

Hemmung des Ablaufs von Ausschlussfristen

Das BAG hat entschieden, dass Verhandlungen über einen Anspruch den Ablauf einer Ausschlussfrist auf erster Stufe nicht hemmen.

Ausschlussfristen sind auch in Arbeitsverträgen angestellter Außendienstmitarbeiter häufig zu finden. Das Bundesarbeitsgericht hält sie im Grundsatz für zulässig, wenn sie bestimmten Anforderungen genügen. Unter anderem muss auf jeder Stufe mindestens eine Frist von drei Monaten vorgesehen sein. Darüber hinaus muss die Frist für beide Arbeitsvertragsparteien gelten. Ansprüche, die gesetzlich nicht beschränkt werden dürfen, dürfen von der Ausschlussfristenregelung entweder nicht erfasst werden oder müssen ausdrücklich ausgenommen sein.

Entspricht die Ausschlussfristenklausel den Anforderungen der Rechtsprechung, stellen sich auch auf der Ebene der Anwendung der Regelung immer wieder schwierige Rechtsfragen. So hat sich das Bundesarbeitsgericht in einem Urteil vom 17. April 2019 – 5 AZR 331/18 damit befasst, ob Verhandlungen der Parteien den Ablauf einer Ausschlussfrist auf erster Stufe (= schriftliche Geltendmachung) hemmen können.

Der Sachverhalt: Der Kläger war von 2012 bis 2017 als Bereichsleiter beschäftigt. Dem Arbeitsverhältnis lag ein schriftlicher Vertrag zugrunde, nach dem der Kläger unter anderem eine jährliche leistungsabhängige Prämie in Höhe von 15.000 Euro erhalten sollte. Für die Jahre 2012 und 2013

erhielt der Kläger diese Prämie, für die Jahre 2014 und 2015 jedoch nicht mehr.

Ende November 2015 übergab der Kläger dem Geschäftsführer der beklagten Arbeitgeberin eine Liste mit Themen, über die ein Gespräch stattfinden sollte. Aufgeführt war darin unter anderem die Zahlung von „Tantiemen“ für die Jahre 2014 und 2015. Das Gespräch führte jedoch insoweit nicht zu einem Ergebnis. Die Klage auf Zahlung der Prämien für 2014 und 2015 wurde erst im Februar 2017 erhoben.

Die beklagte Arbeitgeberin berief sich auf die Ausschlussfristen im Anstellungsvertrag. Auf erster Stufe war dort die schriftliche Geltendmachung von Ansprüchen vorgesehen:

„Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, sind innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verfallen.“

Auf zweiter Stufe sollten abgelehnte Ansprüche binnen weiterer Frist gerichtlich geltend gemacht werden:

„Lehnt die andere Partei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.“

Die Klage scheiterte in allen drei Instanzen. Das Bundesarbeitsgericht sah die Prämienansprüche bereits nach der ersten Stufe der Ausschlussfristenregelungen als verfallen an, da die Ansprüche nicht rechtzeitig schriftlich geltend gemacht worden seien.

Klauseln sind wirksam

Die vorstehenden Klauseln zu den Ausschlussfristenregelungen hielt das BAG für AGB-rechtlich wirksam. Zur Begründung nahm es auf frühere Entscheidungen Bezug (siehe auch Beitrag „Neues zu Ausschlussfristen“ in Sales Excellence Nr. 7-8/2018, Seite 56). Da es sich um einen so genannten Altver-

Kompakt

- Auch wenn die Höhe eines Anspruchs erst noch bestimmt werden muss, greift bereits eine Ausschlussfristenregelung, nach der der Anspruch schriftlich geltend zu machen ist.
- Zur Geltendmachung gehört, die andere Seite unmissverständlich zur Erfüllung des Anspruchs aufzufordern.
- Verhandlungen hemmen den Ablauf einer Ausschlussfrist, nach der der Anspruch schriftlich geltend zu machen ist, nicht.

trag handelte, der vor Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes (16. August 2014) im Jahr 2012 abgeschlossen worden war, führte die fehlende Ausnahme für Mindestlohnansprüche nach Ansicht des BAG nur zu einer Teilunwirksamkeit der Klauseln, soweit Mindestlohnansprüche betroffen seien. Das war hinsichtlich der streitgegenständlichen Prämien nicht der Fall.

Prämienansprüche werden erfasst

Darüber hinaus erfassten die Ausschlussfristenregelungen aus Sicht des Gerichts die Prämienansprüche: Selbst wenn gemäß § 315 Absatz 3 Satz 2 BGB eine Leistungsbestimmung erst noch durch Urteil hätte getroffen werden müssen, weil die Höhe der Prämie von einer Ermessensentscheidung des Arbeitgebers abhing und der Kläger diese Höhe im Folgejahr noch nicht im Einzelnen kannte, konnte und musste er nach Ansicht des BAG seinen Anspruch auf arbeitgeberseitige Ausübung des Bestimmungsrechts zumindest dem Grunde nach schriftlich geltend machen, um die erste Stufe der arbeitsvertraglichen Ausschlussfristenregelung zu wahren: In der streitgegenständlichen Klausel sei auch nur von schriftlicher Geltendmachung, aber nicht davon die Rede, dass diese konkret beziffert sein müsse.

Schriftliche Geltendmachung

Darüber hinaus nahm das BAG an, dass der Kläger die streitgegenständlichen Prämien erstmals mit der Klageschrift im Jahr 2017 schriftlich geltend gemacht habe. Etwaige Zahlungsansprüche seien zu diesem Zeitpunkt aufgrund der ersten Stufe der arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist mithin bereits verfallen gewesen.

Die Auflistung der Gesprächsthemen Ende November 2015 sei keine schriftliche Geltendmachung in diesem Sinne gewesen.

Wichtig: Zur Geltendmachung gehört, die andere Seite zur Erfüllung des Anspruchs aufzufordern. Der Anspruchsinhaber muss unmissverständlich zum Ausdruck bringen, dass er Inhaber einer bestimmten Forderung ist und auf deren Erfüllung besteht. Die Geltendmachung setzt voraus, dass der Anspruch seinem Grunde nach hinreichend deutlich bezeichnet und die Höhe des Anspruchs sowie der Zeitraum, für den er verfolgt wird, mit der für den Schuldner notwendigen Deutlichkeit ersichtlich gemacht wird; die Art des Anspruchs sowie die Tatsachen, auf die der Anspruch gestützt wird, müssen erkennbar sein.

Dem habe die Gesprächsthemenliste nicht genügt, weil ihr nicht unmissverständlich zu entnehmen gewesen sei, dass der Kläger auf der Erfüllung einer bestimmten Forderung

bestehe. Es habe sich lediglich um ein Dokument zur Vorbereitung eines Gesprächs gehandelt.

Keine Hemmung des Fristablaufs

Der Lauf der ersten Stufe der arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist zur schriftlichen Geltendmachung von Ansprüchen sei schließlich auch nicht in analoger Anwendung des § 203 Satz 1 BGB gehemmt worden.

Nach der Rechtsprechung des BAG könne bei schwebenden Vergleichsverhandlungen der Lauf einer Ausschlussfrist zur gerichtlichen Geltendmachung (= zweite Stufe) für die Dauer dieser Verhandlungen in entsprechender Anwendung des § 203 Satz 1 BGB gehemmt sein. Selbst wenn in den Gesprächen der Parteien Verhandlungen zu sehen wären, könne § 203 Satz 1 BGB jedoch im Streitfall nicht entsprechend angewandt werden: Der Kläger habe bereits die erste Stufe der arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist zur schriftlichen Geltendmachung der Ansprüche nicht eingehalten.

Wichtig: Die Rechtsprechung zur Hemmung einer Frist auf zweiter Stufe einer Ausschlussfristenregelung ist nach Ansicht des BAG nicht auf die erste Stufe übertragbar.

Die zweite Stufe nehme mit dem Erfordernis einer gerichtlichen Geltendmachung auf einen vom Verjährungsrecht zur Hemmung der Verjährung zur Verfügung gestellten Tatbestand (§ 204 Absatz 1 Nr. 1 BGB) Bezug. Die Ähnlichkeit von Funktion und faktischer Wirkung gebiete es, auf diese Ausschlussfrist diejenigen Verjährungsvorschriften entsprechend anzuwenden, deren Zweck dem Wesen der Ausschlussfrist nicht widerspreche. Danach sei § 203 Satz 1 BGB auf eine einzelvertragliche Ausschlussfrist, die zur Vermeidung des Verfalls eines Anspruchs seine gerichtliche Geltendmachung verlange, entsprechend anwendbar mit der Folge, dass ihr Lauf für die Dauer von Vergleichsverhandlungen über den streitigen Anspruch gehemmt sei.

Auf der ersten Stufe gibt es jedoch keinen solchen Bezug zu einem gesetzlichen Hemmungstatbestand. Die schriftliche Geltendmachung hemmt daher weder den Ablauf der Verjährungsfrist noch analog eine Ausschlussfrist. ■



Autor

Dr. Michael Wurdack ist Rechtsanwalt und Partner der auf Vertriebsrecht spezialisierten Kanzlei Küstner, v. Manteuffel & Wurdack in Göttingen. Telefon. +49(0)551/49 99 60, Kanzlei-Homepage: www.vertriebsrecht.de E-Mail: kanzlei@vertriebsrecht.de