

Vorsicht bei Ausschlussklauseln in Arbeitsverträgen

29.10.2014

Arbeitsrecht

Ausschlussklauseln dienen der raschen Klärung von Ansprüchen und der Bereinigung offener Streitpunkte, die nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) seit Langem „im Arbeitsleben anerkanntermaßen besonders geboten“ ist. Häufig sind sie für Arbeitgeber der letzte „Rettungsanker“. Als Stichworte seien nur „Urlaubsabgeltung“, „betriebliche Übung“ und „Überstundenvergütung“ genannt.

Um diesen Zweck zu erfüllen, müssen sie natürlich wirksam sein. Sie scheitern allerdings häufig an den Vorgaben der §§ 307 ff. BGB. Das BAG (Urteil v. 20.6.2013 – 8 AZR 280/12) hatte im vergangenen Jahr versucht, durch eine großzügige Auslegung die Wirksamkeit zu fördern. Dem ist nun allerdings das Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm in einem Beschluss vom 1.8.2014 (Az.: 14 Ta 344/14) unter Berufung auf die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (BGH) entgegen getreten. Es hat sich - unter ausdrücklicher Ablehnung der Rechtsprechung des BAG – für die Unwirksamkeit von umfänglichen Ausschlussklauseln ausgesprochen, die in sehr vielen Arbeitsverträgen vereinbart sind. Die Rechtsbeschwerde zum BAG hat das LAG Hamm nicht zugelassen.

In dem zugrunde liegenden Fall ging es um eine arbeitsvertragliche Klausel, nach der alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, erlöschen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Entgeltabrechnung, bei der sie hätten abgerechnet werden müssen, gegenüber der anderen Partei schriftlich erhoben werden.

Das BAG ist zuletzt im Urteil vom 20.6.2013 (Az.: 8 AZR 280/12) davon ausgegangen, dass derartige Ausschlussklauseln dahingehend auszulegen seien, dass sie keine Fälle anders als das Gesetz oder unter Verstoß gegen eine gesetzliche Verbotsnorm i.S.d. § 134 BGB regeln wolle. Demgegenüber hält das LAG Hamm eine derartige Auslegung nicht für vertretbar:

- ▶ Dem Wortlaut nach erfasse eine derartig umfassend formulierte Klausel alle aus dem Arbeitsverhältnis ableitbaren Ansprüche und damit auch Ansprüche, die auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Schädigung einer der Vertragsparteien durch die andere beruhen (§ 309 Nr. 7 Bürgerliches Gesetzbuch - BGB).
- ▶ Eine gesetzeskonforme einschränkende Auslegung mit der Begründung, dass sich die Parteien gesetzeskonform verhalten wollten, sei verfehlt und würde dem Verwender Allgemeiner Geschäftsbedingungen (AGB) entgegen § 306 BGB jedes Verwendungsrisiko einer zweifelhaft formulierten Klausel nehmen, mit der er einseitig versucht, am Rande des Gesetzes seine Interessen durchzusetzen.

Daher hält das LAG Hamm – in Fortführung seiner Rechtsprechung (vgl. LAG Hamm v. 25.9.2012 – 14 Sa 280/12; LAG Hamm v. 11.10.2011 – 14 Sa 543/11) – derartige Ausschlussklauseln für insgesamt unwirksam. Die Unwirksamkeit ergebe sich aus Verstößen gegen §§ 202 Abs. 1, 134 BGB und §§ 307 Abs. 1 S. 1, 202 Abs. 1 BGB, weil die umfassende Ausschlussklausel auch Ansprüche aus der Haftung wegen Vorsatzes umfasse, sowie dem Verstoß gegen § 309 Nr. 7 BGB. Da § 306 BGB in Fällen derartiger Verstöße eine Teilnichtigkeit ausschließe und im Rahmen der AGB-Kontrolle nach §§ 306 ff. BGB das Verbot gelte, die Klausel in dem gerade noch zulässigen Umfang aufrecht zu erhalten (sog. Verbot der geltungserhaltenden Reduktion), sei die Klausel somit insgesamt unwirksam.

Selbst bei einer Auslegung im Sinne des BAG geht das LAG Hamm von einem Verstoß gegen das Transparenzgebot (§ 307 BGB) aus, der zur Unwirksamkeit der Klausel führe. Denn sie sei auch im Hinblick auf die Ausdehnung des Haftungsausschlusses auf gesetzliche Vertreter und Erfüllungsgehilfen des Arbeitgebers, die § 309 Nr. 7 BGB eigentlich einschränkt, für den nicht rechtskundigen Arbeitnehmer nicht transparent.

Die Entscheidung macht deutlich, dass das Ziel der Rechtssicherheit mit Blick auf Ausschlussfristen noch in weiter Ferne liegt. Die Arbeitsvertragsgestaltung bleibt etwas für Spezialisten. Denn auch wenn ein Umschwung der Rechtsprechung des BAG nicht zwingend zu erwarten ist, sollten Arbeitgeber bei der Gestaltung von Ausschlussklauseln in Arbeitsverträgen der Rechtsprechung des LAG Hamm Rechnung tragen und darin zum Ausdruck bringen, dass die Haftung für Vorsatz sowie für

Schäden, die auf der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit oder auf grober Fahrlässigkeit beruhen, nicht von dem Ausschluss umfasst werden. Mit Wirkung ab dem 1.1.2015 sollte zudem klargestellt werden, dass die Klausel den gesetzlichen Mindestlohn nicht umfasst. Denn bereits die Kosten und der Aufwand, der mit etwaigen Prozessen verbunden ist, lässt sich auf diese Weise leicht vermeiden.

Zur Practice Group: [Arbeitsrecht](#)

www.noerr.com twitter.com/NoerrLLP xing.com/companies/NoerrLLP