

Der Nachweis von Ausschlussfristen im kirchlichen Arbeitsrecht und in AGB

Das Bundesarbeitsgericht hat am 30.10.2019 (AZ 6 AZR 465/18) eine für das kirchliche Arbeitsrecht außerordentlich folgenreiche Entscheidung getroffen. Sie betrifft aber auch andere Arbeitgeber, die wesentliche Arbeitsbedingungen weder in einem Arbeitsvertrag noch in einem Tarifvertrag oder einer Dienst-/Betriebsvereinbarung geregelt haben, sondern in einer Arbeitsordnung oder anderen einseitig gestellten Vertragsbedingungen, auf die der Arbeitsvertrag nur verweist.



Dr. Markus Kelber

Der Verweis im Dienstvertrag auf die AVR, die im Übrigen auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden, genügt nicht den Vorschriften des Nachweisgesetzes, soweit der Dienstgeber die Ausschlussfristen einbeziehen will. Zwar gelten die Ausschlussfristen dennoch, aber der Dienstgeber verhält sich im Sinne des Nachweisgesetzes pflichtwidrig und ist seinen Dienstnehmern gegenüber zum Ersatz des Schadens verpflichtet, den diese erleiden, etwa weil Ansprüche nach Ablauf der Ausschlussfrist verfallen sind.



Dr. Markus Pander

Der Entscheidung lag eine Klageforderung eines als Küster und Reinigungskraft beschäftigten Mitarbeiters einer katholischen Kirchengemeinde zugrunde. Der Mitarbeiter machte Differenzvergütung aufgrund fehlerhafter Eingruppierung geltend, der Dienstherr wandte in jedem Falle den überwiegenden Verfall der möglichen Ansprüche wegen Versäumens der Ausschlussfristen ein. Das BAG hob die erst- und zweitinstanzliche Entscheidungen, die jeweils den Verfall der etwaigen Ansprüche aufgrund der Ausschlussfrist annahm, auf und verwies den Fall zur weiteren Sachaufklärung an das Landesarbeitsgericht zurück.

Hierbei nahm das BAG an, dass ein Schadenersatzanspruch aufgrund des Verfalls der geltend gemachten höheren Vergütungsansprüche in Frage komme, da der Dienstgeber den Pflichten aus dem Nachweisgesetz nicht hinreichend nachgekommen sei. Nach den Vorgaben des Nachweisgesetzes muss der Arbeitgeber binnen eines Monats nach Beginn des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich nachweisen. Der Verweis im schriftlichen Arbeitsvertrag auf die Geltung der AVR und den dort enthaltenen § 23 AVR (Ausschlussfrist als wesentliche Arbeitsbedingung) genüge den Vorgaben des Nachweisgesetzes nicht. Zwar ist der schriftliche Verweis auf einen Tarifvertrag (oder eine Betriebs-/Dienstvereinbarung), der weitere Arbeitsbedingungen enthält, ausreichend (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Ziffer 10 NachwG). Aber die AVR seien eben kein Tarifvertrag.

Unabhängig von diesem Rechtsproblem werden die Ausschlussfristen durch den Verweis zwar tatsächlich zur Vertragsbedingung und bei Nichtwahrung der Ausschlussfristen verfallen Ansprüche. Aber den dadurch entstehenden Schaden auf Arbeitnehmerseite hat demnach der Arbeitgeber zu ersetzen, wenn er den Vorschriften des Nachweis-

>>

IMPRESSUMZENK Rechtsanwälte Partnerschaft mbB | www.zenk.com

Copyright © ZENK Rechtsanwälte. Weiterverbreitung der Inhalte nur unter Angabe der Quelle.

Alle Rechte vorbehalten.

Verantwortlich: Dr. Markus Kelber (kelber@zenk.com)**ZENK | BERLIN**Reinhardtstraße 29
10117 Berlin
Tel +49 30 247574-0
Fax +49 30 2424555
berlin@zenk.com**ZENK | HAMBURG**Neuer Wall 25 / Schleusenbrücke 1
20354 Hamburg
Tel +49 40 22664-0
Fax +49 40 2201805
hamburg@zenk.com

<<

gesetzes nicht genügt. Die Vereinbarung der Ausschlussfristen wirkt daher nur zu Lasten des Arbeitgebers.

Den kirchlichen Arbeitgebern und allen weltlichen Arbeitgebern, die insbesondere Ausschlussfristen in AGB oder einseitigen Arbeitsordnungen regeln, ist daher dringend anzuraten, **umgehend** in allen bestehenden Arbeitsverhältnissen schriftlich (original unterzeichnet) unter vollständiger Zitierung auf die Geltung der Ausschlussfristen hinzuweisen. Dazu kann beispielsweise im Geltungsbereich der AVR Caritas folgendes Schreiben nachweislich original unterzeichnet versandt werden:

"Liebe Mitarbeiterin, lieber Mitarbeiter,

wir haben in unserem Dienstvertrag unter § xx, darauf hingewiesen, dass die AVR Caritas im Übrigen auf das zwischen uns bestehende Arbeitsverhältnis anzuwenden sind. Gegenstand der AVR ist insbesondere deren § 23, die Ausschlussfrist. Diese Regelung lautet:

- (1) Ansprüche aus dem Dienstverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Mitarbeiter oder vom Dienstgeber schriftlich geltend gemacht werden, soweit die AVR nichts anderes bestimmen.
- (2) Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruches aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

Bitte beachten Sie diese Regelung, weil sie Teil unserer Vereinbarung ist.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift"

In neu abzuschließenden Arbeitsverhältnissen kann § 23 AVR im Wortlaut in den Dienstvertrag selbst aufgenommen werden oder binnen Monatsfrist der vorstehende Nachweis verschriftlicht werden.

Da das Nachweisgesetz nicht voraussetzt, dass ein schriftlicher Vertrag abgeschlossen wird, zu dem die Willenserklärung des Arbeitnehmers gehört, erfolgt der schriftliche Nachweis einseitig durch den Arbeitgeber. Zwar ist nun meist nicht mehr die Monatsfrist seit Beginn des Arbeitsverhältnisses gewahrt, aber um einen Schadensersatz aufgrund Verletzung der Vorschriften des Nachweisgesetzes für die Zukunft auszuschließen, sollte auch der verspätete Nachweis genügen. Denn der Arbeitnehmer wird nun nicht mehr wegen einer Pflichtverletzung des Arbeitgebers einen Schaden erleiden, es fehlte mithin an der Kausalität.

>>

<<

Neben den kirchlichen Arbeitsverhältnissen ist diese Entscheidung auch für all diejenigen Arbeitsverhältnisse wichtig, die eine Ausschlussfrist nicht im Arbeitsvertrag, Betriebs-/ Dienstvereinbarung oder Tarifvertrag vereinbart haben, sondern in einer anderen Grundlage, meist AGB, auf die der Arbeitsvertrag verweist.

Wenn Sie dazu Fragen haben, rufen Sie bitte gerne jederzeit bei uns an.

Ihr ZENK Team Arbeitsrecht

DR. MARKUS KELBER • kelber@zenk.com

DR. ROLF ZEIBIG • zeissig@zenk.com

DR. MARKUS PANDER • pander@zenk.com

DR. CLAUDIA VOGGENREITER • voggenreiter@zenk.com

ISABELL NEUMANN • neumann@zenk.com

CAROLINE DEGENKOLBE • degenkolbe@zenk.com