

# PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

willkommen zu einer sommerlichen Ausgabe der PA, in der ich Ihnen zwei Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vorstelle, mit denen jeweils eine landesarbeitsgerichtliche Rechtsprechung wieder gerade gerückt wird.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

## 1 Vertragliche Ausschlussklausel muss keine Einschränkung wegen Vorsatzes aufweisen

(im Anschluss an PA 11/2011)

BAG, Urteil vom 20.06.2013 (8 AZR 280/12), Pressemitteilung Nr. 42/13

Die PA 11/2011 war ganz einem Urteil des LAG Hamm gewidmet, mit dem eine Abweichung von der ständigen Rechtsprechung des BAG vollzogen worden war. Demnach sollten Ausschlussklauseln insgesamt unwirksam sein, wenn diese nicht die Haftung wegen Vorsatzes und grober Fahrlässigkeit sowie bei Verletzung des Lebens, Körpers und der Gesundheit ausdrücklich ausnehmen. Am Ende der PA war ein Klauseltipp für eine vertragliche Ausschlussklausel enthalten, die in künftigen Arbeitsverträgen sicherheitshalber verwendet werden sollte.

Das BAG sieht die Sache nun etwas anders. Allerdings bezieht sich die Entscheidung des BAG weder konkret auf die Entscheidung des LAG Hamm, sondern auf ein Urteil des LAG Köln

aus 2012. Darüber hinaus beschäftigt sich das BAG hier nur partiell mit der Frage des Vorsatzes, so dass weiterhin offen bleibt, ob es die Rechtsprechungsänderung des LAG Hamm bezüglich der übrigen Punkte mitvollzieht. Man wird jedoch zumindest davon ausgehen können, dass eine Einschränkung bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit keinen Unwirksamkeitsgrund darstellt. Und die Formulierung des BAG jedenfalls in der Pressemitteilung lässt erahnen, dass es auch im Übrigen die Auffassung des LAG Hamm nicht teilt. Das BAG führt in der Pressemitteilung auszugsweise aus:

*"Eine zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages vereinbarte Ausschlussfrist ist regelmäßig dahin auszulegen, dass sie nur die von den*

*Parteien für regelungsbedürftig gehaltenen Fälle erfassen soll. Eine Anwendung auch für die Fälle, die durch gesetzliche Verbote oder Gebote geregelt sind, ist dagegen regelmäßig gerade nicht gewollt. ... Bei dieser klaren Gesetzeslage ist ohne besondere Anzeichen regelmäßig davon auszugehen, dass die Parteien des Arbeitsvertrages mit der Ausschlussklausel nicht auch Fragen der Vorsatzhaftung regeln wollten. ..."*

Gleichwohl empfehle ich sicherheitshalber bei neuen Verträgen weiterhin die Verwendung meines nochmals abgedruckten Klauselvorschlages aus der PA 11/2011. Im Falle von Problemen bei laufenden Arbeitsverträgen würden allerdings wohl auch "alte" Klauseln noch wirksam sein.

### 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. <sup>2</sup>Die Parteien vereinbaren, 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.

## 2 Die Kündigungsfrist muss nur unschwer ermittelbar sein ("zum nächstmöglichen Zeitpunkt")

(im Anschluss an PA 10/2010, Entscheidung 1)

BAG, Urteil vom 20.06.2013 (6 AZR 805/11), Pressemitteilung Nr. 41/13

Gerne wird in Kündigungen die Formulierung "zum ..., hilfsweise zum nächst zulässigen Termin" in allen möglichen Ausgestaltungen verwendet. In der Regel enthält eine solche Kündigung ein Enddatum, der Arbeitgeber will aber sicherstellen, dass die Kündigung auch dann wirkt, wenn er sich bei der Berechnung der Kündigungsfrist vertan hat. Meist ist dies für den Arbeitgeber aber gar nicht notwendig, weil eine Kündigung mit falscher Frist entweder zu dieser falschen – zu kurzen – Frist wirkt, oder im Wege der Auslegung in eine Kündigung mit zulässiger Frist umgedeutet wird. Hierzu wird auf die Entscheidung 1 der PA 10/2010 hingewiesen, wonach ein Arbeitnehmer eine Kündigung mit zu kurzer Frist innerhalb der Dreiwochenfrist mit einer Kündigungsschutzklage angreifen muss, wenn sich nicht im Wege der Auslegung ermitteln lässt, dass der Arbeitgeber eigentlich die richtige

Kündigungsfrist einhalten wollte – was mit der oben genannten Formulierung erreicht wird.

Das BAG musste sich nun mit der Frage beschäftigen, wie eine Kündigung zu verstehen ist, die kein Enddatum aufweist, sondern nur die Formulierung "zum nächstmöglichen Zeitpunkt". Das LAG Hamm hatte diese Kündigung wie zuvor das Arbeitsgericht in erster Instanz für unwirksam, weil zu unbestimmt gehalten. Das BAG ist dem nun entgegengetreten und führt dazu in der Pressemitteilung auszugsweise aus:

*"Eine Kündigung muss bestimmt und unmissverständlich erklärt werden. Der Empfänger einer ordentlichen Kündigungserklärung muss erkennen können, wann das Arbeitsverhältnis enden soll. Regelmäßig genügt hierfür die Angabe des Kündigungstermins oder der Kündigungsfrist. Ausreichend*

*ist aber auch ein Hinweis auf die maßgeblichen gesetzlichen Fristenregelungen, wenn der Erklärungsempfänger hierdurch unschwer ermitteln kann, zu welchem Termin das Arbeitsverhältnis enden soll. ..."*

Zu beachten ist demnach, dass die Kündigung zumindest einen Hinweis auf die einschlägige gesetzliche und/oder (tarif-)vertragliche Bestimmung enthalten muss, damit dem Arbeitnehmer die Berechnung überhaupt möglich ist.

### IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:  
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Ludwigkirchplatz 2  
10719 Berlin-Wilmersdorf  
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de