sup>16</sup> OGH 5.7.2001, 8 ObA 156/01a.

### Hinweis

Ein Zahlungsbefehl kann nur erlassen werden, wenn die Klage auf einen Geldbetrag gerichtet ist und der Klagsbetrag 75.000,00 € nicht übersteigt<sup>17</sup>.

Wird gegen einen zunächst bedingten Zahlungsbefehl **kein oder ein verspäteter Einspruch erhoben**, wird dieser **rechtskräftig** und die darin **geforderten Ansprüche** sind inkl Kosten und Zinsen **abzurechnen** bzw vollstreckbar iSd EO.

Damit dieser nicht rechtskräftig wird, sollte **innerhalb einer Frist von vier Wochen** beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht **Einspruch** erhoben werden.

Von diesem wird anschließend ein **ordentliches Verfahren eingeleitet**. In der Regel wird dabei eine Ladung für einen Verhandlungstermin übermittelt.

### 1.2.2. Der Einspruch<sup>18</sup>

Der Einspruch hat den **Inhalt einer Klagebeantwortung** zu enthalten<sup>19</sup>. **Begründung und Auswahl der Beweismittel**, welche im Einspruch anzuführen sind, sind für den **Ausgang** des gerichtlichen Verfahren von **wesentlicher Bedeutung**.

Ein **unbegründeter Einspruch verhindert** zwar die **Rechtskraft des Zahlungsbefehls**, kann aber im weiteren **Verfahrensverlauf von Nachteil** sein.

### Hinweis

Werden bestimmte **Einwände in der 1. Instanz unterlassen**, weil deren Bedeutung nicht erkannt wird, so kann das entsprechende Vorbringen in der 2. Instanz im Regelfall nicht mehr nachgeholt werden (zivilprozessrechtliches **Neuerungsverbot**<sup>20</sup>).

Das **Gericht** hat beispielsweise **nicht von sich aus zu prüfen**, ob etwa eine **Verfallsfrist anwendbar** ist. Kollektivvertragliche Normen sind von Amts wegen zu ermitteln, sofern sich eine Partei darauf beruft<sup>21</sup>. Ein entsprechendes Vorbringen muss aber in der 1. Instanz erfolgen<sup>22</sup>.

Aussagen von Parteien oder Zeugen können ein entsprechendes Vorbringen nicht ersetzen<sup>23</sup>, ebenso Verweise auf Urkunden<sup>24</sup>.

---

17 § 56 ASGG iVm § 244 ZPO.

18 Vgl auch *Rauch*, Arbeitsrecht für Arbeitgeber<sup>19</sup> (2020), 50.1 Konflikte mit einzelnen AN.

19 § 248 Abs 1 ZPO.

20 § 482 ZPO, OGH 21.2.2002, 8 ObA 14/02w.

21 § 43 Abs 3 ASGG.

22 Vgl OGH 26.6.2003, 8 ObA 24/03t.

23 OGH 24.6.2004, 8 ObA 38/04b; 26.8.2004, 9 ObA 79/04g.

24 OGH 30.3.2006, 8 ObA 18/06i; 17.12.2019, 9 ObA 130/19m.

Die **Höhe** der im **Zahlungsbefehl angeführten Ansprüche** sind **jedenfalls nachzurechnen** und bei Unrichtigkeit **möglichst detailliert zu bestreiten**. Wird die Höhe der begehrten Ansprüche lediglich pauschal bzw unsubstantiiert bestritten, geht das Gericht von der Richtigkeit der behaupteten Höhe aus<sup>25</sup>.

Bloß formales Bestreiten gilt als Zugeständnis<sup>26</sup>. Kann der Kläger die Höhe der von ihm eingeklagten Forderung nicht begründen bzw nicht aufschlüsseln, ist die Klage abzuweisen. Der Verweis auf ein einzuholendes Sachverständigengutachten reicht dabei nicht<sup>27</sup>.

### 1.2.2.1. Beweismittel

Vor dem Arbeits- und Sozialgericht sind die vom Arbeitnehmer in der Klage angeführten Ansprüche anhand folgender Beweismittel zu beweisen:

- **Zeugen** (zB Arbeitskollegen)
- **Urkunden** (zB Arbeitszeitaufzeichnungen, Lohnkonto, Kündigungsschreiben, Dienstzeugnis, Privatgutachten usw...)
- **Sachverständige** (zB gerichtlich beeedete Buchsachverständige bei komplizierten Provisionsabrechnungen, ...)
- **Augenschein** (zB verschlechternde Versetzungen)
- **Parteienvernehmung** (zB Stellungnahmen von Kläger oder Beklagten)

Die erfolgreiche Durchsetzung der Ansprüche bzw Begehren der jeweiligen Partei scheitert meist an fehlenden Beweismitteln.

### 1.2.3. Einleitung eines ordentlichen Verfahrens

Nach **Einbringung einer Klage oder eines Einspruchs** gegen einen Zahlungsbefehl ist vom Gericht eine **vorbereitende Verhandlung** anzuberaumen, zu der beide Parteien geladen werden.

#### 1.2.3.1. Versäumungsurteil

Kommt nun der Beklagte nicht zu dieser Verhandlung, kann das ganze Verfahren auch schon wieder zu Ende sein, da der **Kläger ein Versäumungsurteil beantragen** kann. Dem **Kläger wird der volle bzw offene Betrag zugesprochen**.

#### 1.2.3.2. Vorbereitende Verhandlung

Der erste Verhandlungstermin dient zur Entscheidung über etwaige Prozesseinreden (zB Geltendmachung einer Verfallsfrist), Erörterungen der Vorbringen und einem Vergleichsversuch.

---

25 OGH 26.2.2019, 8 Ob 158/18w.

26 OGH 19.6.2018, 1 Ob 73/18v.

27 OGH 28.2.2017, 9 ObA 10/17m.

### **Hinweis: Vergleich vor Prozess**

**Arbeitsgerichtliche Verfahren** haben die **Besonderheit**, dass beim **ersten Termin vor dem Gericht** der **Richter** einen **Vergleichsversuch** iSd § 59 ASGG **durchführen muss**.

Ist der Vergleichsversuch erfolgreich, müssen keine weiteren Beweise mehr aufgenommen werden und das Verfahren ist durch einen gerichtlichen Vergleich beendet.

Die endgültige Klärung von offenen Forderungen ist den Parteien in aller Regel meist wichtiger als die Führung eines oft langwierigen und kostspieligen Arbeitsgerichtsprozesses.

Ist **kein Vergleich möglich**, erfolgt ein **ordentliches Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht**. Sind alle Beweise aufgenommen, wird das Verfahren geschlossen und ein Urteil gefällt.

Dagegen kann beim Oberlandesgericht Rechtsmittel erhoben werden.

### **Anerkenntnisurteil:**

Die Anerkennung bzw. Teilanerkennung des Klagebegehrens durch den Beklagten ist zu jeder Zeit möglich, muss aber vom Kläger beantragt werden<sup>28</sup>.

Ein **Anerkenntnisurteil unterscheidet** sich vom **Vergleich** dadurch, dass **kein beidseitiges Nachgeben** vorliegt.

---

28 § 295 ZPO.