

Aktenzeichen: 10 AZR 937/93
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 10. August 1994
- 10 AZR 937/93 -

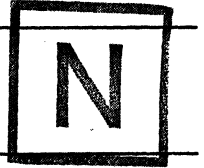
I. Arbeitsgericht
Bocholt

Urteil vom 11. Dezember 1992
- 2 Ca 1403/92 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm

Urteil vom 24. Juni 1993
- 16 Sa 181/93 -

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



Entscheidungsstichwort:

Ausschlußfrist - Abfindung - § 613 a BGB

Gesetz:

TVG § 4 Ausschlußfrist; BGB § 613 a; Manteltarifvertrag für
die gewerblichen Arbeitnehmer und Angestellten der Chemischen
Industrie § 17

Leitsätze:

Im Falle eines Betriebsüberganges nach § 613 a BGB scheidet
der bisherige Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis aus; eine
tarifliche Ausschlußfrist für Ansprüche gegen den bisherigen
Betriebsinhaber, die an das Ausscheiden aus dem Arbeitsver-
hältnis anknüpft, beginnt daher mit dem Zeitpunkt des Über-
ganges des Betriebes zu laufen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



10 AZR 937/93

16 Sa 181/93 Hamm

Verkündet am
10. August 1994

Bartel,

Reg.-Hauptsekretärin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128
Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 10. August 1994 durch den Vor-
sitzenden Richter Matthes, die Richter Dr. Freitag und Hauck



sowie die ehrenamtlichen Richter Plenge und Hickler für
Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Hamm vom 24. Juni 1993
- 16 Sa 181/93 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

V o n R e c h t s w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten um die Zahlung eines weiteren Abfin-
dungsbetrages.

Der Kläger war vom 7. September 1982 bis zum 31. Dezember
1991 als Fahrer bei der Beklagten beschäftigt. Sein Bruttolohn
betrug im Jahr 1991 75.932,17 DM.

Die Beklagte ist ein Unternehmen der chemischen Industrie.
Sie unterhielt eine Abteilung Spedition und Logistik.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand aufgrund ar-
beitsvertraglicher Vereinbarung (§ 6 des Arbeitsvertrages vom
12. Juli 1983) der zwischen der Beklagten und der IG Chemie-Pa-
pier-Keramik geschlossene Haustarifvertrag Anwendung; danach gal-
ten die Verbandstarifverträge für die chemische Industrie, insbe-
sondere der Manteltarifvertrag (im folgenden: MTV).



Seit dem 1. Januar 1992 ist der Kläger - wie andere frühere Fahrer der Beklagten - bei der Spedition R GmbH beschäftigt; diese hat zum 1. Januar 1992 die Abteilung Spedition und Logistik der Beklagten übernommen. Der steuerpflichtige Bruttolohn des Klägers bei der Spedition R GmbH betrug im Jahre 1992 55.882,25 DM.

Anläßlich von Gesprächen im Zusammenhang mit der Veräußerung des Betriebsteils Spedition und Logistik Ende 1991 sowie einer Betriebsbesichtigung bei der Spedition R GmbH am 19. Dezember 1991 bzw. dem anschließenden gemeinsamen Essen, wurde den Fahrern der Beklagten eine Abfindung zugesagt, über deren Höhe Meinungsverschiedenheiten bestehen.

Die letzte Lohnabrechnung der Beklagten für den Kläger vom 10. Januar 1992 weist eine Abfindungszahlung in Höhe von 5.000,-- DM aus, deren Auszahlung um den 10. Januar 1992 herum erfolgte.

Mit Schreiben vom 20. März 1992 verlangte die Gewerkschaft ÖTV u.a. für den Kläger die Erläuterung der Berechnung der gezahlten Abfindung und wies darauf hin, daß mit der Abfindung ein Ausgleich der Bruttovergütungen für ein Jahr erfolgen sollte, wofür die Zahlung von 5.000,-- DM nicht ausreiche. Die Beklagte lehnte unter dem 6. April 1992 eine weitere Abfindungszahlung ab. Die mit Schreiben der Gewerkschaft ÖTV vom 14. Mai 1992 bezifferte Abfindungsforderung in Höhe von 18.953,18 DM machte der Kläger mit seiner Klage vom 31. Juli 1992 geltend.



Der Kläger trägt vor, am 14. Dezember 1991 habe auf Wunsch der Betriebsleitung der Beklagten eine Teilbetriebsversammlung stattgefunden, in der den Fahrern empfohlen worden sei, zum 1. Januar 1992 zur R GmbH zu wechseln, da die Beklagte beabsichtige, ihren Fuhrpark an diese zu übergeben. Dabei habe der Betriebsleiter R unter Hinweis auf § 613 a BGB erklärt, den Fahrern würde im ersten Jahr kein Verdienstausschlag entstehen. Auch anlässlich der Besichtigung des neuen Fuhrunternehmens am 19. Dezember 1991 sei die gleiche Erklärung abgegeben worden. Dabei habe der Personalleiter H zugesagt, den Unterschiedsbetrag zwischen dem Jahresbruttolohn 1991 bei der Beklagten und dem bei der R GmbH im Jahr 1992 zu erzielenden Jahresbruttolohn aus Gründen der verwaltungstechnischen Vereinfachung als Einmalnettobetrag am Jahresende 1991 zu zahlen.

Der Kläger meint, § 17 Abs. 3 in Verb. mit Abs. 4 des MTV der chemischen Industrie, wonach im Falle des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis beiderseitige Ansprüche spätestens einen Monat nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden müssten, greife schon deshalb nicht ein, weil ein Fall des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis bei einem Übergang eines Betriebsteils nach § 613 a BGB nicht vorliege. Die Abfindung sei auch nicht am 31. Dezember 1991 fällig geworden, da der Personalleiter H zugesagt habe, die Abfindung zu errechnen und die Beklagte dieser Verpflichtung nicht nachgekommen sei. Die Ausschlussfrist beginne erst mit der Erteilung der Abrechnung. Der Arbeitgeber dürfe sich auf die Versäumung der Ausschlussfrist nicht berufen, solange er die Abrechnung verzögere.



Der Kläger hat beantragt,

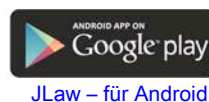
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 18.953,18 DM
zuzüglich 4 % Zinsen ab Klagezustellung zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie macht geltend, sie sei zur Zahlung einer höheren Abfindung weder gesetzlich noch tariflich verpflichtet. Außerdem sei dem Kläger die Zahlung einer Abfindung in der von ihm begehrten Höhe nicht zugesagt worden. Den ausscheidenden Fahrern sei lediglich die Zahlung einer angemessenen Abfindung versprochen worden. Diese hätten den Betriebsratsvorsitzenden beauftragt und bevollmächtigt, die Höhe der Abfindung mit der Geschäftsleitung auszuhandeln. Für den Kläger habe man sich auf 5.000,-- DM geeinigt. Ein weitergehender Anspruch des Klägers sei auf jeden Fall nach § 17 MTV verfallen.

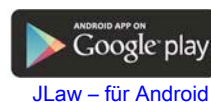
Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung des Klägers blieb beim Landesarbeitsgericht ohne Erfolg. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Zahlungsantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die zulässige Revision ist unbegründet. Ein evtl. Anspruch des Klägers auf Zahlung eines weiteren Abfindungsbetrages ist verfallen.



I. Das Landesarbeitsgericht hat zur Begründung seiner Entscheidung ausgeführt, ein etwaiger Anspruch des Klägers auf Zahlung einer über 5.000,-- DM hinausgehenden Abfindung sei nach § 17 Abs. 3 in Verb. mit Abs. 4 des MTV verfallen. Danach seien Ansprüche im Falle des Ausscheidens einen Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. - wenn sie erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig werden - einen Monat nach Fälligkeit geltend zu machen. Da der Kläger mit dem Übergang des Betriebsteils Spedition und Logistik von der Beklagten auf die R GmbH aus dem Betrieb der Beklagten ausgeschieden und das Arbeitsverhältnis der Parteien somit zu diesem Zeitpunkt beendet worden sei, komme diese Ausschußfrist zur Anwendung. Dies entspreche der Zwecksetzung der tariflichen Regelung, im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine schnelle Klärung darüber herbeizuführen, ob die Parteien noch arbeitsvertragliche Ansprüche erheben. Da die Abfindung am 31. Dezember 1991 fällig gewesen sei, hätte weder das Schreiben der ÖTV vom 20. März 1992 noch das Schreiben vom 14. Mai 1992 die einmonatige Ausschußfrist des § 17 Abs. 3 MTV wahren können. Eine evtl. Verpflichtung der Beklagten zur Abrechnung der Abfindung stehe nicht entgegen, da auch dieser Anspruch innerhalb der tariflichen Ausschußfrist hätte geltend gemacht werden müssen. Der Abrechnungsanspruch sei spätestens mit der Lohnabrechnung für den Monat Dezember am 10. Januar 1992 fällig geworden, die Ausschußfrist für die Abrechnung daher am 10. Februar 1992 abgelaufen und die daran anschließende Ausschußfrist für die Abfindungszahlung somit spätestens am 10. März 1992. Auch in diesem Falle wäre daher die



Ausschlußfrist mit dem Schreiben vom 20. März 1992 nicht gewahrt worden.

II. Den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts ist im Ergebnis und in weiten Teilen der Begründung zuzustimmen.

1. Zutreffend sind die Vorinstanzen zu dem Ergebnis gekommen, daß ein evtl. weiterer Abfindungsanspruch des Klägers nach § 17 Abs. 3 und 4 MTV verfallen ist.

§ 17 MTV lautet - soweit hier von Bedeutung - wie folgt:

"Ausschlußfristen

1. ...
2. Die Ansprüche beider Seiten aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Ausschlußfrist von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Nach Ablauf dieser Frist ist die Geltendmachung ausgeschlossen. Das gilt nicht, wenn die Berufung auf die Ausschlußfrist wegen des Vorliegens besonderer Umstände eine unzulässige Rechtsausübung ist.
3. Im Falle des Ausscheidens müssen die Ansprüche beider Seiten spätestens einen Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden.
4. Wird ein Anspruch erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig, muß er spätestens einen Monat nach Fälligkeit geltend gemacht werden.
5. ..."

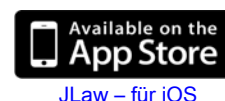
a) Auf das Arbeitsverhältnis zwischen der Beklagten und dem Kläger ist nach den Bestimmungen im Arbeitsvertrag vom 12. Juli



1983 über den danach vereinbarten Haustarifvertrag der Beklagten der MTV für die chemische Industrie anwendbar.

b) Die Ausschlußfrist in § 17 Abs. 3 in Verb. mit Abs. 4 MTV erfaßt auch den vom Kläger geltend gemachten weiteren Abfindungsanspruch. Die vom Kläger beanspruchte weitere Abfindung ist ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis im Tarifsinne. Nach dem Vortrag des Klägers sollte sie zum 31. Dezember 1991 gezahlt werden. Gemäß § 17 Abs. 3 MTV hätte der Kläger damit seinen Anspruch innerhalb eines Monats nach dem 31. Dezember 1991 geltend machen müssen, da er mit dem Übergang der Abteilung Spedition und Logistik der Beklagten auf die R GmbH mit Wirkung ab dem 1. Januar 1992 aus dem Arbeitsverhältnis zur Beklagten ausgeschieden ist.

c) Auch im Falle eines Betriebsübergangs nach § 613 a BGB ist ein Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis i.S. des § 17 Abs. 3 MTV für die chemische Industrie gegeben. Dies folgt zwar nicht unmittelbar aus dem Wortlaut der Tarifnorm. Aus dem Sinn und Zweck der tariflichen Bestimmung, alsbald Klarheit für die Arbeitsvertragsparteien zu schaffen, ob und welche Ansprüche zwischen ihnen bei Beendigung ihrer arbeitsvertraglichen Beziehungen noch bestehen (BAG Urteil vom 8. Juni 1983 - 5 AZR 632/80 - AP Nr. 78 zu § 4 TVG Ausschlußfristen), ist aber abzuleiten, daß der Fall des Betriebsübergangs nach § 613 a BGB im Hinblick auf den bisherigen Arbeitgeber als Ausscheiden aus dem Arbeitsvertrag zu werten ist. § 613 a BGB führt dazu, daß die arbeitsvertraglichen Beziehungen zwischen dem Arbeitnehmer und dem bisherigen Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs beendet werden (Schaub,



Arbeitsrechts-Handbuch, 7. Aufl., § 118 IV, S. 910). Der Übernehmer des Betriebs wird neuer Arbeitgeber mit allen Rechten und Pflichten aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis. Auch wenn für den bisherigen Arbeitgeber noch ein Rest an Pflichten bestehen bleibt (vgl. § 613 a Abs. 2 BGB), hat der Betriebsübergang dennoch zur Folge, daß der bisherige Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer ausscheidet; für ihn als Betriebsveräußerer entstehen für die Zukunft keine Arbeitgeberpflichten mehr. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß die Interessenlage des Betriebsveräußerers als bisherigen Arbeitgebers den Interessen eines Arbeitgebers entspricht, mit dem das Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen als einem Betriebsübergang endet. In beiden Fällen ist der bisherige Arbeitgeber daran interessiert, möglichst schnell Klarheit darüber zu haben, welche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gegen ihn noch erhoben werden.

Dem stehen die Interessen der vom (Teil-)Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer nicht entgegen; diese sind dadurch gewahrt, daß für die Ansprüche der von dem Betriebsübergang betroffenen Arbeitnehmer aus der Zeit vor dem Betriebsübergang gegenüber dem neuen Arbeitgeber die längere Ausschußfrist des § 17 Abs. 2 MTV (drei Monate) gilt. Es entspricht dem Schutzzweck des § 613 a BGB sicherzustellen, daß erworbene Rechtspositionen infolge des Betriebsübergangs nicht geschmälert werden (BAG Urteil vom 21. März 1991 - 2 AZR 577/90 - AP Nr. 49 zu § 615 BGB). Das Eingreifen einer Ausschußfrist ist aber Bestandteil der Rechtsposition auch bei einem Betriebsübergang. Der allgemeine anerkannte Grundsatz, daß Ausschußfristen wegen der Schwere der mit



ihrer Versäumung verbundenen Folgen eng auszulegen sind (BAG Urteil vom 4. September 1991 - 5 AZR 647/90 - AP Nr. 113 zu § 4 TVG Ausschußfristen) führt zu keiner anderen Beurteilung.

d) Die Ausschußfrist des § 17 Abs. 3 MTV hat der Kläger nicht gewahrt. Nach seinem eigenen Vortrag war die Abfindung zum 31. Dezember 1991 zu zahlen. Er hätte diesen Anspruch daher spätestens mit dem 31. Januar 1992 schriftlich geltend machen müssen. Das Schreiben vom 20. März 1992 war somit - unabhängig davon, ob es auch ohne konkrete Bezifferung des Anspruchs den Anforderungen einer wirksamen Geltendmachung genügen würde - verspätet.

Dem steht nicht entgegen, daß nach dem Vortrag des Klägers der Abfindungsbetrag von der Beklagten zunächst abzurechnen war. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht insoweit ausgeführt, daß auch der Abrechnungsanspruch selbst innerhalb der Ausschußfrist formgerecht geltend gemacht werden muß. Zwar läuft die Ausschußfrist für den Zahlungsanspruch nicht, solange der Arbeitgeber eine erforderliche Abrechnung unterläßt (BAG Urteil vom 27. November 1984 - 3 AZR 596/82 - AP Nr. 89 zu § 4 TVG Ausschußfristen); der Lauf der tariflichen Ausschußfrist für den Zahlungsanspruch wird jedoch dann nicht mehr gehemmt, wenn der Abrechnungsanspruch selbst nicht innerhalb der Ausschußfrist geltend gemacht wird.

Zu Recht ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß der Abrechnungsanspruch mit der Lohnabrechnung für den Monat Dezember 1991, die am 10. Januar 1992 erfolgt ist, fällig geworden



ist. Mit dieser Abrechnung hat die Beklagte einen Abfindungsanspruch von 5.000,-- DM für den Kläger ausgewiesen und auch ausbezahlt. Die Beklagte hat damit für den Kläger deutlich zu erkennen gegeben, in welcher Höhe nach ihrem Verständnis eine Abfindung zu zahlen war. Auch wenn man davon ausgeht, daß die Beklagte gegenüber dem Kläger zunächst zur Abrechnung der Abfindung verpflichtet war, konnte der Kläger ab diesem Zeitpunkt erkennen, welche Berechnung die Beklagte seinem Abfindungsanspruch zugrundelegt.

Die Ausschlußfrist für den Abrechnungsanspruch lief daher allenfalls bis zum 10. Februar 1992, so daß eine sich daran anschließende Ausschlußfrist für den Anspruch auf Zahlung einer weiteren Abfindung mit dem 10. März 1992 ablief. Auch unter diesem Gesichtspunkt war daher - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend festgestellt hat - die tarifliche Ausschlußfrist für einen weiteren Abfindungsanspruch des Klägers am 20. März 1992 bereits verstrichen.

2. Da somit die tarifliche Ausschlußfrist auch unter Berücksichtigung einer evtl. Abrechnungspflicht der Beklagten abgelaufen war, verstößt die Berufung der Beklagten auf die Ausschlußfrist auch nicht gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB).

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

Matthes

Dr. Freitag

Hauck

Plenge

Hickler



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





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)