

BUNDESGERICHTSHOF



8 AZR 1013/12

18 Sa 683/11

Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. September 2013

URTEIL

Förster, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts am 26. September 2013 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Hauck, die Richter am Bundesarbeitsgericht Böck und Breinlinger sowie die ehrenamtlichen Richter Wein und Dr. Pauli für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 1. Juni 2012 - 18 Sa 683/11 - aufgehoben.

Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Schadensersatz-, Schmerzensgeld- und Entschädigungsansprüche. 1

Der in Polen geborene Kläger, der die deutsche Staatsbürgerschaft besitzt, war seit 1. September 1983 bei der Beklagten als Arzt beschäftigt. Dem Arbeitsverhältnis lag ein schriftlicher Arbeitsvertrag vom 30. August 1983 zugrunde. Am 26. Februar 1986 schlossen die Parteien einen weiteren Arbeitsvertrag, in dem es ua. heißt: 2

„§ 1

Herr K, geb. am wird ab 01.03.1986 als Anästhesie Funktions-Oberarzt beim Ev. Krankenhaus W auf unbestimmte Zeit unter Eingruppierung in die Vergütungsgruppe BAT-KF I b weiterbeschäftigt.

§ 2

Vertragsinhalt sind die Bestimmungen der Notverordnungen zum Dienstrecht der kirchlichen Angestellten vom 26.7.1961 und 12.12.1962 und die Änderungen und Ergänzungen, die auf Grund dieser Notverordnungen beschlossen werden.“

Eine Oberarztstelle bekleidete der Kläger nicht. Er wurde in der Folgezeit auch nicht zum regulären Oberarzt ernannt. Am 15. Mai 2005 erlitt der Kläger einen Schlaganfall. Seit 1. Juli 2005 ist er als Schwerbehinderter anerkannt (*zuletzt, dh. ab 11. Dezember 2009, mit einem Grad der Behinderung von 100*). Nach dem der Kläger am 14. November 2005 seinen Dienst wieder angetreten 3

hatte, erlitt er am 19. Juni 2006 einen Bandscheibenvorfall. Danach war er arbeitsunfähig erkrankt und nahm am 2. November 2006 seine Tätigkeit wieder auf. Nachdem durch den Widerspruchsausschuss die zunächst verweigerte Zustimmung des Integrationsamtes erteilt worden war, sprach die Beklagte am 10. Dezember 2007 dem Kläger eine „entfristete“ Änderungskündigung aus mit dem Ziel, ihn in einem Krankenhaus in H einzusetzen. Diese Kündigung erklärte die Beklagte später selbst für unwirksam, weil das Mitbestimmungsverfahren nicht eingehalten worden war. Eine weitere, von der Beklagten am 26. Februar 2008 ausgesprochene Änderungskündigung wurde von den Parteien in einem Kündigungsschutzprozess für erledigt erklärt. Am 4. August 2008 erteilte die Beklagte dem Kläger vier Abmahnungen. Seit 5. August 2008 ist der Kläger fortlaufend arbeitsunfähig krank. Die Beklagte leistete ihm für 26 Wochen Entgeltfortzahlung. Seit dem 1. September 2009 bezieht der Kläger eine Rente wegen Berufsunfähigkeit auf Dauer. Die Beklagte beantragte daraufhin beim Integrationsamt gemäß § 92 SGB IX die Zustimmung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die nach § 30 Abs. 2 des Tarifvertrages für Ärztinnen und Ärzte - kirchliche Fassung (TV-Ärzte-KF) mit Gewährung einer unbefristeten Berufsunfähigkeitsrente auf Dauer eintritt.

In einem an das Integrationsamt gerichteten Antwortfragebogen vom 6. Januar 2010 gab die Beklagte an, der Kläger sei als „Assistenzarzt“ beschäftigt gewesen. Das Integrationsamt erteilte mit der Beklagten am 8. Februar 2010 zugegangenem Bescheid die Zustimmung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Mit Anwaltsschreiben vom 6. Januar 2010 ließ der Kläger Schmerzensgeldansprüche in Höhe von 1.135.764,00 Euro, Schadensersatzansprüche in Höhe von 170.168,00 Euro, die Erstattung zukünftiger Schäden in Höhe von 937.810,00 Euro sowie die Erstattung von Rechtsverfolgungskosten in Höhe von 24.555,00 Euro geltend machen.

Der Kläger meint, ihm stehe aufgrund massiver Fürsorgepflichtverletzungen durch die Beklagte, Verletzungen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, fortlaufender Diskriminierung, Mobblings und Strainings Anspruch auf

Schadensersatz und Schmerzensgeld zu. So sei seine Überarbeitung durch monatlich 200 bis 300 Überstunden bzw. Bereitschaftsdienststunden ursächlich für den im Jahre 2005 erlittenen Schlaganfall gewesen. Der Bandscheibenvorfall vom 19. Juni 2006 sei dadurch verursacht worden, dass er schwere Patienten zum Lagern auf dem Operationstisch fast allein habe heben müssen. Die Beklagte habe ihn aufgrund seiner Erkrankungen „herausmobben“ wollen. So habe sie versucht, im Jahre 2006 bereits genehmigten Urlaub zu streichen, ein Urlaubsantrag aus dem Jahre 2007 sei unbeantwortet geblieben und Urlaubsanträge seien aus betrieblichen Gründen, ohne Darlegung derselben, abgelehnt worden. Obwohl ihm eine Oberarztstelle zugesprochen gewesen sei, sei er im Gegensatz zu Kollegen deutscher Herkunft nicht zum regulären Oberarzt ernannt worden. Auch habe ihn die Beklagte herabgewürdigt, als sie ihn gegenüber dem Integrationsamt im Fragebogen vom 6. Januar 2010 als „Assistenzarzt“ und nicht als „Funktionsoberarzt“ bezeichnet habe. Seine Nichteinladung zu einem Symposium anlässlich der 30-jährigen Geschichte der Thoraxchirurgie im Evangelischen Krankenhaus H stelle ebenfalls eine Diskriminierung dar, nachdem er als Anästhesist an mehreren Tausend thoraxchirurgischen Eingriffen mitgewirkt habe.

Mit seiner am 30. Dezember 2009 beim Arbeitsgericht eingegangenen
Klage hat der Kläger Schadensersatz für Entgelteinbußen in den Jahren 2005
und 2006 in Höhe von 27.730,00 Euro und die Zahlung von nicht weniger als
126.194,00 Euro Schmerzensgeld verlangt.

7

Nach Klageerweiterung mit Schriftsatz vom 6. April 2010 hat der Kläger
zuletzt beantragt:

8

1. Die beklagte Partei wird verurteilt, an die klägerische Partei einen Betrag in Höhe von 236.905,42 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen,
2. die beklagte Partei wird verurteilt, an die klägerische Partei ein angemessenes Schmerzensgeld und Entschädigung nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen, das 126.194,00 Euro nicht unterschreiten soll.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

9

Sie behauptet, den Kläger weder wegen seiner ethnischen Herkunft noch wegen seiner Behinderung oder seines Alters benachteiligt zu haben. Dass der Kläger nunmehr eine Rente wegen Berufsunfähigkeit beziehe, sei nicht auf Vertragsverletzungen ihrerseits zurückzuführen. Auch sei die Schadensberechnung des Klägers unzutreffend. Im Übrigen habe er die gesetzlichen Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen nicht gewahrt. Auch seien die geltend gemachten Ansprüche gemäß § 36 Bundes-Angestellten-Tarifvertrag in kirchlicher Fassung (*BAT-KF*) sowie gemäß § 33 TV-Ärzte-KF verfallen.

10

Demgegenüber meint der Kläger, die Ausschlussfristen zur Geltendmachung von Ansprüchen begannen nicht zu laufen, solange das systematische Mobbing nicht beendet sei. Außerdem seien die Ausschlussfristen der § 15 Abs. 4 AGG, § 61b ArbGG sowie des § 36 BAT-KF und des § 33 TV-Ärzte-KF unwirksam. Das Arbeitsgericht hat nach Säumnis des Klägers im ersten Kammertermin die Klage gemäß § 331a ZPO iVm. § 46 Abs. 2 ArbGG durch ein Urteil nach Aktenlage abgewiesen. Die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen und die Revision zugelassen. Eine Zurückverweisung der Sache an das Arbeitsgericht wegen dessen Verstoßes gegen § 251a Abs. 2 Satz 1 ZPO hat das Landesarbeitsgericht bereits deshalb nicht vorgenommen, weil es eine solche nicht für prozessökonomisch gehalten hat. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

11

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung durfte dieses die Klage nicht abweisen.

12

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine klageabweisende Entscheidung im Wesentlichen wie folgt begründet:

13

Aufgrund der in § 2 des Arbeitsvertrages vom 26. Februar 1986 getroffenen Vereinbarung seien die Anwendbarkeit des BAT-KF und des TV-Ärzte-KF in den jeweils geltenden Fassungen auf das Arbeitsverhältnis vereinbart worden. Diese einzelvertragliche Vereinbarung in Form einer Allgemeinen Geschäftsbedingung (AGB) halte der Inhaltskontrolle nach §§ 305 ff. BGB stand. Damit komme auch die sechsmonatige Ausschlussfrist des § 33 Abs. 1 Satz 1 TV-Ärzte-KF zur Anwendung. Diese erfasse auch die streitgegenständlichen Ansprüche wegen der Verletzung des Persönlichkeitsrechts und die Ansprüche aus § 15 Abs. 1 und Abs. 2 AGG.

14

Die Ausschlussklausel verstoße nicht gegen § 202 Abs. 1 BGB, der eine Erleichterung der Verjährung durch Rechtsgeschäft im Voraus bei Haftung wegen Vorsatzes ausschließe. Das Bundesarbeitsgericht habe entschieden, dass § 202 Abs. 1 BGB einer tariflichen Ausschlussfrist, die auch Schadenersatzansprüche aus vorsätzlichem Handeln erfasse, nicht entgegensteht. Zwar handele es sich bei dem TV-Ärzte-KF nicht um einen Tarifvertrag iSd. Tarifvertragsgesetzes, weil er nicht nach dessen Maßgaben, insbesondere nicht unter Beteiligung der Gewerkschaften (§ 2 Abs. 1 TVG) zustande gekommen sei. Die Arbeitsrechtsregelungen würden nämlich durch Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission festgelegt und lediglich durch arbeitsvertragliche Inbezugnahme Klauseln Bestandteile der Arbeitsverhältnisse. Diese formale Betrachtungsweise werde indes dem Charakter kirchlicher Arbeitsvertragsregelungen nicht gerecht. Die Grundsätze, welche für die Auslegung und rechtliche Beurteilung von Tarifverträgen gälten, seien auch auf kirchliche Arbeitsrechtsregelungen anzuwenden. Der Kläger habe die sechsmonatige Ausschlussfrist des § 33 Abs. 1 Satz 1 TV-Ärzte-KF nicht gewahrt. Diese habe mit dem Abschluss der letzten Mobbing-Handlung bzw. Benachteiligung iSd. §§ 7, 1 AGG zu laufen begonnen. Ab Juni 2009 hätten solche Handlungen nicht mehr stattgefunden. Daher sei die Ausschlussfrist zum Zeitpunkt des Klageeinganges am 30. Dezember 2009 und dem Zugang des Anwaltsschreibens vom 6. Januar 2010 bereits verstrichen gewesen.

15

- II. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung nicht stand. 16
- Ob die Klage und damit die Revision des Klägers begründet ist, kann der Senat aufgrund der vom Landesarbeitsgericht getroffenen Feststellungen nicht entscheiden. 17
1. Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts durfte die Klage nicht allein mit der Begründung abgewiesen werden, etwaige Entschädigungs-, Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüche des Klägers seien gemäß § 33 Abs. 1 Satz 1 TV-Ärzte-KF verfallen. 18
- a) Zunächst ist das Landesarbeitsgericht zutreffend davon ausgegangen, dass auf das Arbeitsverhältnis der Parteien der TV-Ärzte-KF kraft einzelvertraglicher Inbezugnahme Anwendung gefunden hat. 19
- Nach § 2 des Arbeitsvertrages vom 26. Februar 1986 sind die „Bestimmungen der Notverordnungen zum Dienstrecht der kirchlichen Angestellten vom 26.7.1961 und 12.12.1962 und die Änderungen und Ergänzungen, die auf Grund dieser Notverordnungen beschlossen werden“, Vertragsinhalt. Aufgrund dieser Klausel ist der BAT-KF und damit auch dessen Anlage 6, der TV-Ärzte-KF (*§ 1 Abs. 3 BAT-KF idF der redaktionellen Überarbeitung vom 21. November 2007 [BAT-KF nF]*), als arbeitsvertraglich vereinbart anzusehen (*vgl. BAG 25. Oktober 1995 - 4 AZR 531/94 - zu B I der Gründe*). 20
- b) Mit dem Landesarbeitsgericht ist auch davon auszugehen, dass es sich bei der Inbezugnahme Klausel des § 2 des Arbeitsvertrages um eine Allgemeine Geschäftsbedingung handelt, weil sie von der Beklagten vorformuliert und für eine Vielzahl von Fällen verwendet worden ist (*§ 305 Abs. 1 Satz 1 BGB*). Sie hält einer Vertragskontrolle nach den §§ 305 ff. BGB stand. Die Bezugnahme Klausel ist hinreichend klar und verständlich iSv. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB und steht nicht zu anderen im Arbeitsvertrag getroffenen Vereinbarungen im Widerspruch. Es handelt sich auch nicht um eine überraschende Klausel iSv. § 305c Abs. 1 BGB. Ein Überraschungsmoment ergibt sich weder aus der äußeren Form und Positionierung der in einem gesonderten Paragraphen vereinbarten 21

Klausel noch aus ihrer inhaltlichen Gestaltung. Ein Arbeitnehmer, der einen Arbeitsvertrag mit einer Einrichtung der evangelischen Kirche schließt, hat davon auszugehen, dass sein Arbeitgeber das spezifisch kirchliche Vertragsrecht in seiner jeweiligen Fassung zum Gegenstand des Arbeitsverhältnisses machen will und dazu auch kirchenrechtlich verpflichtet ist. Dass sich die Verweisklausel nicht auf die Bezugnahme einer bestimmten Fassung des TV-Ärzte-KF beschränkt, sondern mit der Formulierung „und die Änderungen und Ergänzungen, die auf Grund dieser Notverordnungen beschlossen werden“, einen Änderungsvorbehalt beinhaltet, benachteiligt den Kläger nicht unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Die Regelung ist deshalb wirksam (*vgl. BAG 22. Juli 2010 - 6 AZR 847/07 - Rn. 16, BAGE 135, 163*).

Behält sich ein Arbeitgeber in einem Arbeitsvertrag einseitig das Recht vor, eine versprochene Leistung zu ändern oder von ihr abzuweichen, ist diese Abrede nach § 308 Nr. 4 BGB unwirksam, wenn nicht die Vereinbarung der Änderung oder Abweichung unter Berücksichtigung der Interessen des Arbeitgebers für den Arbeitnehmer zumutbar ist. Ein Abänderungsvorbehalt stellt eine von Rechtsvorschriften abweichende Regelung gemäß § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB dar. Dass Verträge die Vertragsparteien grundsätzlich binden, gehört zu den Grundelementen des Vertragsrechts. Auf vom Arbeitgeber formulierte Allgemeine Arbeitsbedingungen verweisende Jeweiligkeitsklauseln unterliegen daher den strengen Anforderungen der Änderungsvorbehalte (*BAG 22. Juli 2010 - 6 AZR 847/07 - Rn. 17, BAGE 135, 163*).

22

Bei der Angemessenheitskontrolle ist nicht auf die durch den Arbeitgeber tatsächlich erfolgten Änderungen abzustellen, sondern auf die Möglichkeiten, die ihm eine Klausel einräumt. Die gesetzlichen Vorschriften der §§ 305 ff. BGB missbilligen bereits das Stellen inhaltlich unangemessener Allgemeiner Geschäftsbedingungen, nicht erst den unangemessenen Gebrauch einer Klausel im konkreten Einzelfalle. Die Rechtsfolge der Unwirksamkeit tragen auch solche Klauseln in sich, die in ihrem Übermaßteil in zu beanstandender Weise ein Risiko regeln, das sich im Entscheidungsfalle nicht realisiert hat (*BAG 22. Juli 2010 - 6 AZR 847/07 - Rn. 18, BAGE 135, 163*).

23

Der Änderungs- und Ergänzungsvorbehalt in § 2 des Arbeitsvertrages zwischen den Parteien erfasst insbesondere nicht die einseitige Änderung einer Arbeitsordnung durch den Arbeitgeber. Er bezieht sich nur auf für das Arbeitsverhältnis einschlägige kirchliche Arbeitsvertragsregelungen, die auf dem Dritten Weg entstehen und von einer paritätisch mit weisungsunabhängigen Mitgliedern besetzten Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossen werden. Ein so eingeschränkter Änderungs- und Ergänzungsvorbehalt stellt keine unangemessene Benachteiligung iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB dar. Er trägt dem Umstand Rechnung, dass das Arbeitsverhältnis als Dauerschuldverhältnis einer Anpassung an veränderte Rahmenbedingungen bedarf, und schränkt wesentliche Rechte des Klägers, die sich aus der Natur des Arbeitsvertrages ergeben, nicht so ein, dass die Erreichung des Vertragszweckes gefährdet ist (§ 307 Abs. 2 Nr. 2 BGB).

24

Die angemessene Berücksichtigung der Besonderheiten des Arbeitsrechts iSv. § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB schließt es ein, dass in einem Arbeitsvertrag mit einem kirchlichen Anstellungsträger auf die für das Arbeitsverhältnis einschlägige, von einer paritätisch mit weisungsunabhängigen Mitgliedern besetzten Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossene Arbeitsvertragsordnung in der jeweils gültigen Fassung Bezug genommen werden darf. Eine solche Bezugnahme gewährleistet ebenso wie die arbeitsvertragliche Inbezugnahme eines einschlägigen Tarifvertrages eine Anpassung der Arbeitsbedingungen an veränderte Umstände und nicht nur im Interesse des Anstellungsträgers, sondern auch des Arbeitnehmers. Unabhängig davon, ob man den Beschlüssen der Arbeitsrechtlichen Kommission eine Richtigkeitsgewähr zubilligt, gewährleisten die paritätische Besetzung und die Unabhängigkeit der Mitglieder der Kommission, dass die Arbeitgeberseite bei der Festlegung des Inhalts der Arbeitsbedingungen ihre Interessen nicht einseitig durchsetzen kann. Die Bezugnahme stabilisiert das Arbeitsverhältnis insofern, als eine notwendige Anpassung der Arbeitsbedingungen an veränderte Umstände auch ohne Änderungskündigung und damit ohne Gefährdung des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses erreicht werden kann. Beschließt die Arbeitsrechtliche Kommission für den Arbeitnehmer günstige Regelungen, zB die Erhöhung der Vergütung, fin-

25

den diese ohne eigenes Zutun des Arbeitnehmers auf das Arbeitsverhältnis Anwendung. Die Bezugnahmeklausel verschafft dem Arbeitnehmer damit die Teilhabe an der Lohn- und Gehaltsentwicklung (*BAG 22. Juli 2010 - 6 AZR 847/07 - Rn. 22, BAGE 135, 163*).

c) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts sind vom Kläger im Wesentlichen mit vorsätzlichen Verstößen der Beklagten gegen gesetzliche und/oder vertragliche Verpflichtungen begründete Ansprüche unabhängig von ihrem Bestehen nicht bereits deshalb nach § 33 Abs. 1 Satz 1 TV-Ärzte-KF verfallen, weil sie der Kläger nicht innerhalb der Ausschlussfrist geltend gemacht hat. Die Ausschlussfrist ist wegen Verstoßes gegen § 202 Abs. 1 BGB nichtig (§ 134 BGB), soweit sie Ansprüche des Klägers wegen vorsätzlicher Pflicht- und/oder Rechts(gut)verletzungen durch die Beklagte erfasst. 26

aa) Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, dass es sich beim TV-Ärzte-KF um keinen Tarifvertrag iSd. Tarifvertragsgesetzes handelt. Er ist nicht nach Maßgabe dieses Gesetzes und insbesondere nicht unter Beteiligung von Gewerkschaften (§ 2 Abs. 1 TVG) zustande gekommen. Der BAT-KF und damit auch der TV-Ärzte-KF ist vielmehr eine im sog. Dritten Weg beschlossene Arbeitsrechtsregelung. Es handelt sich um eine Kollektivvereinbarung besonderer Art, in welcher allgemeine Bedingungen für die Vertragsverhältnisse der kirchlichen Arbeitnehmer durch eine paritätisch zusammengesetzte Kommission festgelegt werden. Sie finden - wie im Streitfalle - nur kraft einzelvertraglicher Bezugnahme Anwendung (*st. Rspr., vgl. BAG 29. Juni 2011 - 5 AZR 855/09 - Rn. 20*). Dennoch erfolgt die Auslegung kirchenrechtlicher Arbeitsvertragsordnungen nach denselben Grundsätzen, die für die Tarifauslegung maßgeblich sind (*BAG 26. Oktober 2006 - 6 AZR 307/06 - Rn. 23, BAGE 120, 55; 16. Februar 2012 - 6 AZR 573/10 - Rn. 21, BAGE 141, 16*). 27

bb) Eine an diesen Grundsätzen ausgerichtete Auslegung des § 33 Abs. 1 Satz 1 TV-Ärzte-KF ergibt, dass von dieser Ausschlussfrist auch Ansprüche aus vorsätzlich unerlaubten Handlungen und vorsätzlichen Vertragsverletzungen erfasst werden sollen. 28

§ 33 Abs. 1 Satz 1 TV-Ärzte-KF lautet:

29

„Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Ärzten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden.“

Eine solche generell für alle Arten von Ansprüchen aus einem Arbeitsverhältnis geltende Verfallklausel umfasst regelmäßig auch Ansprüche wegen vorsätzlicher Pflichtverletzungen (*vgl. BAG 16. Mai 2007 - 8 AZR 709/06 - Rn. 40, BAGE 122, 304; 30. Oktober 2008 - 8 AZR 886/07 - Rn. 20 und 21; 18. August 2011 - 8 AZR 187/10 - Rn. 24*). Die vom Senat im Urteil vom 20. Juni 2013 - 8 AZR 280/12 - entwickelten, von diesen Grundsätzen teilweise abweichenden Gesichtspunkte zur Auslegung von generellen Ausschlussklauseln beziehen sich ausdrücklich nur auf die Auslegung einer als Allgemeine Geschäftsbedingung arbeitsvertraglich vereinbarten, vom Arbeitgeber vorformulierten Verfallfrist.

30

Es ergeben sich insbesondere aus der Formulierung des § 33 Abs. 1 Satz 1 TV-Ärzte-KF keine Anhaltspunkte dafür, dass nur bestimmte Ansprüche gemeint sind, insbesondere solche wegen vorsätzlich begangener, ggf. auch unerlaubter Handlungen ausgenommen sein sollen. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unterfallen wegen des einheitlichen Lebensvorganges nicht nur vertragliche Erfüllungs- und Schadensersatzansprüche einer Klausel, die „(alle) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“ einer bestimmten Frist zur Geltendmachung unterwirft, sondern auch solche aus unerlaubten Handlungen iSd. §§ 823, 826 BGB (*vgl. BAG 18. August 2011 - 8 AZR 187/10 - Rn. 26*).

31

cc) Eine solche umfassende Ausschlussfrist ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in einem Tarifvertrag grundsätzlich zulässig. Insbesondere ist sie nicht nach §§ 134, 202 Abs. 1 BGB nichtig bzw. teilnichtig.

32

Nach § 202 Abs. 1 BGB kann die Verjährung bei Haftung wegen Vorsatzes nicht im Voraus durch Rechtsgeschäft erleichtert werden. Die Vorschrift ergänzt den allgemeinen Grundsatz des § 276 Abs. 3 BGB, wonach die Haftung

33

wegen Vorsatzes dem Schuldner nicht im Voraus erlassen werden darf. § 276 Abs. 3 BGB entfaltet erst durch § 202 Abs. 1 BGB seine volle Wirksamkeit. Das Gesetz bezweckt einen umfassenden Schutz gegen im Voraus vereinbarte Einschränkungen von Haftungsansprüchen aus vorsätzlichen Schädigungen. Deshalb verbietet § 202 Abs. 1 BGB nicht nur Vereinbarungen über die Verjährung, sondern auch über Ausschlussfristen, die sich auf eine Vorsatzhaftung des Schädigers beziehen (*BAG 20. Juni 2013 - 8 AZR 280/12 - Rn. 20*). § 202 BGB stellt eine Verbotsnorm im Sinne von § 134 BGB dar. An die Stelle der unwirksamen Abrede tritt die gesetzliche Verjährungsregelung (*vgl. BGH 3. Dezember 1987 - VII ZR 363/86 - zum alten Recht*). Der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat eine im Arbeitsvertrag vereinbarte Ausschlussfrist, sofern sie auch vorsätzliche Vertragsverstöße und vorsätzlich begangene unerlaubte Handlungen erfassen sollte, als teilnichtig angesehen (*vgl. BAG 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - BAGE 115, 19*).

§ 202 Abs. 1 BGB steht einer tarifvertraglichen Ausschlussfrist, die auch Ansprüche aus vorsätzlichem Handeln erfasst und nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG (*Tarifbindung*) oder § 5 Abs. 4 TVG (*Allgemeinverbindlichkeit*) normative Wirkung entfaltet, allerdings nicht entgegen (*vgl. BAG 18. August 2011 - 8 AZR 187/10 - Rn. 31 ff.*). Dieser Fall ist vorliegend jedoch nicht gegeben.

34

dd) Selbst wenn man, wie es das Landesarbeitsgericht getan hat, diese für tarifvertragliche Ausschlussfristen entwickelte Rechtsprechung auch auf den TV-Ärzte-KF, der nicht die Rechtsnatur eines Tarifvertrages aufweist, anwendet, scheidet eine Anwendbarkeit des § 33 Abs. 1 Satz 1 TV-Ärzte-KF auf den Streitfall aus, soweit die Haftung für von der Beklagten selbst begangene vorsätzliche Handlungen ausgeschlossen wird. Insoweit verstößt die Ausschlussfrist gegen den seit 1. Januar 2002 geltenden § 202 Abs. 1 BGB. Dabei kommt Art. 229 § 5 Satz 2 EGBGB zur Anwendung, dh. § 202 BGB gilt für das vor dem 1. Januar 2002 begründete Arbeitsverhältnis der Parteien erst ab dem 1. Januar 2003 (*vgl. BAG 16. Mai 2007 - 8 AZR 709/06 - Rn. 44, BAGE 122, 304; 19. Januar 2010 - 3 AZR 191/08 - Rn. 36, BAGE 133, 90; 30. Oktober 2008 - 8 AZR 886/07 - Rn. 18*).

35

ee) Entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts ist eine an sich zulässige tarifliche Verfallklausel, welche auch Ansprüche aufgrund von vorsätzlichen Handlungen erfasst, nur dann auf ein Arbeitsverhältnis anwendbar, wenn der Tarifvertrag für dieses normativ Anwendung findet, dh. aufgrund beiderseitiger Tarifbindung (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TVG) oder Allgemeinverbindlicherklärung (§ 5 Abs. 4 TVG). 36

In seinen Entscheidungen vom 18. August 2011 - 8 AZR 187/10 - Rn. 37 und vom 20. Juni 2013 - 8 AZR 280/12 - hat es der Senat ausdrücklich offengelassen, ob eine individual-rechtliche Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien und damit ein Rechtsgeschäft iSd. § 202 BGB dann vorliegt, wenn ein Tarifvertrag aufgrund einer arbeitsvertraglichen Bezugnahmeklausel insgesamt auf ein Arbeitsverhältnis Anwendung findet oder wenn ein Tarifvertrag ausschließlich bzgl. seiner Ausschlussfristen Anwendung finden soll. Eine solche Fallgestaltung liegt im Streitfalle vor, weil die Geltung des TV-Ärzte-KF für das Arbeitsverhältnis der Parteien arbeitsvertraglich vereinbart worden ist. 37

In einem solchen Falle wirken die Tarifnormen nicht von außen auf das Arbeitsverhältnis ein wie bei einer Tarifbindung oder Allgemeinverbindlichkeit, bei denen die Tarifnormen nicht Bestandteile des Arbeitsvertrages werden. Vielmehr vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien bei einer einzelvertraglichen Inbezugnahme eines Tarifvertrages, dass dieser, dh. dessen Rechtsnormen iSd. § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG, zum Inhalt des Arbeitsvertrages werden (*allgemeine Meinung, vgl. BAG 24. November 2004 - 10 AZR 202/04 - zu II 3 c aa der Gründe, BAGE 113, 29*). Die Arbeitsvertragsparteien „ergänzen“ gleichsam ihren Arbeitsvertrag um diese Tarifnormen. Sie wirken für die Arbeitsvertragsparteien daher nicht anders, als wenn sie diese Normen als Vertragsbestimmungen in den Arbeitsvertrag aufgenommen hätten (*herrschende Meinung; vgl. Wiedemann/Oetker 7. Aufl. § 3 TVG Rn. 285 mwN*). 38

Damit stellt sich die Vereinbarung der Parteien, ihr Arbeitsverhältnis sollte den kirchenrechtlichen Arbeitsvertragsregelungen unterliegen, als eine individual-rechtliche Vereinbarung dar, nach welcher der TV-Ärzte-KF Bestandteil ihres Arbeitsverhältnisses sein soll. Dies hat zur Folge, dass auch § 33 Abs. 1 39

Satz 1 TV-Ärzte-KF als durch „Rechtsgeschäft“ vereinbart iSd. § 202 Abs. 1 BGB gilt.

Dies führt insoweit zur Unwirksamkeit des § 33 Abs. 1 Satz 1 TV-Ärzte-KF, als dieser auch durch vorsätzliches Handeln der Beklagten selbst verursachte Ansprüche miteinbezieht. 40

ff) Da die Haftung für fremdes vorsätzliches Handeln nach § 278 Satz 2 BGB iVm. § 276 Abs. 3 BGB jedoch ausgeschlossen werden darf, können auch Ansprüche aufgrund vorsätzlichen Handelns von Personen iSd. § 278 Satz 1 BGB einer individualrechtlich vereinbarten allumfassenden Ausschlussklausel unterfallen. § 202 Abs. 1 BGB steht dem nicht entgegen (*vgl. BAG 16. Mai 2007 - 8 AZR 709/06 - Rn. 43, BAGE 122, 304; 30. Oktober 2008 - 8 AZR 886/07 - Rn. 17; 20. Juni 2013 - 8 AZR 280/12 - Rn. 22*). Nach herrschender Meinung ist aber ein Haftungsausschluss nach § 278 Satz 2 BGB iVm. § 276 Abs. 3 BGB nicht für das vorsätzliche Verschulden von Organen einer juristischen Person möglich, bei denen Verschulden als eigenes Verschulden der juristischen Person gilt (*vgl. Palandt/Grüneberg 72. Aufl. § 278 BGB Rn. 6 mwN*). Die für die Beklagte, eine GmbH und damit eine juristische Person (§ 13 Abs. 1 GmbHG), handelnden Geschäftsführer werden als organschaftliche Vertreter der Beklagten tätig, sodass deren Handeln der Beklagten als juristische Person als Eigenhandeln zuzurechnen ist (*vgl. Altmeyen in Roth/Altmeyen GmbHG 7. Aufl. § 35 Rn. 7; Fichtelmann/Schmitt in HK-GmbH-Recht 7. Aufl. § 35 Rn. 37*). 41

Das hat zur Folge, dass das Handeln der Geschäftsführer der Beklagten ohne Entlastungsmöglichkeit nach § 278 Satz 2 BGB der Beklagten zugeordnet wird (*vgl. Altmeyen in Roth/Altmeyen GmbHG 7. Aufl. § 35 Rn. 94; Fichtelmann/Schmitt in HK-GmbH-Recht 7. Aufl. § 35 Rn. 93 mwN*). Inwieweit daneben auch andere Personen organschaftlich für die Beklagte als GmbH gehandelt haben könnten, konnte der Senat aufgrund fehlender Feststellungen durch das Landesarbeitsgericht nicht entscheiden. 42

2. Damit gilt im Streitfalle Folgendes: Ansprüche des Klägers wegen vorsätzlicher Gesetzes- oder Vertragsverstöße durch die Personen, welche die 43

Beklagte organschaftlich vertreten, werden von der Ausschlussfrist des § 33 Abs. 1 Satz 1 TV-Ärzte-KF nicht erfasst. Insoweit ist die im Ergebnis einzelvertraglich vereinbarte Verfallklausel wegen Verstoßes gegen § 202 Abs. 1 BGB teilweise nichtig. Die einzelvertraglich in Bezug genommene Verfallklausel erfasst jedoch Ansprüche, welche der Kläger darauf stützt, dass er durch fahrlässiges Handeln von Organen der Beklagten oder durch vorsätzliche bzw. fahrlässige Handlungen von Personen iSd. § 278 Satz 1 BGB in seinen Rechten verletzt worden ist. Inwieweit das der Fall ist, hat das Landesarbeitsgericht aus seiner Sicht der Rechtslage folgerichtig nicht geprüft. Dies wird es nach der gemäß § 562 Abs. 1, § 563 ZPO erforderlichen Zurückverweisung der Sache nachzuholen haben.

Hauck

Böck

Breinlinger

Wein

Pauli