
Gliederung

1. Begriff und Abgrenzung	3
1.1 Verjährung	3
1.2 Verwirkung	5
1.3 Ausschlussfristen	7
2. Arten von Ausschlussfristen	7
2.1 Einstufige Ausschlussfristen	7
2.2 Zweistufige Ausschlussfristen	8
3. Reichweite von Ausschlussfristen	8
3.1 Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis	8
3.2 Beiderseitige Ansprüche	10
4. Grenzen von Ausschlussfristen	10
4.1 Gesetzliche unabdingbare Ansprüche	11
4.2 Vorsatz	12
4.3 Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit	13
4.4 Streitlosstellen	14
4.5 Dauer der Ausschlussfrist	17
4.6 Treuwidrigkeit	18
5. Frist	23
5.1 Fristbeginn	23
5.2 Hemmung	25
5.3 Fristablauf	27
6. Geltendmachung zur Vermeidung einer Ausschlussfrist	27
6.1 Inhaltliche Anforderungen	27
6.2 Form der Geltendmachung	31
6.3 Verschulden	32
7. Ausschlussfristen der AVR	32.1
7.1 Ausschlussfrist nach § 23 AVR AT	32.2
7.1.1 Anpassung des § 23 Abs. 1 Satz 2 AVR AT zum 1.6.2020	32.2
7.1.2 Unwirksamkeit des § 23 AVR AT	33
7.1.3 Bedeutung des § 23 Abs. 2 AVR AT	34

A 8 Ausschlussfristen

7.2	Ausschlussfrist nach § 11b AVR AT	35
7.3	Ausschlussfristen der AVR und Nachweisgesetz	36
7.3.1	Verpflichtungen aus dem Nachweisgesetz	36
7.3.2	Folgen der Verletzung der Nachweispflicht	37

7. Ausschlussfristen der AVR

Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG¹ handelt es sich bei kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen nicht um Tarifverträge im Sinne des Tarifvertragsgesetzes (TVG), weil sie nicht nach dessen Maßgabe, insbesondere nicht unter Beteiligungen von Gewerkschaften im Sinn des § 2 Abs. 1 TVG zustande gekommen sind.

446

Die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen werden vielmehr durch Beschluss von Arbeitsrechtlichen Kommissionen festgelegt, die auf Grund der Beteiligung der Mitarbeiterseite nicht als Repräsentanten des Dienstgebers, sondern als Dritte den Inhalt der Arbeitsverhältnisse der bei dem Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer bestimmen.

Das bedeutet, dass kirchliche Arbeitsrechtsregelungen nur durch **Inbezugnahme im Arbeitsvertrag** für das Arbeitsverhältnis Geltung erlangen. Deshalb gelten kirchliche Arbeitsvertragsregelungen und ihre Änderungen und Ergänzungen nach § 310 Abs. 3 Nr. 1 BGB als vom Arbeitgeber gestellte Allgemeine Geschäftsbedingungen und unterliegen einer Inhaltskontrolle gemäß §§ 305 ff. BGB.

Allerdings ist bei dieser Kontrolle als im Arbeitsrecht geltende Besonderheit gemäß § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB angemessen zu berücksichtigen, dass das Verfahren des Dritten Wegs mit paritätischer Besetzung der Arbeitsrechtlichen Kommission und Weisungsungebundenheit ihrer Mitglieder gewährleistet, dass die Dienstgeberseite nicht einseitig ihre Interessen durchsetzen kann.

447

§ 310 Abs. 4 BGB lautet:

„Dieser Abschnitt findet keine Anwendung bei Verträgen auf dem Gebiet des Erb-, Familien- und Gesellschaftsrechts sowie auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Bei der Anwendung auf Arbeitsverträge sind die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten angemessen zu berücksichtigen; ...“

Die Berücksichtigung dieser Besonderheit bewirkt, dass so zustande gekommene kirchliche Arbeitsvertragsregelungen grundsätzlich wie Tarifverträge nur daraufhin zu untersuchen sind, ob sie gegen die Verfassung, gegen anderes höherrangiges zwingendes Recht oder die guten Sitten verstoßen.

Außerdem sind vollständig in Bezug genommene kirchliche Arbeitsrechtsregelungen nicht gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB auf Transparenz hin zu überprüfen. Sie müssen jedoch wie Tarifverträge dem **Gebot der Bestimmtheit und Normenklarheit** genügen. Das letztlich aus dem Rechtsstaatsprinzip abgeleitete Gebot der Bestimmtheit und Normenklarheit verlangt grundsätzlich, dass der Normgeber die von ihm erlassenen Regelungen so bestimmt fasst, dass die Rechtsunterworfenen in zumutbarer Weise feststellen können, ob die tatsächlichen Voraussetzungen für die in

1 z.B. BAG, Urteil vom 8.6.2005, 4 AZR 412/04

A 8 Ausschlussfristen

Ausschlussfristen der AVR

der Rechtsnorm ausgesprochene Rechtsfolge vorliegen. Allerdings haben die Tarifvertragsparteien und somit auch die arbeitsrechtlichen Kommissionen bei der technischen Umsetzung der von ihnen verfolgten Zwecke regelmäßig einen weiten Gestaltungsspielraum.

Daher müssen unbestimmte Regelungen im Wege der Auslegung konkretisiert werden. Lediglich in ganz besonderen Ausnahmefällen dürfen Gerichte tarifliche Regelungen wegen mangelnder Bestimmtheit und des darauf beruhenden Verstoßes gegen rechtsstaatliche Grundsätze für unwirksam erachten. Gleiches gilt auch für kirchliche Arbeitsrechtsregelungen.

448 In der Praxis bedeutet die fehlende Anwendbarkeit des Transparenzgebotes, dass kirchliche Arbeitsrechtsregelungen erheblich seltener **insgesamt** unwirksam sind, als rein arbeitsvertraglich vereinbarte allgemeine Geschäftsbedingungen.

Ein Verstoß gegen die oben genannten Regelungen führt grundsätzlich lediglich zu dem Ergebnis, dass die Ausschlussfrist in den AVR nur in den Fällen unwirksam ist, in denen konkret gegen bestimmte Rechtsregeln verstoßen wurde und sich dieser Verstoß auf den zu beurteilenden Fall auswirkt. Die Ausschlussfrist ist dann also nur für den konkreten Fall „insoweit“ und nicht generell unwirksam¹.

7.1 Ausschlussfrist nach § 23 AVR AT

450 § 23 AVR AT lautet (Fassung ab dem 1.6.2020):

„(1) Ansprüche aus dem Dienstverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Mitarbeiter oder vom Dienstgeber in Textform geltend gemacht werden, soweit die AVR nichts anderes bestimmen. Diese Ausschlussfrist gilt nicht für die Haftung aufgrund Vorsatzes, für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit oder für Ansprüche des Mitarbeiters, die kraft Gesetzes dieser Ausschlussfrist entzogen sind.

(2) Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruches aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.“

455 § 23 Abs. 1 Satz 2 AVR AT lautet in der Fassung vor dem 1.6.2020 wie folgt: *„Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für unabdingbare Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz oder nach zwingenden Rechtsverordnungen auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes.“*

7.1.1 Anpassung des § 23 Abs. 1 Satz 2 AVR zum 1.6.2020

460 Die Regelung in § 23 AVR AT wird über eine Verweisung im Arbeitsvertrag Bestandteil des Arbeitsverhältnisses. Deshalb muss sich diese Klausel auch an der Rechtsprechung des BAG zu Allgemeinen Geschäftsbedin-

1 Vgl. BAG, Urteil vom 30.10.2019, 6 AZR 465/18, Rn. 33 ff.

gungen halten. Wegen der jüngeren Rechtsprechung des BAG war eine Änderung des § 23 AVR AT notwendig.

So hat das BAG im Jahr 2018¹ entschieden, dass auch unabdingbare gesetzliche Ansprüche aus dem Geltungsbereich einer Ausschlussklausel entzogen werden müssen. Hierfür wurde vom BAG sogar eine Formulierungshilfe gegeben (→ Ziffer 4.1). 465

Des Weiteren hat das BAG im Jahr 2019² geurteilt, dass eine Vereinbarung zu Ausschlussfristen unwirksam ist, wenn Ansprüche aus Vorsatztaten nicht ausgenommen werden (→ Ziffer 4.2). 470

Darüber hinaus hat das BAG offengelassen, ob es notwendig ist, eine weitere Ausnahme bei Ausschlussfristen für die Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit vorzusehen (→ Ziffer 4.3). 475

Diese (möglichen) Unwirksamkeitsgründe wurden nunmehr mit Wirkung vom 1.6.2020 durch die Neufassung des § 23 Abs. 1 Satz 2 AVR AT beseitigt, indem über die dynamische Verweisung im Arbeitsvertrag auf die AVR arbeitsvertraglich immer der aktuelle Stand der AVR gilt. 480

7.1.2 Unwirksamkeit des § 23 AVR AT

Nach der hier vertretenen Auffassung ist die Ausschlussfrist des § 23 AVR AT aber nach wie vor unwirksam, da in der Anpassung des Wortlauts von § 23 Abs. 1 Satz 2 ein weiteres Urteil des BAG aus dem Jahr 2019³ nicht eingeflossen ist. 485

Danach genügt eine Ausschlussfrist, welche keine Ausnahme für Streitlos gestellte Ansprüche vorsieht, dem Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB nicht. Eine solche Ausschlussfrist stellt die Rechtslage unzutreffend und deshalb irreführend dar, indem sie die Fälle aus ihrem Anwendungsbereich nicht ausnimmt, in denen der Arbeitgeber die Erfüllung des Anspruchs zugesagt oder den Anspruch anerkannt oder Streitlos gestellt hat und damit vom Anspruchsteller ausnahmslos verlangt, den Anspruch zur Vermeidung seines Verfalls gerichtlich geltend zu machen. 490

Diese Intransparenz hat grundsätzlich die Gesamtunwirksamkeit der Ausschlussfrist zur Folge und führt zum ersatzlosen Wegfall der Klausel. An die Stelle der Ausschlussfrist treten dann die gesetzlichen Bestimmungen, was bedeutet, dass die Ansprüche bis zum Eintritt einer Verjährung oder etwaigen Verwirkung geltend gemacht werden können (dazu → Ziffer 4.4). 495

Nachdem aber für die AVR das Transparenzgebot nicht zur Anwendung kommt, würde man grundsätzlich nicht von einer generellen Unwirksamkeit der Ausschlussfrist ausgehen können. Vielmehr wäre die Klausel nur insoweit unwirksam als es tatsächlich um Ansprüche geht, die Streitlos 496

1 BAG, Urteil vom 18.9.2018, 9 AZR 162/18

2 BAG, Urteil vom 24.9.2019, 9 AZR 273/18

3 BAG, Urteil vom 3.12.2019, 5 AZR 44/19

A 8 Ausschlussfristen

Ausschlussfristen der AVR

gestellt wurden, anerkannt worden sind oder bei denen die Erfüllung des Anspruchs zugesagt wurde. Nach der hier vertretenen Ansicht sprechen aber gute Gründe dafür, bei der Regelung des § 23 AVR AT dennoch von einer generellen Unwirksamkeit der Ausschlussfrist auszugehen, da hier ein Verstoß gegen das Gebot der Bestimmtheit und Normenklarheit vorliegt.

497 Wie bereits ausgeführt (dazu → Ziffer 7), verlangt dieses Gebot, dass der Normgeber die von ihm erlassenen Regelungen so bestimmt fasst, dass die Rechtsunterworfenen in zumutbarer Weise feststellen können, ob die tatsächlichen Voraussetzungen für die in der Rechtsnorm ausgesprochene Rechtsfolge vorliegen.

498 Bei der Aktualisierung des § 23 AVR AT hat die Bundeskommission zur Begründung der Änderung der Vorschrift mit Beschluss vom 18.6.2020 Folgendes ausgeführt¹:

„D. Ausschlussfristen in § 23 AT AVR

Regelungsziel der Neufassung von § 23 Abs. 1 S. 2 AT AVR ist es, die Regelung der AVR zu Ausschluss- und Verfallfristen in § 23 AT AVR vor dem Hintergrund jüngerer Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes zu diesem Themenfeld rechtssicher zu gestalten.“

Das oben genannte Urteil des BAG vom 3.12.2019 ist, obwohl es zum Zeitpunkt der Änderung des § 23 AVR AT bereits seit längerem bekannt war, in der aktuellen Formulierung nicht berücksichtigt worden.

499 Legt man nun die in der Verlautbarung der Bundeskommission zugrunde gelegten Regelungsziele als Maßstab an, dass mit der aktuellen Fassung durch Berücksichtigung der Rechtsprechung des BAG diese Klausel rechtssicher gemacht werden soll, ist nach der hier vertretenen Ansicht davon auszugehen, dass ein Verstoß gegen das Gebot der Bestimmtheit und Normenklarheit vorliegt. Denn entgegen des ausdrücklichen Zwecks der Änderung wurde ein bereits veröffentlichtes Urteil des BAG zu Ausschlussfristen nicht mit einbezogen. Damit wird der erstrebte Zweck der Rechtssicherheit nicht erreicht.

7.1.3 Bedeutung des § 23 Abs. 2 AVR AT

500 Nach der Rechtsprechung des BAG wäre § 23 Abs. 2 AVR AT nicht erforderlich und eine einmalige Geltendmachung auch ohne diese Regelung für zukünftige Ansprüche möglich. Demgemäß hat § 23 Abs. 2 AVR AT nur **klarstellende Funktion**.

505 In der Praxis sind vor allem jene Ansprüche des Mitarbeiters gemeint, die ihm durch eine Änderung der tatsächlichen oder rechtlichen Verhältnisse mit Wirkung für die laufenden Bezüge erwachsen sind. Hierzu gehören insbesondere die Ansprüche auf Zahlung von Zulagen.

510 Nicht hierunter fallen dagegen grundsätzlich Ansprüche auf unständige Bezügebestandteile wie insbesondere aus Überstunden, Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft, welche nicht jeden Monat anfallen.

¹ Beschlüsse der Bundeskommission 2/2020 vom 18.6.2020, S. 16