

2018 | Ausgabe 25
03.09.2018

Update Arbeitsrecht: Hemmung Ausschlussfrist



KANZLEI KAMMER
Hamburger Str. 43
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043
Fax: 06341 9380923
info@kanzlei-kammer.de

Ausschlussfristen

In Tarif- und/oder Arbeitsverträgen enthaltene (wirksame) Ausschlussfristen führen dazu, dass Ansprüche verfallen, wenn sie nicht in der (tarif-)vertraglich vereinbarten Art und Weise geltend gemacht werden.

Einstufige Ausschlussfristen machen den Erhalt eines Anspruchs von dessen Geltendmachung in einem festgelegten Zeitraum abhängig. Dieser darf nach höchstrichterlicher Rechtsprechung drei Monate nicht unterschreiten. Anderenfalls kann sich der Arbeitgeber nicht wirksam auf den Verfall von Ansprüchen berufen. Für den Beginn der Ausschlussfrist ist an die Fälligkeit des jeweiligen Anspruchs anzuknüpfen.

Bei einer zweistufigen Ausschlussfrist muss ein Anspruch zusätzlich nach Ablehnung durch die Gegenseite oder wenn sich die Gegenseite nicht innerhalb einer bestimmten Frist zu dem Anspruch äußert, gerichtlich geltend gemacht werden. Die Frist auf der zweiten Stufe darf einen Zeitraum von drei Monaten ebenfalls nicht unterschreiten.

Von Ausschlussfristen nicht umfasst sind Schadensersatzansprüche für Haftung wegen Vorsatzes.

BAG, Urteil v. 20.06.2018 – 5 AZR 262/17

Das Bundesarbeitsgericht hat nun festgestellt, dass die Frist zur Anrufung des Arbeitsgericht nach fristgerechter Geltendmachung eines fälligen Anspruchs während etwaiger vorgerichtlicher Verhandlung der Arbeitsvertragsparteien in entsprechender Anwendung des § 203 Satz 1 BGB – wie auch Verjährungsfristen – gehemmt ist, solange die Verhandlungen andauern. Der Zeitraum, während dessen die Vergleichsverhandlungen andauern, wird entsprechend § 209 BGB in die Ausschlussfrist nicht eingerechnet. Anders als bei der Hemmung von Verjährungsfristen findet § 203 Satz 2 BGB, der bestimmt, dass die Verjährung frühestens drei Monate nach dem Ende der Hemmung eintritt, auf arbeitsvertragliche Ausschlussfristen aber keine Anwendung.

Solange die Parteien also noch über einen Anspruch verhandeln, muss dieser also auch dann noch nicht gerichtlich geltend gemacht werden, wenn seit dessen Geltendmachung mehr als drei Monate (oder die jeweils vereinbarte längere zweite Ausschlussfrist) verstrichen sind. Enden die Verhandlungen jedoch erfolglos, sollte unmittelbar Klage erhoben werden, um zu vermeiden, dass der Anspruch ersatzlos verfällt.

Das Urteil wurde bislang noch nicht im Volltext veröffentlicht. Die Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 32/18 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&nr=20464>

Joana Kammer
Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht