



18. Ausschlussfristen

§ 18

Ausschlussfristen für die Geltendmachung von Ansprüchen, Speicherung personenbezogener Daten

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.

Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

Der Arbeitnehmer erklärt sich damit einverstanden, dass seine personenbezogenen Daten automatisiert gespeichert und verarbeitet werden. Er erklärt, dass er sich die anliegende Belehrung über das Datengeheimnis durchgelesen hat und die ebenfalls anliegende Verpflichtungserklärung nach § 5 BDSG unterzeichnen wird.

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, an der betrieblichen Datenerfassung einschließlich der Erfassung von Produktionsscheinen oder der Benutzung eines Werksausweises über Komm-/Gehzeiten nach Weisung der Geschäftsleitung teilzunehmen. Einzelheiten bestimmt die Anweisung der Firma. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich insbesondere, einen maschinenlesbaren Ausweis zu benutzen.



Sind Ausschlussfristen (auch Verfallfristen) vereinbart, erlischt ein bestehendes Recht, wenn es nicht innerhalb der Frist geltend gemacht wird. Ausschlussfristen sollen schnell Klarheit bei der Abwicklung von Ansprüchen im Arbeitsverhältnis schaffen. Nach der vorliegenden, bisher allgemein üblichen Klausel bestehen für die beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis zwei Monate Zeit, um die Ansprüche und deren Fälligkeit zu erkennen und gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend machen zu können. Wenn die Gegenpartei den Gegenanspruch ablehnt oder sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung dieses Anspruchs äußert, verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Auch dieser Vereinbarung wird der Umstand Rechnung getragen, dass eine schnelle Klarheit über bestehende Ansprüche und deren Anerkenntnis durch die Gegenpartei geschaffen werden soll. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass im Falle einer Kündigung, die Erhebung der Kündigungsschutzklage den Lauf der Verfallsfrist nicht hemmt oder unterbricht. Die Ansprüche des Arbeitnehmers aus Annahmeverzug (Gehalt ggf. die Differenz zum Arbeitslosengeld / Urlaub und Urlaubsabgeltung / Prämien / Gewinnbeteiligungen) sind alle 2 Monate klageerweiternd geltend zu machen.

Fraglich ist allerdings, ob die vorliegende zweistufige Ausschlussfrist mit einer Frist von jeweils zwei Monaten auch einer Inhaltskontrolle nach den §§ 307ff BGB standhält. In der Literatur wird auch nach Anwendbarkeit der §§ 307ff BGB zwar nicht die Möglichkeit, überhaupt Ausschlussfristen zu vereinbaren, bezweifelt, soweit sie eindeutig formuliert und bei drucktechnischer Hervorhebung unter unmissverständlicher Überschrift hervorgehoben werden. Allerdings werden teilweise Bedenken gegen eine Ausschlussfrist von weniger als drei Monaten geäußert (Erfurter Kommentar/Preis, §§ 305-310 BGB, Rn. 49). Vor der gesetzlichen Neuregelung hat das Bundesarbeitsgericht jedenfalls die vorliegende Ausschlussfrist für wirksam erachtet (BAG, 13.12.200, NZA 2001, 723). Angesichts der weitergehenden Inhaltskontrolle der §§ 307ff BGB kann es sich jedoch empfehlen, zumindest auf der ersten Stufe die Ausschlussfrist um einen Monat auf 3 Monate hinaufzusetzen. Vor einer endgültigen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts besteht aber auch in diesem Fall keine absolute Gewähr für die Rechtswirksamkeit der Klausel.



Wirksamkeit der Klausel nach dem neuen BGB

Seit dem in Krafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes kann mit einer Aufrechterhaltung der bisherigen BAG-Rechtssprechung zu den Ausschlussfristen nicht gerechnet werden. Nach der Zivilrechtssprechung gelten für den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligende Klauseln im Sinne von § 307 II BGB andere Grundsätze. Nach dieser Rechtssprechung ist die einseitige Abkürzung einer Verjährungsfrist grundsätzlich unwirksam. Nach Einführung der für beide Arbeitsvertragsparteien bindenden Verjährungsfrist von drei Jahren zum 01.01.2002 (§ 195 BGB) bestehen keine arbeitsrechtlichen Besonderheiten mehr, die einer Übernahme der Zivilrechtssprechung entgegenstehen könnten. Anders ist dies jedoch bei Tarifverträgen. Dort hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass einseitige Ausschlussfristen zugelassen werden. Dies wird damit begründet, dass es einen beachtlichen Unterschied darstelle, ob eine Vielzahl von Arbeitnehmern ihre Ansprüche gegen den Arbeitgeber rechtzeitig geltend machen müssen oder ob der Arbeitgeber gegenüber einer Vielzahl von einzelnen Arbeitnehmern kurzfristig Ansprüche anzumelden habe.