

Kleines Tariflexikon: Was bedeutet Ausschlussfrist?

DPoIG Berlin: Selbst aktiv werden ist wichtig!

Die **Ausschlussfrist nach § 37 TV-L** ist eine sehr wichtige Regelung des Tarifvertrages TV-L. Denn: Wissen darüber, kann vor bösen Überraschungen schützen. Bei der Mitgliederberatung stellen wir immer wieder Wissenslücken zu wichtigen Themen fest. Darum erklären wir zum Speichern oder Wegheften gern einige Eckpunkte.

Was bedeutet Ausschlussfrist?

Im § 37 TV-L Absatz 1 wird zur tariflichen Ausschlussfrist ausgeführt: "Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Beschäftigten oder vom Arbeitgeber 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." Von dieser Regelung sind Ansprüche aus einem Sozialplan ausgenommen.

Welchen Zweck hat die Ausschlussfrist?

Zweck der Ausschlussfrist ist es, beide Beteiligten des Arbeitsverhältnisses zur schnellstmöglichen Geltendmachung und Klärung der jeweiligen Ansprüche zu veranlassen. Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag, die nicht innerhalb von sechs Monaten geltend gemacht werden, **erlöschen**. Für das Erlöschen des Anspruchs durch Ablauf der Ausschlussfrist kommt es nicht darauf an, ob der Anspruch bekannt ist oder nicht. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer über die Ausschlussfrist zu informieren. Man muss sich selbst über Geltung und Inhalt von Ausschlussfristen schlau machen.

Muss eine bestimmte Form der Geltungsmachung eingehalten werden?

In § 37 (1) Satz 1 TV-L wird die schriftliche Geltendmachung gefordert. Die Art und Tatbestände des Anspruches müssen deutlich erkennbar sein. Ein Schreiben mit dem Inhalt "Alle mir aus dem Arbeitsverhältnis zustehenden Ansprüche mache ich hiermit geltend" ist **nicht** ausreichend.

Einer rechtlichen Begründung bedarf es nicht, aber die **klare Bezeichnung des Anspruchs**, die **Bezifferung der Höhe** und des **Zeitraums**, sowie die **Beschreibung der Tatsachen** auf die der Anspruch gestützt wird, sind erforderlich. Der Beschäftigte sollte seinen Anspruch

also persönlich und konkret schriftlich bei der Personalstelle geltend machen. Wir empfehlen, die Abgabe der Geltendmachung auf einer Kopie per Unterschrift bestätigen zu lassen. Möglich ist auch ein Einschreiben mit Rückschein, damit die spätere Nachweisbarkeit gesichert ist.

Welche Ansprüche werden von der Ausschlussfrist erfasst?

Die Ausschlussfrist erfasst grundsätzlich jeden Anspruch, der im sachlichen Zusammenhang mit dem bestehenden Arbeitsverhältnis stehen.

Was geschieht, wenn ein Anspruch nicht geltend gemacht wird?

In diesem Fall erlischt nicht der Grund des Anspruchs, sondern es erlöschen nur die Ansprüche für die mehr als sechs Monate zurückliegenden Zeiten. Das kann zum Beispiel bei einem Anspruch auf höhere Eingruppierung und daraus folgend auf höhere Vergütung durchaus zu finanziellen Verlusten führen!

Deshalb, liebe Kolleginnen und Kollegen, werdet bei berechtigten Ansprüchen aktiv und wahrt eure Ansprüche.

DPoIG – Mit uns informiert