

Vorgerichtliche Vergleichsverhandlungen hemmen auch arbeitsvertragliche Ausschlussfristen – Anmerkung zu Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 20.06.2018, 5 AZR 262/17

I.

Oftmals wird in Arbeitsverträgen geregelt, dass Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis binnen einer bestimmten Frist geltend machen müssen und bei Nichtbeachtung dieser Frist die Ansprüche verfallen. Die Entscheidung des BAG bestätigt, dass diese Fristen durch Vergleichsverhandlungen gehemmt werden können.

II.

1.

Der Kläger war bei der Beklagten bis zum 31.07.2015 als Arbeitnehmer beschäftigt. Sein Arbeitsvertrag sah eine 2-stufige Ausschlussfrist vor: als 1. Stufe mussten Ansprüche innerhalb von 3 Monaten ab Fälligkeit schriftlich gegenüber der jeweiligen Gegenseite geltend gemacht werden. Falls die geltend gemachten Ansprüche ausdrücklich abgelehnt würden oder auf die Geltendmachung ein 2-wöchiges Schweigen folge, sollte als 2. Stufe der Anspruch binnen weiterer 3 Monate ab Zugang der Ablehnung bzw. Ablauf der Zweiwochenfrist bei Gericht anhängig gemacht werden.

2.

Mitte September 2015 forderte der Kläger die Beklagte auf, für die Jahre 2014 und 2015 ausstehende Überstunden und Urlaubstage abzugelten. Mit Schreiben vom 28.09.2015 lehnte die Beklagte diese Ansprüche ab, teilte aber gleichzeitig mit, dass eine einvernehmliche Lösung angestrebt werde. In der Zeit 28.10.2015 bis 25.11.2015 kam es zu Telefonaten und Gesprächen zwischen Kläger und Beklagten. Am 21.01.2016 machte der Kläger seine Ansprüche vor dem Arbeitsgericht geltend.

3.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht wiesen die Klage ab, da die vertragliche Ausschlussfrist am 28.12.2015 geendet habe und die Klage somit zu spät erhoben worden sei. Demgegenüber hat das BAG die Auffassung vertreten, dass genauso wie bei Verjährungsfristen die außergerichtlichen Vergleichsgespräche den zeitlichen Ablauf der 2. Stufe der Ausschlussfrist gehemmt hätte. Anders als bei Verjährungsfristen ende diese Hemmung der Ausschlussfrist aber taggenau mit dem Ende der Verhandlungen. Ausgehend vom 25.11.2015 und unter Berücksichtigung der dann noch verbleibenden Ausschlussfrist hätte die Klage bis zum 26.01.2016 eingereicht werden müssen, um die 2. Stufe der Ausschlussfrist zu wahren. Da die Klage am 21.01.2016 eingereicht worden sei, sei dies somit rechtzeitig gewesen.

Da das Landesarbeitsgericht von seinem Standpunkt aus folgerichtig nicht über die eigentlichen Ansprüche entschieden hatte, hat das BAG die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

III.

1.

In Arbeitsverträgen wird oftmals geregelt, dass Ansprüche binnen bestimmter Fristen geltend gemacht werden müssen und ansonsten verfallen. Dabei gibt es zwei verschiedene Gestaltungen:

- einstufige Ausschlussfrist: der Anspruch muss binnen einer bestimmten Frist, mindestens 3 Monate, schriftlich geltend gemacht werden. Anknüpfungspunkt für den Beginn der Frist ist entweder der Tag der Fälligkeit oder das Ende des Arbeitsverhältnisses
- zweistufige Ausschlussfrist: wie bei der einstufigen Ausschlussfrist muss der Anspruch binnen einer bestimmten Frist schriftlich geltend gemacht werden. Wird der Anspruch abgelehnt muss nunmehr aber eine zweite Ausschlussfrist eingehalten werden, nämlich den Anspruch binnen einer bestimmten Frist, wiederum mindestens 3 Monate, bei Gericht geltend zu machen.

2.

a)

Nach Geltendmachung und Ablehnung des Anspruches kann es wie im besprochenen Fall noch zu weiteren Gesprächen über den Anspruch kommen. Bei einer zweistufigen Ausschlussfrist stand der Arbeitnehmer vor dem Problem, dass er nach der bisherigen Auffassung zur Wahrung der zweiten Stufe der Ausschlussfrist Klage erheben musste. Wie im Urteil des BAG aber ausdrücklich hervorgehoben wurde, bedeutete die Erhebung der Klage natürlich das Ende der Vergleichsgespräche. Unterließ es der Arbeitnehmer dagegen sofort Klage zu erheben, lief er Gefahr das Ende der Ausschlussfrist aus dem Auge und damit seinen Anspruch zu verlieren. Nicht selten legten es Arbeitgeber auch darauf an, durch geschickte Verhandlungsführung den Arbeitnehmer dazu zu verleiten, die Ausschlussfrist zu versäumen. Die Entscheidung des BAG führt für den Arbeitnehmer zu dem günstigen Ergebnis, dass er durch die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber den Lauf der Ausschlussfrist aufhalten kann und erst nach Ende der Verhandlungen auf die Einhaltung der zweiten Ausschlussfrist zu achten braucht.

Wichtig: Das BAG hat es abgelehnt, wie im Verjährungsrecht den Lauf der Ausschlussfrist erst nach einer weiteren Frist von 3 Monaten erneut beginnen zu lassen. Vielmehr soll nach dem BAG der weitere Lauf der Ausschlussfrist unmittelbar mit dem Ende der Vergleichsverhandlungen erneut zu laufen beginnen. Daher ist es wichtig genau zu berechnen, wie viel von der ursprünglichen Ausschlussfrist mit dem Beginn der Gespräche noch übrig war und wie viel Zeit bis zum Ablauf der Ausschlussfrist nunmehr noch verbleibt.

Beispiel:

1. Die Ablehnung des rechtzeitig geltend gemachten Anspruches durch den Arbeitgeber erfolgt am 01.02.2019. Bereits am 02.02.2019 beginnen Vergleichsgespräche, die am 04.03.2019 enden.
2. Wie in Beispiel 1 lehnt der Arbeitgeber die Ansprüche am 01.02.2019 ab. Die Vergleichsgespräche beginnen aber erst am 15.04.2019.

In Beispiel 1 war von der 3-monatigen Ausschlussfrist am Beginn der Vergleichsgespräche noch 3 Monate übrig. Die Ausschlussfrist endet daher in Beispiel 1 am 04.06.2019. Demgegenüber ist in Beispiel 2 von der 3-monatigen Ausschlussfrist nur noch ein Zeitraum von 2 Wochen am Beginn der Vergleichsverhandlungen übrig. Mit dem Ende der Vergleichsverhandlungen in Beispiel 2 bleibt daher nur noch ein Zeitraum von 2 Wochen, um Klage zu erheben.

b)

Nicht selten schlafen Vergleichsverhandlungen aber ein, ohne dass eine klare Ablehnung des Arbeitgebers vorliegt. Hier lauern zwei Fallen:

- Manche Arbeitsverträge – wie im hier besprochenen Fall – lassen die Frist für die zweite Stufe der Ausschußfrist bereits zu laufen beginnen, wenn die Verhandlungen ins Stocken geraten. Hier ist es wichtig, den Arbeitsvertrag genau zu lesen und darauf zu achten, ob die Frist für die zweite Stufe der Ausschußfrist zu laufen beginnt.
- Nach dem BAG beginnt die durch die Vergleichsverhandlungen angehaltene Frist in jedem Fall mit dem Ende der Vergleichsverhandlungen wieder zu laufen. Wann die Arbeitsgerichte bei eingeschlafenen Vergleichsverhandlungen das Ende der Vergleichsverhandlungen annehmen ist schwierig vorherzusagen.

Beispiel: Die Vergleichshandlungen beginnen am 02.02.2019. Bis 04.03.2019 werden diese von beiden Seiten aktiv geführt, am 04.03.2019 unterbreitet der Arbeitnehmer ein Angebot, auf das der Arbeitgeber nicht antwortet. Ob hier die Frist zur Einhaltung der zweiten Stufe der Ausschußfrist erst am 04.04.2019 oder bereits früher, etwa am 18.03.2019 endet ist völlig unklar.

Um zu vermeiden, dass später die Arbeitsgerichte den Fortlauf der Frist zur Einhaltung der zweiten Stufe der Ausschußfrist früher ansetzen als der Arbeitnehmer, ist es als Arbeitnehmer daher wichtig, darauf zu achten, dass die Gespräche am Leben gehalten werden und ein klarer Beendigungszeitpunkt herbeigeführt wird. Umgekehrt besteht für Arbeitgeber das Risiko, dass die Arbeitsgerichte den Fortlauf der Frist zur Einhaltung der zweiten Stufe der Ausschußfrist später ansetzen als der Arbeitgeber. Auch für Arbeitgeber ist es daher wichtig, für ein klares Ende der Vergleichsgespräche zu sorgen.

IV.

Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen werden ebenso wie Verjährungsfristen durch außergerichtliche Vergleichsverhandlungen gestoppt. Eine Gefahr für Arbeitnehmer liegt darin, dass mit dem Ende der Vergleichsverhandlungen die restliche Ausschlussfrist sofort weiterläuft. Bei eingeschlafenen Vergleichsgesprächen besteht für Arbeitnehmer wie für Arbeitgeber die Gefahr, dass das Ende der Vergleichsverhandlungen falsch eingeschätzt wird. Da dies ebenso wie die Berechnung der restlichen Ausschlussfrist schwierig sein kann ist anwaltliche Beratung empfehlenswert.

Diese Ausführungen stellen eine erste Information dar, die zum Zeitpunkt der Erstveröffentlichung aktuell war. Die Rechtslage kann sich seitdem geändert haben. Die Ausführungen können und sollen eine individuelle Beratung nicht ersetzen.