

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die Amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: BetrVG 1972 §§ 113, 111; TVG § 4 Ausschußfristen;
KSchG § 10 Abs. 1; BGB § 271 Abs. 1; Bundesrahmen-
tarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV-Bau): § 16

- Leitsätze:
1. Die Ausschußklausel des § 16 BRTV-Bau ergreift auch Abfindungsansprüche des entlassenen Arbeitnehmers nach § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG.
 2. Die zweimonatige tarifliche Ausschußfrist zur schriftlichen Geltendmachung des Abfindungsanspruchs gegenüber dem Arbeitgeber beginnt mit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis; denn damit wird der Anspruch fällig.

Aktenzeichen: 1 AZR 102/76

Urteil des BAG vom 20. Juni 1978

LAG Schleswig-Holstein



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 102/76

4 Sa 466/75 Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Juni 1978

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Juni 1978 durch den Richter Bichler als Vorsitzenden, die Richter Dr. Seidensticker und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Blasig und Musa für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 16. Januar 1976 - 4 Sa 466/75 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit Mai 1973 als Tiefbauarbeiter bei der Beklagten - einem Bauunternehmen - in deren Niederlassung Kiel-Hassee beschäftigt. Sein Bruttomonatslohn belief sich zuletzt auf 1.300,-- DM. Im Kieler Betrieb der Beklagten waren regelmäßig etwa 120 Arbeitnehmer tätig. Es bestand dort ein Betriebsrat.

Anlässlich der Stilllegung ihres Kieler Betriebes kündigte die Beklagte auch dem Kläger fristgemäß zum 9. März 1975. Vor der Stilllegung des Betriebes unternahm die Beklagte keinen Versuch, mit dem Betriebsrat zu einem Interessenausgleich zu gelangen. Auch zur Aufstellung eines Sozialplans kam es nicht.

Mit der vorliegenden, am 4. August 1975 beim Arbeitsgericht eingereichten Klage begehrt der Kläger die Zahlung einer Abfindung nach § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG, deren Höhe er in das Ermessen des Gerichts gestellt hat.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, der Klageanspruch sei gemäß § 16 des allgemeinverbindlichen Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe (BRTV-Bau) wegen verspäteter schriftlicher Geltendmachung verfallen. Diese Tarifvorschrift lautet:

- "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."

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 3 -



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



- 3 -

Unstreitig hat der Kläger den Klageanspruch gegenüber der Beklagten vor Erhebung der vorliegenden Klage nicht schriftlich geltend gemacht.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die genannte tarifliche Verfallklausel sei auf den Abfindungsanspruch nach § 113 Abs. 3 BetrVG nicht anwendbar. Jedenfalls werde ein solcher Anspruch aber nicht vor der Feststellung durch das Arbeitsgericht fällig; denn vorher könne er nicht beziffert werden.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben mit Recht angenommen, daß der eingeklagte Abfindungsanspruch wegen Versäumung der tariflichen Ausschußfrist des § 16 Abs. 1 BRTV-Bau verfallen ist.

1. Die genannte tarifliche Ausschußklausel ergreift nach ihrem Wortlaut alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen. Zu den Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis gehören nicht nur tarifvertragliche oder einzelvertragliche, sondern auch auf Gesetz beruhende Ansprüche, sofern sie nur ihre Grundlage im Arbeitsverhältnis haben (vgl. BAG AP Nr. 24 zu § 1 ArbKrankhG [zu IV der Gründe]; AP Nr. 81 zu § 611 BGB Urlaubsrecht; AP Nr. 27 zu § 4 TVG Ausschußfristen). Die Tarifvorschrift will, wie sich aus ihrer weiten Fassung ergibt, alle nur denkbaren Ansprüche erfassen, die mit dem Arbeitsverhältnis in einem auch nur entfernten Zusammenhang stehen (vgl. BAG AP Nr. 14 zu § 4 TVG Aus-



- 4 -

schlußfristen). Ein solcher Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis ist auch beim Abfindungsanspruch nach § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG gegeben. Der Anspruch setzt voraus, daß zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis bestanden hat und daß der Arbeitnehmer infolge einer vom Unternehmer ohne den Versuch eines Interessenausgleichs durchgeführten Betriebsänderung nach § 111 BetrVG entlassen worden ist.

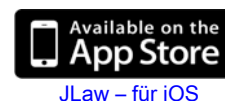
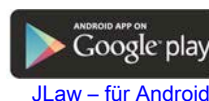
Dem kann die Revision nicht entgegenhalten, der Abfindungsanspruch nach § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG wurzele nicht im Arbeitsverhältnis sondern im Betriebsverfassungsrecht und sei lediglich eine Sanktion dafür, daß der Unternehmer bei einer von ihm vorgenommenen Betriebsänderung die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nicht beachtet habe. Der Abfindungsanspruch ist vom Gesetz als individualrechtlicher Anspruch des einzelnen Arbeitnehmers ausgestaltet und seiner Natur nach ein Ausgleichsanspruch für den Verlust des Arbeitsplatzes. Er ist kein kollektiver betriebsverfassungsrechtlicher Anspruch und wird es auch nicht dadurch, daß seine Entstehung von der Verletzung kollektiver Beteiligungsrechte des Betriebsrats abhängt.

Der Abfindungsanspruch ist auch nicht vergleichbar mit dem Aufwendungsersatzanspruch eines Betriebsratsmitglieds, der nach dem Beschluß des Senats vom 30. Januar 1973 (AP Nr. 3 zu § 40 BetrVG 1972) kein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis im Sinne einer dem § 16 BRTV-Bau gleichlautenden tariflichen Ausschlussklausel ist. Dieser Anspruch hat seinen Entstehungsgrund allein in dem vom Betriebsratsmitglied ausgeübten Amt und damit im Betriebsverfassungsgesetz, nicht aber in dem zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer begründeten Arbeitsverhältnis.

- 5 -



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



- 5 -

2. Die Anwendbarkeit des § 16 BRTV-Bau auf den eingeklagten Abfindungsanspruch kann ferner nicht mit der Begründung in Zweifel gezogen werden, der Abfindungsanspruch entstehe erst mit der Entscheidung des Gerichts und könne daher außergerichtlich gar nicht geltend gemacht werden, so daß die tarifliche Ausschlussfrist für die außergerichtliche Geltendmachung des Anspruchs ins Leere gehe. Zwar bestimmt § 113 Abs. 1 BetrVG, der im Falle des § 113 Abs. 3 BetrVG entsprechend gilt, daß die Arbeitnehmer beim Arbeitsgericht Klage mit dem Antrag erheben können, den Arbeitgeber zur Zahlung von Abfindungen zu verurteilen. Das bedeutet aber nicht, daß der Abfindungsanspruch erst durch die gerichtliche Entscheidung zur Entstehung gelangt, daß der Entscheidung des Gerichts also rechtsgestaltende und nicht - wie im Regelfalle - nur rechtsfeststellende Wirkung zukäme. Die anspruchsbegründenden Voraussetzungen sind im Gesetz eindeutig festgelegt. Es ist kein Grund ersichtlich, der den Gesetzgeber veranlaßt haben könnte, den Abfindungsanspruch abweichend von der Regel nicht schon mit der Erfüllung der materiell-rechtlichen Voraussetzungen, sondern erst durch Richterspruch entstehen zu lassen. Ein Vergleich mit dem Abfindungsanspruch nach § 9 KSchG, der erst durch richterlichen Gestaltungsakt entsteht, ist nicht möglich. Die Festsetzung der Abfindung nach § 9 KSchG steht in untrennbarem Zusammenhang mit dem richterlichen Gestaltungsakt der Auflösung eines durch die angegriffene Kündigung nicht beendeten und daher fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. Ein solcher richterlicher Gestaltungsakt wird für die Entstehung des Abfindungsanspruchs nach § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG nicht vorausgesetzt. Dieser Anspruch hängt allein von einem Verhalten des Arbeitgebers ab. Die Formulierung in § 113 Abs. 1 BetrVG, daß der Arbeitnehmer beim Arbeitsgericht Klage auf

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 6 -

Zahlung einer Abfindung erheben kann, hat daher nur den Sinn, die zu wählende Verfahrensart festzulegen: Der Anspruch ist durch Klage im Urteilsverfahren und nicht im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren geltend zu machen.

Der Abfindungsanspruch nach § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG entsteht mithin, sobald die anspruchsbegründenden Voraussetzungen gegeben sind, also mit der Entlassung des Arbeitnehmers infolge einer ohne den Versuch eines Interessenausgleichs vom Arbeitgeber durchgeführten Betriebsänderung. Der Arbeitgeber kann ihn erfüllen, ohne daß es dazu einer gerichtlichen Verurteilung bedürfte. Dann kann der Anspruch aber auch außergerichtlich geltend gemacht werden, so daß der Anwendung des § 16 Abs. 1 BRTV-Bau nichts im Wege steht.

3. Der eingeklagte Abfindungsanspruch hätte deshalb zur Vermeidung seines Verfalles innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit der Beklagten gegenüber schriftlich geltend gemacht werden müssen. Fällig wurde der Anspruch mit seinem Entstehen, also mit der Entlassung des Klägers (§ 271 Abs. 1 BGB). Zu dieser Zeit war der Kläger auch in der Lage, den Anspruch wenigstens annähernd zu beziffern und ihn daher ordnungsgemäß geltend zu machen. Als Abfindung kam hier ein Betrag bis zu höchstens 12 Monatsverdiensten in Betracht (§ 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG, § 10 Abs. 1 KSchG). Da alle für die Bemessung der Abfindung maßgeblichen Umstände bekannt waren, konnte der Kläger sich darüber schlüssig werden, welchen Betrag innerhalb der gesetzlichen Höchstgrenze er von der Beklagten als angemessene Abfindung fordern wollte.

Der Kläger ist am 9. März 1975 entlassen worden. Er hat den Abfindungsanspruch erstmals mit der Klageerhebung im August 1975 und damit nach Ablauf der zweimonatigen tariflichen Ausschlußfrist schriftlich gel-

- 7 -



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



- 7 -

tend gemacht. Der Klageanspruch ist somit verfallen.

gez.: Bichler Dr. Seidensticker Dr. Leinemann

Dr. Blasig

Musa



1 AZR 102/76

4 Sa 466/75 Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Juni 1978

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Juni 1978 durch den Richter Bichler als Vorsitzenden, die Richter Dr. Seidensticker und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Blasig und Musa für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 16. Januar 1976 - 4 Sa 466/75 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger trägt die Kosten der Revision.

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

- 2 -



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



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit Mai 1973 als Tiefbauarbeiter bei der Beklagten - einem Bauunternehmen - in deren Niederlassung Kiel-Hassee beschäftigt. Sein Bruttomonatslohn belief sich zuletzt auf 1.300,-- DM. Im Kieler Betrieb der Beklagten waren regelmäßig etwa 120 Arbeitnehmer tätig. Es bestand dort ein Betriebsrat.

Anlässlich der Stilllegung ihres Kieler Betriebes kündigte die Beklagte auch dem Kläger fristgemäß zum 9. März 1975. Vor der Stilllegung des Betriebes unternahm die Beklagte keinen Versuch, mit dem Betriebsrat zu einem Interessenausgleich zu gelangen. Auch zur Aufstellung eines Sozialplans kam es nicht.

Mit der vorliegenden, am 4. August 1975 beim Arbeitsgericht eingereichten Klage begehrt der Kläger die Zahlung einer Abfindung nach § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG, deren Höhe er in das Ermessen des Gerichts gestellt hat.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat die Auffassung vertreten, der Klageanspruch sei gemäß § 16 des allgemeinverbindlichen Bundesrahmentarifvertrages für das Baugewerbe (BRTV-Bau) wegen verspäteter schriftlicher Geltendmachung verfallen. Diese Tarifvorschrift lautet:

- "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."

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 3 -



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



- 3 -

Unstreitig hat der Kläger den Klageanspruch gegenüber der Beklagten vor Erhebung der vorliegenden Klage nicht schriftlich geltend gemacht.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die genannte tarifliche Verfallklausel sei auf den Abfindungsanspruch nach § 113 Abs. 3 BetrVG nicht anwendbar. Jedenfalls werde ein solcher Anspruch aber nicht vor der Feststellung durch das Arbeitsgericht fällig; denn vorher könne er nicht beziffert werden.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit seiner vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben mit Recht angenommen, daß der eingeklagte Abfindungsanspruch wegen Versäumung der tariflichen Ausschußfrist des § 16 Abs. 1 BRTV-Bau verfallen ist.

1. Die genannte tarifliche Ausschußklausel ergreift nach ihrem Wortlaut alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen. Zu den Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis gehören nicht nur tarifvertragliche oder einzelvertragliche, sondern auch auf Gesetz beruhende Ansprüche, sofern sie nur ihre Grundlage im Arbeitsverhältnis haben (vgl. BAG AP Nr. 24 zu § 1 ArbKrankhG [zu IV der Gründe]; AP Nr. 81 zu § 611 BGB Urlaubsrecht; AP Nr. 27 zu § 4 TVG Ausschußfristen). Die Tarifvorschrift will, wie sich aus ihrer weiten Fassung ergibt, alle nur denkbaren Ansprüche erfassen, die mit dem Arbeitsverhältnis in einem auch nur entfernten Zusammenhang stehen (vgl. BAG AP Nr. 14 zu § 4 TVG Aus-



- 4 -

schlußfristen). Ein solcher Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis ist auch beim Abfindungsanspruch nach § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG gegeben. Der Anspruch setzt voraus, daß zwischen den Parteien ein Arbeitsverhältnis bestanden hat und daß der Arbeitnehmer infolge einer vom Unternehmer ohne den Versuch eines Interessenausgleichs durchgeführten Betriebsänderung nach § 111 BetrVG entlassen worden ist.

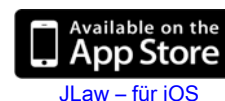
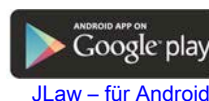
Dem kann die Revision nicht entgegenhalten, der Abfindungsanspruch nach § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG wurzele nicht im Arbeitsverhältnis sondern im Betriebsverfassungsrecht und sei lediglich eine Sanktion dafür, daß der Unternehmer bei einer von ihm vorgenommenen Betriebsänderung die Beteiligungsrechte des Betriebsrats nicht beachtet habe. Der Abfindungsanspruch ist vom Gesetz als individualrechtlicher Anspruch des einzelnen Arbeitnehmers ausgestaltet und seiner Natur nach ein Ausgleichsanspruch für den Verlust des Arbeitsplatzes. Er ist kein kollektiver betriebsverfassungsrechtlicher Anspruch und wird es auch nicht dadurch, daß seine Entstehung von der Verletzung kollektiver Beteiligungsrechte des Betriebsrats abhängt.

Der Abfindungsanspruch ist auch nicht vergleichbar mit dem Aufwendungsersatzanspruch eines Betriebsratsmitglieds, der nach dem Beschluß des Senats vom 30. Januar 1973 (AP Nr. 3 zu § 40 BetrVG 1972) kein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis im Sinne einer dem § 16 BRTV-Bau gleichlautenden tariflichen Ausschlussklausel ist. Dieser Anspruch hat seinen Entstehungsgrund allein in dem vom Betriebsratsmitglied ausgeübten Amt und damit im Betriebsverfassungsgesetz, nicht aber in dem zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer begründeten Arbeitsverhältnis.

- 5 -



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



- 5 -

2. Die Anwendbarkeit des § 16 BRTV-Bau auf den eingeklagten Abfindungsanspruch kann ferner nicht mit der Begründung in Zweifel gezogen werden, der Abfindungsanspruch entstehe erst mit der Entscheidung des Gerichts und könne daher außergerichtlich gar nicht geltend gemacht werden, so daß die tarifliche Ausschlussfrist für die außergerichtliche Geltendmachung des Anspruchs ins Leere gehe. Zwar bestimmt § 113 Abs. 1 BetrVG, der im Falle des § 113 Abs. 3 BetrVG entsprechend gilt, daß die Arbeitnehmer beim Arbeitsgericht Klage mit dem Antrag erheben können, den Arbeitgeber zur Zahlung von Abfindungen zu verurteilen. Das bedeutet aber nicht, daß der Abfindungsanspruch erst durch die gerichtliche Entscheidung zur Entstehung gelangt, daß der Entscheidung des Gerichts also rechtsgestaltende und nicht - wie im Regelfalle - nur rechtsfeststellende Wirkung zukäme. Die anspruchsbegründenden Voraussetzungen sind im Gesetz eindeutig festgelegt. Es ist kein Grund ersichtlich, der den Gesetzgeber veranlaßt haben könnte, den Abfindungsanspruch abweichend von der Regel nicht schon mit der Erfüllung der materiell-rechtlichen Voraussetzungen, sondern erst durch Richterspruch entstehen zu lassen. Ein Vergleich mit dem Abfindungsanspruch nach § 9 KSchG, der erst durch richterlichen Gestaltungsakt entsteht, ist nicht möglich. Die Festsetzung der Abfindung nach § 9 KSchG steht in untrennbarem Zusammenhang mit dem richterlichen Gestaltungsakt der Auflösung eines durch die angegriffene Kündigung nicht beendeten und daher fortbestehenden Arbeitsverhältnisses. Ein solcher richterlicher Gestaltungsakt wird für die Entstehung des Abfindungsanspruchs nach § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG nicht vorausgesetzt. Dieser Anspruch hängt allein von einem Verhalten des Arbeitgebers ab. Die Formulierung in § 113 Abs. 1 BetrVG, daß der Arbeitnehmer beim Arbeitsgericht Klage auf

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 6 -

Zahlung einer Abfindung erheben kann, hat daher nur den Sinn, die zu wählende Verfahrensart festzulegen: Der Anspruch ist durch Klage im Urteilsverfahren und nicht im arbeitsgerichtlichen Beschlußverfahren geltend zu machen.

Der Abfindungsanspruch nach § 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG entsteht mithin, sobald die anspruchsbegründenden Voraussetzungen gegeben sind, also mit der Entlassung des Arbeitnehmers infolge einer ohne den Versuch eines Interessenausgleichs vom Arbeitgeber durchgeführten Betriebsänderung. Der Arbeitgeber kann ihn erfüllen, ohne daß es dazu einer gerichtlichen Verurteilung bedürfte. Dann kann der Anspruch aber auch außergerichtlich geltend gemacht werden, so daß der Anwendung des § 16 Abs. 1 BRTV-Bau nichts im Wege steht.

3. Der eingeklagte Abfindungsanspruch hätte deshalb zur Vermeidung seines Verfalles innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit der Beklagten gegenüber schriftlich geltend gemacht werden müssen. Fällig wurde der Anspruch mit seinem Entstehen, also mit der Entlassung des Klägers (§ 271 Abs. 1 BGB). Zu dieser Zeit war der Kläger auch in der Lage, den Anspruch wenigstens annähernd zu beziffern und ihn daher ordnungsgemäß geltend zu machen. Als Abfindung kam hier ein Betrag bis zu höchstens 12 Monatsverdiensten in Betracht (§ 113 Abs. 3 in Verbindung mit Abs. 1 BetrVG, § 10 Abs. 1 KSchG). Da alle für die Bemessung der Abfindung maßgeblichen Umstände bekannt waren, konnte der Kläger sich darüber schlüssig werden, welchen Betrag innerhalb der gesetzlichen Höchstgrenze er von der Beklagten als angemessene Abfindung fordern wollte.

Der Kläger ist am 9. März 1975 entlassen worden. Er hat den Abfindungsanspruch erstmals mit der Klageerhebung im August 1975 und damit nach Ablauf der zweimonatigen tariflichen Ausschlußfrist schriftlich gel-

- 7 -



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



- 7 -

tend gemacht. Der Klageanspruch ist somit verfallen.

gez.: Bichler Dr. Seidensticker Dr. Leinemann

Dr. Blasig

Musa

