

PA – Praxiswissen Arbeitsrecht

Liebe Leserinnen und Leser,

diese PA 11/2011 ist ganz gewidmet einer Entscheidung des LAG Hamm, in der von der bisherigen Rechtsprechung des BAG bezüglich der Wirksamkeit von Ausschlussfristen abgewichen wird, was bei Altverträgen zum Problem werden kann, da dann die gesetzlichen Verjährungsfristen gelten.

Wie stets wünsche ich Ihnen eine informative Lektüre,

Ihr Stefan von Zdurowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht.

Unwirksame Ausschlussfrist

LAG Hamm, Urteil vom 11.10.2011 (14 Sa 543/11), Revision zugelassen, nicht rechtskräftig

Das Landesarbeitsgericht Hamm hat ein nicht nur mit 330 Absätzen hinsichtlich des Umfangs bemerkenswertes Urteil erlassen, es hat sich neben der Anwendung und Weiterentwicklung von Grundsätzen, welches das Bundesarbeitsgericht aufgestellt hat, in einer entscheidungserheblichen Frage auch gegen die bisherige Rechtsprechung des BAG sowie der Landesarbeitsgerichte gewandt.

In dem Fall ging es um einen Fußballtrainer eines Drittligen, der neben der monatlichen Grundvergütung und einem Dienstwagen auch eine Prämie für jeden Meisterschaftspunkt erhielt, der während der Zugehörigkeit zur 2. Fußball-Bundesliga erzielt wurde, außerdem war eine Prämie für den Aufstieg in die 2. Fußball-Bundesliga vorgesehen. Der Trainer war zum Saisonende 2008/2009 freigestellt worden und der Vertrag war befristet auf eine Zeit bis kurz nach dem Ende der nächsten Saison 2009/2010. Nach der Freistellung zum Ende der neuen Saison, also noch zur Vertragslaufzeit, stieg der Verein in die 2. Liga auf. Der Vertrag sah vor, dass während einer Freistellung nur noch die Grundvergütung zu zahlen war, außerdem musste das Dienstfahrzeug zurückgegeben werden. Schließlich sah der Arbeitsvertrag folgende Ausschlussklausel vor:

"Die beiderseitigen Ansprüche aus diesem Vertrag sind von den Vertragsparteien innerhalb von 4 Monaten nach Fälligkeit, im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedoch innerhalb von drei Monaten nach Beendigung schriftlich geltend zu machen. Erfolgt die Geltendmachung nicht rechtzeitig, sind die Ansprüche erloschen."

Der Trainer hatte nun unter anderem die Prämien sowie Schadensersatz für den Entzug des Dienstwagens geltend gemacht, insgesamt 140.000 EUR. Das Arbeitsgericht Paderborn hatte bereits festgestellt, dass der vereinbarte Wegfall der Vergütungsbestandteile unwirksam war, hatte jedoch die Klage wegen des Verfalls aufgrund der

Ausschlussklausel überwiegend in Höhe von rund 100.000 EUR abgewiesen.

Das LAG Hamm hat der Klage nun in Höhe von 130.000 EUR stattgegeben. Es hat ausgeführt, dass der Entzug der Vergütungsbestandteile unwirksam war, weil diese mehr als 25% der Gesamtvergütung ausgemacht haben und der Wegfall bei einer Freistellung auch ohne Sachgrund erfolgen soll, was der Rechtsprechung des BAG entspricht. Auch der Entzug des Dienstwagens ohne sachlichen Grund im Falle einer Freistellung ist danach unwirksam. Ob eine einseitige Freistellung im Arbeitsvertrag überhaupt vereinbart werden kann, scheint das LAG Hamm durchaus kritisch zu sehen, konnte die Frage letztlich jedoch offen lassen, weil es hierauf entscheidend nicht mehr ankam.

Neu ist, dass das LAG Hamm die Ausschlussklausel insgesamt gekippt hat. Die Begründung hierfür ist, dass von der Klausel auch die Haftung wegen Vorsatzes oder grober Fahrlässigkeit sowie für Schäden, die auf der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit beruhen, erfasst wird. Dies würde in der Tat einen Verstoß gegen § 202 Abs. 1 BGB darstellen, der lautet:

"Die Verjährung kann bei Haftung wegen Vorsatzes nicht im Voraus durch Rechtsgeschäft erleichtert werden."

In § 309 Nr. 7 BGB ist bestimmt:

"Auch soweit eine Abweichung von den gesetzlichen Vorschriften zulässig ist, ist in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam ..."

7. (Haftungsausschluss bei Verletzung von Leben, Körper, Gesundheit und bei grobem Verschulden)

a) (Verletzung von Leben, Körper, Gesundheit)

ein Ausschluss oder eine Begrenzung der Haftung für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, die auf einer fahrlässigen Pflichtverletzung des Verwenders oder einer vorsätzlichen oder fahrlässigen Pflichtverletzung eines ge-

setzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen des Verwenders beruhen;

b) (Grobes Verschulden)

ein Ausschluss oder eine Begrenzung der Haftung für sonstige Schäden, die auf einer grob fahrlässigen Pflichtverletzung des Verwenders oder auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen des Verwenders beruhen; ..."

Nun hat das BAG bislang (BAG, 25.05.2005 -5 AZR 572/04- = NZA 2005, 1111; BAG, 28.09.2005 -5 AZR 52/05- = NZA 2006, 149) angenommen, dass diese Klauseln nur insoweit teilnichtig im Sinne des § 139 BGB seien, als solche Ansprüche wegen Vorsatzes gemäß § 202 Abs. 1 BGB betroffen sind, weil eine solche Klausel hinsichtlich der Art der erfassten Ansprüche ohne weiteres teilbar sei; eine geltungserhaltende Reduktion stelle dies nicht dar. Die Klauseln blieben daher wirksam und konnten mit Ausnahme der Haftung wegen Vorsatzes alle anderen Ansprüche gleichwohl noch erfassen. Aus den gleichen Gründen nahm das BAG an, dass auch die in § 309 Nr. 7 BGB verbotenen Haftungsbeschränkungen nicht vorliegen, sondern solche Ansprüche von der Ausschlussfrist nicht erfasst werden.

Es bleibt zwar abzuwarten, wie sich das BAG positionieren wird – sofern eine wirksame Revision überhaupt eingelegt wird. Diese Entscheidung könnte aber eine ganz erhebliche Bedeutung gewinnen, da aufgrund der bisherigen Rechtsprechung in entsprechenden Klauseln meist nicht die Mühe gemacht wurde, die in §§ 202 Abs. 1, 309 Nr. 7 BGB aufgeführten Beschränkungen nachzuziehen. Im Ergebnis könnte sich eine Vielzahl von Ausschlussklauseln in Arbeitsverträgen als unwirksam herausstellen – mit den entsprechenden Folgen. Arbeitnehmer könnte eigentlich längst verfallene Ansprüche innerhalb der gesetzlichen regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren wieder aufgreifen.

HINWEIS: Eine wirksame Klausel über Ausschlussfristen im Sinne des LAG Hamm würde wohl nachfolgendes Klauselbeispiel mit dem Zusatz im dritten Absatz darstellen:

Ausschlussfristen

(1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis mit Ausnahme der in Absatz 3 genannten verfallen drei Monate nach deren Fälligkeit, wenn sie nicht bis dahin schriftlich gegenüber dem anderen Vertragsteil geltend gemacht werden.

(2) Weist der andere Vertragsteil die Ansprüche zurück, leistet nicht oder reagiert nicht auf die Geltendmachung nach Absatz 1, verfallen diese Ansprüche, wenn sie nicht innerhalb einer weiteren Frist von drei Monaten durch Klage geltend gemacht werden.

²Die Parteien vereinbarten, dass die bloße Erhebung einer Kündigungsschutzklage diese zweite Stufe der Ausschlussfrist nicht wahr.

(3) Die Ausschlussfristen gelten nicht für die Haftung wegen Vorsatzes oder grober Fahrlässigkeit sowie für Schäden, die auf der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit beruhen; hier gelten die gesetzlichen Verjährungsfristen.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zdurowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
SSP Schiessl Rechtsanwälte
Leibnizstrasse 53
10629 Berlin-Charlottenburg
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de
info@praxiswissen-arbeitsrecht.de