

Für das Nachschlagewerk'	Ja	) Auszugsweise zu veröffent- lichen
Für die Fachpresse'	Ja	
Für die amtliche Sammlung'	Nein	) Nur Tatbestand und II 2 der Entscheidungsgründe

Gesetz TVG § 4 Ausschlußfristen, § 8, BGB §§ 242, 366,
ZPO § 139, MTV für Angestellte des Großhandels
im Lande Niedersachsen vom 20. Februar 1963 § 11

Leitsätze

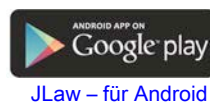
- 1 Aus dem Grundsatz, daß tarifvertragliche Ausschlußfristvorschriften in jedem Stadium des Verfahrens von Amts wegen zu berücksichtigen sind, folgt keine Verpflichtung des Gerichts, von sich aus Nachprüfungen darüber anzustellen, ob im Streitfall ein Tarifvertrag eingreift. Wird dem Gericht jedoch im Laufe eines Rechtsstreits, und zwar sogar erst nach einmaliger oder mehrmaliger Zurückverweisung der Sache durch das Revisionsgericht, bekannt, daß das streitige Arbeitsverhältnis einem Tarifvertrag unterliegt, so muß es eine in diesem enthaltene Ausschlußfrist beachten. Es muß allerdings, um eine Überraschungsentscheidung zu vermeiden, den Parteien Gelegenheit geben, zur Frage der Ausschlußfrist Stellung zu nehmen.
- 2 Der Vorwurf der Revision, das Landesarbeitsgericht habe eine unzulässige Überraschungsentscheidung gefällt, kann unter bestimmten Voraussetzungen gegen den alle Rechtsgebiete beherrschenden Grundsatz von Treu und Glauben verstoßen.

Aktenzeichen 1 AZR 445/71

Urteil des BAG vom 12. Juli 1972 LAG Niedersachsen



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

1 AZR 445/71

2 Sa 517/67 Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Urteilstenor
zugestellt am 12 Juli 1972

gez. Henkelmann,
Amtsinspektorin
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß
§ 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 30 Juni 1972
durch den Präsidenten Professor Dr Müller, die Bundes-
richter Wichmann und Wendel sowie die Bundesarbeitsrichter
Gnade und Dr Lohauß für Recht erkannt

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom
10 September 1971 - 2 Sa 577/67 - wird auf
Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand

Die Klägerin betreibt einen Mineralöl- und Treibstoff-Großhandel mit Diesel-, Shell und Shell-Heizöl sowie den dazugehörigen Schmierstoffen und Fetten. Der Beklagte war vom 1. September 1959 bis zum 31. Dezember 1965 bei ihr im Angestelltenverhältnis als Verkaufsfahrer beschäftigt. Er war verpflichtet, die auf seinen Fahrten vereinnahmten Beträge täglich abzuliefern oder zu übersenden. Auch hatte er der Klägerin gegenüber für fahrlässige Verluste oder Beschädigungen der zu verwaltenden Waren sowie des ihm überlassenen Kraftfahrzeuges die Haftung übernommen.

Aus den Abrechnungsunterlagen des Beklagten ergab sich für das Jahr 1962 zum Jahreschluß ein Fehlbetrag von 3.365,74 DM. Im Jahre 1963 erhöhte sich dieser Fehlbetrag unter Berücksichtigung von Gutschriften, die dem Beklagten durch Auslagen für Miete, Frachtorbiete, Speisen, Reparaturkosten und sonstige Unkosten entstanden waren auf 8.814,27 DM. Ein bei der Klägerin beschäftigter Buchhalter stellte im Juni 1963 fest, daß die Mankobeträge seit dem Jahresanfang von Monat zu Monat gestiegen waren. Dies teilte er dem Prokuristen der Klägerin mit. Der Beklagte berief sich wegen dieser Fehlbeträge auf Buchungsfehler.

Erstmals mit Schreiben vom 20. Dezember 1965 forderte die Klägerin den Beklagten auf, an sie 8.814,27 DM zu überweisen. Das lehnte der Beklagte ab. Daraufhin ersuchte die Klägerin gegen ihn Strafanzeige wegen Unterschlagung und Untreue. Das Gericht lehnte jedoch die Eröffnung des Hauptverfahrens ab.

Mit der Klage hat die Klägerin den Beklagten auf Zahlung von 8.814,27 DM nebst Zinsen in Anspruch genommen. Das Arbeitsgericht hat dem Klageantrag in Höhe von 5.879,12 DM nebst Zinsen entsprochen und die Klage im übrigen abgewiesen. Dagegen haben beide Parteien Berufung

- 3 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 3 -

eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen und auf die Berufung der Klägerin den Beklagten verurteilt, an die Klägerin weitere 2 935,15 DM nebst Zinsen zu zahlen. Dagegen hat der Beklagte Revision eingelegt, auf die hin das Berufungsurteil aufgehoben und der Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen worden ist. Durch das zweite Berufungsurteil hat das Landesarbeitsgericht sein früheres Urteil bestätigt. Dagegen hat der Beklagte erneut Revision eingelegt, die wiederum zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht geführt hat. Dieses hat nunmehr das Urteil erster Instanz abgeändert und die Klage abgewiesen. Die Klageabweisung hat es darauf gestützt, daß ein Anspruch der Klägerin gegen den Beklagten, falls er überhaupt bestanden habe, wegen Nichteinhaltung der in § 11 des für allgemeinverbindlich erklärten Manteltarifvertrages für Angestellte des Großhandels im Land Niedersachsen vom 20. Februar 1963 normierten Ausschußfrist untergegangen sei.

Diese Vorschrift lautet

"Verwirkung von Ansprüchen

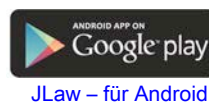
- (1) Der Angestellte ist zur sofortigen Nachprüfung der Gehaltsabrechnung und des ausbezahlten Geldbetrages verpflichtet. Stimmt der Geldbetrag mit dem Gehaltsnachweis nicht überein, so ist dies unverzüglich dem Auszahlenden zu melden.
- (2) Gegenseitige Ansprüche aller Art aus dem Arbeitsverhältnis (z. B. auf rückständiges Gehalt, aus Leistung von Mehrarbeit usw.) sind innerhalb einer Ausschußfrist von drei Monaten seit Fälligkeit des Anspruchs schriftlich geltend zu machen."

Mit der gegen dieses Berufungsurteil gerichteten Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageanspruch weiter. Der Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

- 4 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Entscheidungsgründe

I. Das Landesarbeitsgericht ist des näheren der Auffassung, daß das Eingreifen einer tariflichen Ausschußfrist von Amts wegen zu beachten sei. Unter die hier anwendbare Ausschußfristvorschrift, die eine Geltendmachung innerhalb von drei Monaten seit Fälligkeit vorsehe, fielen auch Ansprüche aus unerlaubter Handlung, wenn durch diese Handlung arbeitsvertragliche Pflichten verletzt seien. Deshalb brauche nicht geprüft zu werden, ob der Beklagte eine unerlaubte Handlung begangen habe.

Der Schaden, den die Klägerin ersetzt verlange, stamme aus den Jahren 1962 und 1963. In jener Zeit sei das Vermögen der Klägerin infolge der von ihr behaupteten Nichtabfuhr der Einnahmen des Beklagten gemindert worden. Fällig sei der angelegte Schadenersatzanspruch der Klägerin mangels einer einzelvertraglichen oder tarifvertraglichen Regelung nicht erst bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern schon in dem Zeitpunkt gewesen, bis zu dem die Klägerin zumutbarerweise die Voraussetzungen für die Bezifferung der Schadenersatzforderung hätte schaffen können. Das sei bei ordnungsmäßiger Inventur spätestens bis Mitte des nächsten Jahres möglich gewesen. Somit seien die Schadenersatzansprüche aus dem Jahre 1962 am 1. Juli 1963, die Ansprüche aus dem Jahre 1963 am 1. Juli 1964 fällig geworden.

Auf eine laufende Rechnung könne sich die Klägerin nicht berufen. Eine Verrechnung mit der jeweils ältesten Schuld setze voraus, daß der Schuldner bei der Zahlung keine Bestimmung treffe. Der Beklagte habe jedoch mit der vorhergehenden Übersendung der Inkassolisten genau bestimmt, daß er das von namentlich genannten Kunden eingenommene Geld an die Klägerin aufführen solle. Dazu brauche kein Sachverständiger gehört zu werden, auf welche Listen sich die Einzahlungen bezogen hätten, ergebe sich bereits



aus einer Gegenüberstellung der Eintragungen in den Inkassolisten und den Kassenberichten

Der Zeitpunkt der Fälligkeit werde nicht dadurch hinausgeschoben, daß der Beklagte sich gegenüber den Hinweisen der Klagerin auf die hohen Differenzen auf Buchungsfehler berufen habe. Unstreitig habe der Prokurist der Klagerin bereits im Juni 1963 von erheblichen Differenzen Kenntnis erhalten. Dieser Umstand hatte der Klagerin Anlaß geben müssen, jedenfalls die Jahresschlußrechnung des Beklagten für 1963 besonders sorgfältig festzustellen, einen etwa zutage tretenden Anspruch zu beziffern und schriftlich geltend zu machen. Das habe die Klagerin unterlassen.

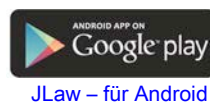
Als die erstmalige Geltendmachung mit Schreiben der Klagerin vom 20. Dezember 1965 erfolgt sei, sei die Ausschußfrist bereits verstrichen gewesen, der Zeitpunkt des Untergangs der Forderungen sei für die Ansprüche aus dem Jahre 1962 der 1. Oktober 1963, für die Ansprüche aus dem Jahre 1963 der 1. Oktober 1964.

II Diesen Ausführungen ist, entgegen der Ansicht der Revision, jedenfalls im Ergebnis zuzustimmen.

1 Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht die Ansicht vertreten, daß der der Klage zugrunde liegende Anspruch nicht rechtzeitig im Sinne des § 11 des Manteltarifvertrages vom 20. Februar 1963 geltend gemacht worden ist.

a) Dieser Tarifvertrag ist mit Rücksicht auf seine Allgemeinverbindlichkeit (siehe Bundesanzeiger Nr. 140 vom 1. August 1963 S. 3) auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwenden. Das stellt auch die Revision nicht in Abrede.

Abs. 1 des § 11 des vorgenannten Manteltarifvertrages betrifft nur Gehaltsabrechnungen sowie an den Angestellten ausgezahlte Geldbeträge und legt ihm diesernach Verpflichtungen auf. Dagegen ist Abs. 2 der Tarifvorschrift umfassend. Das ergibt sich einmal daraus, daß hier von den "gegenseitigen" Ansprüchen die Rede ist. Die Ansprüche des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer sind also von der Ausschußklausel mit umfaßt.



- 6 -

Ferner ist von Ansprüchen "aller Art" die Rede. Mit Recht hat das Landesarbeitsgericht die Auffassung vertreten, daß darunter auch Ansprüche fallen, die gleichzeitig auf eine Verletzung des Arbeitsvertrages und auf unerlaubte Handlung gestützt werden können. Das entspricht der ständigen Rechtsprechung des Senats zu derartigen tariflichen Ausschlußklauseln, wie sie letztmalig in der zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmten Entscheidung vom 8. Februar 1972 - 1 AZR 221/71 - zum Ausdruck gekommen ist. Es besteht kein Anlaß, von dieser Auffassung abzugehen.

b) Die Frage der Fälligkeit hat das Landesarbeitsgericht entgegen der Annahme der Revision ebenfalls im Ergebnis richtig beurteilt. Fälligkeit verlangt nicht unbedingt, daß der Gläubiger seinen Anspruch kennt (BAG 20, 30 [38 / 39] = AP Nr. 37 zu § 4 TVG Ausschlußfristen unter Berufung auf BAG 11, 150 [154] = AP Nr. 27 zu § 4 TVG Ausschlußfristen, BAG AP Nr. 14 zu § 4 TVG Ausschlußfristen, BAG AP Nr. 35 zu § 4 TVG Ausschlußfristen). Vielmehr können auch dem Gläubiger unbekannte Ansprüche einer tariflichen Ausschlußfristvorschrift unterfallen. Allerdings setzt die Geltendmachung, wie sie in tariflichen Ausschlußfristbestimmungen verlangt wird, im allgemeinen voraus, daß der Gläubiger die Forderung wenigstens annähernd der Höhe nach mitteilt (vgl. Urteil des erkennenden Senats vom 16. Dezember 1971 - 1 AZR 335/71 -, zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk des Gerichts bestimmt, mit weiteren Nachweisen). Deshalb ist ein Eintritt der Fälligkeit in der Regel nicht anzunehmen, bevor der Gläubiger selbst in der Lage ist, eine solche Bezifferung vorzunehmen (BAG AP Nr. 33 zu § 4 TVG Ausschlußfristen).

In der letztgenannten Entscheidung ist aber auch betont, daß der Gläubiger die Voraussetzungen für die Bezifferbarkeit der Forderung unverzüglich schaffen muß. Das folgt daraus, daß jeder Partner eines Arbeitsverhältnisses

- 7 -



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

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

- 7 -

gehalten ist, alles ihm Zumutbare zu tun, um dem Sinn und Zweck einer tariflichen Ausschlussfristvorschrift, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden ist, zum Erfolg zu verhelfen. Dieser Sinn und Zweck der tariflichen Ausschlussfristvorschrift besteht darin, daß so schnell wie möglich Rechtsklarheit und Rechtsfrieden geschaffen werden sollen. Die Fälligkeit tritt hiernach in Fällen vorerwähnter Art dann ein, wenn der Gläubiger die Erfüllung seiner Forderung verlangen kann und wenn er in der Lage ist, seine Forderung wenigstens annähernd zu beziffern.

Das Landesarbeitsgericht ist im Streitfall ebenfalls von diesen Erwägungen ausgegangen. Nach dem eigenen Vortrag der Klägerin steht fest, daß die Mankobeträge, die sie von dem Beklagten fordert, ausschließlich in den Jahren 1962 und 1963 entstanden sind, das wird in dem mit einem Berichtigungsantrag nicht angegriffenen Urteilstatbestand (S. 2/3 der Urteilsausfertigung) auch als unstreitig bezeichnet. Wenn das Landesarbeitsgericht des weiteren auf S. 8 der Urteilsausfertigung meint, die Klägerin sei hinsichtlich des Mankobetrages aus 1962 spätestens am 1. Juli 1963, hinsichtlich des Mankobetrages aus dem Jahre 1963 spätestens am 1. Juli 1964 zur bezifferten Geltendmachung in der Lage gewesen, eine Auffassung, die zugleich das Bestehen und die Fälligkeit des Anspruchs voraussetzt, ist das alles sogar zu gunstig für die Klägerin gewertet. Diese selbst hat vorgetragen, der Beklagte sei ursprünglich zur taglichen Einzahlung verpflichtet gewesen, später sei ihm gestattet worden, die Einnahmen des jeweiligen Tages erst am folgenden Tage einzuzahlen. Spätestens am Tage nach dem Einkassieren des Geldes konnte die Klägerin also von dem Beklagten die Zahlung verlangen, spätestens an diesem Tage war also ihre Forderung auch fällig und binnen kürzester Frist ferner bezifferbar.

Eine jährliche Abrechnung ist nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts, die von der Revision nicht angegriffen werden, nicht vereinbart worden. Auch bestand kein laufendes Konto. Deshalb kommen die Erwägungen nicht in Betracht, die das Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung AP Nr. 38 zu § 4 IVG

- 8 -



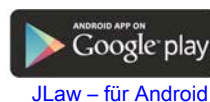
JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)

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

Ausschlußfristen angestellt hat. Erst recht aber kann sich die Klägerin nicht auf § 366 BGB berufen Art und Weise, insbesondere der Zeitpunkt der vom Beklagten an die Klägerin jeweils zu leistenden Zahlungen waren durch den Vertrag eindeutig bestimmt

c) Der Klägerin ist zwar zuzugeben, daß es dem Schuldner unter bestimmten Voraussetzungen versagt sein kann, aus dem Ablauf einer tariflichen Ausschlußfrist ohne weiteres Rechte für sich herzuleiten. So tritt ein Hinausschieben des Zeitpunktes der Fälligkeit ein, wenn der Schuldner arglistig durch falsche Schilderungen oder durch treuwidriges Verschweigen bewirkt, daß der Gläubiger von seinem Anspruch keine Kenntnis erhält (BAG 20, 30 [39] = AP Nr. 37 zu § 4 TVG Ausschlußfristen, BAG AP Nr. 44 zu § 4 TVG Ausschlußfristen). Das gilt insbesondere auch für Forderungen aus vorsätzlichen strafbaren Handlungen (BAG AP Nr. 42 zu § 4 TVG Ausschlußfristen). In Fällen dieser Art, insbesondere bei vorsätzlichen strafbaren Handlungen, entfällt aber nicht die Anwendbarkeit einer tariflichen Ausschlußfristvorschrift überhaupt. Vielmehr wird, damit der Zweck der Ausschlußklausel erfüllt wird, in solchen Fällen nur der Beginn des Laufes der Ausschlußfrist hinausgeschoben. Sie beginnt dann in dem Zeitpunkt zu laufen, in dem der Gläubiger durch das Verhalten des Schuldners nicht mehr an der Geltendmachung seiner Forderung gehindert ist (BAG AP Nr. 42 zu § 4 TVG Ausschlußfristen), in dem es ihm also möglich und zumutbar ist, die Forderung geltend zu machen (BAG 20/30 [39] = AP Nr. 37 zu § 4 TVG Ausschlußfristen)

Dieser Zeitpunkt lag im Streitfall nach den einer revidiblen Rechtsverstoß nicht erkennen lassenden, von der Revision übrigens auch nicht angegriffenen Feststellungen des angefochtenen Urteils jedenfalls vor dem 20. September 1965. Da, wie unstreitig ist, erstmalig am 20. Dezember 1965 eine schriftliche Geltendmachung erfolgt ist, ist die



- 9 -

Ansicht des Landesarbeitsgerichts, der Klageanspruch sei untergegangen, als Rechtsgründen nicht zu beanstanden. Ob dem Beklagten, wie die Klägerin behauptet, bisher allerdings noch nicht überzeugend nachzuweisen in der Lage war, eine vorsätzliche strafbare Handlung zur Last zu legen ist, ist also für die Entscheidung nicht erheblich.

d) Ebenso ist es auf den Ausgang des Rechtsstreits ohne Einfluß, daß der Beklagte das Bestehen von Mankobeträgen in Abrede gestellt hat. Der Zweck der Ausschlußfrist schlägt durch. Auf eine Kenntnis des Tarifvertrages kommt es in diesem Zusammenhang für den Lauf der Ausschlußfrist nicht an (BAG AP Nr. 30 zu § 4 TVG Ausschlußfristen). Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts (S. 9 der Urteilsausfertigung), die durch einen Berichtigungsantrag nicht angegriffen sind, waren übrigens der Klägerin unstreitig schon im Juni 1963 erhebliche Abrechnungsdifferenzen des Beklagten bekannt. Warum sie dann nicht unverzüglich und des Weiteren auch nicht für die spätere Zeit bei dem Auftreten der folgenden Manki ihre Ansprüche geltend gemacht hat, ist unklar, es sei denn, sie hatte den Tarifvertrag nicht gekannt.

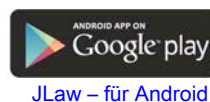
Die Tatsache, daß der Beklagte das Bestehen der Klageforderung bestritten hat, spielt ebenfalls keine Rolle. Auch bestrittene Forderungen unterliegen einer tariflichen Ausschlußfristvorschrift, ein Bestreiten hindert, abermals wegen ihres Zweckes, den Lauf der Ausschlußfrist nicht. Ebenso kommt es auf die Inkassolisten (nicht Inventurlisten, wie es auf S. 8 der Urteilsausfertigung irrtümlich heißt) nicht an, da, wie oben ausgeführt ist, der Fälligkeitstermin datenmäßig bestimmt war. Deshalb brauchte das Landesarbeitsgericht auch keinen Sachverständigen zu vernehmen. Ebenso ist es ohne Einfluß auf den Ablauf der Ausschlußfrist, ob der Beklagte schleppend bezahlt hat. Für den Zeitpunkt der Fälligkeit kommt es eben nur darauf an, wann die Klägerin die Forderung geltend machen konnte.

2 Zutreffend ist das Landesarbeitsgericht davon ausgegangen, daß Tarifverträge und insbesondere die in ihnen enthaltenen

- 10 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 10 -

Ausschlußfristvorschriften vom Gericht von Amts wegen zu berücksichtigen sind (BAG AP Nr. 56 zu § 611 BGB Haftung des Arbeitnehmers, BAG AP Nr. 9 zu § 15 AZO unter III der Gründe mit weiteren Nachweisen, vgl. ferner das zur Veröffentlichung im Nachschlagewerk des Gerichts bestimmte Urteil 4 AZR 259/71 vom 3. Mai 1972). Dabei kommt es nicht darauf an, in welchem Stadium sich das jeweilige Verfahren befindet. Vielmehr muß selbst nach einmaliger oder mehrmaliger Zurückverweisung der Sache durch das Revisionsgericht das Eingreifen einer tariflichen Ausschlußfrist noch berücksichtigt werden. Die Ausschlußklausel, kommt sie überhaupt zur Anwendung, gehört zum zwingenden Recht.

Das bedeutet zwar nicht, daß die Gerichte für Arbeits-sachen bei der Entscheidung von Ansprüchen aus Einzelarbeits-verträgen gehalten waren, von Amts wegen zu prüfen, ob das Arbeitsverhältnis von einer tariflichen Norm beherrscht wird (BAG 4, 37 [39] = AP Nr. 4 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz mit weiteren Nachweisen), etwas derartiges kann mit Rücksicht auf die überaus große Anzahl von Tarifverträgen nicht gefordert werden. Wird dem Gericht im Laufe eines Rechts-streits bekannt, daß das streitige Arbeitsverhältnis einer tariflichen Norm unterliegt, so ist das aber in jedem Stadium des Verfahrens zu berücksichtigen.

Stoßt das Gericht, wie es hier der Fall gewesen ist, erst im Laufe des Prozesses auf eine einschlägige Ausschluß-vorschrift, so muß es allerdings die Parteien, um eine den Anspruch auf rechtliches Gehör verletzende Überraschungs-entscheidung zu vermeiden, darauf hinweisen. Das hat jedoch das Landesarbeitsgericht getan (Protokoll vom 10. Septe-ber 1971, Bl. 553 f. der Vorakten). Nach diesem Hinweis hat die Klägerin zur Sache verhandelt, daß sie einen Ver-tagungsantrag gestellt hatte. laßt das Protokoll nicht er-kennen, und es wird auch in der Revisionsbegründung nicht behauptet. Da die Anwendung und Auslegung tariflicher Aus-schlußfristvorschriften eine Rechtsfrage ist, bestand für das Landesarbeitsgericht kein Anlaß, die Sache von Amts

- 11 -



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

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

wegen zu vertagen.

Kann schon aus diesem Grunde von einer Überrumpelung der Klagerin keine Rede sein, so geht das auf § 139 ZPO gestützte Vorbringen der Revision auch insofern fehl, als nicht angegeben ist, welche Fragen zu stellen das Landesarbeitsgericht zu Unrecht unterlassen habe und was die Klagerin auf diese Fragen, waren sie gestellt worden, geantwortet hatte. Dieses Schweigen der Revision zeigt, daß bei einer Vertagung nichts zugunsten der Klagerin geändert worden wäre. Auch deshalb kann sie dem Landesarbeitsgericht nicht vorwerfen, es habe den Sachverhalt nicht ausreichend aufgeklärt, sondern eine unzulässige Überraschungsentcheidung gefällt. Es ist dies ein Vorbringen, das gegen den alle Rechtsgebiete beherrschenden Grundsatz von Treu und Glauben verstößt.

Wenn die Klagerin durch das angefochtene Urteil in einer allgemeinen Weise überrascht worden sein sollte, so hat sie sich das selbst zuzuschreiben. Als Arbeitgeberin war sie verpflichtet, sich um die einschlägigen Tarifverträge, zumal um die allgemeinverbindlichen, zu kümmern. Diese Verpflichtung traf sie schon gemäß § 8 TVG. Die Folgen davon, daß sie ihr nicht nachgekommen ist, kann sie weder auf den Beklagten, der anscheinend einem Verband nicht angehört, noch auf das Gericht abschieben.

gez Dr. Müller, zugleich
für den im Urlaub be-
findlichen Bundesrichter
Wendel

Wichmann

Dr. Lohauß

Gnade

