

4 Sa 571/19  
16 Ca 887/19  
Arbeitsgericht Düsseldorf

**Beglaubigte Abschrift**



Verkündet am 24.06.2020

Gollin-Neuhaus  
Regierungsbeschäftigte  
als Urkundsbeamtin der Ge-  
schäftsstelle

**LANDEsarbeitsgericht DÜSSELDORF  
IM NAMEN DES VOLKES**

**URTEIL**

In dem Rechtsstreit

X. S., U.Alee 15, E.

**Kläger und Berufungskläger**

**Prozessbevollmächtigte**

Rechtsanwälte i. und partner, V. straße 60, C.

**g e g e n**

U. international logistic networks GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer W. T.,  
H.Alee 115, E.

**Beklagte und Berufungsbeklagte**

**Prozessbevollmächtigte**

Rechtsanwälte Prof. Dr. T. u.a., C.T. allee 119, E.

hat die 4. Kammer des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf  
auf die mündliche Verhandlung vom 24.06.2020  
durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Quecke als Vorsitzenden  
und die ehrenamtliche Richterin Friedl  
und die ehrenamtliche Richterin Wild

für Recht erkannt:

**Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf  
vom 23.07.2019 – 16 Ca 887/19 – wird zurückgewiesen.**

**Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt der Kläger.**

**Die Revision wird zugelassen.**

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten über die Abgeltung von Urlaubsansprüchen aus dem Jahr 2017.

Der Kläger war vom 01.12.2011 bis zum 31.10.2017 bei dem beklagten Logistikunternehmen als Niederlassungsleiter zu einem Bruttomonatsgehalt iHv zuletzt 5.900,-- EUR beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund außerordentlicher Kündigung des Klägers.

Dem Arbeitsverhältnis lag der Arbeitsvertrag vom 14.11.2013 (Bl. 13 ff. GA) zugrunde. Gemäß § 6 des Vertrages standen dem Kläger neben dem gesetzlichen Urlaub von 20 Arbeitstagen im Kalenderjahr weitere 10 Arbeitstage „vertraglicher“ Urlaub zu. Weiter heißt es in dem Vertrag:

#### **„§ 12 Verfall-/Ausschlussfristen**

Die Vertragsparteien müssen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend machen und im Fall der Ablehnung durch die Gegenseite innerhalb von weiteren drei Monaten einklagen.

Andernfalls erlöschen sie. Für Ansprüche aus unerlaubter Handlung verbleibt es bei der gesetzlichen Regelung.“

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31.10.2017 standen dem Kläger noch 25 nicht genommene Urlaubstage aus dem Jahr 2017 zu. Diese waren in seiner Gehaltsabrechnung nicht ausgewiesen. Mit Schreiben vom 21.12.2018 forderte der Kläger die Beklagte zur Abgeltung des Anspruchs auf (Bl. 190-193 GA). Mit Schreiben vom 02.01.2019 wies die Beklagte die Ansprüche als verfallen zurück (Bl. 19 f. GA).

Mit seiner am 18.02.2019 bei dem Arbeitsgericht Düsseldorf eingegangenen Klage verlangt der Kläger die Abgeltung des Urlaubs aus 2017 in rechnerisch unstreitiger Höhe von 6.807,69 €. Er hat gemeint, der Anspruch sei nicht verfallen. Die Verfallklausel sei aus mehreren Gründen unwirksam. So nehme sie weder Ansprüche aus Haftung wegen Vorsatzes (§ 202 BGB) noch Ansprüche aus Haftung für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit (§ 309 Nr. 7 lit. a BGB) von ihrer Geltung aus. Die Herausnahme deliktischer Ansprüche genüge insoweit nicht. Ferner umfasse die Klausel unverzichtbare Ansprüche auf Mindestlohn. Schließlich unterlägen Urlaubsansprüche nicht arbeitsvertraglichen Verfallfristen; dies müsse nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs auch für Ansprüche auf Urlaubsabgeltung gelten, insbesondere wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht

durch angemessene Aufklärung tatsächlich in die Lage versetzt hatte, den Urlaub zu nehmen.

Die Beklagte hat sich demgegenüber auf den Verfall der Ansprüche gemäß § 12 des Arbeitsvertrages berufen und die Auffassung vertreten, die Klausel sei wirksam.

Das Arbeitsgericht hat mit Urteil vom 23.07.2019, auf dessen Tatbestand und Entscheidungsgründe Bezug genommen wird, die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt, der Anspruch sei gemäß § 12 des Arbeitsvertrags verfallen. Die Verfallklausel sei nicht wegen Verstoßes gegen § 309 Nr. 7 lit. a BGB unwirksam, da dem eine angemessene Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten gemäß § 310 Abs. 4 Satz 2 Hs. 1 BGB entgegenstünde. Auch sei die Klausel nicht gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 u. 2 BGB deshalb intransparent, weil sie – insoweit unwirksam – Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn umfasse; dies sei bei einem sog. Altvertrag aus der Zeit vor Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes im Jahre 2014 hinzunehmen. Schließlich stehe einem Verfall von Urlaubsabgeltungsansprüchen nicht entgegen, dass nach der Rechtsprechung des EuGH im laufenden Arbeitsverhältnis Urlaubsansprüche idR nicht verloren gehen, wenn der Arbeitnehmer nicht zuvor durch angemessene Aufklärung tatsächlich in die Lage versetzt wurde, den Urlaub zu nehmen. Anderenfalls ließe sich der Zweck von Verfallklauseln, Rechtsfrieden zu schaffen, nicht verwirklichen.

Gegen das am 09.08.2019 zugestellte Urteil wendet sich der Kläger mit seiner am 09.09.2019 beim Landesarbeitsgericht eingelegten und am 11.11.2019 innerhalb der verlängerten Frist begründeten Berufung. Er wiederholt und vertieft eingehend seine Rechtsauffassung zur Unwirksamkeit der Verfallklausel und zu ihrer Nichtanwendbarkeit auf Urlaubsabgeltungsansprüche.

Der Kläger beantragt,

**das Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 23.07.2019 – 16 Ca 887/19 „aufzuheben“ und**

- 1. die Beklagte zu verurteilen, an ihn 6.807,69 EUR brutto Urlaubsabgeltung für den für das Jahr 2017 nicht genommenen Urlaub zu zahlen,**
- 2. hilfsweise: die Beklagte zu verurteilen, an ihn die Urlaubsabgeltung für den für das Jahr 2017 nicht genommenen Urlaub zu zahlen.**

Die Beklagte verteidigt das arbeitsgerichtliche Urteil unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vorbringens und beantragt,

**die Berufung zurückzuweisen.**

### **Entscheidungsgründe:**

Die zulässige, insbesondere hinreichend gemäß § 64 Abs. 6 ArbGG iVm. § 520 Abs. 2 Nrn. 2 und 3 ZPO begründete Berufung des Klägers hat keinen Erfolg. Im Ergebnis zu Recht hat das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen. Der Anspruch des Klägers auf Abgeltung von unbestritten noch offenen 25 Urlaubstagen aus dem Jahr 2017 gemäß § 7 Abs. 4 BurlG iVm. § 6 des Arbeitsvertrags in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 6.807,69 € ist durch Verfall gemäß § 12 des Arbeitsvertrags erloschen. Der unbezifferte Hilfsantrag auf Zahlung ist bereits unzulässig.

**I.** Die Voraussetzungen des § 12 Abs. 2 Satz 1 des Arbeitsvertrages für das Erlöschen des Anspruchs sind grundsätzlich erfüllt.

**1.** Zu den von § 12 erfassten „Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis“ gehören auch Ansprüche auf Abgeltung von Urlaubsansprüchen.

**a.** Finden sich in einer Verfallklausel keine sachlichen Einschränkungen, so fallen unter den Begriff der „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“ alle gesetzlichen, tariflichen und vertraglichen Ansprüche, die Arbeitsvertragsparteien aufgrund ihrer durch den Arbeitsvertrag begründeten Rechtsstellung gegeneinander haben. Vom Anwendungsbereich der Klausel erfasst ist demnach auch der Anspruch auf Urlaubsabgeltung gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG (BAG 18.09.2018 – 9 AZR 162/18, Rn. 29, juris mwN). Soweit § 12 des Arbeitsvertrags Ansprüche aus unerlaubter Handlung von der Verfallsregelung ausnimmt, sind davon die hier streitigen Abgeltungsansprüche nicht betroffen.

**b.** Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung kann als reiner Geldanspruch allgemeinen arbeits- oder tarifvertraglichen Ausschlussfristen unterliegen. Dem steht weder der unabdingbare Schutz des gesetzlichen Mindesturlaubs nach §§ 1, 3 Abs. 1, § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG noch die vom Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) vorgenommene und für die nationalen Gerichte nach Art. 267 AEUV verbindliche Auslegung der Richtlinie 2003/88/EG entgegen (BAG 22.10.2019 – 9 AZR 532/18, Rn. 10 mwN).

Entgegen der Auffassung des Klägers gilt dies auch dann, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber nicht durch angemessene Aufklärung tatsächlich in die Lage versetzt worden war, seinen Urlaubsanspruch gemäß dem BUrlG und der Richtlinie 2003/88/EG wahrzunehmen. Nach der Rechtsprechung des EuGH verliert ein Arbeitnehmer zwar in diesem Fall „am Ende des Bezugszeitraums die ihm gemäß diesen Bestimmungen für den Bezugszeitraum zustehenden Urlaubstage und entsprechend seinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen Urlaub“ nicht (EuGH 06.11.2018 – C-684/16 – [Max-Plank-Gesellschaft], Tenor zu 1), juris). Eine „in diesem Sinne europarechtswidrige nationale Regelung“ ist von den nationalen Gerichten unangewendet zu lassen (EuGH 06.11.2018 aaO, Tenor zu 2), juris).

Diese Rechtsprechung betrifft aber allein die Frage des urlaubsrechtlichen Verfalls von Urlaubsansprüchen („am Ende des Bezugszeitraums“) und ist für den hier fraglichen Verfall eines Urlaubsabgeltungsanspruchs aufgrund allgemeiner vertraglicher oder tarifvertraglicher Verfallfristen nicht einschlägig. Die abzugeltenden Urlaubsansprüche des Klägers stammen im Übrigen aus dem Jahr 2017 und unterlagen deshalb bei seinem Ausscheiden am 31.10.2017 nicht dem urlaubsrechtlichen Verfallregime aus § 7 Abs. 3 BUrlG und Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG. Selbst wenn dies aber – wie etwa bei älteren Urlaubsansprüchen – der Fall gewesen wäre und die Urlaubsansprüche mangels angemessener Aufklärung des Arbeitgebers nach der Rechtsprechung des EuGH nicht gemäß § 7 Abs. 3 BUrlG bzw. Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG verfallen wären, unterlägen sie doch als Abgeltungsansprüche im selben Maße wie andere Ansprüche auch den allgemeinen vertraglichen oder tarifvertraglichen Verfallfristen und müssten insoweit rechtzeitig geltend gemacht werden.

**2.** Der Klageanspruch war zwischen den Parteien nicht zuvor streitlos gestellt. Insbesondere findet sich in der Gehaltsabrechnung des Klägers keine Angabe über offene Urlaubsansprüche. Deshalb bedurfte es grundsätzlich seiner Geltendmachung zur Verhinderung des Verfalls (BAG 28.07.2010 – 5 AZR 521/09, juris Rn. 18).

**3.** Der Kläger hat den Klageanspruch auf der ersten Stufe nicht innerhalb der dreimonatigen Frist aus § 12 Abs. 1 des Arbeitsvertrags schriftlich geltend gemacht.

Der Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Mindesturlaubs gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG entsteht und wird fällig mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses (BAG 08.04.2014 - 9 AZR 550/12, NZA 2014, 852). Dies gilt hier auch für den vertraglichen Mehranspruch, der in § 6 des Arbeitsvertrags insoweit keine besondere Regelung erfahren hat. Der Abgeltungsanspruch war daher insgesamt mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31.10.2017 fällig. Die dreimonatige Verfallfrist aus § 12 des Arbeitsvertrags lief am 31.01.2018 ab. Die erstmalige Geltendmachung des Anspruchs durch den Kläger mit Schreiben vom 21.01.2019 kam demgemäß zu spät.

**II.** Die Ausschlussfristenregelung in § 12 des Arbeitsvertrags hält einer AGB-Kontrolle anhand der §§ 305 ff. BGB Stand.

**1.** Es handelt sich um eine Allgemeine Geschäftsbedingung (§ 305 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BGB). Hiervon gehen beide Parteien zu Recht aus. Der Vertrag weist außer den persönlichen Daten des Klägers keine individuellen Besonderheiten auf. Dies - wie auch das äußere Erscheinungsbild - begründet eine tatsächliche Vermutung dafür, dass es sich bei dem Arbeitsvertrag um Allgemeine Geschäftsbedingungen iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB handelt (BAG 18.09.2018 – 9 AZR 162/18, Rn. 30, juris mwN). Jedenfalls ist der Arbeitsvertrag ein Verbrauchervertrag iSv. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB (vgl. BAG aaO). Dass der Kläger auf den Inhalt des Arbeitsvertrags Einfluss nehmen konnte, hat die Beklagte nicht behauptet.

**2.** Die Verfallklausel ist Vertragsbestandteil geworden, da sie nicht überraschend oder ungewöhnlich ist iSd. § 305c BGB. Die Regelung ist durch die im Fettdruck hervorgehobene Überschrift „Verfall-/Ausschlussfristen“ für den Vertragspartner deutlich erkennbar. Die Vereinbarung zweistufiger Ausschlussfristen wie in § 12 Abs. 1 des Arbeitsvertrags entspricht verbreiteter Übung im Arbeitsleben (BAG 27.01.2016 - 5 AZR 277/14, Rn. 19, juris).

**3.** Die Verfallklausel ist nicht gemäß § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB einer Rechtskontrolle entzogen. Sie enthält eine von Rechtsvorschriften abweichende Regelung iSv. § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB. Ansprüche unterliegen nach dem Gesetz abgesehen von Verwirkung (§ 242 BGB) und Verjährung keinen der Verfallklausel vergleichbaren Beschränkungen. Die Regelung entspricht auch nicht einer tariflichen Bestimmung oder anderen Norm iSd. § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB, die auf das Arbeitsverhältnis der Parteien unmittelbar Anwendung finden kann (vgl. BAG 28.11.2007 - 5 AZR 992/06, Rn. 24, juris).

**4.** Die Verfallklausel ist nicht wegen Verstoßes gegen die Klauselverbote des § 309 Nr. 7 lit. a und b BGB unwirksam.

**a.** Die 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 gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen des Verwenders beruhen (§ 309 Nr. 7 lit. a BGB), wird durch § 12 des Arbeitsvertrags weder ausgeschlossen noch begrenzt. Denn die Klausel nimmt in Abs. 2 Satz 2 Ansprüche aus unerlaubter Handlung von ihrem Geltungsbereich aus. Eine Haftung für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit beruht stets auch auf einer unerlaubten Handlung iSd. §§ 823, 826 BGB.

Neben der Haftung aus unerlaubter Handlung schließt § 12 Abs. 2 Satz 2 des Vertrages zugleich die im Arbeitsverhältnis notwendigerweise konkurrierenden vertraglichen Ansprüche von seinem Geltungsbereich aus. Ein anderes Verständnis der Klausel scheidet aus. Denn § 12 regelt „Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“, wie Abs. 1 ausdrücklich klarstellt. Dazu gehören alle Ansprüche, welche die Arbeitsvertragsparteien aufgrund ihrer durch den Arbeitsvertrag begründeten Rechtsbeziehung gegeneinander haben. Maßgeblich ist dabei der Entstehungsbereich des Anspruchs, nicht aber die materiell-rechtliche, deliktische oder vertragliche Anspruchsgrundlage. Entscheidend ist die enge Verknüpfung eines Lebensvorgangs mit dem Arbeitsverhältnis. Insbesondere zählen zu den Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis wegen eines einheitlichen Lebensvorgangs nicht nur vertragliche Erfüllungs- und Schadensersatzansprüche, sondern auch solche aus unerlaubter Handlung (BAG 21.01.2010 – 6 AZR 556/07, Rn. 19 mwN; BAG 16.05.2007 – 8 AZR 709/06, Rn. 41, und 30.10.2008 – 8 AZR 886/07, Rn. 20 f., beide juris, beide zu einer vertraglich in Bezug genommenen tariflichen Verfallfrist; eingehend auch BAG 21.06.2012 – 8 AZR 188/11, Rn. 49, juris).

Dies bestätigt § 12 Abs. 2 Satz 2 indirekt, indem er gerade Ansprüche aus unerlaubter Handlung ausklammert. Die Ausklammerung ihrerseits umfasst aber in gleicher Weise sämtliche Ansprüche, die auf dem einheitlichen Lebensvorgang der unerlaubten Handlung beruhen, auch soweit sie als Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis zugleich – in Anspruchskonkurrenz – materiell-rechtlich auf Vertrag gestützt werden können. Bei unerlaubten Handlungen geht es um die widerrechtliche Verletzung solcher zwischenmenschlicher Rechtsbeziehungen, „die von jedermann zu beachten sind, weil sie die Grundlage des Gemeinschaftslebens bilden“ (BGH 20.03.1961 – III ZR 9/60, Rn. 12, juris). Ansprüche aus derartig qualifizierten Rechtsverletzungen will § 12 Abs. 2 Satz 2 des Arbeitsvertrages ausklammern ungeachtet ihrer materiell-rechtlichen Anspruchsgrundlage. Demgemäß ist in diesem Umfang auch die vertragliche Haftung für Erfüllungsgehilfen (§ 278 Satz 1 BGB) von der Verfallregelung ausgenommen. Wegen des grundsätzlichen Gleichlaufs von vertraglicher und deliktischer Haftung für im Arbeitsverhältnis erfolgte Schädigungen der genannten Rechtsgüter ist die Klausel in diesem Sinne auch hinreichend transparent (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB).

Auf die Frage, ob die Klausel unter angemessener Berücksichtigung der tatsächlichen und rechtlichen Besonderheiten, insbesondere der Haftung im Arbeitsverhältnis, gemäß § 310 Abs. 4 Satz 2, Halbs. 2 BGB auch ohne die Ausklammerung von Ansprüchen aus unerlaubter Handlung nicht gegen § 309 Nr. 7 lit. b BGB verstößt, kommt es damit nicht mehr an. Dies hat das Bundesarbeitsgericht allerdings für den Fall angenommen, dass eine Verfallklausel die Haftung wegen Vorsatzes ausklammerte (BAG 22.10.2019 – 9 AZR 532/18, Rn. 17, juris).

**b.** § 12 Abs. 1 des Arbeitsvertrags ist auch im Hinblick auf § 309 Nr. 7 lit. b BGB wirksam. Danach sind in Allgemeinen Geschäftsbedingungen ebenfalls unwirksam der 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.

Zunächst nimmt § 12 mit der Ausklammerung von Ansprüchen aus unerlaubter Handlung in Abs. 2 Satz 2 die Haftung für alle Schäden aus der Verletzung von besonders geschützten Rechtsgütern iSd. § 823 Abs. 1 BGB und von Schutzgesetzen iSv. § 823 Abs. 2 BGB sowie aus vorsätzlicher sittenwidriger Schädigung (§ 826 BGB) aus seinem Geltungsbereich aus. Dies erstreckt sich wiederum zugleich auf die entsprechenden konkurrierenden vertraglichen Ansprüche (vgl. oben unter II.4.a). Damit ist bereits ein ganz wesentlicher Teil des Klauselverbots aus § 309 Nr. 7 lit. b BGB von der Verfallfrist nicht betroffen.

Es verbleibt die Haftung für sonstige Schäden, die nicht auf der Verletzung von besonders geschützten Rechtsgütern iSd. § 823 Abs. 1 BGB, von Schutzgesetzen iSd. § 823 Abs. 2 BGB und nicht auf vorsätzlicher sittenwidriger Schädigung iSd. § 826 BGB beruhen. Dieser sehr begrenzte Kreis von Haftungsansprüchen wird entgegen § 309 Nr. 7 lit. b BGB von der Verfallklausel erfasst. Dies führt aber unter Berücksichtigung der

im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten (§ 310 Abs. 4 Satz 2 Hs. 1 BGB) nicht zur Unwirksamkeit der Klausel. Das Bundesarbeitsgericht hat dies zu Verfallklauseln entschieden, die jeweils die Haftung wegen Vorsatzes von ihrem Geltungsbereich ausgenommen hatten (vgl. BAG 22.10.2019 – 9 AZR 532/18, Rn. 21 ff. mwN; BAG 28.09.2017 – 8 AZR 67/15, Rn. 64 ff., juris). Es gilt nach Auffassung des erkennenden Gerichts erst Recht in dem hier gegebenen Fall, in dem zwar nicht generell die Haftung wegen Vorsatzes, aber die aus unerlaubter Handlung von der Verfallregelung ausgenommen wurde. Die verbleibenden außerdeltischen Ansprüche sind, jedenfalls soweit sie das Haftungsrisiko des Verwenders betreffen, im Arbeitsverhältnis typischerweise nicht von besonderer praktischer Bedeutung (BAG 22.10.2019 – 9 AZR 532/18, Rn. 31 ff. mwN). Dies gilt auch unter Einbeziehung einer etwaigen Vorsatzhaftung. Hinzu tritt, dass die Verfallfrist durch die Anknüpfung an die Fälligkeit des Anspruchs abgemildert wird und diese nach der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung erst dann eintritt, wenn der Schaden für den Gläubiger feststellbar ist und geltend gemacht werden kann (BAG 22.10.2019 – 9 AZR 532/18, Rn. 30 mwN; BAG 28.09.2017 – 8 AZR 67/15, Rn. 64 ff., juris). Schließlich spricht das im Arbeitsleben besonders bestehende Bedürfnis an rascher Klärung von Ansprüchen und Bereinigung offener Streitpunkte dafür, dass der verbleibenden geringfügigen Abweichung vom Klauselverbot des § 309 Nr. 7 lit. b BGB nicht eine Bedeutung zukommt, die der Klausel ihre Wirksamkeit nimmt (BAG aaO).

5. § 12 Abs. 1 des Arbeitsvertrags ist auch nicht deshalb unwirksam, weil die Klausel verlangt, Ansprüche „schriftlich“ und nicht lediglich in Textform geltend zu machen. § 309 Nr. 13 lit. b BGB gilt erst seit dem 1. Oktober 2016 und findet gemäß Art. 229 § 37 EGBGB ausdrücklich nur auf ein Schuldverhältnis Anwendung, das nach dem 30.09.2016 entstanden ist (vgl. BAG 22.10.2019 – 9 AZR 532/18, Rn. 34 mwN).

6. Ferner ist die dreimonatige Frist zur Geltendmachung nicht unangemessen kurz, § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Eine arbeitsvertragliche Ausschlussfristenregelung, die eine Geltendmachung innerhalb einer solchen Frist ab Fälligkeit verlangt, und unter den in § 12 des Arbeitsvertrags genannten Voraussetzungen fordert, den Anspruch innerhalb einer Frist von weiteren drei Monaten gerichtlich geltend zu machen, benachteiligt den Arbeitnehmer nicht unangemessen entgegen den Geboten von Treu und Glauben (vgl. grundl. BAG 28.09.2005 - 5 AZR 52/05, zu II 5 der Gründe; 25.05.2005 - 5 AZR 572/04, zu IV der Gründe, beide juris; seither st. Rspr.).

7. § 12 des Arbeitsvertrags ist schließlich auch nicht wegen eines Verstoßes gegen das Transparenzgebot nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB iVm. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam.

Das Transparenzgebot verpflichtet den Verwender von Allgemeinen Geschäftsbedingungen, die Rechte und Pflichten seines Vertragspartners klar und verständlich darzustellen. Wegen der weitreichenden Folgen von Ausschlussfristen muss aus der Verfallklausel, wenn diese dem Transparenzgebot genügen soll, ersichtlich sein, welche Rechtsfolgen der Vertragspartner des Verwenders zu gewärtigen hat und was er zu



tun hat, um deren Eintritt zu verhindern. Eine Klausel, die die Rechtslage unzutreffend oder missverständlich darstellt und auf diese Weise dem Verwender ermöglicht, begründete Ansprüche unter Hinweis auf die in der Klausel getroffene Regelung abzuwehren, und die geeignet ist, dessen Vertragspartner von der Durchsetzung bestehender Rechte abzuhalten, benachteiligt den Vertragspartner entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen (st. Rspr., vgl. BAG 24.09.2019 - 9 AZR 273/18, Rn. 42 mwN, juris). Für die Prüfung der Transparenz einer als Allgemeine Geschäftsbedingung iSv. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB vereinbarten Ausschlussfrist ist allein auf die Gesetzeslage bei Vertragsschluss abzustellen (BAG 22.10.2019 – 9 AZR 532/18, Rn. 37 mwN). Ist eine Klausel bei Vertragsschluss transparent, verliert sie ihre Wirksamkeit nicht, wenn spätere Gesetzesänderungen zu ihrer Intransparenz führen (BAG aaO mwN).

In Anwendung dessen ist die Verfallklausel nicht intransparent.

**a.** Die Regelung der ersten Stufe der Ausschlussfrist in § 12 des Arbeitsvertrags ist nach ihrem Wortlaut für sich betrachtet hinreichend klar. Sie erfasst Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, weist ausdrücklich auf den drohenden Verlust solcher Ansprüche bei Nichteinhaltung der Fristen hin und verdeutlicht dem Vertragspartner des Verwenders, was er zu tun hat, um den Eintritt dieser Rechtsfolge zu verhindern. Ob das auch für die zweite Stufe der Verfallfrist gilt, kann offenbleiben. Insoweit könnte unklar sein, ob bei Schweigen des Arbeitgebers auf die erste Geltendmachung (erste Stufe) überhaupt Klage geboten ist (zweite Stufe); ebenfalls erscheint nicht klar, ab welchem Zeitpunkt die Klagefrist läuft. Dies führt aber nicht zur Unwirksamkeit der ersten Stufe der Verfallfrist, da die Klausel teilbar ist und die erste Stufe der Geltendmachung auch bei schlichter Streichung der Regelung zur zweiten Stufe („und im Falle der Ablehnung ... einklagen“) für sich allein sinnvoll bestehen kann (sog. „blue-pencil-Test“, vgl. BAG 12.03.2008 – 10 AZR 152/07, Rn. 25 mwN, juris).

**b.** Es führt auch nicht zur Intransparenz, sondern lediglich zur Teilunwirksamkeit der am 14.11.2013 vereinbarten Ausschlussfristenregelung, dass diese entgegen § 3 Satz 1 MiLoG auch den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn (§ 1 Abs. 1 und Abs. 2 MiLoG) erfasst, der nach dem am 16. August 2014 in Kraft getretenen Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG) ab dem 01.01. 2015 zu zahlen ist. Wurde der Arbeitsvertrag wie hier vor Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes geschlossen, führt die nachfolgende Änderung der Gesetzeslage nicht nachträglich gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 iVm. Satz 1 BGB zur Gesamtnichtigkeit der Ausschlussfristenregelung wegen Intransparenz. Die fehlende Ausnahme des gesetzlichen Mindestlohns in einem „Altvertrag“ hat in diesem Fall für den Zeitraum ab dem 01.01.2015 lediglich die Teilunwirksamkeit der Ausschlussfristenregelung nach § 3 Satz 1 MiLoG zur Folge, ihre nachträgliche Intransparenz ist hinzunehmen (so zutreffend BAG 24.09.2019 - 9 AZR 273/18, Rn. 42 ff. mwN, juris).

**c.** Es führt weiter nicht zur Intransparenz von § 12 des Arbeitsvertrags, dass die Verfallfrist weder das Mindestentgelt aus § 2 Abs. 2 PflegeArbbV bzw. § 2 Abs. 2 2.

PflegeArbbV noch zwingende Ansprüche aus Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarungen (§ 4 Abs. 4 Satz 3 TVG und § 77 Abs. 4 Satz 4 BetrVG) aus ihrem Anwendungsbereich ausnimmt. Dem steht bereits entgegen, dass bei Vertragsschluss keine dieser Normen mit unmittelbarer und zwingender Wirkung auf das Arbeitsverhältnis der Parteien einwirkte (so zutreffend BAG 22.10.2019 – 9 AZR 532/18, Rn. 41 f. mwN, juris).

**d.** § 12 des Arbeitsvertrags ist ferner nicht deshalb intransparent, weil er die Klauselverbote des § 309 Nr. 7 BGB teilweise nicht beachtet hätte. Denn wie ausgeführt blieb die Klausel unter Berücksichtigung der im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten insoweit insgesamt wirksam (vgl. oben unter II. 4) und gibt die Rechtslage damit zutreffend wieder.

**e.** Die Verfallklausel ist schließlich auch nicht deshalb intransparent und insgesamt unwirksam, weil sie teilweise gegen die zwingend geltende Regelung in § 202 Abs. 1 BGB verstoßen und damit die Rechtslage insoweit unzutreffend darstellen würde.

**aa.** Nach § 202 Abs. 1 BGB in der seit Inkrafttreten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes am 01.01.2002 geltenden Fassung kann die Verjährung bei Haftung wegen Vorsatzes nicht mehr im Voraus durch Rechtsgeschäft erleichtert werden. Es handelt sich um eine Verbotsnorm iSv. § 134 BGB. Das Verbot des § 202 Abs. 1 BGB gilt für alle Schadensersatzansprüche aus Delikt und Vertrag. Das Gesetz bezweckt mit § 202 Abs. 1 BGB in Ergänzung von § 276 Abs. 3 BGB einen umfassenden Schutz gegen im Voraus vereinbarte Einschränkungen von Haftungsansprüchen aus vorsätzlichen Schädigungen. § 202 Abs. 1 BGB erfasst nicht nur Vereinbarungen über die Verjährung, sondern auch über Ausschlussfristen. Infolge des gesetzlichen Verbots kann eine Haftung aus vorsätzlich begangener Vertragspflichtverletzung oder unerlaubter Handlung nicht mehr durch vertragliche Ausschlussfristen ausgeschlossen werden (vgl. zu allem BAG 24.09.2019 – 9 AZR 273/18, Rn. 25 mwN). Dies gilt für alle eigenen Regelungen der Parteien des in Rede stehenden materiellrechtlichen Anspruchs und damit ebenso bei vertraglicher Inbezugnahme eines Tarifvertrages, der eine Ausschlussfrist enthält (BAG 26.09.2013 – 8 AZR 1013/12, Rn. 26 – 40, juris). Auch Besonderheiten des Arbeitsrechts iSv. § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB gestatten keine Abweichungen (vgl. zuletzt etwa BAG 24.09.2019 – 9 AZR 273/18, Rn. 26 mwN). Dagegen findet § 202 Abs. 1 BGB nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine Anwendung auf – hier nicht gegebene – tarifvertragliche Ausschlussfristen, die unmittelbar kraft beiderseitiger Tarifbindung oder Allgemeinverbindlicherklärung auf ein Arbeitsverhältnis Anwendung finden; denn die Verbotsnorm wende sich ausschließlich unmittelbar an die Parteien des materiellrechtlichen Anspruchs, um dessen Verjährung es geht (BAG 18.08.2011 – 8 AZR 187/10, juris Rn. 33 ff).

**bb.** Die Verfallklausel in § 12 des Arbeitsvertrages nimmt Ansprüche aus Haftung wegen Vorsatzes iSv. § 202 Abs. 1 BGB insgesamt von ihrem Geltungsbereich aus. Dies ergibt die Auslegung der Regelung.

Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei der Vertragswille dieser verständigen und redlichen Vertragspartner beachtet werden muss (BAG 16.12.2009 – 5AZR 888/08, Rn 22, juris; BGH 17.02.2011 – III ZR 35/10, NJW 2011 2122 Rn. 10).

**(1)** Die Verfallklausel nimmt Ansprüche aus Haftung für Vorsatz iSd. § 202 Abs. 1 BGB allerdings nicht schon deshalb von ihrem Geltungsbereich aus, weil die Vertragspartner grundsätzlich „keine Fälle anders als das Gesetz und unter Verstoß gegen die gesetzliche Verbotsnorm iSd. § 134 BGB hätten regeln wollen“.

**(a)** Derartiges hat das Bundesarbeitsgericht allerdings in einer vereinzelt Entscheidung angenommen (BAG 20.06.2013 – 8 AZR 280/12, Rn. 21 f mwN unter Hinweis auf BAG 18.08.2011 – 8 AZR 187/10, Rn. 31, wo jedoch eine kraft Allgemeinverbindlichkeit geltende und somit nicht iSv. § 202 Abs. 1 BGB durch Rechtsgeschäft der Parteien des streitigen Anspruchs vereinbarte Klausel betroffen war). Bereits zuvor hatte das Bundesarbeitsgericht eine solche Auslegung einzelvertraglicher Verfallklauseln – nicht tragend – erwogen (BAG 25.05.2005 – 5 AZR 572/04, Rn. 14 f; BAG 28.09.2005 – 5 AZR 52/05, Rn. 20 f, beide juris).

**(b)** Dieser Rechtsprechung hat eine Reihe von Instanzgerichten widersprochen (u.a. LAG Niedersachsen 21.02.2018 – 2 Sa 83/17, Rn. 41 ff; LAG Hamm 09.09.2014 – 14 Sa 389/13, R. 40 ff; LAG Mecklenburg-Vorpommern 05.09.2017 – 2 Sa 26/17, alle juris). Ebenfalls ist ihr die Literatur weitgehend entgegengetreten (*Preis/Roloff*, RdA 2005, 144 (147); *Reinecke* BB 2005, 378 (379); *Matthiesen*, NZA 2007, 361 (366); *Däubler* in *Däubler/Bonin/Deinert*, 4. Aufl. 2014, Anh. § 10 BGB Rn. 95; *Fuchs/Bieder* in *Ulmer/Brandner/Hensen*, 12. Aufl. 2016, Anh. § 10 BGB Rn. 92; *Naber/Schulte* BB 2018, 2100 (2102); *Seiwerth*, ZFA 2020, 100 (119); *HWK/Roloff*, 10. Aufl. 2020, ABC der Klauseltypen, Rn. 14). Soweit ersichtlich hat das Bundesarbeitsgericht die Frage, ob einer solchen Auslegung zu folgen ist, in späteren Entscheidungen stets offengelassen.

**(c)** Auch die erkennende Kammer vermag dieser Rechtsprechung nicht zu folgen. Die Annahme, dass die Vertragspartner keine Fälle anders als das Gesetz und unter Verstoß gegen die gesetzliche Verbotsnorm iSd. § 134 BGB regeln wollen, erscheint als bloße Fiktion. Eine tatsächliche Grundlage dafür ist nicht ersichtlich. Ebenso scheidet die Annahme aus, dass der Klauselsteller in erster Linie Vergütungsansprüche vor Augen gehabt und Schadensersatzansprüche aus vorsätzlichem Handeln nicht bedacht habe. Zum einen ließe sich die Verfallklausel bei einem solchen Willen ohne weiteres etwa auf Vergütungsansprüche begrenzen. Nach hM umfassen Verfallklauseln ohne eine solche Einschränkung nicht nur Vergütungsansprüche, sondern auch Schadensersatzansprüche, auch soweit sie auf Delikt beruhen (BAG 17.10.2018 - 5 AZR 538/17, Rn. 34; 13.3.2013 - 5 AZR 954/11, Rn. 39; 11.4.2019 - 6 AZR 104/18 Rn.

16; HWK/Roloff, aaO, ABC der Klauseltypen, Rn. 14). Zum anderen liegen Schadensersatzansprüche, auch solche aus vorsätzlichem Handeln, keineswegs insgesamt außerhalb der Vorstellungen der Vertragsparteien eines Arbeitsverhältnisses, dessen generelle Arbeitsbedingungen formuliert werden sollen. Das Risiko einer fehlerhaften Gestaltung der Klausel kann dem Verwender in solchen Fällen nicht abgenommen werden. Die Haftung wegen Vorsatzes kann problemlos vom Geltungsbereich einer Verfallklausel ausgenommen werden; dies geschieht in der Praxis regelmäßig (vgl. etwa die Fälle aus der Rechtsprechung BAG 28.09.2017 – 8 AZR 67/15 und BAG 22.10.2019 – 9 AZR 532/18, beide juris).

In einer Entscheidung vom 24.09.2019 (9 AZR 273/18, juris Rn 25 ff) ist das Bundesarbeitsgericht bei einem vor Inkrafttreten des § 202 BGB geschlossenen Vertrag (Altvertrag) von der grundsätzlichen Gesamtnichtigkeit der Verfallklausel wegen (nachträglichen) Verstoßes gegen § 202 Abs. 1 BGB ausgegangen (Rn. 26 aaO). Es hat die Klausel allein mit Blick auf ihre Vereinbarung vor Inkrafttreten des § 202 BGB (Altvertrag) ergänzend dahin ausgelegt, dass sich ihr Anwendungsbereich nicht auf Vorsatzhaftung iSv. § 202 Abs. 1 BGB erstreckt (Rn 31 ff aaO). Dieser Weg ist bei dem Arbeitsvertrag der Parteien vom 14.11.2013 mehr als zehn Jahre nach Inkrafttreten des § 202 BGB nF versperrt. Eine solche Auslegung würde hier zu einer dem Zweck der §§ 305 ff BGB zuwiderlaufenden geltungserhaltenden Reduktion teilunwirksamer Klauseln führen und den Verwender geradezu einladen, derartige teilrechtswidrige Klauseln weiterhin zu stellen. Die auf diese Weise teilunwirksame Klausel wäre nach alledem intransparent und benachteiligte aus diesem Grund den Vertragspartner des Verwenders unangemessen (§ 307 Abs. 1 BGB), da sie ihn davon abhalten könnte, Ansprüche aus Haftung wegen Vorsatzes nach Ablauf der Verfallfrist nicht mehr geltend zu machen. Es kann davon ausgegangen werden, dass den wenigsten Arbeitnehmern die Vorschrift des § 202 Abs. 1 BGB bekannt ist.

Besonderheiten des Arbeitsrechts iSv. § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB rechtfertigen keine abweichende Beurteilung. Das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB gilt grundsätzlich auch im Arbeitsrecht. Für seine pauschale Außerachtlassung sprechen keine Gründe. Dahingestellt bleiben kann, was gilt, wenn der Arbeitgeber zwar tarifgebunden ist, eine Verfallklausel im einzelnen Arbeitsverhältnis aber nur kraft einzelvertraglicher Inbezugnahme der Tarifvertrags Anwendung findet. Das Verbot der mittelbaren Kontrolle von Kollektivverträgen (§ 310 Abs. 4 Satz 3 BGB) hilft hier nicht, weil sich die Teilunwirksamkeit der vertraglichen Vereinbarung aus einem gesetzlichen Verbot außerhalb der AGB-Kontrolle ergibt (§ 202 Abs. 1 BGB). Da tarifliche Verfallklauseln bei unmittelbarer Geltung nicht gegen § 202 BGB verstoßen (so BAG 18.08.2011 – 8 AZR 187/10, juris Rn. 33 ff), bei lediglich vertraglicher Einbeziehung aber schon (so BAG 26.09.2013 – 8 AZR 1013/12, Rn. 26 – 40, juris), wäre für den Arbeitgeber, der regelmäßig nicht weiß, ob auch der Arbeitnehmer tarifgebunden ist, nicht zu erkennen, welche Rechtslage besteht. Hier erscheint eine bloße Teilunwirksamkeit mit der damit einhergehenden Intransparenz der einzelvertraglich in Bezug genommenen Klausel hinnehmbar oder sogar geboten. Denn bei tarifgebundenen Ar-

beitnehmern verstößt eine Verkürzung der Verjährung wegen Vorsatzhaftung nicht gegen § 202 Abs. 1 BGB, sie ist dort also wirksam. Dies könnte als arbeitsrechtliche Besonderheit für die Hinnahe einer gewissen Intransparenz (§ 307 Abs. 1 BGB) einer einzelvertraglich in Bezug genommenen tarifvertraglichen Verfallklausel sprechen, die insoweit allerdings teilunwirksam bleibt, da § 202 Abs. 1 BGB nicht unter dem Vorbehalt arbeitsrechtlicher Besonderheiten iSv. § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB steht. Die Frage kann aber offen bleiben, weil die Beklagte nicht tarifgebunden ist.

**(2)** Die Verfallklausel nimmt Ansprüche aus Haftung für Vorsatz iSd. § 202 Abs. 1 BGB aber deshalb von ihrem Geltungsbereich aus, weil sie in § 12 Abs. 2 Satz 2 des Arbeitsvertrages Ansprüche aus unerlaubter Handlung ausnimmt. Eine Auslegung aus Sicht von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise ergibt, dass damit auch Ansprüche aus Haftung wegen Vorsatzes ausgenommen sind.

Mit dem Ausschluss von Ansprüchen aus unerlaubter Handlung in § 12 Abs. 2 Satz 2 des Arbeitsvertrages haben die Vertragsparteien u.a. die Ansprüche aus Haftung wegen Vorsatzes iSv. § 202 Abs. 1 BGB in ganz wesentlichem Umfang vom Geltungsbereich der Verfallklausel ausgenommen. Dem Wortlaut nach erstreckt sich die Herausnahme auf den gesetzlich fest umrissenen Bereich der unerlaubten Handlungen. Ein verbleibender Bereich von Vorsatzhaftung ohne Rechtsgutverletzung iSv. § 823 Abs. 1 BGB, ohne Schutzgesetzverletzung iSv. § 823 Abs. 2 BGB und ohne sittenwidrige Schädigung iSv. § 826 BGB existiert, ist aber sehr begrenzt. Solche Fälle kommen selten vor und sind auch von einem juristisch Vorgebildeten nicht leicht zu benennen. Den Parteien wird eine Differenzierung zwischen deliktischer Vorsatzhaftung und sonstiger, nicht deliktischer Vorsatzhaftung daher kaum vor Augen gestanden haben.

Die ausdrückliche Herausnahme von Ansprüchen aus unerlaubter Handlung aus der Verfallregelung mag daher im Umkehrschluss dafür sprechen, dass sonstige Ansprüche von der Klausel grundsätzlich erfasst sein sollen. Dies wird aber nicht für die eher seltenen Fälle nichtdeliktischer Vorsatzhaftung gelten. Denn zum einen wird diese Unterscheidung von den Parteien kaum bedacht worden sein. Zum anderen steht die nichtdeliktischer Vorsatzhaftung den von den Parteien ausgenommenen Ansprüchen aus unerlaubter Handlung in ihrem Unrechtsgehalt sehr nahe.

Der Gesetzgeber hat unerlaubte Handlungen wegen ihres besonderen Unrechtsgehalts mit der jedermann treffenden deliktischen Haftung belegt. Bei unerlaubten Handlungen geht es um die widerrechtliche Verletzung solcher zwischenmenschlicher Rechtsbeziehungen, „die von jedermann zu beachten sind, weil sie die Grundlage des Gemeinschaftslebens bilden“ (BGH 20.03.1961 – III ZR 9/60, Rn. 12, juris). Zwar können vorsätzliche Schädigungen eines anderen wie erwähnt ausnahmsweise nicht zu den unerlaubten Handlungen zählen, wenn sie weder ein Rechtsgut oder ein Schutzgesetz verletzen noch sittenwidrig sind. Solche Schädigungen können daher ggfs. nur eine vertragliche, keine deliktische Haftung begründen. Doch hat der besondere Un-

rechtsgehalt, der auch solchen rein vertragswidrigen vorsätzlichen Schädigungen innewohnt, den Gesetzgeber immerhin zu dem Verbot veranlasst, im Voraus die Haftung dafür zu beschränken (§ 276 Abs. 3 BGB) oder die Verjährung zu erleichtern (§ 202 Abs. 2 BGB). Berücksichtigt man, dass die Parteien nicht nur Ansprüche aus vorsätzlichen, sondern weitergehend auch etwa aus leicht fahrlässig begangenen unerlaubten Handlungen von der Verfallklausel ausgenommen haben, drängt sich der Schluss auf, dass sie eine rein vertragliche, nichtdeliktische Haftung wegen vorsätzlicher Schädigung des Vertragspartners erst recht ausgenommen hätten, hätten sie diese seltenen Fälle bedacht.

Mit diesem durch Auslegung ermittelten Inhalt ist die Klausel insgesamt wirksam.

**cc.** Selbst wenn dieser Auslegung nicht gefolgt würde und damit Ansprüche aus rein vertraglicher, nichtdeliktischer Haftung wegen vorsätzlicher Schädigung des Vertragspartners von der Verfallregelung erfasst würden, führte dies hier ausnahmsweise nicht zur Gesamtnichtigkeit der Verfallklausel. Sie wäre in diesem Fall wegen des Verstoßes gegen § 202 Abs. 1 BGB zunächst nur teilunwirksam. Die damit verbundene Intransparenz berührte nur marginale, von den Vertragsparteien kaum bedachte Fallgestaltungen. Aus diesem Grund benachteiligte sie den Vertragspartner des Verwenders – jedenfalls unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Arbeitsrechts gemäß § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB – nicht unangemessen (§ 307 Abs. 1 Satz 2 iVm. Satz 1 BGB).

Aus Sicht der Kammer läge keine unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners des Verwenders darin, an der Wirksamkeit der Klausel festzuhalten. Die Verfallklausel wäre nur hinsichtlich seltener und von den Parteien kaum bedachter Fallgestaltungen teilunwirksam (rein vertragliche, nichtdeliktische Haftung wegen vorsätzlicher Schädigung des Vertragspartners, vgl. zuvor unter lit. a). Nur insoweit könnte der Vertragspartner des Verwenders durch die Verfallklausel in die Irre geführt und von einer Verfolgung vermeintlich verfallener Ansprüche abgehalten werden. Wegen solchermaßen außergewöhnlicher und von den Parteien nicht bedachter Fälle erschiene die Rechtsfolge der Gesamtnichtigkeit der Klausel angesichts des Umstands unverhältnismäßig, dass die Aufrechterhaltung der Verfallklausel im Hinblick auf die im Arbeitsleben besonders gebotene rasche Klärung von Ansprüchen und Bereinigung offener Streitpunkte grundsätzlich angemessen iSv. § 310 Abs. 4 Satz 2 Halbs. 1 BGB ist (BAG 22.10.2019 – 9 AZR 532/18, juris Rn. 30 mwN). Die Beeinträchtigung des Arbeitnehmers erscheint auch dadurch relativiert, dass er im Falle einer unmittelbar geltenden uneingeschränkten tarifvertraglichen Verfallklausel ohnehin mit dem Verfall von Ansprüchen wegen vorsätzlicher Haftung leben müsste, weil nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts eine solche Tarifregelung nicht gegen § 202 Abs. 1 BGB verstößt (BAG 18.08.2011 – 8 AZR 187/10, juris Rn. 33 ff).

**dd.** Auf die Frage, ob der Beklagten bei Annahme einer Gesamtnichtigkeit der Verfallklausel Vertrauensschutz zu gewähren wäre, weil das Bundesarbeitsgericht etwa ein halbes Jahr vor Vertragsschluss entschieden hat, dass Vertragspartner

grundsätzlich „keine Fälle anders als das Gesetz und unter Verstoß gegen die gesetzliche Verbotsnorm iSd. § 134 BGB hätten regeln wollen“ (BAG 20.06.2013 – 8 AZR 280/12, Rn. 21 f), kommt es danach nicht mehr an (vgl. zum Vertrauensschutz etwa BAG 18. Januar 2001 - 2 AZR 616/99 - AP LPVG Niedersachsen § 28 Nr. 1 sowie BAG 19.02.2019 – 9 AZR 423/16, Rn. 34, juris).

III. Einem vollständigen Verfall des Urlaubsabgeltungsanspruchs gemäß § 12 des Arbeitsvertrags steht schließlich auch § 3 Satz 1 MiLoG nicht entgegen. In der Abgeltung sind Ansprüche auf den Mindestlohn nicht enthalten. Die Bestimmungen des Mindestlohngesetzes finden auf den Abgeltungsanspruch aus § 7 Abs. 4 BUrlG keine Anwendung (BAG 22.10.2019 – 9 AZR 532/18, Rn. 56 mwN, juris).

IV. Der ebenfalls auf Zahlung gerichtete unbezifferte Hilfsantrag ist bereits unzulässig, da er nicht hinreichend bestimmt ist iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 Alt. 2 ZPO.

V. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. Die Revision war gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG im Hinblick auf die unter II 7 e der Gründe behandelten Fragen zuzulassen.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil kann von der klagenden Partei

#### **REVISION**

eingelegt werden.

Für die beklagte Partei ist gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel nicht gegeben.

Die Revision muss **innerhalb einer Notfrist\* von einem Monat** schriftlich oder in elektronischer Form beim

Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt  
Fax: 0361 2636-2000

eingelegt werden.

Die Notfrist beginnt mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung.

Die Revisionschrift **muss** von einem **Bevollmächtigten** unterzeichnet sein. Als **Bevollmächtigte** sind nur zugelassen:

...

1. Rechtsanwälte,
2. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder,
3. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in Nummer 2 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In den Fällen der Ziffern 2 und 3 müssen die Personen, die die Revisionschrift unterzeichnen, die Befähigung zum Richteramt haben.

Eine Partei, die als Bevollmächtigter zugelassen ist, kann sich selbst vertreten.

Die elektronische Form wird durch ein elektronisches Dokument gewahrt. Das elektronische Dokument muss für die Bearbeitung durch das Gericht geeignet und mit einer qualifizierten elektronischen Signatur der verantwortenden Person versehen sein oder von der verantwortenden Person signiert und auf einem sicheren Übermittlungsweg gemäß § 46c ArbGG nach näherer Maßgabe der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (ERVV) v. 24. November 2017 in der jeweils geltenden Fassung eingereicht werden. Nähere Hinweise zum elektronischen Rechtsverkehr finden Sie auf der Internetseite des Bundesarbeitsgerichts [www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de).

**\* eine Notfrist ist unabänderlich und kann nicht verlängert werden.**

Quecke

Friedl

Wild



Beglaubigt  
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle  
Landesarbeitsgericht Düsseldorf



- maschinell erstellt, ohne Unterschrift gültig, § 169 Abs. 3 ZPO -