Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 1 AZR 343/01
Bundesarbeitsgericht 1. Senat — Urteil vom 19. Februar 2002
- 1 AZR 343/01 -

I. Arbeitsgericht
Rheine — Urteil vom 14. Juni 2000
- 2 Ca 306/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Hamm — Urteil vom 26. April 2001
- 4 Sa 1503/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Tarifrvertragliche Ausschlußfrist - Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

Gesetze:

Manteltarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalen vom 19. Juni 1990 § 19 Nr. 2 und Nr. 4

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Parallelverfahren zu - 1 AZR 342/01 -

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

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

JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

BUNDESARBEITSGERICHT

1 AZR 343/01
4 Sa 1503/00
Landesarbeitsgericht
Hamm

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. Februar 2002

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 19. Februar 2002 durch den Präsidenten des Bundesarbeitsgerichts Prof. Dr. Wißmann, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Schmidt, den Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft sowie die ehrenamtlichen Richter Spiegelhalter und Brunner für Recht erkannt:

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 26. April 2001 - 4 Sa 1503/00 - wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob sich die Beklagte gegenüber Zahlungsansprüchen aus einem Arbeitsverhältnis auf eine tarifvertragliche Ausschlußfrist berufen kann.

Der Kläger war bei der Beklagten seit 1990 als Arbeiter beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden kraft beiderseitiger Verbandszugehörigkeit die Tarifverträge der metallverarbeitenden Industrie NRW Anwendung. Es endete zum 29. Februar 2000 durch Kündigung des Klägers.

Auf Grund wirtschaftlicher Schwierigkeiten schloß die Beklagte mit dem bei ihr bestehenden Betriebsrat am 2. September 1996 eine "Regelungsvereinbarung" ab. Diese sah eine Kürzung der Bruttoeinkünfte aller Arbeitnehmer vor, die mit dem Urlaubs- und Weihnachtsgeld zu verrechnen war. In der Vereinbarung verpflichtete sich die Beklagte, bis zum 31. März 1997 keine Entlassungen vorzunehmen. Arbeitnehmern, die in der Zeit von 1997 bis 1999 aus betrieblichen Gründen ihren Arbeitsplatz verlieren sollten, war der Kürzungsbetrag zu erstatten. Diese Regelungen wurden durch eine weitere Vereinbarung der Betriebsparteien vom 13. Oktober 1997 bis Ende des Jahres 1997 verlängert.

Auf Grund dieser Vereinbarungen kürzte die Beklagte das Arbeitseinkommen des Klägers für den Zeitraum vom 1. Juli 1996 bis zum 31. März 1997 um 3.651,89 DM (1.867,18 €) und für die Zeit vom 1. Juli 1997 bis zum 31. Dezember 1997 um 2.443,57 DM (1.249,38 €). Arbeitnehmern, denen in der Zeit von 1997 bis 1999 betriebsbedingt gekündigt wurde, zahlte sie die einbehaltenen Beträge zurück. Mit zwei Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnisse im Jahre 1999 in Folge einer Eigenkündigung endeten, einigte sich die Beklagte auf die Rückzahlung der für das Jahr 1996 einbehaltenen Kürzungsbeträge.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Mit seiner am 2. März 2000 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage verlangt der Kläger die Erstattung des einbehaltenen Arbeitsentgelts für die Jahre 1996 und 1997. Er hat die Auffassung vertreten, die "Regelungsvereinbarungen" der Betriebsparteien seien wegen eines Verstoßes gegen § 77 Abs. 3 BetrVG unwirksam. Die Beklagte könne sich in Folge ihres tarifwidrigen Verhaltens nicht auf eine tarifliche Ausschlußfrist berufen. Hinsichtlich des auf das Jahr 1996 entfallenden Teilbetrags folge ein Zahlungsanspruch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Beklagte müsse Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse erst nach 1999 in Folge einer Eigenkündigung endeten, so behandeln wie Arbeitnehmer, deren Kündigung vor diesem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis beendet habe.

Der Kläger hat beantragt,

> die Beklagte zu verurteilen, an ihn 3.116,56 € brutto zuzüglich 4 % Zinsen seit dem 8. März 2000 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat die Auffassung vertreten, ein Anspruch auf Arbeitsentgelt sei verfallen. Auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz könne sich der Kläger nicht berufen.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein ursprüngliches Klageziel weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung des für die Jahre 1996 und 1997 einbehaltenen Arbeitseinkommens in Höhe von 3.116,56 € brutto. Dieser Anspruch ist verfallen (I.). Einen davon unabhängigen Anspruch auf Zahlung eines Teilbetrags in Höhe von 1.867,18 € brutto kann der Kläger nicht auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stützen (II.).

I. Dem Kläger stehen für die Jahre 1996 und 1997 keine Ansprüche auf Zahlung von Arbeitsentgelt mehr zu. Der Kläger hat es versäumt, mögliche Ansprüche innerhalb der tariflichen Ausschlußfrist geltend zu machen.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

1. Ob der Kläger von der Beklagten die geltend gemachte Vergütung beanspruchen konnte, ist nicht mehr zu prüfen. Mögliche Ansprüche sind nach § 19 Nr. 4 1. Halbsatz Manteltarifvertrag für die Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden in der Eisen-, Metall- und Zentralheizungsindustrie Nordrhein-Westfalen (MTV NRW) erloschen. Der Kläger hat den Zahlungsanspruch nicht innerhalb der tariflichen Ausschlußfrist des § 19 Nr. 2 MTV NRW geltend gemacht.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand kraft beiderseitiger Tarifbindung der MTV NRW Anwendung. Nach § 19 Nr. 2 iVm. § 19 Nr. 4 1. Halbsatz MTV NRW erlöschen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit geltend gemacht werden. Diese Frist hat der Kläger versäumt. Er hat erstmals mit seiner am 2. März 2000 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage die Zahlung rückständigen Entgelts aus dem Arbeitsverhältnis verlangt. Es bedarf keiner Entscheidung, ob es sich dabei um monatlichen Lohn, Urlaubsgeld oder Weihnachtsgeld gehandelt hat. Als Monatslohn wäre es am jeweiligen Monatsende (§ 15 Abs. 1 Nr. 3, Nr. 4 MTV NRW), als Urlaubsgeld mit der Juliabrechnung der Jahre 1996 und 1997 (§ 14 Nr. 1 b MTV NRW) und als Sonderzahlung mit der Novemberabrechnung der Jahre 1996 und 1997 fällig gewesen. Die Geltendmachung dieser Ansprüche im März 2000 war in jedem Fall verspätet.

2. Der Kläger kann sich nicht auf die Ausnahmebestimmung des § 19 Nr. 4 2. Halbsatz MTV NRW berufen. Es war ihm bei Anwendung zumutbarer Sorgfalt möglich, die tarifliche Ausschlußfrist durch Geltendmachung seiner Ansprüche gegenüber der Beklagten zu wahren.

Ausschlußfristen dienen der Rechtssicherheit im Arbeitsverhältnis (*BAG 11. Oktober 2000 - 5 AZR 313/99 - AP TVG § 4 Ausschlußfristen Nr. 153 = EzA TVG § 4 Ausschlußfristen Nr. 134*). Sie sollen Klarheit darüber schaffen, welche Ansprüche aus der Sicht einer Vertragspartei noch bestehen, die von der anderen noch zu erfüllen sind. Nach Ablauf der Frist soll sich der Schuldner darauf verlassen dürfen, unabhängig vom Eintreten der gesetzlichen Verjährung keinen Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis mehr ausgesetzt zu sein. Grund und Ausmaß eines vertragswidrigen Verhaltens des Schuldners sind für das Eingreifen einer Ausschlußfrist ohne Bedeutung. Ausschlußfristen gelten demnach auch in Fällen, in denen die Nichterfüllung einer Forderung aus einem Arbeitsverhältnis Folge einer tarifwidrigen und damit unwirksamen Betriebsvereinbarung ist.

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

Die Versäumung der Ausschlußfrist kommt dem Schuldner nur dann nicht zu gute, wenn der Anspruchsberechtigte auch bei Anwendung der ihm nach Lage der Umstände zumutbaren Sorgfalt nicht im Stande war, die Ausschlußfrist zu wahren. Darauf kann sich der Arbeitnehmer als Gläubiger der Forderung berufen, wenn er trotz einer ihm obliegenden Erkundigungspflicht aus Gründen, die ihm nicht zugerechnet werden können, außerstande war, gegenüber dem Arbeitgeber rechtzeitig auf der Erfüllung seiner Forderung zu bestehen. Verlieren lediglich die Motive, die ihn zunächst von der Geltendmachung seiner Ansprüche abgehalten haben, zu einem späteren Zeitpunkt an Bedeutung, gelangt die Ausnahmevorschrift nicht zur Anwendung. Vorliegend hatte der Kläger im Interesse der Sanierung des Unternehmens und des damit verbundenen Erhalts von Arbeitsplätzen von der Geltendmachung seiner Gehaltsforderung abgesehen. Dieses Interesse entfiel, nachdem er das Arbeitsverhältnis von sich aus durch Kündigung beendet hatte. Gegenüber dem Fehlschlagen subjektiver Erwartungen schützt § 19 Nr. 4 Satz 2 MTV NRW nicht.

3. Das Berufen der Beklagten auf die tarifliche Ausschlußfrist ist nicht treuwidrig.

a) Allerdings kann es dem Arbeitgeber nach Treu und Glauben verwehrt sein, sich auf die fehlende Geltendmachung von Ansprüchen innerhalb einer Ausschlußfrist zu berufen *(BAG 18. Februar 1992 - 9 AZR 611/90 - AP TVG § 4 Ausschlußfristen Nr. 115 = EzA TVG § 4 Ausschlußfristen Nr. 98)*. Das setzt voraus, daß der Arbeitgeber bei dem betroffenen Arbeitnehmer den Eindruck erweckt hat, eine Geltendmachung der Ansprüche sei entbehrlich.

b) Einen solchen Sachverhalt hat der Kläger nicht vorgetragen. Vorliegend hätte eine einfache Mitteilung an die Beklagte bereits genügt, die Wirkungen der Ausschlußfrist zu beseitigen. Wirtschaftliche Schwierigkeiten des Schuldners rechtfertigen es für sich allein noch nicht, in der Geltendmachung einer Forderung eine bloße Förmelei zu sehen und sie aus diesem Grund für verzichtbar zu halten. Das Vorbringen des Klägers läßt auch nicht erkennen, daß die Beklagte zum damaligen Zeitpunkt zahlungsunfähig gewesen wäre und die Forderung ohnehin nicht hätte erfüllen können. Schon aus diesem Grund kann sich der Kläger nicht auf die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 8. Juni 1983 berufen *(- 5 AZR 632/80 - BAGE 43, 71)*. Darin hat das Bundesarbeitsgericht einen Vertrauenstatbestand zugunsten des Arbeitnehmers ohnehin nicht wegen der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers angenommen, sondern

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

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

deswegen, weil der Arbeitgeber die Forderung anerkannt und ausdrücklich erklärt hatte, sie erfüllen zu wollen.

4. In den Vereinbarungen mit dem Betriebsrat hat die Beklagte weder ausdrücklich noch stillschweigend auf die Geltendmachung der Ausschlußfrist verzichtet. Die Vereinbarungen der Betriebsparteien enthalten keine darauf bezogene Regelung. Ob sie einen Verzicht hätten vereinbaren wollen, wäre deshalb im Wege einer ergänzenden Vertragsauslegung festzustellen. Das setzt eine darauf bezogene Vertragslücke voraus. Eine solche liegt nicht vor. Sie folgt nicht, wie die Revision offenbar annimmt, aus dem Gegenstand der Vereinbarungen. Betriebsvereinbarungen, die Entgeltkürzungen zur Sanierung eines Unternehmens und den damit verbundenen Erhalt von Arbeitsplätzen regeln, bezwecken eine feststehende finanzielle Entlastung während der Sanierungsphase. Dies fordert nicht auch noch den Verzicht auf die Geltendmachung von Ausschlußfristen.

II. Der Kläger kann einen Zahlungsanspruch in Höhe von 1.867,18 € brutto für den auf das Jahr 1996 entfallenen Kürzungsbetrag auch nicht auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz stützen.

1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts gebietet der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz dem Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in gleicher oder vergleichbarer Lage befinden, gleich zu behandeln. Untersagt ist ihm sowohl die willkürliche Schlechterstellung einzelner Arbeitnehmer innerhalb einer Gruppe als auch eine sachfremde Gruppenbildung. Im Bereich der Vergütung gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz nur eingeschränkt. Vorrang hat der Grundsatz der Vertragsfreiheit für individuell ausgehandelte Vereinbarungen *(BAG 15. Mai 2001 - 1 AZR 672/00 - AP BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 176 = EzA BGB § 242 Gleichbehandlung Nr. 85).*

2. Danach setzt ein Anspruch auf Gleichbehandlung ein allgemeines Prinzip voraus, nach dem der Arbeitgeber verfährt. Nach den mit Revisionsrügen nicht angegriffenen und damit bindenden Feststellungen des Berufungsgerichts erhielten zwei Arbeitnehmer der Beklagten, deren Arbeitsverhältnisse in Folge von Eigenkündigungen im Jahre 1999 geendet hatten, die für das Jahr 1996 einbehaltenen Gehaltskürzungen im Rahmen eines Vergleichs erstattet. Diese Zahlungen beruhten auf individuellen Verhandlungen. Insoweit fehlt es an einer Leistungsgewährung, die an abstrakt generellen Merkmalen ausgerichtet gewesen wäre. Es bedarf daher keiner Entscheidung,

JLaw – Gesetze und Urteile (mobile App)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
JLaw – für Android
JLaw – für iOS

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

ob die Rückzahlung eines Teils des einbehaltenen Arbeitsentgelts an zwei Arbeitnehmer durch billigenswerte Gründe gerechtfertigt war, die beim Kläger nicht vorgelegen haben.

Wißmann Schmidt Kreft

Spiegelhalter Brunner

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

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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS

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

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

ANDROID APP ON Google play
JLaw – für Android

Available on the App Store
JLaw – für iOS