

## **Arbeitsvertragliche Verfallklauseln – Änderung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts**

Verfallklauseln (auch Ausschlussfristen genannt) sind beliebter (und u.E. wichtiger) Inhalt von Arbeitsverträgen. Klauseln in Arbeitsverträgen unterliegen, auch wenn sie nur ein einziges Mal verwendet werden (sog. Einmalbedingungen), so gut wie immer der AGB-Kontrolle. Ausnahme: Die betreffende Klausel ist individuell ausgehandelt.

Bislang hat das Bundesarbeitsgericht Vertragsklauseln, die nur in außergewöhnlichen, von den Vertragspartnern bei Vertragsabschluss nicht für regelungsbedürftig gehalten Fällen gegen das Gesetz verstoßen, als wirksam angesehen, da eine am Sinn und Zweck solcher Klauseln orientierte Auslegung ergebe, dass derartige Ausnahmefälle von der Klausel gar nicht erfasst werden sollen. An dieser Rechtsprechung hält das Bundesarbeitsgericht, resp. dessen 8. Senat, allerdings nicht weiter fest.

Um was ging es? Bei der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 26.11.2020 (Az.: 8 AZR 58/20) zugrundeliegenden Auseinandersetzung machte der Arbeitgeber gegen eine Arbeitnehmerin Schadensersatzansprüche aufgrund vorsätzlich begangener Schädigungshandlungen geltend; und der Arbeitsvertrag enthielt eine (von der Arbeitnehmerin den Ansprüchen entgegengehaltene) Verfallklausel folgenden Inhalts:

*„Alle Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, sind binnen einer Ausschlussfrist von zwei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen und im Fall der Ablehnung durch die Gegenpartei binnen einer Ausschlussfrist von einem Monat einzuklagen.“*

Die Klausel umfasste also ihrem Wortlaut nach alle Ansprüche, mithin auch solche aus vorsätzlich begangenen Handlungen. Das Landesarbeitsgericht meinte dazu in II. Instanz jedoch unter Berufung auf frühere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, die Klausel sei so auszulegen, dass Ansprüche aus vorsätzlich begangenen Handlungen von ihr nicht umfasst seien, mithin die Schadensersatzansprüche nicht verfallen seien.

Das Bundesarbeitsgericht urteilte im Revisionsverfahren, dass das *Ergebnis* des Landesarbeitsgerichts zwar zutreffend sei, allerdings mit völlig abweichender *Begründung* und insoweit unter ausdrücklicher Änderung seiner Rechtsprechung:

Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts kann die Verfallklausel gerade nicht dahingehend ausgelegt werden, dass Schadensersatzansprüche wegen vorsätzlicher Vertragsverletzung und vorsätzlicher unerlaubter Handlung nicht erfasst werden sollten. Vielmehr umfasst die Klausel auch solche Ansprüche. Und hier kommt § 202 Abs. 1 BGB ins Spiel: Diese Vorschrift regelt, dass die Verjährung bei Haftung wegen Vorsatzes nicht im Voraus durch Rechtsgeschäft erleichtert werden kann – und Ausschlussklauseln sind nichts anderes als verjährungserleichternde Vereinbarungen. Somit verstößt die Klausel gegen das gesetzliche Verbot des § 202 Abs. 1 BGB; und der Verstoß führt nach § 134 BGB zur Nichtigkeit der Klausel.

Wichtig zu wissen ist folgende Differenzierung: Ist eine Klausel „nur“ ein Verstoß gegen AGB-Recht (z.B. gegen das Verbot der unangemessenen Benachteiligung nach § 307 Abs. 1 BGB), kann sich nur der „Klauselgegner“ – also nur der Arbeitnehmer – auf die **AGB-Widrigkeit** der Klausel berufen, nicht aber der Arbeitgeber als Klauselverwender. Stünde hier also ein reiner AGB-Verstoß inmitten, könnte die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber die rechtswidrige Klausel dennoch entgegenhalten. Anders als bei einer reinen AGB-Widrigkeit führt jedoch die **Nichtigkeit einer Klausel** nach § 134 BGB (wie hier) dazu, dass sich auch der Klauselverwender (also in unserem Fall der Arbeitgeber) auf die Nichtigkeit/Unwirksamkeit der Klausel berufen kann.

Konsequenz: Und wieder folgt die Empfehlung, Klauseln in Arbeitsverträgen – und gerade auch die manchmal besonders wichtigen Verfalls klauseln – besonders sorgfältig und klar zu formulieren. Andererseits bietet die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aber in manchem Einzelfall auch die Chance, dass der Arbeitgeber sich auf die Unwirksamkeit einer Klausel berufen kann.



**Tobias Schwartz**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
u. Handels- u. Gesellschaftsrecht

tobias.schwartz@lkc.de  
Telefon: 089 2324169-0

**Herausgeber: LKC Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, Possartstraße 21, 81679 München**

Der Inhalt dieser Mandanteninformation dient nur der allgemeinen Information. Er stellt keine anwaltliche Beratung juristischer, steuerlicher oder anderer Art dar und soll auch nicht als solche verwendet werden. Alle Informationen und Angaben in diesem Newsletter haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Wir übernehmen insbesondere keine Haftung für Handlungen, die auf Grundlage dieser Angaben unternommen werden.

Wir bitten Sie, sich für eine verbindliche Beratung bei Bedarf direkt mit uns in Verbindung zu setzen.