

zeitkonto – nicht, einen Anspruch auf Korrektur des Arbeitszeitkontos auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu bejahen. Das Gleitzeitkonto dokumentiert, sofern es im Plus ist, in welchem Umfang der Arbeitnehmer zukünftig noch Zeitausgleich nehmen kann. Ein solcher ist aber nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers nicht mehr möglich, die Dokumentationsfunktion geht ins Leere. Soweit der Arbeitnehmer für auf dem Arbeitszeitkonto nicht (mehr) dokumentierte Stunden wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses „Abgeltung“ beansprucht, kann er einen entsprechenden Zahlungsanspruch unmittelbar verfolgen. Er braucht hierfür den „Umweg“ über eine Korrektur des Arbeitszeitkontos nicht.

Erstattung von Weiterbildungskosten – Transparenz einer Rückzahlungsklausel

BGB § 305 Abs. 1, § 307 Abs. 1, § 812 Abs. 1; Bundes-Angestelltentarifvertrag in kirchlicher Fassung (BAT-KF a. F.) SR 2a Nr. 7 (= BAT SR 2a Nr. 7)

Orientierungssätze:

1. Klauseln in Formularverträgen über die Erstattung von Weiterbildungskosten genügen dem Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB nur, wenn sie keine vermeidbaren Unklarheiten bzgl. der ggf. zu erstattenden Kosten dem Grunde und der Höhe nach enthalten und für den Arbeitgeber keine ungerechtfertigten Beurteilungs- und Gestaltungsspielräume entstehen.

2. Der Arbeitnehmer kann sein Zahlungsrisiko nicht ausreichend abschätzen, wenn der Arbeitgeber die Art und die Berechnungsgrundlagen der ggf. zu erstattenden Kosten nicht angibt und die einzelnen Positionen (z. B. Lehrgangsgebühren, Fahrtkosten) nicht genau und abschließend bezeichnet.

BAG, Urteil vom 6. August 2013 – 9 AZR 442/12 – (Vorinstanz: LAG Hamm, Urt. vom 9.3.2012 – 7 Sa 1500/11 –)

Zum Sachverhalt: Die Kl. verlangt von dem Bekl., Weiterbildungskosten zu erstatten. Die Kl., die Krankenhäuser betreibt, beschäftigte den Bekl. als Gesundheits- und Krankenpfleger. Nach dem Arbeitsvertrag fanden auf das Arbeitsverhältnis „die BAT-Anwendungsordnung und die sich daraus ergebenden Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrags in der für Angestellte im Bereich der Ev. Kirche von Westfalen jeweils geltenden Fassung (BAT-KF)“ Anwendung.

Der Bekl. bewarb sich erfolgreich um eine von der Kl. angebotene Weiterbildung zum Fach- und Gesundheitspfleger in der Psychiatrie. Unter dem 12.12.2005 unterzeichneten die Parteien eine „Nebenabrede zum Arbeitsvertrag“, die die Kl. in dieser Form auch bei anderen von ihr angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen verwendete. Die Nebenabrede enthält u. a. folgende Regelungen:

„(1) Im Rahmen der nachfolgend genannten Weiterbildung „Fachpflege Psychiatrie“ wird die E gGmbH den Mitarbeiter für den Besuch des Lehrgangs freistellen und die Lehrgangsgebühren übernehmen.

(2) Der Angestellte verpflichtet sich, die der E entstandenen Aufwendungen für die Weiterbildung, einschließlich der Lohnfortzahlungskosten – wie nachfolgend beschrieben – zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch des Angestellten oder aus einem von ihm zu vertretenden Grunde endet. Ausgenommen ist die Kündigung bzw. der Auflösungsvertrag aufgrund einer Schwangerschaft oder Niederkunft in den letzten drei Monaten. Endet das Arbeitsverhältnis wie oben beschrieben, dann sind

- im ersten Jahr nach Abschluss des Lehrgangs die gesamten Aufwendungen,
- im zweiten Jahr nach Abschluss des Lehrgangs zwei Drittel der Aufwendungen,

- im dritten Jahr nach Abschluss des Lehrgangs ein Drittel der Aufwendungen zurückzuzahlen.“

Der Bekl. nahm an der Weiterbildungsmaßnahme im Zeitraum vom 8.5.2006 bis zum 7.5.2008 mit Erfolg teil. Mit Schreiben vom 1.9.2010 erklärte der Bekl. die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.12.2010. Unter dem 1.4.2011 forderte die Kl. den Bekl. erfolglos auf, ein Drittel der von ihr für seine Weiterbildung aufgewandten Kosten, die sie anteilig mit 9346,28 Euro bezifferte, zu ersetzen.

Die Kl., die ihr Rückzahlungsbegehren auf Nr. 2 der „Nebenabrede zum Arbeitsvertrag“ stützt, hat zuletzt beantragt, den Bekl. zu verurteilen, an sie 6212,94 Euro brutto nebst Zinsen zu zahlen.

Das ArbG hat der Klage stattgegeben, das LAG hat sie abgewiesen.

Aus den Gründen: Das LAG hat das klagestattgebende Urteil des ArbG im Ergebnis zu Recht abgeändert und die Klage abgewiesen.

[9] I. Der von der Kl. erhobene Zahlungsanspruch folgt nicht aus Nr. 7 der Sonderregelungen für Angestellte in Kranken-, Heil-, Pflege- und Entbindungsanstalten sowie in sonstigen Anstalten und Heimen, in denen die betreuten Personen in ärztlicher Behandlung stehen (SR 2a BAT-KF a. F.). Das LAG ist zutr. davon ausgegangen, dass die dort genannten Voraussetzungen im Streitfall nicht vorliegen.

[10] II. Die Kl. hat gegen den Bekl. keinen Anspruch auf Ersatz der Weiterbildungskosten aus der „Nebenabrede zum Arbeitsvertrag“ vom 12.12.2005. Die Rückzahlungsklausel in Nr. 2 der Nebenabrede ist intransparent (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB) und benachteiligt den Bekl. deshalb unangemessen i. S. v. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Die Klausel entfällt ersatzlos und ist auch nicht im Wege ergänzender Vertragsauslegung mit einem zulässigen Inhalt aufrechtzuerhalten.

[11] 1. Die Nebenabrede unterfällt der Transparenzkontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Die Rückzahlungsvereinbarung ist eine Allgemeine Geschäftsbedingung. Solche liegen vor, wenn der Arbeitgeber Vertragsbedingungen für eine Vielzahl von Verträgen vorformuliert und sie dem Arbeitnehmer bei Abschluss eines Vertrags stellt (§ 305 Abs. 1 Satz 1 BGB). ...

[12] 2. Der Bekl. wird durch die Regelung in Nr. 2 der Nebenabrede unangemessen benachteiligt. Die Klausel ist nicht hinreichend klar und verständlich. Die Regelung lässt nicht erkennen, welche finanziellen Belastungen – ggf. in welcher Größenordnung – auf den Bekl. zukommen.

[13] a) Nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB kann sich die zur Unwirksamkeit einer Allgemeinen Geschäftsbedingung führende unangemessene Benachteiligung daraus ergeben, dass die Vertragsklausel nicht klar und verständlich ist. Das Transparenzgebot schließt das Bestimmtheitsgebot ein. Danach muss die Klausel die tatbestandlichen Voraussetzungen und die Rechtsfolgen so genau beschreiben, dass für den Arbeitgeber als Verwender keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen (vgl. BAG 20.3.2013 – 10 AZR 8/12 – [ZTR 2013, 403 –L–]). Im Falle von Rückzahlungsklauseln liegt ein Verstoß gegen das Transparenzgebot insbesondere in den Fällen vor, in denen die Klausel dem Arbeitgeber als Verwender vermeidbare Spielräume hinsichtlich der erstattungspflichtigen Kosten gewährt. Ohne dass zumindest Art und Berechnungsgrundlagen der ggf. zu erstattenden Kosten angegeben sind, kann der Arbeitnehmer sein Rückzahlungsrisiko nicht ausreichend abschätzen. Erforderlich ist die genaue und abschließende Bezeichnung der einzelnen Positionen, aus denen sich die Gesamtforderung zusammensetzen soll, und die Angabe, nach welchen Parametern die einzelnen Positionen berechnet werden (vgl. BAG 21.8.2012 – 3 AZR 698/10 – Rn. 18 f. [ZTR 2012, 728]).

[14] b) Die Angaben in Nr. 2 der Nebenabrede genügen dem Transparenzgebot schon deshalb nicht, weil die Klausel der Kl. vermeidbare Spielräume bei der Bestimmung der zu erstattenden Kosten eröffnet.

[15] aa) Die in der Rückzahlungsklausel verwendete Formulierung „die der E entstandenen Aufwendungen für die Weiterbildung, einschließlich der Lohnfortzahlungskosten“ lässt offen, welche Kosten dies im Einzelnen sein sollen. Es fehlt an der Angabe, welche konkreten Kosten damit gemeint sind und in welcher Höhe diese anfallen können. Der Klausel ist nicht zu entnehmen, mit welchen Lehrgangsgebühren zu rechnen ist, ob der Bekl. neben den Lehrgangsgebühren Fahrt-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten zu erstatten hat, wie diese ggf. zu berechnen sind (z. B. Kilometerpauschale für Fahrtkosten, Tagessätze für Übernachtungs- und Verpflegungskosten), für welchen konkreten Zeitraum Lohnfortzahlungskosten anfallen, ob die Rückzahlungsverpflichtung auf die Netto- oder die Bruttosumme gerichtet ist und ob auch die Beiträge zur Zusatzversorgung zu erstatten sind. Die Intransparenz der Klausel wird im Übrigen durch den Umstand belegt, dass die Kl. die Klageforderung auf der Grundlage der von ihr selbst gestellten Klausel mehrfach unterschiedlich berechnet. Zunächst hat sie unter Einschluss der Sozialversicherungsabgaben und der Beiträge zur Zusatzversorgung 9346,28 Euro beansprucht. Sodann hat sie den Erstattungsbetrag „buchhalterisch noch einmal nachberechnet“ und ihn mit 8649,29 Euro beziffert. Schließlich hat sie die Forderungshöhe zumindest unter Ausschluss der Zusatzversicherungsbeiträge auf eine dritte Weise bestimmt und danach 6212,94 Euro geltend gemacht.

[16] bb) Die genauere Bezeichnung dieser Kosten war der Kl. möglich. Dies ergibt sich aus der Berechnung, die die Kl. ihrem Rückforderungsverlangen zugrunde legt. Mit der Klageschrift vom 20.5.2011 reichte sie eine Aufstellung zur Akte, die verschiedene Rechenpositionen ausweist. Die Kl. hat Umstände, die den Schluss rechtfertigten, sie habe von diesen Positionen bei Abschluss der Nebenabrede keine Kenntnis gehabt, nicht vorgetragen, solche sind auch nicht ersichtlich. Vielmehr bietet die Kl. ... vergleichbare Weiterbildungen jährlich ein bis zwei Mitarbeitern an. Die Kl. hatte demnach Kenntnis von den dabei anfallenden Kosten.

[17] c) Die Angriffe der Revision führen zu keinem anderen Ergebnis.

[18] aa) Soweit die Kl. in der Revisionsinstanz erstmals vorträgt, die Weiterbildungskosten habe sie „vor Antritt der Ausbildungsmaßnahme überschlägig errechnet“ und diese seien den Arbeitnehmern im Übrigen „genauestens bekannt“, verhilft dies der Revision nicht zum Erfolg. Zum einen handelt es sich um neuen Sachvortrag, der vom Senat nicht berücksichtigt werden kann (§ 559 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Zum anderen genügt es nicht, wenn die Kl. die Kosten „vor Antritt der Ausbildungsmaßnahme“ überschlägig berechnet. Entscheidend ist der Zeitpunkt des Vertragsschlusses. Die Parteien schlossen die Nebenabrede im Streitfall am 12.12.2005. Die Weiterbildungsmaßnahme begann erst am 8. Mai des Folgejahres. Die Kl. hat nicht geltend gemacht, sie habe den Bekl. vor oder spätestens bei Vertragsschluss auf sein Kostenrisiko hingewiesen.

[19] bb) Soweit die Revision auf die Regelung in Nr. 7 der SR 2a BAT-KF a. F. verweist, übersieht sie, dass die Parteien nicht die gesamte Vorschrift, sondern lediglich die für die Kl. günstige Rückzahlungsklausel – und diese mit inhaltlichen Änderungen – in der Nebenabrede übernommen haben. Die Klausel ist deshalb nicht lediglich einer Rechtskontrolle zu unterwerfen, wie dies bei kirchlichen Arbeitsvertragsregelungen, die auf dem sog. Dritten Weg nach den einschlägigen Organisations- und Verfahrensvorschriften von einer paritätisch mit weisungsunabhängigen Mitgliedern besetzten Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossen

wurden, angenommen wird (vgl. BAG 28.6.2012 – 6 AZR 217/11 – Rn. 71 [ZTR 2012, 653]).

[20] d) Eine ergänzende Vertragsauslegung scheidet aus. Anderenfalls würden die gesetzlichen Wertungen des § 307 BGB unterlaufen.

[21] aa) Eine ergänzende Vertragsauslegung setzt voraus, dass der Regelungsplan der Parteien infolge der durch die Unwirksamkeit einer Vertragsklausel entstandenen Lücke einer Vervollständigung bedarf. Dies verlangt zumindest, dass die ersatzlose Streichung der unwirksamen Klausel in Allgemeinen Geschäftsbedingungen keine angemessene, den typischen und schutzwürdigen Interessen des Klauselverwenders und seines Vertragspartners Rechnung tragende Lösung bietet (BAG 13.12.2011 – 3 AZR 791/09 – Rn. 36 [ZTR 2012, 290]).

[22] bb) Diese Voraussetzungen liegen nicht vor. Die Kl. hat kein schutzwürdiges Interesse an der Aufrechterhaltung der Klausel mit einem zulässigen Inhalt. Sie hatte es bei Stellen der Nebenabrede in der Hand, eine transparente Klausel ohne ungerechtfertigte Wertungsspielräume zu formulieren.

[23] III. Die Kl. kann ihr Zahlungsverlangen auch nicht mit Erfolg auf bereicherungsrechtliche Vorschriften stützen. Insbesondere hat sie keinen Anspruch auf Erstattung der Weiterbildungskosten nach § 812 Abs. 1 Satz 1, § 818 Abs. 2 BGB. Der Bekl. hat die Fortbildung nicht ohne rechtlichen Grund erlangt. Der rechtliche Grund besteht in der – mit Ausnahme der Rückzahlungsklausel – wirksamen Fortbildungsvereinbarung (BAG 21.8.2012 – 3 AZR 698/10 – Rn. 33 ff. [ZTR 2012, 728]).

Fazit:

Mit dieser Entscheidung verfolgt das BAG seine Rechtsprechung zur Gestaltung von Rückzahlungsvereinbarungen in Fortbildungsverträgen konsequent weiter. Bereits im Urteil vom 21.8.2012 (3 AZR 698/10 –, ZTR 2012, 728 [s. dazu Faber ZTR 2013, 240]) hatte das BAG die Anforderungen an die Vertragsgestaltung verschärft und festgestellt, dass eine Klausel über die Erstattung von Fortbildungskosten nur dann dem Transparenzgebot genügt, wenn die durch die Fortbildung entstehenden und zurückzuzahlenden Kosten im Rahmen des Möglichen dem Grunde und der Höhe nach bereits in der Vereinbarung näher beziffert sind. Hieran knüpft das BAG mit dieser weiteren Entscheidung an und konkretisiert die Anforderungen an die Formulierung der Klausel über die erstattungspflichtigen Kosten noch einmal.

Nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB kann sich die zur Unwirksamkeit einer Allgemeinen Geschäftsbedingung führende unangemessene Benachteiligung auch daraus ergeben, dass die Klausel nicht klar und verständlich ist. Dieses Transparenzgebot schließt das Bestimmtheitsgebot ein. Daher muss die Klausel die tatbestandlichen Voraussetzungen und die Rechtsfolgen so genau beschreiben, dass für den Arbeitgeber als Verwender keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen.

Ausgehend davon sieht das BAG einen Verstoß gegen das Transparenzgebot insbesondere dann, wenn die Klausel dem Arbeitgeber vermeidbare Spielräume hinsichtlich der erstattungspflichtigen Kosten gewährt. Im entschiedenen Fall hatte der Arbeitgeber auf der Grundlage der von ihm gestellten Klausel den Rückzahlungsbetrag mehrfach in unterschiedlicher Höhe berechnet. Dies – so das BAG – sei bereits ein Umstand, der die Intransparenz der Klausel belege. Dem Arbeitgeber sei auch bereits bei Vertragsschluss eine Bezifferung der Kosten möglich gewesen. Diese habe er einerseits selbst zwischen Vertragsschluss und Beginn der Maßnahme errechnet. Andererseits habe er vergleichbare Weiterbildungen jährlich ein bis zwei Mitarbeitern angeboten.

Für weiterhin zulässig hält es das BAG allerdings, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer außerhalb der Weiterbildungsvereinbarung – dann jedoch spätestens bei Vertragsschluss – auf das genaue Kostenrisiko hinweist, d. h. eine genaue Berech-

nung der ggf. zu erstattenden Kosten vorlegt. In diesem Punkt folgt das BAG somit der Rechtsprechung des BGH, nach der eine an sich intransparente Klausel in den Fällen wirksam sein kann, in denen der Verwender dem Vertragspartner die Auswirkungen der Klausel durch zusätzliche Informationen bei Vertragsschluss hinreichend durchschaubar gemacht hat (BGH, Urteil vom 15.10.1991 – XI ZR 192/90 –, NJW 1992, 179).

Den Hinweis des Arbeitgebers auf die Regelung in Nr. 7 der SR 2a BAT-KF ließ das BAG nicht gelten, da nicht die gesamte Vorschrift, sondern lediglich die für den Arbeitgeber günstige Rückzahlungsklausel – noch dazu mit inhaltlichen Änderungen – in die Vereinbarung übernommen worden war. Per Bezugnahmeklausel war die Geltung der „BAT-Anwendungsordnung und die sich daraus ergebenden Bestimmungen des Bundes-Angestelltentarifvertrags in der für Angestellte im Bereich der Ev. Kirche von Westfalen jeweils geltenden Fassung (BAT-KF)“ vereinbart. D. h. ohne zusätzliche Vereinbarung hätte sich die Erstattungspflicht auf Grund der Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag aus Nr. 7 der SR 2a Abs. 2 BAT-KF ergeben. Dass die wortlautidentische Regelung in Nr. 7 der SR 2a BAT einschließlich der dort geregelten Rückzahlungsverpflichtung wirksam ist, hat das BAG bereits mehrfach entschieden (vgl. z. B. BAG, Urteil vom 23.4.1997 – 5 AZR 29/96 –, ZTR 1997, 418). Die Regelung in Nr. 7 der SR 2a BAT-KF hätte somit wohl auch der bloßen Rechtskontrolle standgehalten, die in Bezug auf kirchliche Arbeitsvertragsregelungen des sog. Dritten Weges geboten ist. Wird aber von diesen Regelungen nicht inhaltlich zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen, sondern letztlich nur eine etwas andere Formulierung gewählt, so wäre einerseits der Konflikt zwischen arbeitsvertraglicher Bezugnahmeklausel und der daneben getroffenen (ggf. unwirksamen) konkreten Vereinbarung zu lösen und andererseits die Frage zu klären, ob für eine unangemessene Benachteiligung iSd. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB allein die Intransparenz der Klausel genügt oder darüber hinaus auch noch eine inhaltliche Benachteiligung des Vertragspartners erforderlich ist, wie dies die wohl herrschende Meinung annimmt (vgl. BGH, Urteil vom 23.2.2011 – XII ZR 101/09 – Rz. 16 m.w.N.). Mit diesen Fragen befasst sich die Entscheidung nicht.

Für die Praxis bietet die Entscheidung dennoch eine brauchbare Gestaltungshilfe. Bei der Gestaltung von Fortbildungsverträgen sind die einzelnen Positionen, die vom Arbeitnehmer erstattet werden sollen, genau und abschließend zu bezeichnen. Eine pauschale Formulierung etwa, dass die „entstandenen Aufwendungen für die Weiterbildung, einschließlich der Lohnfortzahlungskosten“ zu erstatten sind, genügt nicht. Vielmehr ist anzugeben, ob und in welcher Höhe Lehrgangsgebühren, Fahrt-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten zu erstatten und wie diese ggf. zu berechnen sind, für welchen konkreten Zeitraum Lohnfortzahlungskosten anfallen, ob die Rückzahlungsverpflichtung auf die Netto- oder die Bruttosumme gerichtet ist und ob etwa auch die Beiträge zur Zusatzversorgung zu erstatten sind. Dabei ist auch zu beachten, dass eine vielfach noch anzutreffende Regelung, nach der auch die (anteiligen) Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung zu erstatten sind, nach § 32 SGB I nichtig wäre (BAG, Urteil vom 23.4.1997 – 5 AZR 29/96 –, ZTR 1997, 418) und ggf. die Unwirksamkeit der gesamten Rückzahlungsvereinbarung zur Folge haben kann (§ 307 Abs. 2 Nr. 1, Abs. 1 Satz 1 BGB). Bleiben dem Arbeitgeber bei der Formulierung der Rückzahlungsvereinbarung Zweifel, ob diese bzgl. jeder Position dem Transparenzgebot genügt, so empfiehlt es sich letztlich, die Erstattungspflicht auf die Positionen zu beschränken, die ausreichend konkret bezeichnet und beziffert werden können, oder diese Kosten gar nicht erst zu übernehmen.

Rechtsanwalt Dr. Jens Steinigen, Traunstein

Ausschlussfrist – Anspruch wegen behaupteter vorsätzlicher Schädigung (Mobbing) – arbeitsvertragliche Abrede

BGB §§ 134, 202 Abs. 1, § 276 Abs. 3, § 278 Satz 2, § 309 Nr. 7 Buchst. a; SGB VII § 104 Abs. 1

Orientierungssätze:

1. 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.
2. Dagegen ist eine Anwendung auch auf Fallkonstellationen, die zwingend durch gesetzliche Verbote oder Gebote geregelt sind, regelmäßig gerade nicht gewollt.
3. Arbeitsvertragliche Ausschlussfristen werden „durch Rechtsgeschäft“ vereinbart. Durch sie kann die Verjährung der Haftung wegen Vorsatzes nicht erleichtert werden, § 202 Abs. 1 BGB, die Haftung wegen Vorsatzes kann dem Schuldner zudem nicht im Voraus erlassen werden (§ 276 Abs. 3 BGB).
4. Soll sich die Regelung auf gesetzlich zugelassene Ausnahmetatbestände beziehen, z. B. nach § 278 Satz 2 BGB, so bedarf dies besonderer Hinweise in der vertraglichen Vereinbarung.
5. Ausschlussfristen, die als tarifvertragliche Normativbestimmung auf den Arbeitsvertrag wirken, unterliegen nicht den gesetzlichen Verboten für „Rechtsgeschäfte“.

BAG, Urteil vom 20. Juni 2013 – 8 AZR 280/12 – (Vorinstanz: LAG Köln, Urt. vom 31.1.2012 – 5 Sa 1560/10 –)

Zum Sachverhalt: Die bei der Bekl. bis 31.5.2010 als Leiterin einer Tankstelle beschäftigt gewesene Kl. macht mit der beim ArbG am 30.8.2010 eingegangenen, der Bekl. am 9.9.2010 zugestellten Klage Schmerzensgeld wegen „Mobbing“ durch ihren Vorgesetzten Em geltend; über ihre Strafanzeige gegen diesen wegen Verdachts der Beleidigung und sexuellen Belästigung hatte sie die Bekl. unter dem 26.3.2010 unterrichtet.

Nach § 12 Abs. 1 des Arbeitsvertrages verfallen alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich erhoben werden (1. Stufe; in Absatz 2 wird die 2. Stufe der Ausschlussfrist geregelt).

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der Kl. führte zur Zurückverweisung.

Aus den Gründen: Dem geltend gemachten Schmerzensgeldanspruch steht jedenfalls nicht die in § 12 Abs. 1 des Arbeitsvertrages vereinbarte Ausschlussfrist entgegen. ...

A. Das LAG hat seine Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet: § 12 Abs. 1 des Arbeitsvertrages sei dahin auszulegen, dass die Ausschlussklausel auch die Haftung für vorsätzliches Verhalten eines Erfüllungs- oder Verrichtungsgehilfen erfasse. Dies verstoße nicht gegen § 202 Abs. 1 BGB. Danach könne zwar die Verjährung bei Haftung wegen Vorsatzes nicht im Voraus durch Rechtsgeschäft erleichtert werden. Diese Vorschrift ergänze jedoch den allgemeinen Grundsatz des § 276 Abs. 3 BGB, wonach die Haftung wegen Vorsatzes dem Schuldner nicht im Voraus erlassen werden könne. Dieser Grundsatz gelte aber nach § 278 Satz 2 BGB gerade nicht für den Ausschluss der Haftung für vorsätzliches Verhalten des Erfüllungs- oder Verrichtungsgehilfen. Der Ausschluss einer solchen Haftung sei also möglich, die Ausschlussklausel allenfalls teilsnichtig. § 12 Abs. 1 des Arbeitsvertrages halte auch einer AGB-Kontrolle nach den §§ 305 ff. BGB stand. Insbesondere sei nicht gegen § 309 Nr. 7 Buchst. b BGB verstoßen worden, da die Oblie-