



Vorsatzhaftung nicht durch vertragliche Verfallklausel ausgeschlossen

Vorsatzhaftung nicht durch vertragliche Verfallklausel ausgeschlossen

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater, Köln, Berlin, Bonn, Bremen, Düsseldorf, Essen, Frankfurt, Hamburg, Hannover, München, Nürnberg und Stuttgart www.grprainer.com führen aus: Mit Urteil vom 20.06.2013 (Az.: 8 AZR 280/12) entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) wohl, dass eine von den Arbeitsparteien im Arbeitsvertrag geregelte Verfallsklausel nur diejenigen Fälle erfassen soll, die nicht bereits gesetzlich geregelt sind, sodass zum Beispiel die Vorsatzhaftung von einer derartigen Klausel gerade nicht erfasst sei.

Vorliegend vereinbarten die Parteien im Rahmen des auf ein Jahr geschlossenen Arbeitsvertrages, dass eine beiderseitige Geltendmachung von Ansprüchen aus und im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis nur innerhalb von drei Monaten ab Fälligkeit schriftlich möglich sei. Andernfalls sollten etwaige Ansprüche verfallen.

Wohl aufgrund längerfristiger Krankheit und durch bedingte Arbeitsunfähigkeit der Klägerin wurde das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien dann im Einvernehmen beendet. Kurz darauf erklärte die Klägerin ihrer ehemaligen Arbeitgeberin gegenüber scheinbar, sie hätte Anzeige wegen Belästigung und Beleidigung erstattet. Drei Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses reichte sie wohl außerdem eine Klage auf Schmerzensgeld beim Arbeitsgericht ein.

Die Klage blieb in den Vorinstanzen erfolglos. Das BAG führt aus, dass die Parteien die Vorsatzhaftung oder deren Verjährung aufgrund der eindeutigen gesetzlichen Regelungen nicht wirksam durch arbeitsvertragliche Vereinbarungen regeln könnten. Vor allem ging es auch davon aus, dass dies von den Parteien auch aufgrund dessen und mangels besonderer Anhaltspunkte die dafür sprächen, nicht gewollt sein könne. Weiter führte das BAG aus, dass eine solche Klausel ohnehin nicht wirksam wäre.

Das BAG wies die Klage zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landgericht zurück, welches sich wohl nun damit zu befassen hat, ob eine vorsätzliche Handlung der Arbeitgeberin und ihrer Erfüllungsgehilfen den geltend gemachten Anspruch auf Schmerzensgeld begründet.

Bei Fragen zu Arbeitsverträgen, Abmahnungen und Kündigungen sollte ein im Arbeitsrecht tätiger Anwalt aufgesucht werden, der eine rechtliche Prüfung durchführen kann. Besonders wichtig ist im Arbeitsrecht die Einhaltung von Fristen, da diese oftmals ein schnelles Handeln der Parteien notwendig machen und mögliche Ansprüche nach Fristablauf nicht mehr durchsetzbar sind. Ein Anwalt kann dabei helfen, Ansprüche durchzusetzen und bei arbeitsrechtlichen Problemen zur Seite stehen.

<http://www.grprainer.com/Arbeitsrecht-Arbeitsvertrag.html>

Pressekontakt

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater

Herr M Rainer
Hohenzollernring 21-23
50672 Köln

grprainer.com
presse@grprainer.com

Firmenkontakt

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater

Herr M Rainer
Hohenzollernring 21-23
50672 Köln

grprainer.com
presse@grprainer.com

GRP Rainer Rechtsanwälte Steuerberater www.grprainer.com ist eine überregionale, wirtschaftsrechtlich ausgerichtete Sozietät. An den Standorten Köln, Berlin, Bonn, Bremen, Düsseldorf, Essen, Frankfurt, Hamburg, Hannover, München, Nürnberg, Stuttgart und London berät die Kanzlei im Kapitalmarktrecht, Bankrecht und Gesellschaftsrecht. Zu den Mandanten gehören Unternehmen aus Industrie und Wirtschaft, Verbände, Freiberufler und Privatpersonen.

Anlage: Bild



RAINER

RECHTSANWÄLTE
STEUERBERATER

www.grprainer.com