

<h1>Frank Hartmann</h1> <p>Rechtsanwalt</p> <p>Fachanwalt für Arbeitsrecht Fachanwalt für Miet- u. Wohnungseigentumsrecht</p> <p>E-Mail: kanzlei@rae-hartmann.de</p> <p>www.fulda-fachanwalt.de</p> 		<h1>Julia Heieis</h1> <p>Rechtsanwältin</p> <p>Fachanwältin für Strafrecht Fachanwältin für Verkehrsrecht Mediatorin</p> <p>E-Mail: heieis@rae-hartmann.de</p> <p>Unsere App auf Ihrem Smartphone</p> 
	<p>Am Sand 6 36100 Petersberg Tel.: 0661 6 98 19 Fax: 0661 6 10 89</p>	

Auch bei arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen gibt es eine Hemmung wegen Vergleichsverhandlungen

Eine wichtige Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht am 20. Juni 2018 getroffen.

Hintergrund war ein Rechtsstreit über Zahlungsforderungen.

In dem Arbeitsvertrag war eine zweistufige Ausschlussfrist vereinbart. Danach verfallen Ansprüche der Vertragsparteien, wenn sie nicht innerhalb einer Frist von drei Monaten geltend gemacht wurden. Bei Ablehnung des Anspruchs sollte der Anspruch innerhalb von weiteren drei Monaten gerichtlich geltend gemacht werden müssen.

Der Arbeitnehmer hatte die zweite Frist für die gerichtliche Geltendmachung nicht eingehalten. Denn nach dem Ablehnungsschreiben des Arbeitgebers gab es noch außergerichtliche Vergleichsverhandlungen.

Das Bundesarbeitsgericht hat nunmehr entschieden, dass zumindest bei zweistufigen Ausschlussfristen entsprechende gesetzliche Vorschriften des Verjährungsrechts Anwendung finden. Damit kann die Vorschrift des § 203 Satz 1 BGB angewendet werden mit der Folge, dass für die Dauer der Vergleichsverhandlungen über den streitigen Anspruch die Frist für die gerichtliche Geltendmachung gehemmt ist.