

23. Juni 1961

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

Gesetz: Hausarbeitstagsgesetz Nordrhein-Westfalen § 1;
TVG § 4 Abs. 4 und 5; BGB § 242 Verwirkung

Leitsätze:

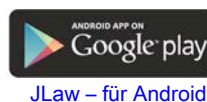
- 1) Der Senat hält an seiner Rechtsauffassung fest, daß durch tarifliche Ausschlußfristen auch durch Gesetz gestaltete Ansprüche ergriffen werden (Urteil vom 28. Oktober 1960, 1 AZR 43/59).
- 2) Die Nachwirkung eines Tarifvertrages erstreckt sich auch auf tarifliche Ausschlußklauseln.

Aktenzeichen: 1 AZR 239/59
Urteil des BAG vom 23. Juni 1961

LAG Düsseldorf



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 239/59

4 Sa 712/58 Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

108

Verkündet
am 23. Juni 1961

gez. Henkelmann,
Angestellte als Urkundsbe-
amter der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

g e g e n

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 23. Juni 1961 durch den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. Schröder und Wichmann, sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Dr. Matthias und Mellentin für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 10. April 1959 - 4 Sa 712/58 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

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



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin war bei der Beklagten als Arbeiterin beschäftigt. Auf ihr Arbeitsverhältnis war der Rahmentarifvertrag für die Arbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 12. Januar 1952 anwendbar. Dessen § 13 lautete:

"Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind dem Arbeitgeber gegenüber folgendermaßen schriftlich geltend zu machen:

- a) Ansprüche auf Zuschläge aller Art innerhalb von vier Wochen nach Ablauf des Lohnabrechnungszeitraums, für den sie hätten abgerechnet werden müssen,
- b) alle übrigen Ansprüche innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit.

Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verwirkt."

Bis September 1956 hatte die Klägerin einen Hausarbeitstag im Monat erhalten. Im Oktober 1956 wurde im Betrieb der Beklagten die 45-Stundenwoche eingeführt. Die 45 Wochenarbeitsstunden wurden auf die ersten fünf Werktage der Woche verteilt, so daß jeder Samstag arbeitsfrei blieb. Anfang Oktober 1956 erschien am schwarzen Brett im Betrieb der Beklagten folgender Anschlag:

"Betr.: Einführung der 45-Stundenwoche.
In der heutigen Betriebsratssitzung wurde folgendes vereinbart:

Infolge Einführung der 45-Stundenwoche wird für die Folge nur fünf Tage in der Woche gearbeitet. Jeder Samstag bleibt arbeitsfrei. Da jeder Samstag arbeitsfrei ist, entfällt somit der Hausarbeitstagsanspruch für Frauen.

Geschäftsleitung:
gez. Unterschrift

Betriebsvertretung:
Vorsitzender:
gez. Unterschrift."

Auf Grund dieses Anschlags gewährte die Beklagte ihren hausarbeitstagsberechtigten Frauen, darunter der Klägerin, bis zur Entscheidung des erkennenden Senats vom 17. Januar 1958 keine Hausarbeitstage mehr.

Die Klägerin, die wegen Schwangerschaft die Arbeit am



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



28. Oktober 1957 eingestellt hatte und am 28. Februar 1958 aus dem Betrieb der Beklagten ausgeschieden war, hat am 7. Juni 1958 Klage erhoben, mit der sie die Abgeltung für 13 nicht gewährte Hausarbeitstage gefordert hat, und zwar für die Monate Oktober 1956 bis Oktober 1957. Bei der Berechnung des Abgeltungsbetrages hat die Klägerin für jeden nicht gewährten Hausarbeitstag neun Stundenlöhne zugrunde gelegt. Sie hat deshalb beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin
139,23 DM zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Beide Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Das Arbeitsgericht hat die Berufung, das Landesarbeitsgericht die Revision zugelassen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin das Ziel ihrer Klage weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Parteien streiten nicht darüber, daß die Klägerin zu dem Kreis der hausarbeitstagsberechtigten Frauen gehört. Die Beklagte ist dem Klageanspruch jedoch zunächst mit der Begründung entgegengetreten, daß die Klägerin ihre Forderung, ihr Hausarbeitstage zu gewähren, nicht rechtzeitig geltend gemacht habe, wie es vom erkennenden Senat in gleichbleibender Rechtsprechung gefordert werde. Es kann dahingestellt bleiben, ob der Klageanspruch schon an der nicht erfolgten rechtzeitigen Geltendmachung scheitern muß (vgl. dazu das zur Veröffentlichung in der Arbeitsrechtlichen Praxis bestimmte Urteil des Senats vom 10. März 1961, 1 AZR 133/59). Denn jedenfalls erweist sich die Begründung als rechtsbedenkenfrei mit der das Landesarbeitsgericht die Klage abgewiesen hat.

Das angefochtene Urteil hat den mit der Klage geltend gemachten Anspruch auf Zahlung des Abgeltungsbetrages für nicht gewährte Hausarbeitstage deshalb als unbegründet angesehen, weil die Klägerin mit diesem Anspruch durch § 13 des Rahmentarifvertrages für die Arbeiter in den Eisen-, Metall-



- 4 -

und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens vom 12. Januar 1952 ausgeschlossen sei. Nach dieser Tarifvorschrift sind, von den hier nicht in Frage kommenden Ansprüchen auf Zuschläge abgesehen, "alle übrigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis" dem Arbeitgeber gegenüber innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend zu machen.

Die Revision meint nun, daß der mit der Klage erhobene Anspruch nicht unter diese tarifliche Ausschlußklausel falle. Entgegen dieser Auffassung der Revision ist jedoch der Ansicht des Landesarbeitsgerichts beizutreten, daß der Klageanspruch auf Grund des § 13 des genannten Tarifvertrages ausgeschlossen ist.

Diese tarifliche Vorschrift ist außerordentlich weit gefasst. Sie bezieht sich sowohl nach ihrem Wortlaut wie nach ihrem Sinn und Zweck auf sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. Solche tariflichen Ausschlußklauseln bezwecken, über die Ansprüche der Arbeitnehmer schnellstens Klarheit zu schaffen. Sie tragen dem Gesichtspunkt Rechnung, daß den Arbeitgebern daran gelegen ist zu verhüten, daß sie noch lange Zeit nach Fälligkeit der jeweiligen Ansprüche mit deren Geltendmachung rechnen müssen, was nicht im Interesse des Betriebsfriedens läge. Auch die Arbeitnehmer haben das Interesse, daß ihre Ansprüche rasch befriedigt werden, in einem Zeitraum, in dem noch alles klar und übersehbar ist und keines komplizierten Beweisantritts bedarf. Es ist deshalb mit dem Landesarbeitsgericht davon auszugehen, daß nach dem Willen der Tarifvertragsparteien auch der im Streitfall geltend gemachte Anspruch durch die tarifliche Ausschlußklausel erfasst werden sollte, obwohl es sich bei ihm nicht um einen eigentlichen Lohnanspruch handelt, sondern um einen Abgeltungsanspruch. § 13 des Tarifvertrages ist auf Lohnansprüche nicht beschränkt.

§ 13 des Tarifvertrages erfasst seinem Wortlaut nach aber auch nicht nur die tariflichen (d.h. die im Tarifvertrag selbst begründeten) Ansprüche. Insoweit besteht ein Unterschied zu der tariflichen Regelung, die in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens für die Angestellten gilt. Dort ist die Ausschlußklausel auf die tarif-



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

lichen Ansprüche beschränkt. In dem für die Arbeiter geltenden Vertrag erstreckt sie sich jedoch auf alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, d.h. auch die durch Gesetz, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag gestalteten arbeitsvertraglichen Ansprüche.

Die Revision vertritt nun die Ansicht, die Tarifvertragsparteien seien rechtlich nicht befugt, Ansprüche auszuschließen, die sich aus dem Gesetz als einer übergeordneten Rechtsnorm ergäben. Diese Auffassung ist verfehlt. Vielmehr umfassen tarifliche Ausschlußklauseln der hier in Frage stehenden Art auch solche Ansprüche, die nicht allein durch den Einzelarbeitsvertrag oder durch eine Kollektivvereinbarung, sondern durch ein Gesetz normiert sind, wie das bei einem Anspruch auf Abgeltung für nicht gewährte Hausarbeitstage der Fall ist.

Wenn sich die Revision demgegenüber auf die Vorschrift des § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG beruft, nach der "Ausschlußfristen für die Geltendmachung tariflicher Rechte nur im Tarifvertrag vereinbart werden können", so geht das fehl. Diese Vorschrift will vielmehr nach Wortlaut und Zweck nur verhindern, daß für durch Tarifnormen gestaltete Ansprüche Ausschlußfristen, sei es im Arbeitsvertrag, sei es in Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsordnungen, vereinbart werden können. Ausschlußfristen für diese tariflich normierten Ansprüche sind streng auf Tarifverträge beschränkt. Das bedeutet aber nicht, daß die Tarifvertragsparteien kraft der ihnen verliehenen Tarifautonomie nicht Ausschlußfristen für Ansprüche vereinbaren könnten, die nicht nur auf dem Tarifvertrag beruhen (so auch Hueck-Nipperdey-Tophofen, Tarifvertragsgesetz, 3. Aufl., § 4 Abs. 61 Abs. 2; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl., Bd. II S. 453).

Der Revision kann auch nicht darin gefolgt werden, daß es sich in Fällen der vorliegenden Art um Ansprüche handle, die ausschließlich auf dem Gesetz beruhen. Vielmehr ergeben sich alle diese Ansprüche, sei es auf Urlaub, sei es auf Hausarbeitstage, sei es auf Zahlung von Zuschüssen nach dem



- 6 -

Arbeiterkrankheitsgesetz, aus dem Arbeitsverhältnis, das seinerseits durch die entsprechenden Gesetze gestaltet ist. Ohne das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses sind diese Ansprüche nicht gegeben.

Der Senat hat bereits zu den auf Urlaubsgesetze gestützten Ansprüchen die Auffassung vertreten, daß diese durch tarifliche Ausschlußfristen erfasst werden können (AP Nr. 1 zu Art. 10 Urlaubsgesetz Bayern sowie das zur Veröffentlichung vorgesehene Urteil des Senats vom 28. Oktober 1960, 1 AZR 43/59, ferner, allerdings mit Bezug auf die Ausschlußklausel in einer fortgeltenden Tarifordnung, AP Nr. 6 zu § 4 TVG Ausschlußfristen). Hinsichtlich der auf das Arbeiterkrankheitsgesetz gestützten Ansprüche hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts grundsätzlich die gleiche Auffassung vertreten, wenn er auch dort im konkreten Einzelfall deswegen zu einem anderen Ergebnis gekommen ist, weil er auf Grund der Beschlüsse des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 17. und 18. Dezember 1959, BAG 8, 285 und 314 = AP Nr. 21 und 22 zu § 616 BGB, angenommen hat, die dort interessierenden Tarifverträge seien außer Kraft getreten (AP Nr. 24 zu § 1 ArbKrankhG). An dieser Auffassung ist aus den vorstehend genannten Gründen festzuhalten.

Hiernach gelten tarifliche Ausschlußklauseln, die wie hier alle nur denkbaren Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis betreffen, auch für Ansprüche, die durch das Hausarbeitstagsgesetz gestaltet sind. Diese Ansprüche weisen eine weitgehende Ähnlichkeit mit denjenigen auf, die durch die Urlaubsgesetze gestaltet sind. Es geht deshalb nicht an, sie anders zu behandeln, als das hinsichtlich der Urlaubsansprüche geschehen ist.

Somit war die Klägerin grundsätzlich bei Vermeidung des Ausschlusses mit ihrem Anspruch verpflichtet, diesen innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit geltend zu machen. Die Tarifvorschrift des § 13 des Rahmentarifvertrages stellt nicht auf den Zeitpunkt ab, in dem der Arbeitnehmer seinen Anspruch kennt oder doch kennen muß, sondern allein auf den Zeitpunkt der Fälligkeit. Da die Ansprüche der Klägerin sich auf die



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Zeit von Oktober 1956 bis Oktober 1957 beziehen, war die Fälligkeit spätestens Ende Oktober 1957 eingetreten. Hiernach hätte die Klägerin ihre Ansprüche spätestens im Januar 1958 schriftlich geltend machen müssen.

Nun kann allerdings der Zeitpunkt der Fälligkeit nicht unbedingt und in jedem Falle der allein maßgebliche Zeitpunkt sein. Er kann es insbesondere dann nicht sein, wenn der Arbeitgeber durch sein, wenn auch ohne besondere Absicht gezeigtes Verhalten die Ursache dafür gesetzt hat, daß der Arbeitnehmer nicht erkennen konnte, daß ihm überhaupt Ansprüche zustanden. In solchen Fällen kann vom Arbeitnehmer zumutbarerweise nicht verlangt werden, daß er innerhalb der tariflichen Ausschlußfrist seinen Anspruch geltend macht, weil er von dessen Vorhandensein infolge des Verhaltens des Arbeitgebers keine Kenntnis haben konnte. Es müssen hier viel mehr die gleichen Grundsätze gelten, wie sie für das Recht der Verjährung entwickelt worden sind (vgl. Palandt, BGB, 20. Aufl., Anm. 4a vor § 194).

Für das Recht der Verjährung ist anerkannt, daß auch rein tatsächliche Gründe geeignet sind, eine Hemmung der Verjährung oder doch etwas einer solchen Hemmung Gleichkommendes herbeizuführen. Das gilt insbesondere dann, wenn eine zeitweilige Rechtsunsicherheit, sei es auch nur aus tatsächlichen Gründen, besteht, infolge derer es dem Gläubiger nicht zugemutet werden kann, seine Ansprüche in einer die Verjährung unterbrechenden Weise geltend zu machen.

Im Streitfall hatte die Beklagte durch den Aushang aus Oktober 1956 eine solche Rechtsunsicherheit hinsichtlich der Ansprüche der hausarbeitstagsberechtigten Frauen hervorgerufen. Diese mussten aus dem Aushang entnehmen, daß nach Einführung der 5-Tage-Woche kein Anspruch auf einen Hausarbeitstag mehr bestand. Das gilt um so mehr, als der Aushang auch von der Betriebsvertretung gebilligt wurde, wie die auf ihm stehende Unterschrift des Betriebsratsvorsitzenden bewies. Hinzu kam, daß die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte und Landesarbeitsgerichte in Nordrhein-Westfalen fast einhellig die Auffassung vertrat, daß infolge Einführung der 5-Tage-



Woche der Anspruch auf Gewährung von Hausarbeitstagen entfallen sei. Dadurch war eine derartige Rechtsunsicherheit hinsichtlich dieser Ansprüche entstanden, daß den anspruchsberechtigten Frauen eine Geltendmachung nicht zumutbar war. Deshalb kann sich die Beklagte für diese Zeit nicht auf die tarifliche Ausschußfrist berufen.

Die Lage änderte sich jedoch in dem Zeitpunkt, in dem das Urteil des erkennenden Senats vom 17. Januar 1958 erging und bekannt wurde, nach dem die Hausarbeitstage auch in den Betrieben gewährt werden müssen, in denen an nur fünf Tagen in der Woche gearbeitet wird. Dieses Urteil ist, was offenkundig ist, binnen kürzester Frist in der Öffentlichkeit bekannt geworden. Noch am Tage der Verhandlung hat der erkennende Senat durch eine Pressenotiz den Inhalt der an diesem Tage verkündeten Entscheidung bekannt gegeben. In der Zeitschrift des Deutschen Gewerkschaftsbundes ist das Urteil bereits unter dem 24. Januar 1958 erörtert worden. In der Zeitschrift der Industriegewerkschaft Metall, der die Klägerin angehörte, ist die Bekanntgabe des Urteils unter dem 5. Februar 1958 erfolgt. Auch in der Tagespresse ist das Urteil sofort besprochen worden. Es liegen zahlreiche Äußerungen der Tageszeitungen zu ihm vor, die in der Zeit zwischen dem 18. Januar und dem 5. Februar 1958 veröffentlicht worden sind. In der Heimatzeitung des Wohnorts der Klägerin ist die Bekanntgabe des Urteils am 23. Januar 1958 erfolgt. Mit Rücksicht auf diese zahlreichen Pressemitteilungen kann es entgegen der Ansicht der Revision nicht beanstandet werden, wenn das Landesarbeitsgericht davon ausgeht, der wesentliche Inhalt des Urteils des erkennenden Senats vom 17. Januar 1958 sei durch die Presse alsbald veröffentlicht worden. Die hiergegen gerichtete Prozeßrüge der Revision greift deshalb nicht durch.

Mit dem Zeitpunkt der durch die Presse erfolgten Bekanntgabe jenes Urteils über den Hausarbeitstag in der 5-Tage-Woche endete die bis dahin bestehende Rechtsunsicherheit hinsichtlich der Ansprüche der bisher hausarbeitstagsberechtigten Frauen. Es kommt entgegen der Auffassung der Revision nicht darauf an, wann das Urteil zugestellt worden ist und ob und



wann die anspruchsberechtigten Frauen, insbesondere die Klägerin, von dem Urteil positive Kenntnis erlangt und die Pressemitteilungen darüber gelesen haben. Es genügt vielmehr, daß sie die Möglichkeit hatten, nunmehr von der nach Auffassung des erkennenden Senats bestehenden Berechtigung ihrer Ansprüche zu erfahren. Wollte man mit der Revision darüber hinaus eine positive Kenntnis in jedem einzelnen Falle fordern, so würde dadurch der Zweck verkannt, der mit der Schaffung tariflicher Ausschußfristen generell verfolgt wird: Es soll dadurch eine alsbaldige Klarheit herbeigeführt werden. Dieser Zweck könnte aber nicht erreicht werden, wenn es jedem einzelnen Arbeitnehmer freistünde zu beweisen, daß er bisher trotz aller Verlautbarungen in der Presse von dem Bestehen seines Anspruchs nichts gewusst habe. Deshalb genügt es, um den auf eine Hemmung des Fristablaufs hinauslaufenden Zustand zu beenden, daß der Arbeitgeber nicht seinerseits etwas unternommen hat, was geeignet wäre, den Arbeitnehmer davon abzuhalten, nunmehr seine Rechte geltend zu machen.

Seit Erlaß des Urteils des erkennenden Senats vom 17. Januar 1958 und seit dem dieses Urteil betreffenden Presseveröffentlichungen hat nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts die Beklagte nichts unternommen, was geeignet gewesen sein könnte, den Zustand der Rechtsunsicherheit bei der Klägerin und ihren hausarbeitstagsberechtigten Arbeitskolleginnen zu verlängern. Die Beklagte hat vielmehr unwidersprochen vorgetragen, daß sie seitdem in ihrem Betrieb die Hausarbeitstage unverzüglich wieder gewährt habe. Es ist nichts hervorgetreten, auch von der Klägerin nichts in der Richtung vorgetragen worden, daß die Beklagte etwas unternommen hätte, um die Presseveröffentlichungen über das Urteil des Senats zu unterdrücken oder zu verheimlichen. Dann aber war es Sache der Klägerin, selbst wenn sie zur damaligen Zeit in dem Betrieb der Beklagten nicht mehr tätig war, sich um ihre Rechte selbst zu kümmern. Ihre Gewerkschaft und der Betriebsrat hätten ihr darüber Gewissheit verschaffen können, daß ihr Anspruch nunmehr mit Erfolg hätte durchgesetzt werden

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



- 10 -

können. Wenn sich die Klägerin um nichts gekümmert, sich insbesondere mit diesen Stellen nicht in Verbindung gesetzt hat, so muß sie die daraus folgenden Nachteile selbst tragen. Denn von dem Arbeitnehmer muß verlangt werden, daß er nicht nur die Ausschußfristen in den von seiner Gewerkschaft abgeschlossenen Tarifverträgen kennt. Es ist ihm darüber hinaus zuzumuten, daß er sich über die Rechtslage hinsichtlich derjenigen Ansprüche auf dem Laufenden hält, die noch geltend machen zu können er glaubt.

Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat die Klägerin in der im Tarifvertrag geforderten Schriftform ihren Anspruch vor Klageerhebung nicht geltend gemacht. Eine nur mündliche Geltendmachung hätte, selbst wenn sie erfolgt wäre, angesichts der klaren Tarifvorschrift nicht genügt. Spätestens im Februar 1958 war der Zustand beendet, der es der Klägerin unzumutbar gemacht hatte, ihren Rechtsanspruch auf Abgeltung nicht gewährter Hausarbeitstage geltend zu machen. Nunmehr bestand jedoch für die Klägerin die Verpflichtung, mit ihrem Anspruch ohne schuldhaftes Zögern, also unverzüglich hervortreten. Aber selbst wenn man ihr darüber hinaus zubilligen wollte, daß erst in diesem Zeitpunkt (Februar 1958) die tarifliche Ausschußfrist von drei Monaten zu laufen begonnen hätte, wäre diese Frist spätestens im Mai 1958 abgelaufen. Die Klage ist aber erst im Juni 1958 erhoben worden. Zu diesem Zeitpunkt war die Ausschußfrist in jedem Falle verstrichen.

Die Revision hat schließlich geltend gemacht, daß die tarifliche Ausschußklausel dem Klageanspruch auch deshalb nicht entgegengehalten werden könne, weil der Tarifvertrag vom 12. Januar 1952 in der Jahresmitte 1957 gekündigt worden sei. Er habe also in der hier in Rede stehenden Zeit, nämlich im ersten Halbjahr 1958, nicht mehr gegolten. Aber auch dieser Einwand der Revision geht fehl. Ein neuer Tarifvertrag ist erst im Jahre 1959 zustandegekommen. Gemäß § 4 Abs. 5 TVG galt deshalb die Regelung des Tarifvertrages vom 12. Januar 1952 bis dahin weiter. Die Nachwirkung des Tarifvertrages vom 12. Januar 1952 erstreckte sich auch auf die tariflichen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Ausschlußfristen. Auch die tariflichen Ausschlußfristen gehören nämlich zu den normativen Regelungen, die nach dem Gesetz durch Tarifvertrag getroffen werden können. Sie gelten also so lange weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt worden sind. Eine solche andere Abmachung ist von der Klägerin für die hier maßgebliche Zeit bis Mitte 1958 nicht behauptet worden. Auch aus den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ergibt sich nichts darüber, daß sie getroffen worden wäre. Im Gegenteil beweist der Abschluß des neuen Tarifvertrages erst im Jahre 1959, daß bis dahin die Rechtsnormen des Tarifvertrages vom 12. Januar 1952 weitergalten, zu denen auch die Vorschrift über die Ausschlußfrist gehört.

Mit Recht hat hiernach das Landesarbeitsgericht angenommen, daß der von der Klägerin geltend gemachte Anspruch durch § 13 des Rahmentarifvertrages ausgeschlossen ist. Die hiergegen gerichteten Angriffe der Revision der Klägerin konnten deshalb keinen Erfolg haben.

gez. Nipperdey

Dr. Schröder

Wichmann

Dr.Dr. Matthias

Mellentin





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)