

Merkblatt zur Ausschlussfrist

Gliederung

1. Einführung
2. § 71 Abs.1 KDO
3. Besonderheiten § 71 Abs.2 KDO

§ 71 Ausschlussfrist

(1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

(2) Lehnt die Gegenpartei den Anspruch schriftlich ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von einem Monat nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von sechs Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Auf die gerichtliche Ausschlussfrist kann im Einzelfall verzichtet werden.

1. Einführung

Ausschlussfristen sind im Arbeitsrecht nichts Ungewöhnliches. Ausschlussfristen finden sich in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen, aber auch in Arbeitsverträgen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dienen Ausschlussfristen der Rechtssicherheit und dem Rechtsfrieden. Zu unterscheiden sind einstufige und zweistufige Ausschlussfristen: Bei einer einstufigen Ausschlussfrist ist der Anspruch ggf. in schriftlicher Form geltend zu machen, bei zweistufigen Ausschlussfristen wird darüber hinaus verlangt, dass der Anspruch binnen einer bestimmten Frist rechtshängig gemacht wird. Ausschlussfristen haben den anerkanntenswerten Zweck, den Arbeitsvertragsparteien schnell Klarheit über die noch bestehenden Ansprüche zu verschaffen, um dadurch Rechtsfrieden und Rechtssicherheit herzustellen. Beide, sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber, bedürfen innerhalb eines überschaubaren Zeitraumes der Klarheit darüber, ob die jeweils andere Vertragspartei sich rückwirkender Ansprüche berührt. Aus Arbeitnehmersicht wird dies besonders deutlich für den Fall überzahlter Vergütung: Würden keine Ausschlussfristen greifen, sondern die "normale" Verjährung, müsste er ggf. über Jahre rückwirkende Ansprüche des Arbeitgebers befürchten. Gleiches gilt beispielsweise auch für Arbeitgeber, der nach einer - rechtswirksamen - Kündigung einen Arbeitsplatz neu besetzt hat, sich aber vom "alten" Arbeitnehmer mit nachträglichen Vergütungsansprüchen (z. B. wegen unzutreffender Eingruppierung o. ä.) ausgesetzt sieht. Die Höchstpersönlichkeit des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt es, Ausschlussfristen als eine Besonderheit eines Arbeitsverhältnisses anzusehen, die letztendlich dazu dient, dass sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber relativ kurzfristig Klarheit darüber haben, ob und welcher Ansprüche sich die jeweils andere Seite berührt und somit letztendlich Planungs- und Existenzsicherheit für die Zukunft haben. Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes hat in allen zugrundeliegenden Entscheidungen ausführlich deutlich gemacht, dass Ausschlussfristen eben keine unangemessene Benachteiligung einer der Arbeitsvertragsparteien darstellt. Ausschlussfristen entspringen daher einem besonderen Bedürfnis für Arbeitsverhältnisse und sind daher zulässig.

2. § 71 Abs.1 KDO

Der erste Absatz schreibt vor, dass alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn diese nicht innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. Demnach genügt bei einstufigen Ausschlussfristen für die Wahrung des Anspruchs die schriftliche Geltendmachung gegenüber dem Vertragspartner innerhalb der vorgesehenen Frist. Problematisch wäre die Ausschlussfrist u.a. nach BAG dann, wenn die Dauer der Frist weniger als drei Monaten beträgt und wenn sie allein an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses anknüpfen, ohne die Fälligkeit der Ansprüche zu berücksichtigen. Beides ist in der KDO demnach unproblematisch geregelt.

2. Besonderheiten § 71 Abs.2 KDO

Eine solche Frist wird als doppelte Ausschlussfrist bezeichnet. Der Anspruchsteller muss zunächst den Anspruch gegenüber dem Vertragspartner innerhalb einer bestimmten Frist schriftlich geltend machen. Lehnt der Vertragspartner die Leistung ab, muss der Anspruchsteller innerhalb einer bestimmten Frist klagen. Bei der Vereinbarung von zweistufigen Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen ist für die zweite Stufe, also die gerichtliche Geltendmachung eines Anspruchs aus dem Arbeitsverhältnis, in Anlehnung an § 61b ArbGG eine Mindestfrist von drei Monaten geboten. Die KDO enthält auch hier eine **sechsmonatige** Mindestfrist.

