

**Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission
der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern
vom 12. Oktober 2016
für den Geltungsbereich der AVR-Bayern**

Für den Geltungsbereich der AVR-Bayern hat die Arbeitsrechtliche Kommission Bayern am 12. Oktober 2016 den folgenden Beschluss gefasst:

Arbeitsrechtsregelung zur Ausschlussfrist gemäß § 54 AVR-Bayern

§ 1

§ 54 AVR-Bayern wird in Absatz 1 ergänzt und wie folgt neu gefasst:

„§ 54 Ausschlussfristen

(1) Ansprüche aus dem Dienstverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von zwölf Monaten nach Fälligkeit von dem Dienstnehmer / der Dienstnehmerin oder vom Dienstgeber / von der Dienstgeberin in Textform (z.B. per Brief, per Fax, per E-Mail oder per SMS) geltend gemacht werden.

Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für unabdingbare Ansprüche insbesondere nach dem Mindestlohngesetz oder nach zwingenden Rechtsverordnungen auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes oder des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

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

§ 2 Inkrafttreten

Diese Arbeitsrechtsregelung tritt mit Wirkung vom 1. Oktober 2016 in Kraft.

Erläuterungen:

Zu Absatz 1 Satz 1:

Mit Wirkung zum 1. Oktober 2016 wurde § 309 Nr. 13 Buchst. b) BGB dahingehend geändert, dass in Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) grundsätzlich keine strengere Form als die Textform mehr vorgeschrieben werden darf.

Sollte in AGB dennoch eine strengere Form (insbesondere die Schriftform) vorgegeben werden, so würde dies zur Unwirksamkeit der gesamten AGB führen.

Zu Absatz 1 Satz 2:

Das Mindestlohngesetz (MiLoG) sieht vor, dass der Mindestlohnanspruch nicht von einer Ausschlussfrist erfasst werden darf. In § 3 MiLoG heißt es hierzu: „Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam.“ Entsprechende Vereinbarungen über

Ausschlussfristen sind daher unzulässig. Gleichmaßen sind Mindestentgelte aufgrund anderer Rechtsgrundlagen (insbes. Pflegemindestlohn, Mindestentgelte bei Arbeitnehmerüberlassung) bzw. unabdingbare Ansprüche insgesamt von der Ausschlussfrist auszunehmen.

Zu Absatz 1 Satz 1 und Satz 2:

Die AVR-Bayern sind zwar in vielerlei Hinsicht Tarifverträgen nach dem Tarifvertragsgesetz gleichgestellt und werden dann in ihrer inhaltlichen Ausgestaltung auch nach denselben Grundsätzen beurteilt und gerichtlich überprüft. Sie werden jedoch gleichzeitig in der Rechtsprechung auch noch als Allgemeine Geschäftsbedingungen betrachtet.

Um in Bezug auf die Ausschlussfrist jedes Risiko für die Einrichtungen und Mitarbeitenden auszuschließen, hat die Arbeitsrechtliche Kommission vorsorglich diese beiden Ergänzungen aufgenommen und die Mindestlohnansprüche explizit aus der Ausschlussfrist herausgenommen bzw. das Formerfordernis von der Schriftform hin zur praktischeren Textform vereinfacht.

Anhang: Gesetzesauszüge zu den Begriffen Schriftform bzw. Textform

§ 126 Abs. 1 BGB Schriftform

Ist durch Gesetz schriftliche Form vorgeschrieben, so muss die Urkunde von dem Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden.

§ 126b BGB Textform

Ist durch Gesetz Textform vorgeschrieben, so muss eine lesbare Erklärung, in der die Person des Erklärenden genannt ist, auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben werden. Ein dauerhafter Datenträger ist jedes Medium, das

1. es dem Empfänger ermöglicht, eine auf dem Datenträger befindliche, an ihn persönlich gerichtete Erklärung so aufzubewahren oder zu speichern, dass sie ihm während eines für ihren Zweck angemessenen Zeitraums zugänglich ist, und
2. geeignet ist, die Erklärung unverändert wiederzugeben.