

Für das Nachschlagewerk ! ja
Für die Sammlung ! ja
Für die Fachpresse ! ja

Gesetz: § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG; § 10 Reichstarif-
ordnung für das Baugewerbe.

Leitsatz:

Ausschlußfristen, die in einer noch fortgelten-
den Tarifordnung gesetzt sind, greifen gegen-
über Ansprüchen, die auf Tarifvertrag beruhen,
nicht durch.

Aktenzeichen: 1 AZR 35/56

Urteil des BAG vom 29. November 1957 - IAG Berlin



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 35/56

2 Sa 672/55 (Berlin)

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 29. November 1957
gez. Henkelmann,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

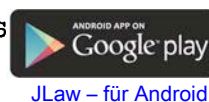
hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 29. November 1957 durch den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Dr. Meier-Scherling und Dr. Schröder sowie die Bundesarbeitsrichter Lübke und Dr. Kaulen für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 22. Dezember 1955 - 2 Sa 672/55 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.



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



- 2 -

Tatbestand:

Am 10. April 1954 schieden aus dem Arbeitsverhältnis bei dem Beklagten, der in West-Berlin ein Bauunternehmen betreibt, 22 Arbeitnehmer aus. Diese meldeten sich beim Arbeitsamt und erhielten Arbeitslosengeld. Die Bundesanstalt sah in dem Ausscheiden der 22 Arbeitnehmer den Tatbestand einer Massenentlassung als gegeben an und veranlaßte den Beklagten zur Erstattung einer Anzeige dieser ihrer Ansicht nach gegebenen Massenentlassung. Am 10. Mai 1954 erstattete daraufhin der Beklagte die Anzeige mit dem Zusatz,

Beendigung eines ca. 4 Wochen umfassenden, produktionswichtigen Termin-Bauvorhabens in einem hiesigen Industriewerk, für welches die zur Entlassung kommenden kurzfristig eingestellt waren.

Die Entlassungen wurden am 1. Juni 1954 rückwirkend zum 10. Mai 1954 genehmigt. Der Beklagte erhob gegen diesen Verwaltungsakt Klage bei dem Sozialgericht, soweit es sich um 15 von den insgesamt 22 am 10. April 1954 ausgeschiedenen Arbeitnehmern handelte. Diese Klage wurde im Juni 1955 von dem Sozialgericht abgewiesen.

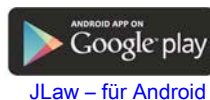
Die Klägerin hat an die 7 anderen Arbeitnehmer insgesamt Arbeitslosengeld in Höhe von 578,45 DM entrichtet. Sie verlangt mit der vorliegenden, im Februar 1955 erhobenen Klage die Erstattung dieses Betrages von dem Beklagten.

Beide Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen, da ein auf die Klägerin übergegangener Anspruch der 7 entlassenen Arbeitnehmer auf Lohnzahlung bis zum 10. Mai 1954 gemäß § 10 RTO Bau verfallen sei und die Klägerin aus eigenem Recht Ansprüche auf Erstattung des an die 7 Arbeitnehmer gezahlten Arbeitslosengeldes gegen den Beklagten nicht erheben könne.

- 2 -



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



- 3 -

Entscheidungsgründe:

Die kraft Zulassung statthafte Revision ist fristgemäß und ordnungsgemäß eingelegt und begründet worden.

Sie mußte zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht führen.

I. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, daß der Klägerin Schaden-ersatzansprüche gegen den Beklagten nicht zustehen.

Die Klägerin stützt diese Schaden-ersatzansprüche darauf, daß der Beklagte die Arbeitsbescheinigungen für die von ihm entlassenen Arbeitnehmer insofern unrichtig oder unvollständig ausgefüllt habe, als er den nach Ansicht der Klägerin gegebenen Tatbestand einer Massenentlassung in diesen Bescheinigungen nicht erwähnt habe; damit habe er die unbegründete Zahlung des Arbeitslosengeldes veranlaßt.

Zwar sind nach § 218 a AVAVG (a. F.) Arbeitgeber, die vorsätzlich oder fahrlässig in einer Bescheinigung, zu deren Ausstellung sie nach § 170 Abs. 2 des Gesetzes (a. F.) verpflichtet sind, falsche oder unvollständige Angaben machen, der Bundesanstalt zum Ersatz des daraus entstandenen Schadens verpflichtet. Nach § 170 Abs. 2 aaO (a. F.) hat derjenige, der als Arbeitgeber einen Versicherten beschäftigt, ihm nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Verlangen eine Bescheinigung auszustellen, aus der Art, Beginn, Ende und Lösungsgrund des Arbeitsverhältnisses sowie die Höhe des Arbeitsverdienstes und eine anläßlich des Ausscheidens aus der Beschäftigung etwa gewährte Abfindung oder Entschädigung hervorgehen. Es kann hier dahingestellt bleiben, ob es sich bei der Entlassung der 7 Arbeitnehmer, an die die Klägerin Arbeitslosengeld entrichtet hat,



- 4 -

tatsächlich um eine genehmigungspflichtige Massenentlassung handelte und ob der Beklagte gehalten war, dies in den Arbeitsbescheinigungen zum Ausdruck zu bringen. Jedenfalls hat der Beklagte mit der Entlassung der 7 Arbeitnehmer am 10. April 1954 die Weiterbeschäftigung dieser 7 Arbeitnehmer abgelehnt und die Lohnzahlung an diese Arbeitnehmer eingestellt. Damit wurden diese 7 Arbeitnehmer im Sinne des § 87 AVAVG (a. F.) arbeitslos und erwarben, sofern sie die Wartezeiten und die sonstigen Voraussetzungen nach den §§ 87 f. aaO (a. F.) erfüllt hatten, den Anspruch gegen die Klägerin auf Zahlung von Arbeitslosengeld. Hierdurch ist die Klägerin zur Zahlung des Arbeitslosengeldes veranlaßt worden, nicht durch die angeblich unrichtige Ausstellung der Arbeitsbescheinigungen. Die Verpflichtung der Klägerin zur Zahlung von Arbeitslosengeld setzte also bereits deshalb ein, weil der Beklagte tatsächlich vom 10. April 1954 an die 7 Arbeitnehmer nicht mehr beschäftigte und keine Löhne mehr an sie zahlte.

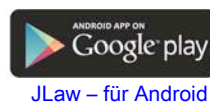
Im übrigen hat auch die Klägerin nach ihrem eigenen Vortrag in der Klage bereits am 14. April 1954 davon Kenntnis erlangt, daß es sich um die Entlassung einer größeren Zahl von Arbeitnehmern handelte, die sie als Massenentlassung ansah. Auch aus diesem Grunde wäre jedenfalls von da an eine etwa unrichtige oder unvollständige Ausstellung der Arbeitsbescheinigungen nicht mehr kausal dafür, daß die Klägerin Arbeitslosengeld bezahlt hat.

Als Schadenersatzanspruch der Klägerin ist sonach der Klageanspruch nicht gerechtfertigt.

II. Die Klägerin stützt denn auch ihren Anspruch in erster Linie darauf, daß der Lohnanspruch der 7 entlassenen Arbeitnehmer für die Zeit bis zum 10. Mai 1954 oder jedenfalls bis zu dem Tage, an dem die Arbeitnehmer anderweitig Arbeit aufgenommen haben, insoweit auf sie übergegangen sei, als sie an diese 7 Arbeitnehmer Arbeitslosengeld gezahlt



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



- 5 -

habe. Sie gründet ihren Anspruch sonach auch auf § 113 Abs. 2 AVAVG (a. F.). Danach hat der Arbeitgeber, der einem Arbeitslosen Bezüge aus dem Arbeitsverhältnis schuldet, die Leistungsbeträge, die zu Unrecht entgegen § 113 Abs. 1 AVAVG (a. F.) gewährt sind, dem Arbeitsamt zu erstatten.

Auf die Klägerin übergegangene Rechtsansprüche der 7 entlassenen Arbeitnehmer auf Lohnzahlung über den 10. April 1954 hinaus haben die Vorinstanzen abgewiesen, weil die Ansprüche der Arbeitnehmer gemäß § 10 RTO Bau verfallen seien.

§ 10 RTO Bau bestimmt:

"Ansprüche aus den Arbeitsverhältnissen verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit, spätestens innerhalb von 8 Wochen nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb diesem gegenüber schriftlich erhoben werden. Lehnt der Betrieb den Anspruch ab, so verfällt er, wenn er nicht innerhalb von 6 Monaten nach der Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird."

Nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, an die der Senat gebunden ist, wäre bei Anwendung des § 10 die Ausschlußfrist für die gerichtliche Geltendmachung der Ansprüche abgelaufen, als die Klage erhoben wurde.

Das Landesarbeitsgericht hat jedoch den § 10 RTO Bau angewendet, ohne zu prüfen, ob die RTO Bau in West-Berlin noch heute gilt. Daß es sich bei den Ansprüchen der 7 Arbeitnehmer, die die Klägerin auf Grund der cessio legis geltend macht, um solche aus dem Arbeitsverhältnis im Sinne des § 10 RTO Bau handelt, reicht hier für sich allein nicht aus, um die Anwendung des § 10 RTO zu rechtfertigen. Die Anwendung des § 10 RTO Bau setzt vielmehr voraus, daß diese Reichstarifordnung für das Baugewerbe vom 1. November 1941 (Tarifregister Nr. 95/55) in Berlin bei der Entstehung der Ansprüche noch in Geltung war. Die RTO Bau ist für das Bundesgebiet durch den Rahmentarifvertrag für das Bau-

- 6 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 6 -

gewerbe vom 17. April 1950 gemäß § 9 TVG außer Kraft getreten. Dieser Rahmentarifvertrag für das Baugewerbe gilt jedoch nicht in West-Berlin, er hat also dort nicht zu einer Verdrängung der RTO Bau geführt. Gleichwohl würde die RTO Bau auch in West-Berlin dann nicht mehr gelten, wenn sie durch örtlich in Berlin geltende Tarifverträge, die auch für West-Berlin eine Neuregelung anstelle der RTO gebracht haben könnten, gemäß § 9 TVG (Berlin) ganz oder teilweise verdrängt worden ist. Insoweit hat das Landesarbeitsgericht die erforderliche Feststellung, ob ein solcher die RTO verdrängender Tarifvertrag bereits vor dem 10. April 1954 bzw. 10. Mai 1954 die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer im Baugewerbe beherrschte, zu der es gemäß § 293 ZPO verpflichtet ist, unterlassen. Liegt eine solche die RTO verdrängende tarifliche Regelung auch für Berlin vor, so scheitert die weitere Anwendung der RTO Bau und damit auch die Anwendung der Verfallklausel nach § 10 RTO Bau bereits gemäß § 9 TVG.

Aber auch wenn eine tarifvertragliche Regelung vor dem 10. April 1954, dem Tage, an dem die 7 Arbeitnehmer entlassen worden sind, bzw. vor dem 10. Mai 1954 mit einer die RTO Bau verdrängenden Wirkung und räumlicher Geltung für West-Berlin nicht zustandegekommen ist, hätte das Landesarbeitsgericht die Rechtsgrundlage der von der Klägerin geltend gemachten Ansprüche der 7 Arbeitnehmer näher prüfen müssen, bevor es den § 10 RTO Bau anwandte. Es hätte insbesondere feststellen müssen, ob es sich dabei um Ansprüche handelt, die auf in West-Berlin geltenden Lohn- und Akkordtarifverträgen beruhen.

Sollte es sich um Ansprüche handeln, die auf einer solchen tarifvertraglichen Regelung beruhen, so kann diesen Ansprüchen die Verfallklausel des § 10 RTO Bau nicht entgegengesetzt werden. Nach § 9 TVG (Berlin) gelten zwar Tarifordnungen auch in West-Berlin solange weiter, wie sie nicht entweder durch die dort dafür zuständige Stelle (Abteilung Ar-

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

- 7 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

- 7 -

beit des Senats) aufgehoben oder aber durch Tarifverträge verdrängt worden sind. Jedoch ist zu prüfen, ob Ausschußfristen einer fortgeltenden Tarifordnung für die Geltendmachung tarifvertraglich begründeter oder gestalteter Rechte maßgebend sind. Die Frage ist umstritten. Nach der einen Ansicht (vgl. Nikisch, Arbeitsrecht 1951 S. 334; Herschel, Fragen des Tarifrechts, BABl. 1950 S. 377, 380; Zigan-Sabin, TVG 1949, § 4 Anm. 6; Monjau-Heimeier, TVG 1950, § 4 Anm. 11 u. a.) ist das Verhältnis zwischen Tarifordnungen und Tarifverträgen allein nach § 9 TVG zu beurteilen. Danach gelten Tarifordnungen vollinhaltlich weiter, und zwar einschließlich der etwa in ihnen enthaltenen Regelungen über Ausschußfristen, solange sie nicht gemäß § 9 TVG durch Aufhebung oder durch verdrängenden Tarifvertrag beseitigt worden sind. Nach dieser Ansicht können daher in Tarifordnungen gesetzte Ausschußfristen auch solchen Ansprüchen entgegengesetzt werden, die auf Tarifverträgen, also auch auf Lohntarifverträgen beruhen. Nach der anderen Ansicht (vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts 1957, Bd. 2 S. 451 - mit zahlreichen Angaben über die verschiedenen Meinungen und die bisherige Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte - und Hueck-Nipperdey-Tophoven, TVG, 3. Aufl., § 4 Anm. 58) können Regelungen über Ausschußfristen in Tarifordnungen solchen Ansprüchen nicht entgegengesetzt werden, die ihre Rechtsgrundlage in Tarifverträgen haben. Das Bundesarbeitsgericht hat zu dieser Frage noch nicht Stellung genommen. In der Entscheidung des Ersten Senats vom 13. April 1956 - 1 AZR 353/55 - (AP Nr. 2 zu § 4 TVG Ausschußfristen) ist sie dahingestellt geblieben. Es heißt dort lediglich, Ausschußfristen in fortgeltenden Tarifordnungen gelten jedenfalls für solche Ansprüche fort, die nicht in einem Tarifvertrag gestaltet sind. Der damalige Tatbestand gab keinen Anlaß zu einer Ent-

- 8 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 8 -

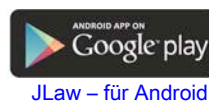
scheidung darüber, ob Ausschlußfristen in Tarifordnungen für die durch Tarifvertrag gestalteten Ansprüche gelten. Die Frage ist zu verneinen. Das ergibt sich aus folgenden Erwägungen:

Tarifordnungen konnten in Deutschland nur unter der Geltung des mit Wirkung vom 1. Januar 1947 aufgehobenen Arbeitsordnungsgesetzes vom 20. Januar 1934 erlassen werden (vgl. im einzelnen Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 6. Aufl. 1957, II S. 165). In dieser Zeit herrschte ein staatliches Lohnamtssystem, in dem durch Rechtsverordnungen der Treuhänder der Arbeit und der Sonder-treuhänder in der Form der Tarifordnungen die Arbeitsbedingungen festgesetzt wurden. Tarifverträge als freigeschlossene Verträge zwischen den Sozialpartnern kamen als Rechtsgrundlage von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis nach dem damaligen Arbeitsrecht nicht in Betracht. Der damalige Staat hatte die Gewerkschaften und die Arbeitgeberverbände beseitigt. Er kannte keine Tarifverträge. Der Tarifvertrag war eine Einrichtung, die diesem Regime seinem Wesen nach völlig fremd war. Wenn der Sondertreuhänder, der die RTO Bau erlassen hat, im § 10 eine Verfallklausel für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis statuierte, so kann er nur die durch Tarifordnung, vielleicht auch die durch Betriebsordnung, Einzelvertrag, durch Gesetz oder Rechtsverordnung, niemals aber die durch Tarifvertrag gestalteten Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gemeint haben. Denn das Rechtsinstitut des Tarifvertrages gab es nicht; es wurde darüber hinaus auch vom NS-Staat völlig und für alle Zeiten abgelehnt. Die in einer Tarifordnung enthaltene Regelung von Ausschlußfristen bezieht sich somit denkgesetzmäßig nicht auf solche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die normativ durch Tarifverträge gestaltet sind. An dieser Rechtslage hat sich auch später nichts geändert. Die Tarifordnung als solche hat, wenn sie nicht geändert oder nach § 9 TVG aufgehoben wurde, seit

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



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

dem Zusammenbruch in diesem Punkt keinen anderen Inhalt bekommen, als ihr Schöpfer ihr gegeben hat. Schon aus dieser sachgerechten Auslegung des § 10 RTO Bau ergibt sich somit, daß diese Bestimmung auf tarifvertraglich gestaltete Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis keine Anwendung finden kann.

Die entgegengesetzte Auffassung verkennt aber weiter Sinn und Tragweite des § 9 TVG (Bundesrepublik und Berlin). § 9 TVG besagt keineswegs, daß jede Norm einer Tarifordnung ohne Rücksicht auf ihren Inhalt und ohne Rücksicht auf entgegenstehendes neues Recht solange vollinhaltlich weiter gilt, bis sie durch die zuständige Behörde aufgehoben oder durch Tarifvertrag ersetzt worden ist. Der Grundsatz des § 9 bezieht sich nur allgemein auf die Tarifordnung als solche. Ebenso wenig ergibt sich die Weitergeltung jeder einzelnen Tarifnorm einer Tarifordnung aus dem allgemeinen Prinzip der Weitergeltung der Tarifordnungen als solcher, wie es das KR Gesetz Nr. 56 anordnete und wie es auch nach dem KR Gesetz Nr. 40 allgemein angenommen wurde. Zahlreiche Normen von Tarifordnungen sind heute nicht mehr geltendes Recht, obwohl sie nicht ausdrücklich aufgehoben oder durch Tarifvertrag verdrängt worden sind. Der Senat verweist insoweit nur auf seine Rechtsprechung zum Grundsatz der Lohnleichheit von Mann und Frau. Auch können Bestimmungen in den Tarifordnungen um deswillen ohne besonderen Aufhebungsakt und ohne neuen Tarifvertrag außer Kraft getreten sein, weil sie typisch nationalsozialistisches Gedankengut enthalten. Eine Rechtsnorm, die in einer Tarifordnung enthalten ist, kann nach allgemeinen Grundsätzen stets dann - ohne Rücksicht auf § 9 TVG - nicht mehr angewendet werden, wenn ihr eine spätere gesetzliche Regelung, insbesondere aus der Zeit nach dem Zusammenbruch entgegensteht. Trotz der grundsätzlichen Fortgeltung bestehender Ta-



- 10 -

riefordnungen bis zu ihrer behördlichen Aufhebung oder tarifvertraglichen Verdrängung kann also jede Tarifordnung und jede einzelne in ihr enthaltene Norm nur dann noch Geltung für sich beanspruchen, wenn sie sich im Rahmen der jetzt geltenden Rechtsordnung hält, insbesondere nicht neuen gesetzlichen Regelungen widerspricht.

Um eine solche neue gesetzliche Regelung handelt es sich aber bei der Vorschrift des § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG. Danach können Ausschußfristen für die Geltendmachung tariflicher Rechte nur in einem Tarifvertrag vereinbart werden. Daß unter "tariflichen Rechten" nur die Rechte verstanden werden können, die durch Tarifvertrag begründet oder gestaltet sind, ist nach dem Wortlaut, dem Sinn und dem Zusammenhang innerhalb des § 4 und des ganzen Gesetzes eindeutig. Daraus folgt aber, daß § 10 RTO Bau, selbst wenn man ihn - zu Unrecht - auf tarifvertraglich gestaltete Ansprüche beziehen würde, dem § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG insoweit widerspricht und daher insoweit nicht mehr gilt.

Schließlich erfordern Sinn und Zweck des § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG die vom Senat gegebene Lösung. Die Vorschrift enthält einen wichtigen allgemeinen Grundsatz des neuen Arbeitsrechts. Die Befugnis, Ausschußfristen für die Geltendmachung tarifvertraglich gestalteter Rechte zu statuieren, ist allein den Sozialpartnern und ihrer kollektiven Normensetzung vorbehalten. Jedweder Ausschußfristregelung gegenüber solchen Rechten, die auf tarifvertraglicher Gestaltung, also auf der Vereinbarung der Sozialpartner beruhen, kann daher nur dann Rechtswirksamkeit zukommen, wenn sie in einem Tarifvertrag gesetzt ist. Für eine einschränkende Auslegung des § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG dahin, daß nur in Arbeitsverträgen, Betriebsordnungen und Betriebsvereinbarungen Verwirkungsklauseln für tarifliche Rechte ausgeschlossen sein sollten, die Klauseln in Tarifordnungen für tarifvertraglich gestaltete Ansprüche aber weiter gelten, fehlt jeder Anhaltspunkt. Ausschußfristen,



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



die ja die nach allgemeinem Recht bestehenden, auf Tarifvertrag beruhenden Rechte der Arbeitnehmer (Verjährung, 2 Jahre) erheblich einschränken, sollen vielmehr nur zulässig sein, wenn die Tarifvertragsparteien sie übereinstimmend für zweckmäßig halten und daher tariflich vereinbaren. Die von den Treuhändern der Arbeit einseitig angeordneten Verfallklauseln genügen diesen Anforderungen in keiner Weise. Man kann auch nicht einwenden, daß mit dem Wegfall der Tarifordnungsfristen eine Lücke entstehe oder daß die Tarifparteien die Tarifordnung nicht durch einen Tarifvertrag abgelöst und daher die Klausel sanktioniert hätten. Davon kann keine Rede sein. Eine absolute Notwendigkeit für Ausschlußfristen besteht nicht. Es gelten die Verjährungsregeln. Wohl aber können Ausschlußfristen zweckmäßig sein. Darüber können die Tarifparteien sich einigen. In zahlreichen Fällen ist das geschehen. Aber diese Einigung kann nicht stillschweigend, sondern nur durch formgerechten Tarifvertrag erfolgen, dessen Abschluß seit dem Erlass des Tarifvertragsgesetzes, also schon seit Jahren erfolgen kann.

§ 4 Abs. 4 Satz 3 TVG gilt immer, wenn die wesentliche Anspruchsgrundlage im Tarifvertrag (vor allem im tarifvertraglich normierten Arbeitsverhältnis) wurzelt. Das gilt namentlich, wenn die Ansprüche jetzt auf Lohn- und Gehaltstarifverträgen beruhen, mögen diese auch die ursprünglich in einer Tarifordnung geregelten Vergütungen abgeändert haben. In diesem Fall kann die Ausschlußfrist der Tarifordnung nicht angewendet werden.

§ 4 Abs. 4 Satz 3 TVG greift stets durch, aber auch nur, wenn es sich um tarifvertraglich begründete oder gestaltete Rechte aus dem Arbeitsverhältnis handelt. Handelt es sich hingegen um Ansprüche, die nicht von einem Tarifvertrag gestaltet sind, die vielmehr auf einer Gestaltung durch Tarifordnung, Betriebs-,



- 12 -

Dienstordnung oder Arbeitsvertrag beruhen, so ist die weitere Anwendung der Ausschlußfrist einer fortgeltenden Tarifordnung zulässig und geboten.

III. Der Rechtsstreit ist noch nicht zur Endentscheidung reif. Ausgehend von der Entscheidung des Senats wird das Landesarbeitsgericht den Sachverhalt erneut zu beurteilen haben. Es wird dabei zunächst zu prüfen haben, ob die 7 Arbeitnehmer, deren übergegangene Lohnansprüche die Klägerin geltend macht, diese Ansprüche hatten. Wenn das Landesarbeitsgericht zu einer Bejahung dieser Frage kommt, muß es unter Berücksichtigung der Grundsätze des § 293 ZPO prüfen, ob die RTO Bau in Berlin zur Zeit der Anspruchsentstehung noch gilt oder gemäß § 9 TVG mitsamt ihrem § 10 außer Kraft gesetzt ist. Wenn die RTO Bau weiter gilt, ist alsdann zu prüfen, ob es sich um Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis handelt, die durch einen Tarifvertrag (auch einen Lohn- oder Akkordtarifvertrag) gestaltet worden sind. Ist dies der Fall, so greift diesen Ansprüchen gegenüber die Verfallklausel des § 10 RTO Bau nicht durch. Bei dieser Untersuchung wird das Landesarbeitsgericht aber auch zu prüfen haben, ob solche Tarifverträge, die das Arbeitsverhältnis der 7 hier in Rede stehenden Arbeitnehmer gestaltet haben, ihrerseits eine dann nach § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG rechtswirksame Ausschlußfristregelung enthalten. Ist das der Fall, so wird das Landesarbeitsgericht schließlich zu untersuchen haben, ob die Klägerin der Berufung auf eine solche Regelung ausnahmsweise den Einwand der Arglist entgegensetzen kann.

Aus diesen Gründen war das angefochtene Urteil aufzuheben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

gez. Nipperdey Dr. Meier-Scherling Dr. Schröder

Lübbe

Dr. Kaulen



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

