

Aktenzeichen: 10 AZR 70/05
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 14. Dezember 2005
- 10 AZR 70/05 -

I. Arbeitsgericht
Rostock

Urteil vom 27. November 2003
- 6 Ca 743/03 -

II. Landesarbeitsgericht
Mecklenburg-Vorpommern

Urteil vom 28. September 2004
- 5 Sa 99/04 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichwort:

Tarifliche Ausschlussfristen - Kündigungsschutzklage

Gesetz:

Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV) vom 3. Februar 1981 in der Fassung vom 15. Mai 2001 § 16

Leitsätze:

1. Die Erhebung einer Kündigungsschutzklage wahrt die tarifliche Ausschlussfrist gem. § 16 Nr. 1 BRTV nur für solche Ansprüche, die für den Arbeitgeber erkennbar mit dem Fortbestand des Arbeitsverhältnisses im Normalfall verbunden sind.
2. Zahlungsansprüche, die zusätzlich auf eine unrichtige Eingruppierung gestützt werden, bedürfen auch dann zur Wahrung der Ausschlussfrist gem. § 16 Nr. 1 BRTV einer gesonderten, hierauf gestützten Geltendmachung, wenn sie während des Kündigungsrechtsstreits fällig werden.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



10 AZR 70/05

5 Sa 99/04

Landesarbeitsgericht

Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

14. Dezember 2005

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 14. Dezember 2005 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Brühler und Creutzfeldt sowie den ehrenamtlichen Richter Burger und die ehrenamtliche Richterin Tirre für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 28. September 2004 - 5 Sa 99/04 - wird zurückgewiesen.



JLaw – Gesetze und Urteile

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Annahmeverzugsanspruch des Klägers. 1

Der Kläger hat eine Ausbildung als Schlosser absolviert und am 27. Mai 1992 2
die Prüfung zum anerkannten Abschluss „Geprüfter Baumaschinenführer in der Fach-
richtung Erd- und Tiefbau“ erfolgreich abgelegt. Er arbeitete seit dem 20. September
1993 bei der Beklagten als Maschinenfachwerker und Baumaschinist. In einer Einstel-
lungsmittelung der Beklagten vom 25. Februar 1997 bestätigte sie die Einstellung als
„Berufsgruppe M VI - Maschinenfachwerker“. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien
sind die Tarifverträge für das Baugewerbe auf Grund beiderseitiger Tarifbindung anzu-
wenden.

Der bis zum 31. August 2002 geltende Bundesrahmentarifvertrag für das 3
Baugewerbe (BRTV) vom 3. Februar 1981 in der Fassung vom 15. Mai 2001 (im Fol-
genden: BRTV aF) lautete auszugsweise wie folgt:

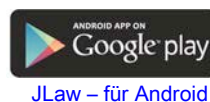
„§ 16 Ausschlußfristen

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.
2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Dies gilt nicht für Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers, die während eines Kündigungsschutzprozesses fällig werden und von seinem Ausgang abhängen. Für diese Ansprüche beginnt die Verfallfrist von zwei Monaten nach rechtskräftiger Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens.“

Der Anhang zum Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe - Berufs- 4



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



gruppen für die Berufe des Baugewerbes - (im Folgenden: Berufsgruppenverzeichnis BRTV aF) lautet auszugsweise wie folgt:

**„§ 1
Berufsgruppen I bis VIII**

...

**§ 2
Berufsgruppen M I bis M VI**

...

**Berufsgruppe M IV - Baugeräteführer, Baumaschinenwarte,
Kraftfahrer - :**

M IV 1 ...

M IV 2 ...

M IV 3 Dies sind ferner Arbeitnehmer gemäß M V 1 und M V 2 nach zweijähriger Tätigkeit.

Berufsgruppe M V - Baumaschinisten - :

M V 1 Dies sind Arbeitnehmer, die einen von den Tarifvertragsparteien anerkannten Baumaschinistenlehrgang mit Erfolg abgeschlossen haben und die nachstehenden Tätigkeitsmerkmale erfüllen:

Kenntnis der Arbeitsweise und Einsatzmöglichkeiten von Baumaschinen und Geräten;

Kenntnis der Lastaufnahmemittel und des Anschlagens von Lasten;

Grundkenntnisse der Antriebsmaschinen und Kraftübertragungselemente für Baumaschinen;

Aufstellen, Einrichten, Bedienen, Warten und Unterhalten von Maschinen und Geräten, zum Beispiel von ...;

Dosieren, Abmessen, Abwiegen und Zugeben von Bindemitteln und Zuschlägen nach Angaben;

Kenntnisse der einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften.

...

M V 4 Dies sind ferner Arbeitnehmer gemäß M VI nach einer zweijährigen Tätigkeit in dieser Gruppe.

Berufsgruppe M VI - Maschinenfachwerker -:

Dies sind Arbeitnehmer, die einfache Wartungs- und Pflegearbeiten an Baumaschinen und Geräten durchführen, ohne einen entsprechenden Berufsabschluß.“



Im Tarifvertrag zur Regelung der Löhne und Ausbildungsvergütungen im Baugewerbe im Beitrittsgebiet (ausgenommen Berlin-Ost) vom 4. Juli 2002 (im Folgenden: TV Lohn/Ost) sind die vom 1. April 2002 bis zum 31. August 2002 geltenden Gesamttarifstundenlöhne in § 2 Abs. 6 für die Berufsgruppen M IV 1 und M IV 3 mit 11,44 Euro, für die Berufsgruppe M V mit 11,12 Euro und für die Berufsgruppe M VI mit 10,68 Euro ausgewiesen. Diese Beträge entsprechen unmittelbar denjenigen Beträgen, die die Tarifvertragsparteien in § 2 Abs. 6 Tarifvertrag zur Regelung der Löhne und Ausbildungsvergütungen im Baugewerbe im Beitrittsgebiet (ausgenommen Berlin-Ost) vom 2. Juni 2000 nebst Anhang - Umrechnung der Löhne und Ausbildungsvergütungen in Euro - für die Zeit ab dem 1. April 2001 vereinbart hatten. In dem letztgenannten Tarifvertrag war der für die Berufsgruppe M VI seit dem 1. April 2000 geltende Gesamttarifstundenlohn mit 10,53 Euro festgesetzt worden.

5

Die Beklagte vergütete den Kläger bis zum 21. Mai 2002 auf der Basis eines Gesamttarifstundenlohnes von 9,87 Euro. An diesem Tag erklärte sie dem Kläger die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses, gegen die sich der Kläger durch Erhebung einer Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht wehrte. Am 13. November 2002 erging in dieser Sache ein Urteil des Arbeitsgerichts R (6 Ca 1821/02), wonach das Arbeitsverhältnis nicht durch die außerordentliche, aber durch eine ordentliche Kündigung der Beklagten am 31. August 2002 beendet worden sei. Im Berufungsverfahren schlossen die Parteien vor dem Landesarbeitsgericht in der Verhandlung am 8. Mai 2003 einen Vergleich, der ua. folgende Formulierung aufwies:

6

- „1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers auf Grund der Kündigung der Beklagten aus betriebsbedingten Gründen mit dem 31.8.2002 fristgemäß beendet worden ist.
- ...
3. Die Beklagte rechnet den Lohn bis zum Ende des Vertragsverhältnisses ordnungsgemäß ab und zahlt den sich daraus ergebenden Betrag in zwei Raten, fällig am 30.6. und 30.7.2003 an den Kläger aus.“

Bereits am 7. März 2003 hatte der Kläger beim Arbeitsgericht R die Klage in vorliegender Sache eingereicht. Mit ihr verlangte er Annahmeverzugslohn für die Zeit vom 22. Mai 2002, dem Tag nach der außerordentlichen Kündigung, bis zum 31. August 2002, dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Die Klageschrift wurde der Beklagten am 17. März 2003 zugestellt.

7



Nach Abschluss des Vergleichs vom 8. Mai 2003 erteilte die Beklagte dem Kläger auf der Basis des bis dahin von ihr an ihn gezahlten Stundenlohnes von 9,87 Euro brutto eine Lohnabrechnung für den streitigen Zeitraum und zahlte den entsprechenden Betrag an den Kläger aus.

8

Der Kläger ist der Auffassung, ihm stehe ein höherer Betrag zu als die Beklagte in der Abrechnung ausgewiesen habe. Er sei in der Berufsgruppe M IV 3 des Berufsgruppenverzeichnisses BRTV aF eingruppiert gewesen, da er als Baumaschinist mit einer entsprechenden Berufsausbildung bei der Beklagten beschäftigt gewesen sei. Dies entspreche für den streitigen Zeitraum einem Stundenlohn von 11,44 Euro brutto. Hilfsweise beruft er sich darauf, dass die Beklagte ihm auf dem Einstellungsbogen vom 25. Februar 1997 bestätigt hat, er sei in der Berufsgruppe M VI beschäftigt. Wegen des Zeitaufstiegs nach zwei Jahren in dieser Tätigkeit stehe ihm dann jedenfalls der Lohn nach der Berufsgruppe M V 4 in Höhe von 11,12 Euro zu. Der von der Beklagten abgerechnete und gezahlte Lohn erreiche aber noch nicht einmal den für die Berufsgruppe M VI vorgesehenen Stundenlohn von 10,68 Euro, den er weiterhin hilfsweise geltend mache.

9

Mit der Erhebung der Kündigungsschutzklage sei die tarifliche Ausschlussfrist gem. § 16 Nr. 1 BRTV aF auch hinsichtlich der über den bisher gezahlten Lohn hinausgehenden Ansprüche gewahrt. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wahre die Erhebung der Kündigungsschutzklage die Ausschlussfrist für alle Zahlungsansprüche, die vom Ausgang des Kündigungsrechtsstreits abhingen. Dies betreffe ua. alle Annahmeverzugsansprüche, die sich aus dem Arbeitsvertrag ergäben. Hierzu zähle auch der nunmehr geltend gemachte erhöhte Zahlungsanspruch. Im Übrigen habe die Beklagte sich im Vergleich verpflichtet, den Lohn ordnungsgemäß abzurechnen und an den Kläger zu zahlen. Dies könne sich nur auf den tariflich zutreffenden Lohn beziehen.

10

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

11

die Beklagte zu verurteilen, an ihn rückständigen Arbeitslohn für die Zeit vom 22. Mai 2002 bis zum 31. August 2002 in Höhe von 915,31 Euro brutto, hilfsweise 728,75 Euro brutto, hilfsweise 472,23 Euro brutto, nebst fünf Prozent Zinsen über dem Basiszinssatz seit dem 11. Januar 2003 zu zahlen.

Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag damit begründet, dass der Kläger die tarifliche Ausschlussfrist nicht eingehalten habe. Die Erhebung der Kündigungsschutzklage erfasse lediglich die Geltendmachung des bisher gezahlten Lohnes,

12



nicht aber darüber hinausgehende Ansprüche aus einer bis dahin nicht geltend gemachten höheren Eingruppierung oder einer aus sonstigen Gründen zu niedrigen Entlohnung.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Bundesarbeitsgericht mit Beschluss vom 17. Februar 2005 - 8 AZN 824/04 - zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter.

13

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist nicht begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

14

I. Das Landesarbeitsgericht hat zusammengefasst angenommen, die Erhebung der Kündigungsschutzklage durch den Kläger gegen die Kündigung vom 21. Mai 2002 reiche zur Erfüllung der ersten Stufe der Ausschlussfrist für die streitigen Ansprüche nicht aus. Zwar entspreche es der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass in der Erhebung der Kündigungsschutzklage gleichzeitig die Geltendmachung der davon abhängigen Annahmeverzugsansprüche zu sehen sei. Dies betreffe aber allein die von dem Erfolg in der Kündigungsschutzklage abhängigen Vergütungsansprüche eines Arbeitnehmers. Diese seien jedoch durch die Beklagte bereits erfüllt worden. Die darüber hinausgehenden Ansprüche des Klägers seien nicht von dem Erfolg der Kündigungsschutzklage abhängig gewesen, sondern allein von der tarifgerechten Eingruppierung des Klägers. Hinsichtlich solcher Ansprüche wahre die Klageerhebung im Kündigungsschutzverfahren die erste Stufe der Ausschlussfrist nicht.

15

II. Dem folgt der Senat im Ergebnis und in Teilen der Begründung. Die Forderung des Klägers ist verfallen, weil die Erhebung der Kündigungsschutzklage durch den Kläger gegen die Kündigung vom 21. Mai 2002 die tarifliche Ausschlussfrist hinsichtlich der streitigen Zahlungsansprüche nicht gewahrt hat.

16

1. Die Auslegung eines Tarifvertrages durch das Berufungsgericht ist in der Revisionsinstanz in vollem Umfang nachzuprüfen (*BAG 22. Oktober 2002 - 3 AZR 468/01 - AP TVG § 1 Auslegung Nr. 184 = EzA TVG § 1 Auslegung Nr. 36*). Dabei folgt die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Re-

17



geln. Auszugehen ist zunächst vom Tarifwortlaut. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften. Dabei sind der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnorm mit zu berücksichtigen, soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist abzustellen. Verbleiben noch Zweifel, können weitere Kriterien wie Tarifgeschichte, praktische Tarifübung und Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (*BAG 20. April 1994 - 10 AZR 276/93 - AP BAT §§ 22, 23 Zulagen Nr. 11; 4. Juni 2003 - 10 AZR 579/02 - BAGE 106, 225*).

2. Die Zahlungsansprüche des Klägers sind von der Klageerhebung im Kündigungsschutzverfahren nicht erfasst worden und deshalb nicht vor der Zustellung der Klage vom 7. März 2003, mithin verspätet geltend gemacht worden. Das ergibt sich aus der Auslegung der hier maßgeblichen tariflichen Regelung zur Ausschlussfrist in § 16 Nr. 1 BRTV aF. 18
- a) Der vom Kläger geltend gemachte Zahlungsanspruch ist ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis und unterliegt daher den tariflichen Ausschlussfristen, die in § 16 Nr. 1 und 2 BRTV aF normiert sind. 19
- b) Der Kläger hat den streitigen Anspruch nicht innerhalb von zwei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der Beklagten schriftlich erhoben. Die Ansprüche richten sich auf das dem Kläger aus seinem Arbeitsvertrag zustehende Entgelt. Die Arbeitsvergütung ist monatlich abzurechnen und spätestens zur Mitte des Folgemonats fällig (§ 5 Nr. 8.1 und 8.2 Satz 1 BRTV aF). Das Arbeitsverhältnis endete am 31. August 2002. Die davor liegenden Lohnansprüche hätten somit bis spätestens zum 15. November 2002 schriftlich geltend gemacht werden müssen. 20
- c) Eine ausdrückliche und bezifferte Geltendmachung erfolgte erst durch die Zustellung der Klage vom 7. März 2003 am 17. März 2003. Zu diesem Zeitpunkt war die Ausschlussfrist bereits verstrichen. 21
- d) Die Erhebung der Kündigungsschutzklage gegen die Kündigung vom 21. Mai 2002 hat die Frist nicht gewahrt. 22



aa) Für die fristwahrende Wirkung der Erhebung einer Kündigungsschutzklage haben die Tarifvertragsparteien des Baugewerbes in § 16 Nr. 2 BRTV aF eine eigenständige Regelung getroffen. 23

Die Erhebung einer Kündigungsschutzklage ist nach gefestigter Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts grundsätzlich geeignet, die in Ausschlussfristenregelungen vorgesehene schriftliche außergerichtliche Geltendmachung zu erfüllen, soweit Ansprüche betroffen sind, die vom Ausgang des Kündigungsschutzverfahrens abhängen (*vgl. nur 11. Dezember 2001 - 9 AZR 510/00 - EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 145 mwN*). Dies gilt auch bei zweistufigen Ausschlussfristen für die erste Stufe. Lehnt der Arbeitgeber dann den im Kündigungsschutzantrag „enthaltenen“ Zahlungsanspruch dadurch ab, dass er einen Klageabweisungsantrag im Kündigungsschutzverfahren stellt, setzt dies die zweite Stufe der Ausschlussfrist in Lauf und verpflichtet den Arbeitnehmer, trotz des laufenden Kündigungsschutzverfahrens eine Zahlungsklage zu erheben, will er nicht Gefahr laufen, dass die Zahlungsansprüche verfallen (*vgl. nur BAG 22. Februar 1978 - 5 AZR 805/76 - BAGE 30, 135, 140 f. mwN*). Die Tarifvertragsparteien des Baugewerbes haben diese Rechtsprechung zum Anlass genommen, in § 16 Nr. 2 Satz 2 und 3 BRTV aF den Fristbeginn für die zweite Stufe der tariflichen Ausschlussfristen in dieser Konstellation auf den Zeitpunkt der Rechtskraft der Beendigung des Kündigungsschutzverfahrens festzusetzen (*zu dem Zusammenhang der tariflichen Regelung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts: 8. August 2000 - 9 AZR 418/99 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 151 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 133; Kempen/Zachert/Stein TVG 4. Aufl. § 4 Rn. 516*). Daraus wird deutlich, dass für die dort genannten Ansprüche die erste Stufe der Ausschlussfrist gem. § 16 Nr. 1 BRTV aF durch die Erhebung der Kündigungsschutzklage als gewahrt angesehen werden soll. Die Tarifvertragsparteien des Baugewerbes haben deshalb eine eigene tarifliche Definition der hiervon erfassten Ansprüche vorgenommen. Danach wahrt die Erhebung der Kündigungsschutzklage die erste Stufe der Ausschlussfrist für „Zahlungsansprüche des Arbeitnehmers, die während eines Kündigungsschutzprozesses fällig werden und von seinem Ausgang abhängen“. 24

bb) Der Zahlungsanspruch des Klägers ist zwar während des Kündigungsschutzverfahrens fällig geworden; er hängt jedoch nicht von dem Ausgang des Kündigungsschutzverfahrens ab. § 16 Nr. 1 iVm. Nr. 2 Satz 2 BRTV aF erfasst nur Ansprüche, die aus Sicht des Arbeitgebers vom Ausgang des Rechtsstreits abhängen. Hierzu gehört die Weiterzahlung der bisher geleisteten Vergütung, nicht aber die sich aus einer feh- 25



lerhaften Eingruppierung ergebenden oder sonstigen Ansprüche wegen einer bislang zu niedrigen Vergütung.

(1) Die tariflichen Ausschlussfristen haben den Sinn, möglichst zeitnah das Bestehen oder Nichtbestehen von Ansprüchen beider Parteien des Arbeitsvertrages festzustellen. Sie sollen Beweisschwierigkeiten verhindern und Klarheit schaffen. Dementsprechend sind die Anforderungen an das (in der Regel, so auch im BRTV aF) erforderliche Geltendmachungsschreiben ausgestaltet. Es muss eine ernsthafte Leistungsaufforderung darstellen. Geht es um einen Zahlungsanspruch, muss der Anspruch grundsätzlich nach Grund und Höhe angegeben werden (*BAG 17. April 2002 - 5 AZR 644/00 - AP BGB § 611 Mehrarbeitsvergütung Nr. 40 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 148*). Eine präzise Benennung des Betrages ist nicht erforderlich, eine annähernde Bezifferung ist jedoch unerlässlich (*BAG 30. Mai 1972 - 1 AZR 427/71 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 50; 20. Juni 2002 - 8 AZR 488/01 - EzA BGB § 611 Arbeitgeberhaftung Nr. 11*). Hiervon kann allenfalls dann abgesehen werden, wenn dem anderen Vertragspartner die Höhe der Forderung eindeutig bekannt oder für ihn ohne weiteres errechenbar ist (*BAG 5. Dezember 2001 - 10 AZR 197/01 - EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 18; 30. März 1989 - 6 AZR 769/85 - EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 79*) und die schriftliche Geltendmachung erkennbar davon ausgeht (*BAG 26. Februar 2003 - 5 AZR 223/02 - BAGE 105, 181, 184*). Denn dann ist der Grund und der Umfang der streitigen Forderung erkennbar.

(2) Diese Anforderungen gelten auch für den Fall, dass der streitige Anspruch während eines Rechtsstreits über die Wirksamkeit einer arbeitgeberseitigen Kündigung des Arbeitsverhältnisses entsteht. Im Regelfall wehrt sich der Arbeitgeber dann gegen den Lohnzahlungsanspruch, weil er das Bestehen des Arbeitsverhältnisses bestreitet. Um zu vermeiden, dass der Arbeitnehmer in einer solchen Konstellation während der Dauer des Rechtsstreits Monat für Monat seinen Lohn geltend machen und - bei zweistufiger Ausschlussfrist - einklagen muss, hat das Bundesarbeitsgericht bereits im Jahre 1963 entschieden, dass regelmäßig in der Erhebung der Kündigungsschutzklage eine Geltendmachung im Sinne tariflicher Ausschlussfristen zu sehen ist. Dem Arbeitgeber solle innerhalb der Ausschlussfrist hinreichend deutlich erkennbar werden, der Arbeitnehmer wolle sich mit der erhaltenen Vergütung nicht zufrieden geben. Dabei müssten die Ansprüche dem Grunde nach so bezeichnet werden, dass der Arbeitgeber erkennen könne, inwieweit noch Forderungen erhoben werden. Bei der Kündigungsschutzklage erstrebe der Arbeitnehmer nicht nur die Erhaltung seines Arbeitsplatzes,

26

27



sondern „naturgemäß regelmäßig und aller Erfahrung nach“ auch die Erhaltung und Sicherung der ihm im Falle des Obsiegens im Kündigungsschutzprozess zustehenden Annahmeverzugsansprüche. Damit enthalte die Erhebung der Kündigungsschutzklage den Ausdruck des Willens des Arbeitnehmers, den Arbeitgeber im Erfolgsfalle auch wegen der zwischenzeitlich aufgelaufenen Vergütungsansprüche in Anspruch zu nehmen. Dies sei dem Arbeitgeber auch erkennbar; er könne nicht ernsthaft davon ausgehen, der Arbeitnehmer wolle lediglich das Arbeitsverhältnis fortsetzen, aber nicht die Vergütung für die Zwischenzeit erlangen (*BAG 10. April 1963 - 4 AZR 95/62 - BAGE 14, 156, 160 ff.; seitdem std. Rspr., vgl. nur BAG 23. Februar 1977 - 3 AZR 764/75 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 58 ; 26. März 1977 - 5 AZR 51/76 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 59; 4. Mai 1977 - 5 AZR 187/76 - BAGE 29, 152; 21. Juni 1978 - 5 AZR 144/77 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 65; 13. September 1984 - 6 AZR 379/81 - BAGE 46, 359; 20. März 1986 - 2 AZR 295/85 - EzA BGB § 615 Nr. 48, jeweils mwN; mit der Ausnahme des Urteils des Fünften Senats vom 8. Januar 1970 - 5 AZR 124/69 - BAGE 22, 241, diese Auffassung hat der Fünfte Senat dann aber ausdrücklich wieder aufgegeben und sich der oa. Meinung angeschlossen: 16. Juni 1976 - 5 AZR 224/75 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 56).*

(3) Die Begründung für diese Rechtsprechung definiert zugleich ihre Reichweite. Die Ausschlussfrist während der Wirkung der Kündigungsschutzklage kann nur dann für den Arbeitgeber „den gleichen Mahn-, Warn- und Verständigungseffekt (haben) wie ein Mahnschreiben“ (*BAG 16. Juni 1976 - 3 AZR 36/75 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 57*), wenn die vom Erfolg der Kündigungsschutzklage abhängige Forderung für den Arbeitgeber nach Grund und Höhe prinzipiell bekannt ist (*zB BAG 9. August 1990 - 2 AZR 579/89 - AP BGB § 615 Nr. 46 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 88*). Er muss allenfalls Unklarheiten über mögliche Anrechnungen auf den Annahmeverzugslohn nicht einkalkulieren, *zB* bei der Anrechnung zwischenzeitlich erhaltenen Arbeitslosengeldes (jetzt § 115 Abs. 1 SGB X) oder anderweitig erzielten Lohnes (§ 615 Satz 2 BGB; § 11 KSchG). Unklarheiten dieser Art könnten sich allerdings ausschließlich zu seinen Gunsten auswirken, weil sie die gegen ihn erhobene Forderung verringern; deshalb können sie „zunächst unbeachtet bleiben“ und stehen der Erkennbarkeit der Forderung für den Arbeitgeber nicht entgegen (*BAG 16. Juni 1976 - 5 AZR 224/75 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 56; 26. März 1977 - 5 AZR 51/76 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 59; 4. Mai 1977 - 5 AZR 187/76 - BAGE 29, 152*). Maßgeblich ist der Empfängerhorizont (*BAG 26. Februar 2003 - 5 AZR 223/02 - BAGE 105, 181, 184*).

28



Es ist daher stets von denjenigen Ansprüchen auszugehen, die dem „Normalfall“ entsprechen, also beim Arbeitgeber, dem Empfänger der Geltendmachung, als nach Grund und Höhe bekannt vorauszusetzen sind. Ansprüche, die auf Abweichungen von der bisherigen, zwischen den Parteien des Arbeitsvertrages praktizierten Verfahrensweise beruhen, unterfallen nicht der fristwahrenden Wirkung der Kündigungsschutzklage. Deshalb sind auch Verzugsansprüche wegen verspäteter Lohnzahlung nicht von der Kündigungsschutzklage umfasst (*im Erg. auch BAG 20. Juni 2002 - 8 AZR 488/01 - EzA BGB § 611 Arbeitgeberhaftung Nr. 11; 19. Februar 1998 - 8 AZR 371/96 -*).

29

Dies gilt auch für andere Konstellationen, in denen eine gesonderte Geltendmachung des monatlichen Vergütungsanspruchs zur Wahrung der tariflichen Ausschlussfristen für nicht erforderlich gehalten wird. So kann bei dem Arbeitgeber, der aus wirtschaftlichen Gründen die Entgeltzahlung an alle Arbeitnehmer einstellt, kein Zweifel darüber aufkommen, ob und welche Ansprüche seitens der Arbeitnehmer noch offen stehen, allerdings nur, „soweit nicht von ihren tatsächlichen Voraussetzungen her offene Ansprüche wie etwa Mehrarbeitsvergütungen in Frage stehen“; es spricht „viel dafür, daß die vorgeschriebene Geltendmachung auf die Verhältnisse im normalen Geschehensablauf ausgerichtet ist“ (*BAG 8. Juni 1983 - 5 AZR 632/80 - BAGE 43, 71, 76*).

30

(4) Die Geltendmachung der Ansprüche des Klägers auf Vergütungsdifferenzen wegen unzutreffender Eingruppierung im Sinne des Hauptantrages und des ersten Hilfsantrages ist vom Kündigungsschutzantrag nicht erfasst. Denn damit hat er einen neuen, von der bisherigen Kontinuität der vergangenen Lohnzahlungen abweichenden Rechtsgrund für einen Zahlungsanspruch geltend gemacht. Für einen Arbeitgeber kann - wie dargelegt - nur die kontinuierliche Lohnzahlung als Ziel der Bestandsschutzklage zweifelsfrei erkennbar sein und damit eine gesonderte Geltendmachung nach Sinn und Zweck der tariflichen Ausschlussfristen erübrigen. Will der Arbeitnehmer über die bisherige Lohnzahlung hinaus weitere, erhöhte Vergütungsansprüche geltend machen, muss er sie in einem eigenen, insoweit auch ausdrücklich begründeten Anspruchsschreiben geltend machen, um dies dem Arbeitgeber unmissverständlich klar zu machen. Auch für einen möglicherweise zu gering entlohten Arbeitnehmer, dem nicht gekündigt wurde, gilt hinsichtlich dessen mit einer höheren Eingruppierung begründeter Zahlungsansprüche, dass er diese innerhalb der Ausschlussfrist geltend machen muss (*zu den Anforderungen an die Begründung vgl. BAG 3. August 2005*

31



- 10 AZR 559/04 - zur Veröffentlichung vorgesehen, mwN). Würde man dies bei dem gekündigten Arbeitnehmer nicht verlangen, wäre er insoweit ohne Grund besser gestellt als der nicht gekündigte Arbeitnehmer.

(5) Soweit der Kläger sich zur Begründung des zweiten Hilfsantrages darauf beruft, dass die ihm gezahlte Vergütung von 9,87 Euro pro Stunde nicht einmal der von der Beklagten selbst angenommenen Vergütung für die Berufsgruppe M VI entspricht, beruft er sich nicht auf eine unzutreffende Eingruppierung, sondern darauf, dass die Beklagte bis zur Kündigung nicht einmal die von ihr selbst mit der Eingruppierungsmitteilung als zutreffend angesehene Vergütung gezahlt hat. Auch hinsichtlich dieses Anspruchs ist die Ausschlussfrist nicht eingehalten.

32

Wie dargelegt kommt es für die Reichweite der Kündigungsschutzklage in Bezug auf die von ihr erfassten Zahlungsansprüche entscheidend darauf an, dass für den Arbeitgeber zweifelsfrei erkennbar sein muss, dass der Arbeitnehmer, der den Kündigungsschutzantrag stellt, damit nicht nur die Unwirksamkeit der Kündigung, sondern auch die dann streitigen Vergütungsansprüche geltend machen will. Dies ist bei einem Zahlungsanspruch wegen Nichterfüllung des (auch nach Auffassung des Arbeitgebers möglicherweise zutreffenden) Tariflohnanspruchs jedenfalls dann nicht der Fall, wenn bis zum Ausspruch der Kündigung kontinuierlich derselbe Stundenlohn gezahlt wurde, ohne dass dies bis zur Erhebung der Zahlungsklage seitens des Arbeitnehmers beanstandet wurde. Der Gesamttarifstundenlohn für die Berufsgruppe M VI betrug schon seit dem 1. April 2000 20,60 DM (10,53 Euro), seit dem 1. April 2001 dann 20,89 DM (10,68 Euro). Hatte der Kläger bis zum Zeitpunkt der Kündigung am 21. Mai 2002 die Zahlung von 9,87 Euro pro Stunde beanstandungsfrei hingenommen, konnte für die Beklagte in der Kündigungsschutzklage nicht zugleich die Beanstandung der bisherigen untertariflichen Zahlung erkennbar enthalten sein, ohne dass diese auch nur mit einem Wort hierauf Bezug nahm. Auch insoweit liegt die Einführung eines „neuen“ Rechtsgrundes vor, der über die bloße Kontinuität des Bestands des Arbeitsverhältnisses hinausgeht, wie auch hier ein Vergleich mit einem nicht gekündigten, möglicherweise untertariflich entlohten Arbeitnehmer deutlich macht.

33

cc) Der Kläger kann sich hinsichtlich der Einhaltung der Ausschlussfrist auch nicht darauf berufen, dass die von der Beklagten im Vergleich vor dem Landesarbeitsgericht vom 8. Mai 2003 übernommene Verpflichtung zur ordnungsgemäßen Abrechnung nicht erfüllt worden sei. Die Erteilung einer Lohnabrechnung hat nur dann einen Einfluss auf den Beginn einer Ausschlussfrist, wenn sie sich auf die Fälligkeit des Lohnanspruchs

34



auswirkt. Dies ist dann der Fall, wenn der Anspruchsberechtigte die Höhe seiner Ansprüche nicht ohne die Abrechnung der Gegenseite erkennen kann (*BAG 27. Februar 2002 - 9 AZR 543/00 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 162 = EzA BGB § 138 Nr. 30*).

Eine solche Konstellation liegt hier nicht vor. Der Kläger konnte seine Ansprüche ohne weiteres beziffern und hat dies mit der Klage auch getan. 35

III. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 97 Abs. 1 ZPO. 36

Dr. Freitag

Brühler

Creutzfeldt

Tirre

Burger

