

## Arbeitsrecht

**BGH: Arbeitgeberdarlehen sind im Zweifel nicht von Abgeltungsklausel erfasst**

BGB §§ 305 c, 488

Eine vertraglich vereinbarte Ausgleichsklausel in einer Aufhebungsvereinbarung, nach der „mit diesem Vertrag sämtliche aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung abzuleitenden wechselseitigen Ansprüche ... geregelt und abgegolten sind“, erfasst die Zins- und Rückzahlungsansprüche eines Arbeitgebers gegen seinen Arbeitnehmer aus einem gewährten Arbeitgeberdarlehen grundsätzlich nicht. (Orientierungssatz des Gerichts)

BGH, Urteil vom 19.01.2011 – 10 AZR 873/08  
(LAG Düsseldorf), BeckRS 2011, 72398

**Sachverhalt**

Ein Arbeitnehmer erhielt von seinem Arbeitgeber ein Darlehen, dessen Tilgung vom Bestand des Arbeitsverhältnisses unabhängig sein sollte. Das Arbeitsverhältnis ging per Betriebsübergang auf eine neue Gesellschaft über. Das Darlehen wurde gesondert übertragen. Über das Vermögen des neuen Arbeitgebers wurde das Insolvenzverfahren eröffnet. Der Arbeitnehmer einigte sich mit dem Insolvenzverwalter auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Jahresende 2005 und schloss ein befristetes Arbeitsverhältnis mit einer Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaft. Der Aufhebungsvertrag enthielt folgende Abgeltungsklausel: „Mit diesem Vertrag sind sämtliche aus dem bestehenden Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung abzuleitenden wechselseitigen Ansprüche der Vertragsparteien, seien sie bekannt oder nicht bekannt, gleich aus welchem Rechtsgrund, geregelt und abgegolten...“ Der Arbeitnehmer tilgte bis Ende 2006 das Darlehen und berief sich dann auf die Abgeltungsklausel.

**Entscheidung**

Wie die Vorinstanzen hat das BAG die negative Feststellungsklage des Arbeitnehmers, dass keine Ansprüche gegen ihn bestünden, abgewiesen. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und davon abzuleitende Ansprüche seien nur solche, deren Grund im Arbeitsverhältnis liege. Arbeitgeberdarlehen würden zwar regelmäßig mit Rücksicht auf das Arbeitsverhältnis abgeschlossen. Die sich daraus ergebenden Ansprüche seien aber vom Bestand desselben unabhängig. Daher verbiete sich die Ausdehnung der Abgeltungsklausel auf solche Verpflichtungen.

Das BAG weist am Rande als Beleg für sein Klauselverständnis darauf hin, dass der Verzicht auf die Rückforderungsrechte aus dem Arbeitgeberdarlehen selbst sozialversicherungsrechtliches Entgelt wäre.

Abschließend führt es aus, dass die Abgeltungsklausel nicht wegen ihrer Intransparenz nach § 305 c BGB zu-

gunsten des Arbeitnehmers so ausgelegt werden muss, dass auch die Darlehensrückforderungen von der ihr umfasst sind. Die Anwendung der Unklarheitenregel des § 305 c II BGB setze voraus, dass die Auslegung einer einzelnen Bestimmung mindestens zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen lasse und keine der beiden Möglichkeiten einen klaren Vorzug verdiene. Bei der Abgeltungsklausel bestünden keine erheblichen Zweifel an dem Auslegungsergebnis. Die entfernte Möglichkeit, zu einem anderen Ergebnis zu kommen, genüge für § 305 c BGB nicht.

**Praxisfolgen**

Die Entscheidung des BAG führt deutlich vor Augen, dass anlässlich der Beendigung von Arbeitsverhältnissen oft vorschnell eine möglichst umfassende Abgeltungsklausel vereinbart wird. Hätte die Abgeltungsklausel nur geringfügig anders gelautet, nämlich „Mit diesem Vertrag sind sämtliche wechselseitigen Ansprüche der Vertragsparteien, die mit dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung in Verbindung stehen, seien sie bekannt oder nicht bekannt, gleich aus welchem Rechtsgrund, geregelt und abgegolten...“, wäre auch das Arbeitgeberdarlehen von ihr umfasst gewesen. Für die Praxis bedeutet dies, dass der Arbeitgeber vor Vereinbarung einer solchen Klausel genau prüfen sollte, welche Ansprüche wechselseitig noch bestehen. Vergessen werden dabei oft Arbeitgeberdarlehen, Reisekostenabrechnungen und evtl. Schadensersatzansprüche.

Vorschnelle Großzügigkeit oder Laxheit ist nicht nur ärgerlich für den Arbeitgeber. Vielmehr laufen die handelnden Personen (Geschäftsführer und Personalleiter) Gefahr, sich dem Arbeitgeber gegenüber schadensersatzpflichtig zu machen. Schließlich fordert die Sorgfaltspflicht von ihnen, erst das Vorliegen und die Durchsetzbarkeit von Ansprüchen gegen einen Arbeitnehmer zu prüfen, bevor auf diese einfach verzichtet wird.

Wohltuend sind die Ausführungen des BAG zum Anwendungsbereich des § 305 c BGB. Während man vor Arbeitsgerichten bisweilen den Eindruck hat, dass selbst entfernte und „phantasievoll“ Auslegungen einer Klausel stets zu deren Auslegung zugunsten des Arbeitnehmers führen, zieht das BAG hier eine nachvollziehbare Grenze. Nur gleichwertige Auslegungsmöglichkeiten und erhebliche Zweifel an der richtigen (gewollten) Auslegung führen zu der Unklarheitenregel.

Rechtsanwalt Bernd Weller,  
Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
Heuking Kühn Lüer Wojtek, Frankfurt a. M. ■