

Aktenzeichen: 10 AZR 168/00
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 13. Dezember 2000
- 10 AZR 168/00 -

I. Arbeitsgericht
Herford

Urteil vom 26. Februar 1999
- 3 Ca 649/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 10. Dezember 1999
- 10 Sa 1045/99 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Weihnachtsgratifikation - Arbeitsvertragliche Ausschußfrist

Gesetz:

AGB-Gesetz §§ 2, 3, 23; BGB §§ 134, 138, 196, 241, 242, 305, 315

Leitsatz:

Eine arbeitsvertragliche Verfallklausel, welche die schriftliche Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb eines Monats nach Fälligkeit eines Anspruchs und bei Ablehnung des Anspruchs oder Nichtäußerung binnen zweier Wochen die gerichtliche Geltendmachung des Anspruchs innerhalb eines weiteren Monats verlangt, ist zulässig.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarBEITSGERICHT



10 AZR 168/00
10 Sa 1045/99
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
13. Dezember 2000

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. Dezember 2000 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, den Richter am Bundesarbeitsgericht Böck, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt, die ehrenamtlichen Richter Schuster und Burger für Recht erkannt:



1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 10. Dezember 1999 - 10 Sa 1045/99 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Herford vom 26. Februar 1999 - 3 Ca 946/98 - wird zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten in der Revisionsinstanz nur noch über die Zahlung einer Weihnachtsgratifikation.

Der Kläger, der bereits bei der Rechtsvorgängerin der Beklagten als Monteur beschäftigt war, schloß am 20. März 1997 mit der Beklagten einen schriftlichen Arbeitsvertrag. In diesem haben die Parteien ua. vereinbart:

„2 Inhalt des Arbeitsverhältnisses

Für das Arbeitsverhältnis gelten die gesetzlichen Bestimmungen sowie die Regelungen des Haustarifs.“

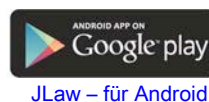
Der dem Arbeitsvertrag als Anlage beigefügte „Haustarif“, den der Kläger unterschrieben hat, enthält ua. folgende Regelungen:

„12 Fristen

12.1 Ansprüche aus diesem Vertrag

Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 1 Monat nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.

Lehnt die Gegenpartei den Anspruch schriftlich ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 1 Monat nach der Ablehnung oder des Fristablaufs gerichtlich geltend gemacht wird.



...

14. Weihnachtsgratifikation

Wir leisten als Gratifikation zu Weihnachten eine Sonderzahlung wie folgt:

20 %	nach	mehr	als	6	Monaten	Betriebszugehörigkeit
30 %	"	"	"	12	"	"
40 %	"	"	"	24	"	"
50 %	"	"	"	36	"	"

Mit dieser Sonderzahlung ist eine Rückzahlungsverpflichtung verbunden. Wer aus unserem Unternehmen vor dem 31.03. des Folgejahres ausscheidet, gleich aus welchem Grund, ist zur Rückzahlung der Weihnachtsgratifikation verpflichtet.

Beträge unter DM 200,-- fallen nicht unter diese Bindung.“

Im Dezember 1997 teilte die Beklagte dem Kläger mit, daß beabsichtigt sei, seinen Stundenlohn um 6,5 % zu kürzen und für 1997 kein Weihnachtsgeld zu zahlen.

Mit Schreiben vom 26. Dezember 1997 erwiderte der Kläger der Beklagten:

„...“

In den letzten drei Jahren mußte ich auf Tariflohnerhöhungen und verschiedene Sonderzahlungen verzichten. Aus diesem Grund erhebe ich Einspruch auf zusätzliche Lohnkürzungen und den Verzicht auf das Weihnachtsgeld.“

Dennoch zahlte die Beklagte dem Kläger für 1997 kein Weihnachtsgeld und kürzte seinen Stundenlohn ab Januar 1998. Am 9. April 1998 schied der Kläger aus dem Arbeitsverhältnis aus.

Mit Klage vom 8. Juli 1998, beim Arbeitsgericht am 10. Juli 1998 eingegangen, hat der Kläger gegen die Beklagte Klage auf Zahlung der Lohndifferenz für Januar 1998 in Höhe von 240,89 DM brutto und des Weihnachtsgeldes für 1997 in Höhe von 2.244,80 DM brutto erhoben.

Die Beklagte vertritt die Meinung, die Ansprüche des Klägers seien wegen verspäteter Geltendmachung nach der Verfallklausel im Haustarif verfallen.

Das Arbeitsgericht hat nur der Klage auf Zahlung der Lohndifferenz rechtskräftig stattgegeben und die Klage im übrigen abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Landesarbeitsgericht auch der Klage auf Zahlung der Weihnachtsgratifi-



kation stattgegeben und im Urteil die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter, während der Kläger die Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Der Anspruch des Klägers auf eine Weihnachtsgratifikation für das Jahr 1997 ist gemäß Ziff. 12.1 des Haustarifs wegen verspäteter Geltendmachung verfallen.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine klagestattgebende Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet: Der Kläger habe für 1997 nach Ziff. 14 des Haustarifs Anspruch auf eine Weihnachtsgratifikation in Höhe von 2.244,80 DM brutto. Dieser Anspruch sei nicht wegen verspäteter Geltendmachung verfallen. Die Verfallklausel in Ziff. 12.1 des Haustarifs sei unwirksam. Sie halte einer nach §§ 242, 138, 315 BGB gebotenen arbeitsgerichtlichen Inhaltskontrolle nicht stand. Eine Verfallfrist von einem Monat erscheine nicht als interessengerecht und sei daher unangemessen kurz.

Dem kann der Senat nicht folgen.

II. Der Anspruch des Klägers auf die vertraglich vereinbarte Weihnachtsgratifikation für das Jahr 1997 ist gemäß Ziff. 12.1 des auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Haustarifs verfallen.

1. Die von der Beklagten vorformulierten Arbeitsvertragsbedingungen, welche sie als „Haustarif“ bezeichnet, sind durch ausdrückliche Inbezugnahme in Ziff. 2 des zwischen den Parteien am 20. März 1997 geschlossenen schriftlichen Arbeitsvertrages Bestandteil dieses Vertrages geworden.

a) Dies gilt auch, obwohl es sich bei dem schriftlichen Arbeitsvertrag und dem „Haustarif“ nicht um ein einzelvertraglich ausgehandeltes, sondern um ein von der Beklagten einseitig erstelltes Regelwerk handelt.

Eine Prüfung anhand der §§ 2, 3 AGB-Gesetz, ob eine wirksame Inbezugnahme des Haustarifs und damit der darin enthaltenen Verfallklausel erfolgt ist, verbietet sich allein schon deshalb, weil § 23 Abs. 1 AGB-Gesetz bestimmt, daß dieses



Gesetz keine Anwendung bei Verträgen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts findet. Diese eindeutige gesetzliche Regelung verbietet es auch, die Frage der wirksamen Vereinbarung und die der Wirksamkeit einer Vertragsklausel in formularmäßigen Arbeitsverträgen mittels einer entsprechenden Anwendung der Bestimmungen des AGB-Gesetzes zu überprüfen (*BAG 23. Mai 1984 - 4 AZR 192/82 - BAGE 46, 50; 11. Januar 1995 - 10 AZR 5/94 - ZTR 1995, 277; offen gelassen: BAG 29. November 1995 - 5 AZR 447/94 - BAGE 81, 317*).

Eine Analogie zu den Vorschriften des AGB-Gesetzes scheidet bereits deshalb aus, weil Voraussetzung einer Analogie eine Lücke im vorhandenen Rechtssystem ist. Eine solche liegt hier aber deshalb nicht vor, weil der Gesetzgeber in § 23 Abs. 1 AGB-Gesetz ausdrücklich geregelt hat, daß dieses Gesetz bei Verträgen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts keine Anwendung findet. Damit wird deutlich, daß der Gesetzgeber die Problematik erkannt hat, daß auch im Arbeitsrecht mit für eine Vielzahl von Arbeitsverträgen vorformulierten Vertragsbedingungen gearbeitet wird, die eine Vertragspartei (in der Regel der Arbeitgeber) der anderen Vertragspartei bei Abschluß eines Arbeitsvertrages stellt (vgl. § 1 Abs. 1 Satz 1 AGB-Gesetz). Wenn der Gesetzgeber in Kenntnis dieser Umstände die Anwendbarkeit des AGB-Gesetzes für Arbeitsverträge ausschließt, so darf dieser Wille des Gesetzgebers nicht dadurch umgangen werden, daß die Bestimmungen des AGB-Gesetzes auf Arbeitsverträge analog angewandt werden (*so auch: Schwarz BB 1996, 1434*).

Es ergibt sich auch keine praktische Notwendigkeit für eine analoge Anwendung des AGB-Gesetzes, weil die in der Regel anhand der §§ 134, 138, 242, 315 BGB durch die Rechtsprechung entwickelten arbeitsrechtlichen Grundsätze und die übrigen vorhandenen gesetzlichen Regelungen dem Arbeitnehmerschutzgedanken des Arbeitsrechts hinreichend Rechnung tragen.

b) Ob eine bestimmte Klausel Inhalt eines Arbeitsvertrages geworden ist, muß daher allein anhand der Vorschriften des BGB über das Zustandekommen von Verträgen (§§ 145 ff. BGB) und der dazu entwickelten arbeitsrechtlichen Rechtsprechung geprüft werden. Dabei können dann auch allgemeine Rechtsgedanken, die in anderen Gesetzen, wie zB dem AGB-Gesetz, ihren Niederschlag gefunden haben, zur Anwendung gelangen (*BAG 23. Mai 1984 aaO; 11. Januar 1995 aaO*). Die Unzulässigkeit der Anwendung des AGB-Gesetzes auf Arbeitsverträge darf nämlich nicht dazu führen, daß diejenigen in der Rechtsprechung bislang entwickelten arbeitsrechtlichen Grundsätze, die auch im AGB-Gesetz ihren Niederschlag gefunden haben, ihre Anwendbar-



keit nur deshalb verlieren, weil im konkreten Falle die Arbeitsvertragsbedingungen nicht durch die Parteien im einzelnen ausgehandelt, sondern durch den Arbeitgeber gleichsam als allgemeine Geschäftsbedingungen einseitig vorformuliert worden sind.

c) Grundsätzlich können die Parteien im Rahmen der Vertragsfreiheit gemäß §§ 241, 305 BGB in Arbeitsverträgen Verfallklauseln für die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis vereinbaren (*st. Rspr.*; vgl. *BAG 25. Juli 1984 - 5 AZR 219/82 - nv.*; *24. März 1988 - 2 AZR 630/87 - AP BGB § 241 Nr. 1 = EzA TVG § 4 Ausschußfristen Nr. 74*; *11. Januar 1995 - 10 AZR 5/94 - aaO*). Ist demnach eine solche Vereinbarung zulässig, so kann es keinen Unterschied machen, ob eine solche im Arbeitsvertrag durch die Arbeitsvertragsparteien ausdrücklich formuliert worden ist oder ob sie sich diese Ausformulierung durch Bezugnahme auf ein vom Arbeitgeber vorformuliertes Regelwerk erspart haben.

d) Die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf den Haustarif führt nicht dazu, daß die Verfallklausel in Ziff. 12.1 des Haustarifs als sog. Überraschungsklausel für den Kläger zu bewerten ist.

aa) Solche Überraschungsklauseln in Arbeitsverträgen werden nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht Vertragsbestandteil. Die dogmatische Begründung für diese Annahme ist dabei nicht einheitlich. Während der Zweite Senat (*24. März 1988 - 2 AZR 630/87 - aaO*) dieses Ergebnis wohl auf § 138 BGB stützt, gehen der Fünfte Senat (*29. November 1995 aaO*) und der Zehnte Senat (*11. Januar 1995 aaO*) ohne Festlegung auf einen bestimmten Rechtsgrundsatz oder eine bestimmte Rechtsnorm davon aus, daß Überraschungsklauseln nicht Bestandteile eines Arbeitsvertrages werden.

Für die Zeit vor dem Inkrafttreten des AGB-Gesetzes vom 9. Dezember 1976 hat auch der Bundesgerichtshof ohne nähere Begründung angenommen, daß Überraschungsklauseln nicht Vertragsbestandteile werden (*BGH 5. April 1978 - VIII ZR 49/77 - BGHZ 71, 196*; unter Bezugnahme auf § 242 BGB: *BGH 29. Januar 1982 - V ZR 82/81 - BGHZ 83, 56 mwN*).

Eine überraschende Vertragsklausel wird deshalb nicht Vertragsbestandteil, weil es gegen Treu und Glauben verstößt, § 242 BGB, wenn ein Arbeitgeber die Un- erfahrenheit seines Vertragspartners dadurch ausnützt, daß er ihm durch Verwendung eines vorformulierten Regelwerkes in einer Weise eine Vertragsklausel unterschiebt, mit welcher dieser auf Grund der Umstände des Einzelfalles nicht zu rechnen brauchte



und auf die er auch nicht auf Grund der Gestaltung der Vertragsurkunde aufmerksam werden mußte.

bb) Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht vorliegend zu dem Ergebnis gelangt, daß die vereinbarte Verfallklausel keine solche überraschende Vertragsklausel darstellt.

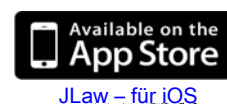
Zunächst ist die Vereinbarung einer Frist in einem Arbeitsvertrag, innerhalb derer Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend gemacht werden müssen, im Arbeitsleben durchaus geläufig. Dies zeigt bereits die umfangreiche Literatur und Rechtsprechung zur Problematik solcher arbeitsvertraglich vereinbarten Verfallklauseln. Deshalb hat jeder Arbeitnehmer damit zu rechnen, daß ein vom Arbeitgeber vorgefertigtes Regelwerk, welches Bestandteil seines Arbeitsverhältnisses werden soll, eine solche Verfallklausel beinhaltet. Hinzu kommt, daß der zum Inhalt des Arbeitsvertrages gemachte „Haustarif“ der Beklagten deutlich durch Unterstreichung der Überschriften („Fristen“ und „Ansprüche aus diesem Vertrag“) auf die Verfallfristen hinweist. Zu berücksichtigen ist des weiteren, daß der Kläger den „Haustarif“ zusammen mit dem am selben Tage geschlossenen schriftlichen Arbeitsvertrag unterzeichnet und damit deutlich gemacht hat, daß ihm dieser zur Kenntnis gebracht worden ist.

Damit ist die Verfallklausel Bestandteil des Arbeitsvertrages der Parteien geworden.

2. Die Verfallklausel hält auch einer richterlichen Inhaltskontrolle stand.

Arbeitsvertragliche Vereinbarungen sind insbesondere dahingehend zu überprüfen, ob sie sittenwidrig sind, § 138 BGB, oder ob sie gegen Treu und Glauben, § 242 BGB, gegen zwingendes Gesetzesrecht, § 134 BGB, bzw. gegen tragende Grundsätze des Arbeitsrechtes verstoßen.

a) Ein Verstoß gegen Gesetzesrecht scheidet vorliegend aus. Auf die Frage, ob ein Gesetzesverstoß durch eine arbeitsvertragliche Verfallklausel vorliegt, wenn sich diese auch auf gesetzlich unabdingbare Ansprüche des Arbeitnehmers bezieht (vgl. *BAG 5. April 1984 - 6 AZR 443/81 - BAGE 45, 314 - Verstoß einer Ausschlußklausel gegen § 13 Abs. 1 BUrlG - und 24. März 1988 aaO - Bejahung der Wirksamkeit einer arbeitsvertraglich vereinbarten Ausschlußfrist, die sich auch auf unabdingbare Rechte des Arbeitnehmers bezieht*), braucht nicht eingegangen zu werden, weil es sich bei



dem geltend gemachten Anspruch auf eine Weihnachtsgratifikation um einen einzelvertraglichen und damit abdingbaren Anspruch des Klägers handelt.

b) Die Verfallklausel des Haustarifs verstößt auch nicht gegen die Grundsätze von Treu und Glauben, § 242 BGB, insbesondere ist sie nicht sittenwidrig, § 138 Abs. 1 BGB.

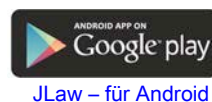
Dies wäre dann der Fall, wenn die Klausel inhaltlich nicht ausgewogen wäre und die Rechte des Klägers einseitig beschneiden würde (*BAG 25. Juli 1984 aaO und 24. März 1988 aaO*).

aa) So ist zunächst die Verfallfrist für beide Vertragsparteien gleich lang. Auch die Regelung, daß die Frist mit Fälligkeit des jeweiligen Anspruches zu laufen beginnt, ist sachgerecht. Sie entspricht auch den für den Beginn der Verjährungsfristen nach dem BGB getroffenen Regelungen. Zwar beginnt die regelmäßige Verjährung nach § 198 Satz 1 BGB mit der Entstehung des Anspruchs. Ist dieser jedoch zum Zeitpunkt seines Entstehens noch nicht fällig, so beginnt der Lauf der Verjährungsfrist erst mit der Fälligkeit des Anspruchs (*allg. M; vgl. BGH 17. Dezember 1999 - V ZR 448/98 - NJW-RR 2000, 647; BAG 26. Januar 1999 - 3 AZR 381/97 - BAGE 90, 377*).

bb) Die Verfallfrist ist auch nicht zu kurz. Sie verlangt, daß der Arbeitnehmer seine Ansprüche innerhalb von einem Monat nach Fälligkeit schriftlich erhebt (erste Stufe) und dann, wenn der Arbeitgeber den Anspruch schriftlich ablehnt oder sich nicht innerhalb von zwei Wochen erklärt, binnen eines weiteren Monats seinen Anspruch gerichtlich geltend macht (zweite Stufe).

Diese Verpflichtung, einen Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb kurzer Zeit zunächst schriftlich und dann ggf. gerichtlich geltend zu machen, benachteiligt den Arbeitnehmer nicht in unangemessener Weise.

Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hat sich in einer Vielzahl von Entscheidungen mit der Wirksamkeit arbeitsvertraglicher und tariflicher Ausschluß-/Verfallfristen beschäftigt. Dabei sind Verfallfristen von zwei Monaten als rechtlich zulässig betrachtet worden (*für tarifliche Ausschlußfristen: BAG 16. November 1965 - 1 AZR 160/65 - AP TVG § 4 Ausschlußfristen Nr. 30 = EzA TVG § 4 Nr. 9; 11. Juli 1990 - 5 AZR 609/89 - BAGE 65, 264; 22. September 1999 - 10 AZR 839/98 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Bau Nr. 226 = EzA TVG § 4 Ausschlußfristen Nr. 132; für arbeitsvertragliche Ausschlußfristen: BAG 24. März 1988 aaO*).



Der Zweite Senat hat auch eine zweistufige arbeitsvertragliche Ausschußfrist von jeweils sechs Wochen für rechtmäßig erachtet (*BAG 15. Oktober 1981 - 2 AZR 548/79 - nv.*).

Über die Wirksamkeit einer zweistufigen einmonatigen arbeitsvertraglichen Verfallklausel hat - soweit ersichtlich - das Bundesarbeitsgericht noch nicht geurteilt. Eine vertragliche Ausschußfrist von vier Wochen hat der Fünfte Senat in seinem Urteil vom 29. November 1995 (*aaO*) zwar für „sehr kurz“ betrachtet, deren Anwendbarkeit im Streitfalle jedoch nicht wegen ihrer „Kürze“, sondern deshalb verneint, weil sie als sog. Überraschungsklausel nicht Vertragsbestandteil geworden war.

In der Literatur halten Hohn/Romanovszky (*Vorteilhafte Arbeitsverträge 4. Aufl. S 64*) eine einmonatige Verfallfrist für zulässig, während Preis (*ZIP 1989, 885 [893]*) sie für unwirksam hält.

Erkennbar gehen sowohl der Gesetzgeber als auch die Tarifvertragsparteien davon aus, daß im Arbeitsleben grundsätzlich eine beschleunigte Geltendmachung von arbeitsrechtlichen Ansprüchen erfolgen muß, um eine baldige Herbeiführung von Rechtssicherheit für beide Arbeitsvertragsparteien zu ermöglichen.

So kennen fast alle Tarifverträge sog. Ausschuß- oder Verfallfristen innerhalb derer sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gegenüber dem Vertragspartner geltend machen müssen, um deren Verfall zu vermeiden. Diese Fristen haben sehr unterschiedliche Dauer. Auch enthalten sie verschiedenartige Regelungen darüber, in welcher Form die Ansprüche geltend zu machen sind. Die Verfallfristen lassen teils die formlose Geltendmachung des Anspruches genügen, teilweise verlangen sie jedoch die schriftliche und/oder die gerichtliche Geltendmachung innerhalb bestimmter Fristen. Dabei unterschreiten die tariflichen Verfall-/Ausschußfristen die gesetzliche zweijährige Verjährungsfrist des § 196 Abs. 1 Nr. 8, Nr. 9 BGB für Vergütungsansprüche von Arbeitnehmern bzw. für Ansprüche des Arbeitgebers auf Rückgewähr von Vorschüssen regelmäßig ganz erheblich. § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG, der die Vereinbarung solcher Ausschußfristen in Tarifverträgen für die Geltendmachung tariflicher Rechte ausdrücklich erlaubt, enthält keine Bestimmung über die zulässige Dauer solcher Fristen bzw. die Zulässigkeit von Formerfordernissen für die Geltendmachung der Ansprüche.

Eine Ausschußfrist von einem Monat für die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis ist in Tarifverträgen keine Seltenheit.



So verfallen nach § 27 Abs. 1 Buchst. a des Gemeinsamen Manteltarifvertrages für die Beschäftigten in der niedersächsischen Metallindustrie vom 17. Oktober 1994 idF vom 31. März 2000 - gültig ab 1. Mai 2000 - Ansprüche auf Zuschläge aller Art, wenn sie nicht innerhalb von einem Monat nach dem Entgeltzahlungstag, an welchem dem Beschäftigten die Entgeltabrechnung ausgehändigt wurde, nachweislich geltend gemacht worden sind. § 25 des Manteltarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie in der Bundesrepublik Deutschland vom 17. Mai 1979 - gültig ab 1. Januar 1980 - verlangt eine schriftliche Geltendmachung der beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats nach Zugang der Endabrechnung. Nach § 19 Abs. 1 Buchst. a des Manteltarifvertrages vom 27. Mai 1991 - gültig ab 1. Juli 1991 - für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie verfallen Ansprüche auf Mehrarbeitsvergütung, Nacht-, Sonntags- und Feiertagszuschläge, wenn sie nicht innerhalb von zwei Wochen nach Vorliegen der Lohnabrechnung schriftlich oder zur Niederschrift des Lohnbüros geltend gemacht werden. Einmonatige Verfallfristen für bestimmte Arten von Vergütungsansprüchen kennen beispielsweise auch der Manteltarifvertrag für die kaufmännischen und technischen Angestellten und Meister der bayerischen Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie idF vom 17. Januar 1997 (§ 21 Abs. 1 Buchst. a), der Manteltarifvertrag vom 10. November 1998 für gewerbliche Arbeitnehmer und gewerbliche Auszubildende in folgenden Handwerken: Installateur und Heizungsbauer, Spengler (Flaschner/Klempner), Behälter- und Apparatebauer in Bayern (§ 14 Abs. 1 Buchst. a), der Manteltarifvertrag vom 1. Dezember 1973 idF vom 22. Februar 1999 für die gewerblichen Arbeitnehmer der bayerischen Metall- und Elektroindustrie (§ 28 Ziff. 3 Abs. 1 Buchst. a) sowie der Manteltarifvertrag vom 4. September 1986 für die gewerblichen Arbeitnehmer des Elektrowerkhandwerks in Schleswig-Holstein (§ 16 Satz 1: Verfallfrist von vier Wochen).

Einmonatige Fristen für die Geltendmachung aller Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sehen des weiteren beispielsweise der Tarifvertrag Nr. 8 vom 17. Dezember 1998 für die gewerblichen Arbeitnehmer des Taxi- und Mietwagengewerbes in Bayern (§ 16), der Manteltarifvertrag Nr. 6 für die gewerblichen Arbeitnehmer/innen des privaten Omnibusgewerbes in Bayern - gültig ab 1. Januar 1999 - (§ 16 Nr. 2), der Manteltarifvertrag Nr. 4 für die Arbeitnehmer des Speditions- und Transportgewerbes in Bayern vom 27. November 1992 - gültig ab 1. Januar 1993 - (§ 20) und der Bundesmanteltarifvertrag vom 14. Juli 1998 für den Güter- und Möbelfernverkehr - gültig ab 1. Juli 1988 - (§ 22 Abs. 3) vor.



Anhand dieser beispielhaften und nicht abschließenden Aufzählung zeigt sich, daß auch zahlreiche Tarifvertragsparteien davon ausgehen, daß es keine unangemessene Benachteiligung, insbesondere des Arbeitnehmers, darstellt, wenn dieser alle oder bestimmte Ansprüche aus seinem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Frist von einem Monat schriftlich bzw. teilweise in anderer Weise geltend machen muß. Daß diese einmonatige Frist in manchen Fällen nur im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gilt, in anderen Fällen aber auch bei bestehendem Arbeitsverhältnis eingreift, ändert nichts daran, daß es die Tarifvertragsparteien als zumutbar für einen Arbeitnehmer ansehen, innerhalb eines Monats von einem bestimmten Zeitpunkt an gerechnet, seine Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber - in der Regel schriftlich - geltend zu machen.

cc) Auch der Gesetzgeber verlangt vom Arbeitnehmer in einer Reihe von Fällen ein Tätigwerden innerhalb sehr kurzer Fristen, um Rechtsnachteile zu vermeiden.

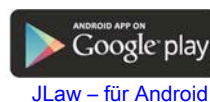
So fordert § 626 Abs. 2 BGB, daß ein Arbeitnehmer, der sein Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grunde außerordentlich kündigen will, dies innerhalb von zwei Wochen nach Kenntniserlangung vom wichtigen Kündigungsgrund tut. Gleiches gilt für die Kündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses aus wichtigem Grund, § 15 Abs. 4 BBiG.

Will ein Arbeitnehmer nach gewonnenem Kündigungsschutzprozeß die Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses beim bisherigen Arbeitgeber verweigern, so hat er dies innerhalb einer Woche nach Rechtskraft des Urteils diesem gegenüber zu erklären, § 12 Satz 1 KSchG.

Eine Arbeitnehmerin, die sich gegenüber dem Arbeitgeber nach Ausspruch einer Arbeitgeberkündigung auf eine bestehende Schwangerschaft oder eine erfolgte Entbindung berufen will, muß dies innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung tun, wenn dem Arbeitgeber die Schwangerschaft oder Entbindung nicht bekannt war, § 9 Abs. 1 Satz 1 MuSchG.

Aus diesen gesetzlichen Bestimmungen kann der Schluß gezogen werden, daß auch der Gesetzgeber dem Arbeitnehmer zumutet, innerhalb sehr kurzer Frist, in den Beispielsfällen kürzer als einen Monat, gegenüber dem Arbeitgeber tätig zu werden.

Da der Arbeitnehmer in den gesetzlich geregelten Fällen bei nicht fristgerechtem Tätigwerden ganz erhebliche Rechtsnachteile erleidet, nämlich den Verlust des Rechts, sich auf die Unwirksamkeit einer Kündigung nach dem Mutterschutzgesetz



zu berufen oder das Recht, eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grunde auszusprechen bzw. sein bisheriges Arbeitsverhältnis durch Erklärung nach § 12 KSchG aufzulösen, ist es zulässig, wenn arbeitsvertraglich eine Frist von einem Monat - beginnend mit der Fälligkeit eines Anspruches - vereinbart wird, innerhalb welcher der Arbeitnehmer seine Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen muß. Dies gilt vor allem auch deshalb, weil der Rechtsverlust, den der Arbeitnehmer durch die Versäumung einer solchen Ausschlußfrist erleidet, häufig nicht schwerwiegender ist, als derjenige, den er durch die Nichteinhaltung der oben erwähnten gesetzlichen Ausschlußfristen erleidet.

dd) Daß die Verfallklausel des Haustarifs eine schriftliche Geltendmachung des Anspruchs durch den Arbeitnehmer verlangt, führt ebenfalls nicht zu einer unangemessenen Benachteiligung des Arbeitnehmers. Eine schriftliche Geltendmachung bringt für den Arbeitnehmer keine besonderen Erschwernisse mit sich und dient letztlich auch seinem Interesse, da er dadurch die rechtzeitige Geltendmachung seines Anspruches leichter nachweisen kann. Außerdem ist durch § 127 BGB ausdrücklich anerkannt, daß einzelvertraglich ein Schriftformerfordernis für Rechtsgeschäfte vereinbart werden kann.

ee) Es bestehen auch keine rechtlichen Bedenken gegen die Zulässigkeit der zweiten Stufe der Verfallfrist des Haustarifs, welche die gerichtliche Geltendmachung eines Anspruchs innerhalb eines Monats verlangt, wenn der Arbeitgeber den Anspruch des Arbeitnehmers abgelehnt oder sich zwei Wochen auf die Geltendmachung hin nicht erklärt hat.

Die Vereinbarung solcher zweistufigen Ausschlußfristen in Arbeitsverträgen ist in der Rechtsprechung grundsätzlich als zulässig angesehen worden (vgl. BAG 15. Oktober 1981 aaO; 25. Juli 1984 aaO; 24. März 1988 aaO).

Die Frist zur gerichtlichen Geltendmachung ist auch nicht derart unangemessen kurz, daß sie den Arbeitnehmer in unangemessener Weise benachteiligt. Zwar sind in Tarifverträgen die Fristen für die gerichtliche Geltendmachung von Arbeitsverträgen idR länger als einen Monat (zB § 16 des Bundesrahmentarifvertrags für das Baugewerbe: zwei Monate; § 27 des Rahmentarifvertrags vom 29. November 1995 für die Beschäftigten des Abbruchgewerbes: zwei Monate; § 27 Gemeinsamer Manteltarifvertrag für die Beschäftigten in der niedersächsischen Metallindustrie vom 17. Oktober 1994 idF vom 31. Mai 2000: drei Monate; § 28 des Manteltarifvertrags vom



1. Dezember 1973 für die gewerblichen Arbeitnehmer der bayerischen Metallindustrie: sechs Monate), jedoch kommen in Tarifverträgen auch kürzere Fristen vor (Manteltarifvertrag vom 4. September 1996 für die gewerblichen Arbeitnehmer des Elektrohandwerks in Schleswig-Holstein, § 16 Satz 2: vier Wochen).

Bei der Prüfung, ob ein Arbeitnehmer durch die Kürze der Frist zur gerichtlichen Geltendmachung seiner Ansprüche unangemessen benachteiligt wird, ist ua. zu berücksichtigen, daß den Arbeitnehmer der Beginn des Laufes dieser Frist nicht unvorbereitet trifft. Er hat sich mit der Angelegenheit bereits beschäftigt, indem er seinen Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht hat. Demzufolge wartet er regelmäßig auf die Reaktion des Arbeitgebers. Lehnt der Arbeitgeber den Anspruch ab oder äußert er sich nicht innerhalb von zwei Wochen, so verbleibt dem Arbeitnehmer noch ein Monat, um sich über eine gerichtliche Geltendmachung Gedanken zu machen, ggf. Rechtsrat einzuholen und das gerichtliche Verfahren einzuleiten. Dabei ist zu beachten, daß die gerichtliche Geltendmachung eines Anspruches vor dem Arbeitsgericht zum einen durch den Arbeitnehmer selbst, § 11 Abs. 1 Satz 1 ArbGG, und zum anderen in sehr einfacher Form - Schriftsatz oder mündliche Erklärung zu Protokoll der Geschäftsstelle, §§ 46 Abs. 2 ArbGG, 496 ZPO - erfolgen kann, so daß der Arbeitnehmer insbesondere keinen Rechtsanwalt oder sonstigen Prozeßbevollmächtigten einschalten muß. Demnach stellt die gerichtliche Geltendmachung eines Anspruches für den Arbeitnehmer keine besondere Schwierigkeit dar.

Auch der Gesetzgeber sieht sehr kurze Fristen für die gerichtliche Geltendmachung von Arbeitnehmerrechten vor. So muß der Arbeitnehmer, der eine ihm gegenüber ausgesprochene ordentliche Kündigung für sozial ungerechtfertigt hält, gegen diese innerhalb von drei Wochen nach Kündigungszugang eine Feststellungsklage erheben, um zu vermeiden, daß die Kündigung als sozial gerechtfertigt gilt, §§ 4, 7 KSchG. Entsprechendes gilt, wenn ein Arbeitnehmer, der unter den Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes fällt, die Unwirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung wegen Fehlens eines wichtigen Grundes geltend machen will, § 13 Abs. 1 Satz 2 KSchG, oder wenn er sich auf die Unwirksamkeit der Befristung seines Arbeitsvertrages beruft, § 1 Abs. 5 BeschFG.

§ 111 Abs. 2 Satz 3 ArbGG verlangt die Erhebung einer Klage beim Arbeitsgericht innerhalb von zwei Wochen, wenn ein Auszubildender bei Rechtsstreitigkeiten aus seinem Berufsausbildungsverhältnis einen obligatorischen Spruch eines Schlichtungsausschusses nicht anerkennt.



Verlangt der Gesetzgeber, daß ein Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen innerhalb eines Zeitraumes von weniger als einem Monat Klage gegen die Wirksamkeit einer Kündigung oder Befristung seines Arbeitsvertrages erhebt oder daß ein Auszubildender Ansprüche gegen den Auszubildenden innerhalb von zwei Wochen nach dem Ergehen eines obligatorischen Schlichtungsspruches gerichtlich geltend macht, so kann nicht angenommen werden, daß die Frist zur gerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis in der hier streitigen Verfallklausel des „Haustarifes“ unangemessen kurz ist. Sie entspricht dem sowohl von den Tarifvertragsparteien als auch vom Gesetzgeber anerkannten Interesse der Arbeitsvertragsparteien an einer möglichst schnellen Rechtssicherheit über das Bestehen streitiger Ansprüche aus einem Arbeitsverhältnis.

Der Erwägung des Landesarbeitsgerichts, daß der Hinweis des Beklagten auf § 4 KSchG eine solche Beurteilung nicht zu rechtfertigen vermöge, weil die Nichteinhaltung der Klagefrist des § 4 KSchG nicht zur Vernichtung des Anspruches führe, kann nicht gefolgt werden. Hat der Arbeitnehmer die Klagefrist versäumt, so fingiert § 7 KSchG die soziale Rechtfertigung der ausgesprochenen ordentlichen Kündigung, dh. der Arbeitnehmer kann sich nicht mehr darauf berufen, die Kündigung sei nach § 1 Abs. 1 KSchG sozial ungerechtfertigt und damit rechtsunwirksam. Daher liegt hier dieselbe Interessenlage vor wie beim Verfall eines Anspruches des Arbeitnehmers auf Grund der Versäumung einer arbeitsvertraglichen Verfallfrist.

ff) Gegen die kurze Verfallfrist des Haustarifs spricht auch nicht, daß der Arbeitnehmer im Einzelfalle auf Grund Urlaubs, Krankheit oder sonstiger Umstände möglicherweise nicht in der Lage sein kann, die Fristen der Verfallklausel einzuhalten.

Es ist in der Rechtsprechung anerkannt, daß vertragliche Verfallfristen erst dann zu laufen beginnen, wenn der Arbeitnehmer imstande ist, seinen Anspruch dem Grunde nach zu benennen und annähernd zu beziffern (*st. Rspr.*; vgl. BAG 27. November 1984 - 3 AZR 596/82 - AP TVG § 4 Ausschußfristen Nr. 89 = EzA TVG § 4 Ausschußfristen Nr. 89 zu tariflichen Ausschußfristen und 3. März 1993 - 10 AZR 36/92 - *nv. für vertragliche Verfallfristen*). Das hat zur Folge, daß die Verfallfrist des Haustarifs nicht zu laufen beginnt, wenn ein Anspruch des Arbeitnehmers zwar fällig geworden ist, dieser aber wegen in seiner Person liegender Gründe schuldlos nicht in der Lage ist, zu erkennen, ob der Anspruch vom Arbeitgeber auch tatsächlich erfüllt worden ist oder wenn er die Nichterfüllung zwar erkennt, jedoch schuldlos nicht in der Lage ist, seinen Anspruch innerhalb der Verfallfristen geltend zu machen. § 242 BGB



verbietet nach Treu und Glauben in einem solchen Fall die Berufung des Arbeitgebers auf die Versäumung der Verfallfristen (*BAG 16. August 1983 - 3 AZR 206/82 - AP TVG § 1 Auslegung Nr. 131 = EzA TVG § 4 Ausschlußfristen Nr. 56; 10. März 1988 - 8 AZR 399/85 - nv.*).

3. Der Kläger hat seinen Anspruch auf die Weihnachtsgratifikation für das Jahr 1997 nicht innerhalb der Verfallfristen der Nr. 12.1 des Haustarifs geltend gemacht.

Fällig wurde dieser Anspruch nach Nr. 14 des Haustarifs „zu Weihnachten“, dh. nach allgemeinem Sprachgebrauch spätestens am 24. Dezember 1997. Der „Einspruch gegen den Verzicht auf das Weihnachtsgeld“, den der Kläger mit Schreiben vom 26. Dezember 1997 erhoben hatte, stellt die schriftliche Geltendmachung seines Anspruches auf die Weihnachtsgratifikation für das Jahr 1997 im Sinne der Nr. 12.1 Abs. 1 des Haustarifs dar. Da sich die Beklagte auf diese Geltendmachung nicht innerhalb von zwei Wochen geäußert hatte, hätte der Kläger innerhalb eines weiteren Monats seinen Anspruch gerichtlich geltend machen müssen. Zwar haben die Vorinstanzen nicht festgestellt, wann das Schreiben des Klägers vom 26. Dezember 1997 der Beklagten zugegangen ist, so daß nicht festgestellt werden kann, wann die zweiwöchige Äußerungsfrist der Beklagten nach Nr. 12.1 Abs. 1 des Haustarifs abgelaufen war und die Klagefrist begann. Legt man jedoch eine Postlaufzeit von längstens ein bis zwei Wochen zugrunde, so hätte die zweiwöchige Äußerungsfrist der Beklagten spätestens Mitte Januar 1998 zu laufen begonnen. Sie wäre damit noch im Januar 1998 abgelaufen, so daß die einmonatige Klagefrist spätestens Ende Januar/Anfang Februar 1998 zu laufen begonnen hätte. Die mit Schriftsatz vom 8. Juli 1998 erhobene und beim Arbeitsgericht am 10. Juli 1998 eingegangene Klage auf Zahlung der Weihnachtsgratifikation ist damit auf jeden Fall nicht fristgerecht im Sinne der Nr. 12.1 Abs. 2 des Haustarifs.

Der Anspruch des Klägers auf die Weihnachtsgratifikation für das Jahr 1997 ist damit verfallen.



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

III. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 91 Abs. 1, 97 Abs. 1 ZPO.

Dr. Freitag

Böck

Marquardt

N. Schuster

Burger



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)