

**Evangelische Landeskirche in Baden  
Evangelischer Oberkirchenrat  
Rechtsreferat / Bereich Arbeitsrecht  
Blumenstraße 1-7,  
76133 Karlsruhe  
Datum: 10.12.2020**

**Diakonisches Werk der Evangelischen  
Landeskirche in Baden e. V.  
Justitiariat  
Vorholzstraße 3  
76137 Karlsruhe**

## **Betreff: Beschluss der ARK zur Ausschlussfrist**

### **1. Bedeutung der Ausschlussfrist**

Die tarifliche Ausschlussfrist regelt den Zeitraum, nach dem die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht nach Fälligkeit des Anspruchs innerhalb dieser Frist von der / dem Beschäftigten oder vom Arbeitgebenden in Textform geltend gemacht werden. Durch die Ausschlussfrist wird die Geltendmachung aller Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis zeitlich begrenzt. Die Parteien des Arbeitsverhältnisses sollen dadurch veranlasst werden, die ihnen aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Ansprüche innerhalb dieser Frist geltend zu machen und so zu einer kurzfristigen, möglichst umfassenden Bereinigung offener Fragen und damit zur Rechtsklarheit beizutragen.

### **2. Bisherige Regelung im TVöD und in der AR-M**

Nach § 37 TVöD beläuft sich die Ausschlussfrist auf sechs Monate. Für die Anwender der AR-M ist diese Frist auf zwölf Monate verdoppelt (§ 4 Nr. 37 AR-M).

Für die Anwendenden der AVR-Baden bzw. der AVR.DD gilt § 45 AVR.DD. Dieser regelt Fristen von sechs und zwölf Monaten je nach der Art des Anspruchs.

### **3. Neufassung der Formulierung der Ausschlussfrist in der AR-M und AVR**

Bisher wurde die Regelung der Ausschlussfrist in der AR-M wie folgt formuliert: „Ergänzend zu § 37 TVöD Satz 1 gilt: Die Ausschlussfrist beträgt 12 Monate.“ (§ 4 Nr. 37 AR-M)

Rückwirkend zum 1. November 2020 hat die ARK am 09.12.2020 eine Neuformulierung der Ausschlussfrist unter Beibehaltung des Fristzeitraums von zwölf Monaten beschlossen:

#### **37. Zu § 37 TVöD – Ausschlussfrist**

Anstelle von § 37 TVöD gilt:

- (1) Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.
- (2) Absatz 1 Satz 1 findet keine Anwendung auf Ansprüche:
  - a) die aufgrund gesetzlicher Vorschriften unabdingbar sind, insbesondere solche auf Mindestentgelte,
  - b) die auf vorsätzlichen Handlungen beruhen,
  - c) wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit,
  - d) aus einem Sozialplan,
  - e) soweit sie kraft Gesetzes einer Ausschlussfrist entzogen sind.

Die AVR.DD hat mit Beschluss vom 18. Juli 2019 bereits zum 1. Juli 2020 folgende Neuformulierung der Ausschlussfrist beschlossen, die auch im Geltungsbereich der AVR-Baden übernommen wurde:

#### **§ 45 Ausschlussfristen**

(1) Ansprüche auf Leistungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die auf die Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach den §§ 12 und 13 bzw. § 16 der Anlage 8a gestützt sind, sowie die allmonatlich entstehenden Ansprüche auf Entgelt (§§ 14 bis 19a bzw. §§ 17 bis 19 der Anlage 8a) müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden.

(2) Alle anderen Ansprüche - der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter wie der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers - aus dem Dienstverhältnis müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden, soweit die AVR nichts anderes bestimmen.

(3) Für den gleichen Tatbestand reicht die einmalige Geltendmachung der Ansprüche aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Ansprüche unwirksam zu machen.

(4) Die Fristen in Absatz 1 und 2 gelten nicht für Ansprüche, die aufgrund gesetzlicher Vorschriften unabdingbar sind, insbesondere solche auf Mindestentgelte gleich welcher Rechtsgrundlage (insbesondere allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn, Pflegemindestlohn). Unberührt bleiben auch Ansprüche, die auf vorsätzlichen Handlungen beruhen, oder Ansprüche wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit.

#### **4. Nachweispflicht der Ausschlussfrist nach dem Nachweisgesetz**

Anders, als zwischen Tarifvertragsparteien, bestimmt sich das kirchliche Arbeitsverhältnis nach Arbeitsrechtsregelungen und damit nach allgemeinen Geschäftsbedingungen, die einzelvertraglich vereinbart werden. Letzteres geschieht regelmäßig durch den pauschalen Verweis und damit wirksamen Einbezug der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in den jeweiligen Arbeitsvertrag. Mit diesem pauschalen Verweis genügt der Arbeitgebende aber nicht dem Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen. Mit Urteil vom 30.10.2019 (6 AZR 456/18) stellte das Bundesarbeitsgericht fest, dass ein allgemeiner Verweis auf die Geltung kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen die Nachweispflicht gemäß § 2 Absatz 1 Satz 1 Nr. 10 i. V. m. Absatz 3 Satz 1 Nachweisgesetz (NachwG) nicht erfüllt. Die Entscheidung ist für den Bereich kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen von großer Bedeutung. Ist die Ausschlussfrist in einem auf eine solche Regelung verweisenden Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich nachgewiesen, bleibt sie zwar wirksam vereinbart. Dem Arbeitnehmenden steht aber regelmäßig ein Schadensersatzanspruch wegen der arbeitgeberseitigen Pflichtverletzung des fehlenden Nachweises der Ausschlussfrist zu. Dieser wiederum ist inhaltlich darauf gerichtet, so gestellt zu werden, als wäre der Zahlungsanspruch nicht untergegangen, wenn der Arbeitgebende seine Nachweispflicht erfüllt hätte. Im Ergebnis sind die Arbeitnehmenden daher so zu stellen, als ob die Ausschlussfrist zwischen den Parteien des kirchlichen Arbeitsvertrages gar nicht vereinbart ist bzw. wirkt.

Zur Vermeidung dieser Problematik ist vorrangig – nur – eine Änderung bzw. Ergänzung der Arbeitsverträge nötig. Hier muss künftig der explizite Hinweis auf die geltende Ausschlussfrist erfolgen.

Parallel empfahl sich daher zusätzlich eine Änderung bzw. Klarstellung des § 4 Nr. 37 AR-M sowie der AVR, die wiederum als Muster für einen ausformulierten Text in den Arbeitsverträgen dienen soll. Dabei ist Absatz 2 Satz 2 der Neufassung der Zivilnorm § 309 Nr. 7 BGB nachgebildet. Danach sind Allgemeine Geschäftsbedingungen unwirksam, die die

Haftung für vorsätzliches Handeln oder generell für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit ausschließen. Im Sinne dieser Wertung des Gesetzgebers sind auch hier die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis aus der Frist ausgespart, die auf vorsätzlichen Handlungen beruhen oder Schadensersatzansprüche sind, die ihren Grund in der Verletzung des Körpers, des Lebens oder der Gesundheit haben.

## **5. Änderung der Arbeitsverträge**

### **a) Änderung der Musterverträge**

Wir werden zeitnah die auf der Ekiba-Service-Seite veröffentlichten Musterverträge (AR-M) entsprechend ergänzen. Soweit Sie in der nächsten Zeit die noch nicht ergänzten Musterverträge nutzen bzw. auf der Grundlage unserer Musterverträge eigene Vorlagen erstellt haben, bitten wir diese entsprechend zu ergänzen:

### **§ x Ausschlussfrist**

Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

Die Ausschlussfrist findet keine Anwendung auf Ansprüche:

- a) die aufgrund gesetzlicher Vorschriften unabdingbar sind, insbesondere solche auf Mindestentgelte,
- b) die auf vorsätzliche Handlungen beruhen,
- c) wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit,
- d) aus einem Sozialplan,
- e) soweit sie kraft Gesetzes einer Ausschlussfrist entzogen sind.

### **b) Änderung bestehender Arbeitsverträge**

In Abwägung von Aufwand und Ertrag halten wir es nicht für erforderlich, sämtliche bestehenden Arbeitsverträge allein aufgrund der Ausschlussfrist zu ändern. Sofern ein Änderungsarbeitsvertrag aus anderen Gründen erforderlich ist, soll die Regelung zur Ausschlussfrist aber aufgenommen werden. Die entsprechenden Musterverträge sind deshalb diesbezüglich ergänzt, um diese Möglichkeit zu bieten.