

---

## Gliederung

<b>1.</b>	<b>Begriff und Abgrenzung</b>	2
1.1	Verjährung	2
1.2	Verwirkung	4
1.3	Ausschlussfristen	6
<b>2.</b>	<b>Einstufige und zweistufige Ausschlussfristen</b>	6
<b>3.</b>	<b>Reichweite von Ausschlussfristen</b>	7
3.1	Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis	7
3.2	Beiderseitige Ansprüche	9
<b>4.</b>	<b>Grenzen von Ausschlussfristen</b>	9
4.1	Gesetzliche unabdingbare Ansprüche	10
4.2	Vorsatz	11
4.3	Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit	12
4.4	Streitlosstellen	12
4.5	Dauer der Ausschlussfrist	15
4.6	Treuwidrigkeit	15
<b>5.</b>	<b>Frist</b>	20
5.1	Fristbeginn	20
5.2	Hemmung	22
5.3	Fristablauf	24
<b>6.</b>	<b>Geltendmachung zur Vermeidung einer Ausschlussfrist</b>	24
6.1	Inhaltliche Anforderungen	25
6.2	Form der Geltendmachung	28
6.3	Verschulden	30
<b>7.</b>	<b>Ausschlussfristen der AVR</b>	30
7.1	Ausschlussfrist nach § 23 AVR AT	31
7.1.1	Anpassung des § 23 Abs. 1 Satz 2 AVR AT	32
7.1.2	Bedeutung des § 23 Abs. 2 AVR AT	33
7.2	Ausschlussfrist nach § 11b AVR AT	34
7.3	Ausschlussfristen der AVR und Verpflichtungen aus dem Nachweisgesetz	35

### 1. Begriff und Abgrenzung

- 5 Ein Grundprinzip in der deutschen Rechtsordnung ist, dass Ansprüche nicht unbegrenzt lange geltend gemacht werden können. Aus diesem Grund wurden in das BGB Regelungen zur Verjährung aufgenommen. Darüber hinaus hat die Rechtsprechung das Rechtsinstitut der Verwirkung entwickelt, welches ebenfalls dazu führt, dass Rechte nach einer gewissen Zeit nicht mehr durchgesetzt werden können. Darüber hinaus wurde insbesondere im Bereich des Arbeitsrechts erkannt, dass zwischen den Arbeitsvertragsparteien ein Bedürfnis besteht, relativ schnell zu klären, ob und – falls ja, welche – Ansprüche noch offen sind. Demgemäß wurden durch die Rechtsprechung Grundsätze entwickelt, unter denen die **Durchsetzung von Ansprüchen ausgeschlossen ist**. Diese drei Möglichkeiten, dass Ansprüche nicht mehr erfolgreich geltend gemacht werden können, unterscheiden sich sowohl bei den Voraussetzungen als auch bei der Wirkung.

#### 1.1 Verjährung

- 10 Die Verjährung ist eine so genannte Einrede und im BGB in den §§ 194 ff. gesetzlich geregelt. Nach Eintritt der Verjährung kann eine Leistung verweigert werden. Allerdings prüft ein Gericht nicht automatisch, ob Verjährung eingetreten ist. Das Leistungsverweigerungsrecht bei Verjährung tritt nur dann ein, wenn aktiv die **Einrede der Verjährung** erhoben wird.
- 15 Für Arbeitsverhältnisse gilt die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren gemäß § 195 BGB.
- 20 Die Verjährungsfrist beginnt nach § 199 BGB zu laufen mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist und der Gläubiger von den den Anspruch begründenden Umständen und der Person des Schuldners Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste.
- 25 Bei der Prüfung, ob Verjährung eingetreten ist, spielt auch die Frage einer Hemmung der Verjährung eine Rolle. Eine **Hemmung** der Verjährung führt dazu, dass der Zeitraum, während dessen die Hemmung eingetreten ist, nicht in die Verjährungsfrist eingerechnet wird. Eine Hemmung tritt ein, wenn Klage wegen des streitigen Anspruchs erhoben wurde (§ 204 BGB). Sie greift aber auch dann, wenn zwischen den Parteien Verhandlungen über den streitigen Anspruch geführt werden (§ 203 BGB).



#### BEISPIEL

- 30 Der Mitarbeiter M war in der Zeit vom 1.1.2010 bis 31.7.2016 bei der A-GmbH beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden weder Tarifverträge noch die AVR Anwendung. M hatte einen arbeitsvertraglich vereinbarten Jahresurlaubsanspruch von 24 Arbeitstagen. Weitere Regelungen zum Ur-

laub wurden nicht getroffen. Bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat er für das Jahr 2016 14 Tage Urlaub genommen.

Am 10.1.2020 erhebt M Klage beim Arbeitsgericht auf Abgeltung von 10 Tagen Resturlaub für das Jahr 2016.

Steht M dieser Anspruch zu?

### **Lösung:**

Zunächst ist festzustellen, dass ein Urlaubsabgeltungsanspruch (= Anspruch auf Auszahlung für bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommene Urlaubstage) der Verjährung unterliegt.

Es ist auch davon auszugehen, dass M wusste, wie viel Urlaub er pro Kalenderjahr hatte. Nachdem im BUrlG geregelt ist, dass ein Arbeitnehmer, der in der zweiten Jahreshälfte ausscheidet Anspruch auf den gesamten Urlaubsanspruch hat und hier im Arbeitsvertrag keine Sonderregelungen getroffen wurden, hatte M bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung für die nicht genommenen 10 Tage.

Allerdings ist dieser Urlaubsabgeltungsanspruch verjährt. Die Verjährung hat am 31.12.2016 begonnen und endete somit mit Ablauf des 31.12.2019. Da M erst in 2020 Klage erhoben hat, ist der Anspruch verjährt.

### **Fallvariante:**

M hat bereits am 9.1.2017 A angeschrieben und darauf aufmerksam gemacht, dass er noch 10 Tage Resturlaub abgegolten haben möchte. Daraufhin hat A am 16.1.2017 per E-Mail geantwortet, dass sie einen solchen Anspruch nicht sieht, aber eine einvernehmliche Lösung anstrebe. In der Folgezeit wurden von den Parteien verschiedene Vorschläge unterbreitet. Eine Einigung konnte aber nicht erzielt werden, so dass A dem M am 15.2.2017 mitgeteilt hat, dass sie die Ansprüche ablehnt.

Wie sehen jetzt die Erfolgsaussichten des M mit seiner Klage vom 10.1.2020 aus?

### **Lösung:**

Auch in diesem Fall begann die Verjährung am 31.12.2016. Aufgrund der Verhandlungen zwischen A und M war die Verjährung für den Zeitraum vom 16.1.2017 bis zum 15.2.2017, mithin für 31 Tage gehemmt. Demgemäß wäre der Anspruch nicht am 31.12.2019 verjährt, sondern erst 31 Tage später am 31.1.2020. Da M aber am 10.1.2020 Klage erhoben hat, ist noch keine Verjährung eingetreten und M hat einen Anspruch auf Urlaubsabgeltung.

# A 8 Ausschlussfristen

## Begriff und Abgrenzung

---

### 1.2 Verwirkung

- 35 Im Gegensatz zur Verjährung handelt es sich bei der Verwirkung um eine **Einwendung**, die von einem Gericht von Amts wegen zu berücksichtigen ist, ohne dass eine Partei dies geltend machen müsste.
- 40 Auch bei der Verwirkung können etwaige Rechte nicht mehr geltend gemacht werden. Die Verwirkung verfolgt den Zweck, eine Partei dann von Verpflichtungen zu befreien, wenn jemand längere Zeit seine Rechte nicht geltend gemacht hat (Zeitmoment). Allerdings muss man zusätzlich unter solchen Umständen untätig geblieben sein, die den Eindruck erwecken, dass Ansprüche nicht mehr geltend gemacht werden (Umstandsmoment).<sup>1</sup>
- 45 Bei dem **Zeitmoment** ist nicht auf eine bestimmte Frist abzustellen. Entscheidend sind vielmehr die Umstände des Einzelfalles.
- 50 Das **Umstandsmoment** ist ein Vertrauenstatbestand, der durch das Verhalten einer Partei geschaffen wird. Das kann durch aktives Handeln geschehen, wie eine Bestätigung des Arbeitnehmers, eine betriebliche Praxis (z.B. Versetzung oder Streichung einer Zulage) anzuerkennen. Es genügt aber nicht, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung einfach nur beanstandungsfrei weiter beim Arbeitgeber erbringt. Der Arbeitnehmer muss ein besonderes Verhalten zeigen, aus dem der Arbeitgeber den schutzwürdigen Schluss ziehen kann, der Arbeitnehmer werde von seinem Widerspruchsrecht auch in Zukunft keinen Gebrauch mehr machen. Damit das Umstandsmoment überhaupt eintreten kann, bedarf es einer grundlegenden Information der anderen Vertragspartei. Denn ein Umstandsmoment kann nur eintreten, wenn die Arbeitsvertragspartei weiß, dass durch ihr Verhalten ein Vertrauenstatbestand gesetzt wird.<sup>2</sup>
- 55 Zu berücksichtigen ist auch, dass sich Zeit- und Umstandsmoment wechselseitig beeinflussen. Je stärker die Umstände sind, aus denen geschlossen werden kann, dass keine Ansprüche mehr geltend gemacht werden, desto kürzer kann das Zeitmoment sein. Umgekehrt gilt, dass die Anforderungen an das Umstandsmoment geringer werden, je länger die Zeit ist, in denen man untätig geblieben ist. Nichtsdestotrotz müssen immer **beide Voraussetzungen** vorliegen, damit man von einer Verwirkung ausgehen kann.



#### BEISPIEL

#### 60 (BAG, Urteil vom 21.12.2017, 8 AZR 700/16 nachgebildet)

Der Arbeitnehmer war seit 1.11.1995 bei der Arbeitgeberin beschäftigt. Die Einrichtung ist am 1.9.2007 durch Betriebsübergang auf eine neue Arbeitgeberin übergegangen. Hierüber wurde der Arbeitnehmer durch

1 BAG Urteil vom 17.10.2013, 8 AZR 974/12, Rn. 26.

2 BAG, Urteil vom 21.12.2017, 8 AZR 700/16, Rn. 20 ff.

Unterrichtungsschreiben vom 26.7.2007 informiert, wobei dieses Unterrichtungsschreiben fehlerhaft war. Der Arbeitnehmer hat nach dem Betriebsübergang in der neuen Einrichtung weitergearbeitet. Aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten war geplant, die neue Einrichtung zum 31.12.2014 stillzulegen. Nachdem er dies erfahren hat, hat der Arbeitnehmer mit Schreiben vom 30.7.2014, welches am 4.8.2014 bei seiner bisherigen Arbeitgeberin eingegangen ist, dem Betriebsübergang widersprochen und angeboten, wieder bei seiner bisherigen Arbeitgeberin zu arbeiten.

Kann der Arbeitnehmer erfolgreich geltend machen, dass er wieder bei seiner bisherigen Arbeitgeberin beschäftigt wird?

### Lösung:

Nach § 613a Abs. 6 BGB kann ein Arbeitnehmer dem Übergang eines Arbeitsverhältnisses nur innerhalb eines Monats nach Zugang des Unterrichtungsschreibens widersprechen. Ein solcher Widerspruch hat zur Folge, dass das Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Arbeitgeber fortbesteht. Allerdings beginnt diese Monatsfrist nur dann zu laufen, wenn eine ordnungsgemäße Unterrichtung vorgelegen hat. Nachdem in dem vorliegenden Fall die Unterrichtung fehlerhaft war, wurde die Widerspruchsfrist nicht in Gang gesetzt.

Die Unterrichtung war aber jedenfalls so detailliert, dass der Arbeitnehmer grundlegend über den Betriebsübergang informiert wurde. Dafür genügte, dass ihm der Zeitpunkt bzw. geplante Zeitpunkt sowie der Gegenstand des Betriebsübergangs und der neue Arbeitgeber mitgeteilt und er über sein Widerspruchsrecht belehrt wurde.

Aufgrund dieser **grundlegenden Information** kann das widerspruchslose Weiterarbeiten bei dem neuen Arbeitgeber das Umstandsmoment begründen. Da es sich jedoch um ein sehr „schwaches“ Umstandsmoment handelt, muss das Zeitmoment umso länger sein. Hier hat das BAG entschieden, dass der Arbeitnehmer sein Widerspruchsrecht verwirkt, wenn er sieben Jahre in Kenntnis dieses Umstands bei dem neuen Arbeitgeber weitergearbeitet hat.

Nachdem der Betriebsübergang am 1.9.2007 stattgefunden hat, wäre Verwirkung mit Ablauf des 31.8.2014 eingetreten. Da der Widerspruch des Arbeitnehmers am 4.8.2014, somit vor Ablauf des Zeitmoments von sieben Jahren zugegangen ist, war das Widerspruchsrecht noch nicht verwirkt und der Arbeitnehmer hat aufgrund des Widerspruchs ein Arbeitsverhältnis bei seiner bisherigen Arbeitgeberin.