

# Ablaufhemmung einer arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist

Die Vorschrift des § 203 Satz 1 BGB ist bekannt. Danach wird die Verjährung so lange gehemmt, solange zwischen dem Schuldner und dem Gläubiger Verhandlungen über den Anspruch sowie die den Anspruch begründenden Umstände schweben. Die Zeit der Hemmung wird in die Verjährungsfrist nicht eingerechnet (§ 209 BGB).

Nunmehr hat das BAG in einem Urteil vom 20.6.2018 (5 AZR 262/17) entschieden, dass die o. g. Verjährungsregelungen auch für arbeitsvertraglich vereinbarte Ausschlussfristen gelten. Voraussetzung ist selbstverständlich, dass die vertragliche Frist als solche wirksam ist. Dies ist nach ständiger Rechtsprechung des BAG nur der Fall, wenn die gleichlange Ausschlussfrist für beide Vertragsteile gilt, sie drei Monate nicht unterschreitet und wenn auf die Anspruchsverfallfolgen ausdrücklich hingewiesen wird. Des Weiteren darf für die Geltendmachung von Ansprüchen des Arbeitnehmers keine strengere Form als Textform vorgeschrieben werden (§ 309 Nr. 13b BGB).

Aus dem Verjährungsrecht und dem Allgemeinen Schuldrecht gibt es weitere Einschränkungen für Ausschlussfristen. So kann die Verjährung bei Haftung wegen Vorsatzes nicht im Voraus durch Rechtsgeschäft erleichtert werden (§ 202 Abs. 1 BGB). Eine vertraglich vereinbarte Ausschlussfrist, die kürzer ist als die Verjährungsfrist, wäre natürlich eine solche verbotene Erleichterung. Ebenso ist ein vertraglich vereinbarter Haftungsausschluss bei Verletzung von Leben, Körper, Gesundheit und bei grobem Verschulden unwirksam (§ 309 Nr. 7 a, b BGB). Eine vertraglich vereinbarte Ausschlussfrist würde zu einem solchen Haftungsausschluss führen.

## Wirksame Frist?

Eine formal wirksame vertragliche Ausschlussfrist müsste also die oben aufgeführten Tatbestände (Vorsatz, Verletzung von Leben, Körper, Gesundheit und bei grobem Verschulden) ausdrücklich ausnehmen. Ist dies – wie in der Praxis häufig – nicht der Fall, stellt sich die Frage nach der Unwirksamkeit der gesamten Verfallklausel. Hier ist das BAG jedoch großzügig und untersucht im Rahmen der gebotenen Vertragsauslegung, ob die jeweilige Verfallklausel i. S. v. § 139 BGB teilbar ist, d. h. das BAG wendet den „Blue-Pencil-Test“ an. In den meisten Fällen kommt es zu dem

Ergebnis, dass die Vertragspartner die Verfallklausel auch abgeschlossen haben würden, wenn sie die obigen Ausnahmetatbestände ausdrücklich in die Klausel aufgenommen hätten. Dies führt zu dem Ergebnis, dass bei dieser Auslegung die Verfallklausel nicht insgesamt unwirksam wird, sondern lediglich auf die Verbotstatbestände keine Anwendung findet (BAG, Urt. v. 28.9.2017 – 8 AZR 67/15, AuA 7/18, S. 442; v. 20.6.2013 – 8 AZR 280/12, AuA 3/14, S. 181).

Nach dem MiLoG darf eine solche Verfallklausel auch nicht Ansprüche auf Mindestlohn dem Verfall unterwerfen, weshalb auch diesbezüglich ein ausdrücklicher Ausnahmetatbestand in die Verfallklausel aufgenommen werden muss, um ihre Wirksamkeit nicht zu gefährden. Zurzeit ist jedoch vom BAG offengelassen, ob der „Blue-Pencil-Test“ auch auf diesen Sachverhalt anwendbar ist, oder ob bei Unterlassen der Ausnahme die gesamte Verfallklausel unwirksam wird.

## Hemmung durch Verhandlung?

Ist die Ausschlussfristregelung nach den obigen Grundsätzen wirksam und schweben zwischen den Parteien Vergleichsverhandlungen über einen von der Ausschlussklausel erfassten Tatbestand, stellt sich die weitere Frage, wann denn nun die Hemmung der Frist beginnt und wann sie endet. Der Begriff der Verhandlung ist weit zu fassen. Es reicht bereits die Kontaktaufnahme des Gläubigers mit dem Schuldner, wenn Letzterer nicht jeden Kontakt sofort ablehnt. Auch ein Meinungsaustausch zur Aufklärung des streitigen Anspruchs erfüllt den Begriff der Verhandlung, denn eine solche Aufklärung macht keinen Sinn, wenn der Schuldner den Anspruch des Gläubigers einschränkungslos ablehnt. Es ist auch nicht erforderlich, dass die Verhandlungen von vornherein Aussicht auf Erfolg gewährleisten. Deshalb spricht das Gesetz auch nicht von Vergleichsverhandlungen, sondern von Verhandlungen.

Bezüglich der Beendigung der Ablaufhemmung ist die gesetzliche Regelung zunächst klar und einfach und besagt, dass die Hemmung endet, bis der eine oder andere Teil die Fortsetzung der Verhandlungen verweigert. Die Verweigerung auf Seiten des Schuldners erfordert ein „doppeltes Nein“ gegenüber dem Gläubiger – also kein Anspruch, keine Verhandlung. Schwieriger ist die Beendigung der Ablaufhemmung durch Reaktion

des Gläubigers festzustellen, sofern dieser nicht Klage erhebt, was dann ja sowieso die Verfallfolge hinfällig macht (§ 204 BGB). Häufig lassen jedoch die Parteien die Verhandlung „einschlafen“, sodass auch für diesen Fall eine Lösung gefunden werden muss, da aus Gründen der Rechtssicherheit eine Ablaufhemmung nicht „ewig“ dauern kann.

Hier hilft der BGH. In seinem Grundsatzurteil vom 6.11.2008 (IX ZR 158/07) hatte er entschieden, dass ein Abbruch der Verhandlungen durch ein solches „einschlafen lassen“ anzunehmen ist, wenn der Berechtigte – also der Gläubiger – den Zeitpunkt versäumt, zu dem eine Antwort auf die letzte Anfrage des Ersatzpflichtigen spätestens zu erwarten gewesen wäre, falls die Regulierungsverhandlungen mit hemmender Wirkung hätten fortgesetzt werden sollen.

Für das Verjährungsrecht bestimmt § 203 Satz 2, dass die Verjährung frühestens drei Monate nach Ende der Ablaufhemmung eintritt. Wichtig ist, dass das BAG in der genannten Entscheidung vom 20.6.2018 entschieden hat, dass diese Vorschrift bei Hemmung einer vertraglichen Ausschlussfrist keine Anwendung findet. Dies verschlechtert natürlich die Situation des Gläubigers. Beginnen z. B. fünf Tage vor Ablauf der Ausschlussfrist Verhandlungen und enden diese nach Ablauf der Frist, hat der Gläubiger nur noch fünf Tage Zeit – und nicht wie im Verjährungsrecht drei Monate –, den Anspruchsverfall zu verhindern.

## UNSER AUTOR



**Dr. jur. Günter Schmitt-Rolfes**  
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
Partner in der Anwaltssozietät Schmitt-Rolfes,  
Faltermeier, München