

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30. Oktober 2019 - 6 AZR 465/18:

Die Bezugnahme im Arbeitsvertrag auf kirchliche Arbeitsrechtsregelungen genügt nicht zum Nachweis einer Ausschlussfrist

Was bedeutet das?

Die Ausschlussfrist nach § 23 AT AVR/ § 39 AVO besagt, dass man Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag nur maximal 6 Monate nach Fälligkeit geltend machen kann. Danach seien sie verfallen.

Diese Regelung bezieht sich sowohl auf Ansprüche des Mitarbeiters gegen den Dienstgeber, als auch auf Ansprüche des Dienstgebers gegen die Mitarbeiter.

Das BAG hat die Wirksamkeit dieser Regelung jedoch stark eingeschränkt: Allein die Tatsache, dass die Ausschlussfrist in den AVR aufgeführt wird, reicht nicht aus. Vielmehr muss die Regelung auch ausdrücklich und vollständig in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden.

Da dies bisher üblicherweise nicht der Fall war, kann sich der Dienstgeber nicht auf die Ausschlussfrist berufen.

Aber: Da die Ausschlussfrist für beide Parteien des Arbeitsvertrages galt, kann sich nunmehr auch ein Mitarbeiter nicht mehr auf den Ausschluss von Forderungen des Dienstgebers berufen.