

## Checkliste: Ausschlussfristen

	Was ist zu tun?	Erledigt
<b>Begründung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durch Gesetz (z.B. § 626 Abs. 2 BGB)</li> <li>• Durch Tarifvertrag</li> <li>• Durch Betriebsvereinbarung (ACHTUNG: Tarifvorbehalt des § 77 Abs. 3 BetrVG)</li> <li>• Durch Arbeitsvertrag               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ soweit nicht durch Tarifvertrag begründete und abdingbare gesetzliche Ansprüche berührt werden</li> <li>○ soweit klar und eindeutig formuliert</li> <li>○ auch Vereinbarung durch Bezugnahme auf Ausschlussfrist in Tarifvertrag möglich</li> </ul> </li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<b>Arten von Ausschlussfristen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einstufige Ausschlussfrist               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Frist für schriftliche Geltendmachung</li> </ul> </li> <li>• Zweistufige Ausschlussfrist               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Frist für schriftliche Geltendmachung und</li> <li>○ Frist für gerichtliche Geltendmachung</li> </ul> </li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<b>Sachlicher Geltungsbereich</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausschlussfristen umfassen nicht               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ absolute Rechte</li> <li>○ Ansprüche aus dem Gesichtspunkt des verschleierten Arbeitseinkommens nach § 850h ZPO</li> <li>○ sachenrechtliche Herausgabeansprüche</li> <li>○ Krankengeldanspruch gegenüber Krankenkasse</li> <li>○ Stammrechte betrieblicher Versorgungsansprüche</li> <li>○ Ansprüche von Angehörigen eines Arbeitnehmers auf Unterstützung im Todesfall.</li> </ul> </li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<b>Beginn der Ausschlussfrist</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entscheidend für den Beginn ist der Inhalt der jeweiligen Ausschlussfrist               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ mit Entstehung des Anspruchs</li> <li>○ mit Abrechnung</li> <li>○ mit Fälligkeit</li> <li>○ Schadensersatzansprüche (Fälligkeit mit Kenntniserlangung)</li> <li>○ mit Ausscheiden aus Betrieb</li> <li>○ Fristbeginn gemäß §§ 187 ff. BGB (d.h. Tag der Lohnzahlung oder Tag des Zugangs der Kündigung nicht mitgerechnet)</li> </ul> </li> </ul>	<input type="checkbox"/>

<p><b>Schriftliche Geltendmachung</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mindestinhalt: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Anspruch dem Grunde nach hinreichend deutlich bezeichnen</li> <li>○ Höhe des Anspruchs, d.h. der Zeitraum, für den er verfolgt wird, deutlich beschreiben</li> </ul> </li> <li>• Schriftform <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Wahrung durch Schreiben mit o.g. Inhalt</li> <li>○ Wahrung durch Klageerhebung</li> </ul> </li> <li>• Berechtigte Personen <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Arbeitnehmer/Arbeitgeber</li> <li>○ Für Arbeitnehmer: Betriebsrat und Gewerkschaft</li> </ul> </li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<p><b>Gerichtliche Geltendmachung</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ACHTUNG! <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Geltendmachung von Lohnansprüche nicht durch Kündigungsschutzklage</li> <li>○ nur Möglichkeit der Zahlungsklage</li> </ul> </li> </ul>	<input type="checkbox"/>