

5 AZR 262/17 - Hemmung einer Ausschlussfrist wegen Vergleichsverhandlungen

Verlangt eine arbeitsvertragliche Ausschlussfristenregelung, dass ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis zur Vermeidung seines Verfalls innerhalb einer bestimmten Frist gerichtlich geltend gemacht werden muss, ist die Ausschlussfrist in entsprechender Anwendung des § 203 Satz 1 BGB gehemmt, solange die Parteien vorgerichtliche Vergleichsverhandlungen führen.

Der Zeitraum, während dessen die Vergleichsverhandlungen andauern, wird entsprechend § 209 BGB in die Ausschlussfrist nicht eingerechnet. § 203 Satz 2 BGB, der bestimmt, dass die Verjährung frühestens drei Monate nach dem Ende der Hemmung eintritt, findet auf arbeitsvertragliche Ausschlussfristen keine entsprechende Anwendung.

Der Kläger war vom 1. Januar 2014 bis zum 31. Juli 2015 bei der Beklagten als technischer Sachbearbeiter beschäftigt und hat zuletzt 4.361,00 Euro brutto monatlich verdient. Sein [Arbeitsvertrag](#) enthält eine [Klausel](#), die verlangt, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten ab [Fälligkeit](#) schriftlich gegenüber der Gegenseite geltend gemacht und bei Ablehnung innerhalb von weiteren drei Monaten ab Zugang der Ablehnung bei Gericht anhängig gemacht werden müssen, ansonsten sie verfallen. Mit Schreiben vom 14. September 2015 forderte der Kläger vom Beklagten die Abgeltung von 32 Urlaubstagen mit einem Gesamtbetrag von 6.387,52 Euro brutto sowie weitere 4.671,88 Euro brutto als Vergütung von 182,25 [Überstunden](#), die sich bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf dem Arbeitszeitkonto des Klägers angesammelt hätten. Der Beklagte lehnte mit Schreiben vom 28. September 2015 die Ansprüche ab, wies allerdings darauf hin, er strebe eine einvernehmliche Lösung an. In der Folgezeit führten die Parteien über die von ihnen beauftragten Rechtsanwälte Vergleichsverhandlungen, die bis zum 25. November 2015 andauerten, jedoch erfolglos blieben. Daraufhin hat der Kläger am 21. Januar 2016 Klage erhoben, mit der er seine Ansprüche weiterverfolgt.

Das [Arbeitsgericht](#) hat die Klage abgewiesen. Das [Landesarbeitsgericht](#) hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und gemeint, die Ansprüche des Klägers seien verfallen, weil er sie nicht fristgerecht gerichtlich geltend gemacht habe.

Die Revision des Klägers war vor dem Fünften Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolgreich. Mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts kann die Klage nicht abgewiesen werden. Der Kläger hat die dreimonatige Ausschlussfrist zur gerichtlichen Geltendmachung seiner Ansprüche gewahrt, weil sie für die Dauer der Vergleichsverhandlungen entsprechend § 203 Satz 1 BGB gehemmt war. Der Senat musste deshalb nicht darüber entscheiden, ob die Verfallklausel insgesamt unwirksam ist, weil sie den Anspruch auf den gesetzlichen [Mindestlohn](#) nicht ausdrücklich aus ihrem Anwendungsbereich ausnimmt. Mangels Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zu dem vom Kläger behaupteten Arbeitszeitkonto und dessen Saldo sowie den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch offenen Urlaubstagen konnte der Senat in der [Sache](#) nicht selbst entscheiden, sondern hat sie zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das [Landesarbeitsgericht](#) zurückverwiesen.

[Bundesarbeitsgericht](#) Urteil vom 20. Juni 2018 - [5 AZR 262/17](#) - [BAG PM 32/2018](#)

Vorinstanz: [Landesarbeitsgericht](#) Nürnberg, Urteil vom 9. Mai 2017 – 7 Sa 560/16 –