

Aktenzeichen: 1 AZR 541/06
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Urteil vom 19. Juni 2007
- 1 AZR 541/06 -

I. Arbeitsgericht
Stendal

Urteil vom 19. Juli 2005
- 3 Ca 1413/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Sachsen-Anhalt

Urteil vom 12. April 2006
- 7 (10) Sa 628/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Auslegung eines Sozialplans - Ausschlussfrist

Gesetze:

BetrVG § 112 Abs. 1, Abs. 4, § 111, § 77 Abs. 4; Haustarifvertrag für die
Beschäftigten des Deutschen Roten Kreuzes Kreisverband Östliche
Altmark e.V. vom 14. Januar 2003 § 24

Leitsätze:

keine



BUNDESARBEITSGERICHT



1 AZR 541/06
7 (10) Sa 628/05
Landesarbeitsgericht
Sachsen-Anhalt

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. Juni 2007

URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagter, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. Juni 2007 durch die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt, die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie die ehrenamtlichen Richter Rath und Hayen für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Sachsen-Anhalt vom 12. April 2006 - 7 (10) Sa 628/05 - aufgehoben.
2. Die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Stendal vom 19. Juli 2005 - 3 Ca 1413/04 - wird zurückgewiesen.
3. Der Beklagte hat auch die Kosten der Berufung und der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über eine Abfindung.

1

Der Beklagte ist ein Kreisverband des Deutschen Roten Kreuzes. Er beschäftigte im Jahr 2004 etwa 550 Mitarbeiter. Im Auftrag des Landkreises S betrieb er dort den Rettungsdienst. Der Kläger war bei ihm unter Anrechnung einer Betriebszugehörigkeit ab dem 1. Dezember 1968 als Rettungssanitäter beschäftigt. Dessen Bruttomonatsgehalt betrug zuletzt 2.472,89 Euro. Nach dem Arbeitsvertrag vom April 1992 „bestimmt sich (das Arbeitsverhältnis) nach dem DRK-Tarifvertrag/DRK-Arbeitsbedingungen in der für den Arbeitgeber jeweils geltenden Fassung“. Ein zwischen dem Beklagten und dem Deutschen Handels- und Industrieangestellten-Verband im Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschlands (DHV) geschlossener Haustarifvertrag vom 14. Januar 2003 (HTV) sieht in § 24 vor, dass „alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis ... innerhalb von einem Monat nach dem Zeitpunkt ihres Entstehens schriftlich geltend gemacht werden (müssen)“.

2

Der an den Beklagten vergebene Auftrag zum Rettungsdienst war bis zum 31. Dezember 2004 befristet. Im Rahmen der Neuausschreibung gab der Beklagte im Frühjahr 2004 ein Angebot ab, welches der Landkreis im September 2004 negativ beschied. Am 11. Juni 2004 hatte der Beklagte mit dem bei ihm gewählten Betriebsrat eine „Betriebsvereinbarung über Regelungen eines Interessenausgleiches/Sozialplanes“ (BV) geschlossen. Darin heißt es:

3



„Im Zusammenhang mit den erforderlichen betriebsbedingten Kündigungen von Mitarbeitern des Bereiches Rettungsdienst zum 31.12.2004 wird folgender Interessenausgleich vereinbart:

1.

Begründung zur Notwendigkeit einer betriebsbedingten Kündigung der Mitarbeiter im Bereich Rettungsdienst

Die Genehmigung zur Durchführung der Aufgaben des Landkreises S im Rettungsdienst ... ist bis zum 31.12.2004 befristet. Da gegenwärtig ein Ergebnis der laufenden Ausschreibungen ... nicht bekannt sein kann, muss der (Beklagte) zur Vermeidung erheblicher negativer betriebswirtschaftlicher Auswirkungen und unter Einhaltung der überwiegend sechsmonatigen Kündigungsschutzfristen betriebsbedingte Kündigungen zum 31.12.2004 bis zum 30.06.2004 aussprechen. Eine namentliche Aufstellung der zu kündigenden Mitarbeiter ist als Anlage beigelegt.

...

3.

Angebot einer Abfindung

Im Sinne des modifizierten § 1a Kündigungsschutzgesetz wird allen Mitarbeitern, die durch Verstreichenlassen der dreiwöchigen Klagfrist keine Kündigungsschutzklage erheben, eine Abfindung nach der Berechnungsformel 50 % des letzten Bruttogehaltes x anerkannter Betriebsjahre für den Fall, dass eine Weiterbeschäftigung ab dem 01.01.2005 nicht möglich ist, gezahlt.

Sollte im Ergebnis der laufenden Ausschreibung ein Mitbewerber gekündigte Arbeitnehmer des DRK-Rettungsdienstes übernehmen oder der betroffene Arbeitnehmer direkt im Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Tätigkeit gefunden haben, wird an diese Mitarbeiter keine Abfindung gezahlt. Im Falle der Inanspruchnahme dieses Angebotes wird sich der betreffende Arbeitnehmer mit einem Antrag an die Geschäftsführung wenden. In die daraufhin abzuschließende Vereinbarung wird als Zahlungsziel für die Abfindung ein Zeitraum von vier Wochen vereinbart.

Ansprüche aus dem Sozialplan werden erst mit Abschluss eines möglichen Kündigungsschutzverfahrens erfüllt."

Nr. 4 BV enthält für den Fall des Erfolgs bei der Neuvergabe des Rettungsdienstes eine Wiedereinstellungszusage.

4

Der Beklagte kündigte die Arbeitsverhältnisse von 65 Arbeitnehmern im Rettungsdienst zum Ende des Jahres 2004. Mit Schreiben vom 15. Juni und 22. September 2004 kündigte er auch das Arbeitsverhältnis des Klägers. Dagegen erhob dieser rechtzeitig Klage. Er erweiterte sie mit einem dem Beklagten am 2. Februar 2005 zu-

5



gestellten Schriftsatz um einen Antrag auf Zahlung einer Abfindung in Höhe von 45.784,65 Euro. Am 9. März 2005 einigten sich die Parteien außergerichtlich darauf, dass der Beklagte eine Abfindung in Höhe von 25.000,00 Euro zahlen würde und der Kläger nach Zahlungseingang „die Klagen gegen die Kündigungen vom 15.06.2004 und 22.09.2004 vor dem Arbeitsgericht“ zurücknehme. Nach Zahlung des Abfindungsbetrags nahm der Kläger die Kündigungsschutzklage zurück.

Sein Zahlungsbegehren verfolgt der Kläger in rechnerisch korrigierter Höhe weiter. Er hat die Auffassung vertreten, ihm stehe der weitergehende Abfindungsanspruch nach Nr. 3 BV zu. Ein für den Fall der Erhebung einer Kündigungsschutzklage vorgesehener Ausschluss von Sozialplanansprüchen sei rechtsunwirksam. Die Verfallfrist in § 24 HTV komme wegen unzulässig kurzer Dauer, wegen seiner Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft ver.di und mangels Tariffähigkeit des DHV nicht zur Anwendung.

Der Kläger hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an ihn 19.512,02 Euro zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Er hat die Ansicht vertreten, Nr. 3 BV sei keine anspruchsbegründende Sozialplanregelung, sondern eine bloße Absichtserklärung im Rahmen eines Interessenausgleichs. Ein Anspruchsausschluss für den Fall der Klageerhebung sei deshalb zulässig. Im Übrigen verhalte sich der Kläger treuwidrig. Er verstoße jedenfalls gegen den Geist der außergerichtlichen Vereinbarung vom 9. März 2005 und habe außerdem einen ihm im Dezember 2004 angebotenen Arbeitsplatz als Hilfspfleger ausgeschlagen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit seiner Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Unrecht abgewiesen. Dem Kläger steht der erhobene Anspruch zu.



- I. Der Klageanspruch ist entstanden. Er folgt aus Nr. 3 BV iVm. § 112 Abs. 1 Satz 3, § 77 Abs. 4 BetrVG. 11
1. Nr. 3 BV ist keine Absichtsbekundung, sondern eine Regelung in einem Sozialplan, die unmittelbare normative Ansprüche begründet. 12
- a) Die Auslegung eines Sozialplans richtet sich wegen der normativen Wirkung seiner Regelungen (§ 112 Abs. 1 Satz 3 BetrVG) nach den Grundsätzen der Tarif- und Gesetzesauslegung. Deren Anwendung setzt nicht voraus, dass die Normqualität der auszulegenden Bestimmungen bereits feststünde. Es geht darum, wie Dritte - Normunterworfenen und Gerichte - die Bestimmungen zu verstehen haben. Die Frage nach ihrem Inhalt und die Frage, ob es sich um Normen handelt, lassen sich nicht trennen. Beide sind nach den Grundsätzen der Gesetzesauslegung zu beantworten (*BAG 3. Mai 2006 - 1 ABR 2/05 - Rn. 32, AP BetrVG 1972 § 99 Eingruppierung Nr. 31 = EzA BetrVG 2001 § 99 Umgruppierung Nr. 3, zu B II 2 c aa (2) (a) der Gründe mwN*). 13
- Auszugehen ist vom Wortlaut der Bestimmungen und dem durch ihn vermittelten Wortsinn. Insbesondere bei unbestimmtem Wortsinn ist der wirkliche Wille der Betriebsparteien und der von ihnen beabsichtigte Zweck der betrieblichen Regelungen zu berücksichtigen, sofern und soweit sie im Regelungswerk ihren Niederschlag gefunden haben. Abzustellen ist ferner auf den Gesamtzusammenhang der Regelung, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Betriebsparteien liefern kann. Bleiben im Einzelfall gleichwohl Zweifel, können die Gerichte ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge auf weitere Kriterien zurückgreifen, etwa auf die Entstehungsgeschichte und die bisherige Anwendung der Regelung in der Praxis. Auch die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse ist zu berücksichtigen. Im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, gesetzeskonformen und praktisch brauchbaren Regelung führt (*st. Rspr., BAG 3. Mai 2006 - 1 ABR 2/05 - Rn. 33, aaO mwN*). 14
- b) Danach ist Nr. 3 BV eine Sozialplanregelung mit normativer Wirkung. 15
- aa) Dafür spricht schon der Wortlaut. Die Regelungen der BV stehen sämtlich unter der Überschrift „Betriebsvereinbarung über Regelungen eines Interessenausgleichs/Sozialplanes“, zudem werden nach Nr. 3 Satz 5 BV „Ansprüche aus dem Sozialplan“ erfüllt. Aus der Wortwahl wird deutlich, dass die Betriebsparteien über die geplante Betriebsänderung - die Entlassung von mehr als 60 bei insgesamt rund 550 Arbeitnehmern - Interessenausgleichs- und Nachteilsausgleichsregelungen nach 16



§§ 111, 112 BetrVG treffen wollten. Darin vorgesehene Ansprüche sollten den Status von kollektiven Nachteilsausgleichsansprüchen erhalten.

Dem steht der Einleitungssatz der BV nicht entgegen. Nach seinem Wortlaut wird zwar „folgender Interessenausgleich vereinbart“. Die Formulierung beruht aber erkennbar auf Nachlässigkeit. Schon am 7. Mai 2004 hatten die Betriebsparteien eine Vereinbarung getroffen, die sie mit „Interessenausgleich“ überschrieben haben. Sie enthält denselben Einleitungssatz. Bei der späteren Ergänzung der Vereinbarung um Regelungen eines „Sozialplanes“ ist der Einleitungssatz - obwohl sachlich auch aus Sicht der Betriebsparteien nicht mehr zutreffend - unverändert geblieben. Er nimmt deshalb einem anschließend vorgesehenen Nachteilsausgleich nicht den Charakter eines Sozialplananspruchs.

17

Nr. 3 Satz 1 BV sieht Nachteilsausgleichsansprüche für die Arbeitnehmer vor. Nach dieser Bestimmung „wird allen Mitarbeitern ... eine Abfindung ... gezahlt“, wenn sie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage verstreichen lassen. Eine solche Formulierung drückt nicht eine noch unverbindliche Zahlungsabsicht, sondern eine feste Zahlungszusage aus.

18

bb) Dem entsprechen auch Sinn und Zweck der BV. Die Beteiligung des Betriebsrats ist nur zur Begründung normativer Ansprüche der Arbeitnehmer erforderlich. Zudem wird nur durch die Vereinbarung solcher Ansprüche das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 112 Abs. 4 BetrVG verbraucht. Hätten die Betriebsparteien in Nr. 3 Satz 1 BV nicht kollektivrechtliche, normative Ansprüche begründet, könnte der Betriebsrat weiterhin den Abschluss eines Sozialplans nach § 112 BetrVG verlangen und gegebenenfalls mit Hilfe der Einigungsstelle durchsetzen. Das entspräche weder den Interessen der Belegschaft noch denen des Beklagten.

19

cc) Diesem Auslegungsergebnis stehen systematische Gesichtspunkte nicht entgegen. Zwar ist in der Überschrift zu Nr. 3 BV von dem „Angebot einer Abfindung“ die Rede und heißt es in Satz 3 der Regelung, „im Falle der Inanspruchnahme dieses Angebotes“ werde sich der Arbeitnehmer „mit einem Antrag an die Geschäftsführung wenden“. Auf diese Weise soll aber dem Beklagten lediglich die Möglichkeit verschafft werden zu prüfen, ob die negativen Voraussetzungen für den Abfindungsanspruch nach Nr. 3 Satz 2 BV - keine Übernahme durch „Mitbewerber“, kein neuer Arbeitsplatz im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses - erfüllt sind.

20



Diese Verfahrensweise schließt einen normativen Status des Abfindungsanspruchs nach Nr. 3 Satz 1 BV nicht aus.

2. Der Umstand, dass der Kläger gegen die Kündigung vom 15. Juni 2004 Klage erhoben hat, steht dem Zahlungsanspruch nicht entgegen. Die Entstehung des Sozialplananspruchs aus Nr. 3 Satz 1 BV war - anders als das Landesarbeitsgericht und offenbar die Parteien selbst gemeint haben - nicht dadurch bedingt, dass innerhalb der Dreiwochenfrist des § 4 Satz 1 KSchG eine Klage gegen die Kündigung nicht erhoben würde. Hätten die Betriebsparteien den Anspruch auf Abfindung von der Nichterhebung einer Kündigungsschutzklage abhängig gemacht, hätten sie insoweit eine wegen Verstoßes gegen § 75 Abs. 1 BetrVG unwirksame Regelung getroffen. Eine solche Bedingung enthält Nr. 3 BV nicht. 21
- a) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts dürfen Ansprüche auf Leistungen aus Sozialplänen iSv. § 112 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, die dem Ausgleich oder der Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen aus einer Betriebsänderung dienen, nicht vom Verzicht auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage abhängig gemacht werden. Mit einer solchen Regelung verstießen die Betriebsparteien gegen die Grundsätze von Recht und Billigkeit und den ihnen innewohnenden betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz iSv. § 75 Abs. 1 BetrVG. Durch den Ausschluss würden Arbeitnehmer, die gegen ihre Kündigung Klage erheben, schlechter gestellt als diejenigen, die von einer gerichtlichen Überprüfung der Wirksamkeit der Kündigung absehen. Diese Ungleichbehandlung ist bei Wirksamkeit der Kündigung nach Sinn und Zweck eines Sozialplans sachlich nicht gerechtfertigt. Daran hat sich durch die am 1. Januar 2004 in Kraft getretene Regelung des § 1a KSchG nichts geändert (*BAG 31. Mai 2005 - 1 AZR 254/04 - BAGE 115, 68, 72 ff., zu II 1 b der Gründe*). Zulässig ist es dagegen, die bloße Fälligkeit von Sozialplanansprüchen davon abhängig zu machen, dass der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage nicht erhebt oder im Kündigungsschutzprozess rechtskräftig unterliegt (*BAG 31. Mai 2005 - 1 AZR 254/04 - BAGE 115, 68, 73, zu II 1 b bb der Gründe mwN*). 22
- b) Die Betriebsparteien haben in Nr. 3 Satz 1 BV lediglich eine Fälligkeitsregelung getroffen. Dies ergibt sich aus dem systematischen Zusammenhang von Nr. 3 Satz 1 BV und Nr. 3 Satz 5 BV und dem Grundsatz der gesetzeskonformen Auslegung. 23



- aa) Wenn die Erhebung einer Kündigungsschutzklage nach Nr. 3 Satz 1 BV dazu führte, dass Abfindungsansprüche der klagenden Arbeitnehmer gar nicht erst entstünden, ergäbe Nr. 3 Satz 5 BV keinen Sinn. Dort heißt es, „Ansprüche aus dem Sozialplan (würden) erst mit Abschluss eines möglichen Kündigungsschutzverfahrens erfüllt“. Für diese Bestimmung gäbe es keinen Anwendungsbereich, wenn die Einleitung eines Kündigungsschutzverfahrens notwendig einen Ausschluss zur Folge hätte. Sie setzt vielmehr voraus, dass trotz Klageerhebung Ansprüche erfüllt werden müssen. Dass die Betriebsparteien eine inhaltsleere Regelung hätten treffen wollen, kann nicht angenommen werden. 24
- bb) Demgegenüber erweist sich Nr. 3 BV dann als widerspruchsfreie Regelung, wenn der Verzicht auf eine Klageerhebung nicht als Voraussetzung für die Entstehung, sondern als Voraussetzung für die Fälligkeit des Abfindungsanspruchs angesehen wird. Mit dem Wortlaut von Nr. 3 Satz 1 BV ist diese Auslegung vereinbar. Er lässt es zu, die Bestimmung dahin zu verstehen, dass Mitarbeiter, die keine Kündigungsschutzklage erheben, eine Abfindung „sofort“ erhalten, während andernfalls die „Ansprüche aus dem Sozialplan“ gemäß Nr. 3 Satz 5 BV erst mit Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens erfüllt werden. 25
- cc) Nr. 3 Sätze 3 und 4 BV stehen einem solchen Verständnis nicht entgegen. Diese Bestimmungen regeln lediglich das Zustandekommen einer Abwicklungsvereinbarung für den Fall der Nichterhebung einer Kündigungsschutzklage und geben dem Beklagten insoweit eine bestimmte Frist zur Leistung der Abfindung vor. Erhebt der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage, wird eine entsprechende Vereinbarung nicht getroffen. Die Regelungen schließen es nicht aus, den Verzicht auf die Klageerhebung iSv. Nr. 3 Satz 1 BV als bloße Fälligkeitsvoraussetzung anzusehen. 26
- dd) Nach dem Grundsatz der gesetzeskonformen Auslegung untergesetzlicher Rechtsnormen ist diejenige Auslegung einer Betriebsvereinbarung geboten, die ohne unüberwindbare Widersprüche etwa zum Wortsinn der Bestimmung zu einer mit höherrangigem Recht zu vereinbarenden Regelung führt. Auch unter diesem Aspekt ist in der Bedingung des Klageverzichts in Nr. 3 Satz 1 BV lediglich eine Fälligkeitsregelung zu sehen. 27
3. Der Kläger erfüllt auch die übrigen Voraussetzungen für die Entstehung des Abfindungsanspruchs. Eine Weiterbeschäftigung ab dem 1. Januar 2005 iSv. Nr. 3 Satz 1 BV war nicht möglich. Dem steht das Angebot des Beklagten vom Dezember 28



2004, den Kläger ab dem 1. Januar 2005 als Hilfspfleger zu beschäftigen, nicht entgegen. Nach Nr. 3 Satz 1 BV hindert nicht jedwede Möglichkeit einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers den Abfindungsanspruch. Zum Ausschluss führt allenfalls eine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung zu unveränderten Bedingungen. Dies ergibt die Auslegung. Zwar lässt der Wortlaut ein anderes Verständnis zu. Es wäre jedoch gänzlich ungewöhnlich, wenn die Betriebsparteien ohne Rücksicht auf die bisherigen Arbeitsbedingungen und den erworbenen Besitzstand eines Arbeitnehmers jedes Arbeitsplatzangebot durch den Beklagten für ausreichend angesehen hätten, Nachteilsausgleichsansprüche auszuschließen. Mit der betreffenden Bedingung in Nr. 3 Satz 1 BV haben die Betriebsparteien offensichtlich den Fall bedacht, dass der Beklagte noch vor Ablauf der Kündigungsfrist den Zuschlag zur weiteren Durchführung des Rettungsdienstes erhielte. Dies zeigt die Regelung in Nr. 4 BV, wonach bei einem späteren Zuschlag eine „zeitnahe Wiedereinstellung“ erfolgen sollte. Auch dabei geht es um eine Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Bedingungen. Trotz anderer - und möglicherweise schlechterer - Arbeitsbedingungen ist ein Abfindungsanspruch gem. Nr. 3 Satz 2 BV nur dann ausgeschlossen, wenn der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Beklagten eine neue Tätigkeit „gefunden“ hat. Das ist nur der Fall, wenn er freiwillig in schlechtere Arbeitsbedingungen eingewilligt hat.

- II. Der Klageanspruch ist nicht erloschen. 29
1. Der Anspruch ist nicht nach § 24 HTV verfallen. Dafür kommt es nicht darauf an, ob es sich bei dieser Bestimmung um eine wirksame und auf das Arbeitsverhältnis der Parteien anzuwendende tarifvertragliche Regelung handelt. Auch wenn dies zugunsten des Beklagten unterstellt wird, ist der Anspruch nicht verwirkt. 30
- a) Zwar hat der Kläger seine Forderung nicht innerhalb eines Monats „nach dem Zeitpunkt ihres Entstehens“ schriftlich geltend gemacht. Der Anspruch auf Abfindung entsteht regelmäßig mit der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Diese trat im Streitfall mit Ablauf des 31. Dezember 2004 ein. Der den Anspruch erstmals erhebende Schriftsatz des Klägers aus dem Januar 2005 wurde dem Beklagten am 2. Februar 2005 und damit mehr als einen Monat nach Anspruchsentstehung zugestellt. Die Klageerhebung ersetzt die schriftliche Erhebung des Anspruchs nur, wenn sie innerhalb der Frist zugestellt wird. § 167 ZPO findet mangels Erforderlichkeit einer Klage keine Anwendung (*BAG 8. März 1976 - 5 AZR 361/75 - AP ZPO § 496 Nr. 4, zu* 31



3 der Gründe mwN). § 24 HTV ist jedoch dahin auszulegen, dass die Ausschlussfrist auch dann, wenn der Anspruch schon entstanden ist, erst mit dessen Fälligkeit beginnt. Das folgt aus dem Sinn der Worte „geltend machen“. Sie bedeuten, den Anspruchsgegner aufzufordern, den nach Grund und Höhe bestimmten Anspruch zu erfüllen. Eine solche Zahlungsaufforderung macht keinen Sinn, wenn der Anspruchsgegner noch nicht zur Zahlung verpflichtet ist (BAG 19. April 2005 - 9 AZR 160/04 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Bewachungsgewerbe Nr. 12 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 178, zu II 2 a der Gründe mwN). Der Lauf einer Ausschlussfrist beginnt nicht vor Fälligkeit und damit dem Zeitpunkt, zu welchem der Gläubiger vom Schuldner die Leistung auch verlangen (§ 271 BGB) und gegebenenfalls im Klagewege durchsetzen kann (BAG 9. August 1990 - 2 AZR 579/89 - AP BGB § 615 Nr. 46 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 88, zu B II 2 f der Gründe).

b) Die Frist von einem Monat nach Fälligkeit des Abfindungsanspruchs war bei Zustellung der Klageerweiterung am 2. Februar 2005 noch nicht abgelaufen. Der Abfindungsanspruch wurde vielmehr erst mit der späteren Rücknahme der Kündigungsschutzklage fällig. Dies steht der Rechtzeitigkeit nicht entgegen. Zur Wahrung einer tariflichen Ausschlussfrist ist eine Anspruchserhebung vor Fälligkeit jedenfalls dann ausreichend, wenn der Anspruch schon entstanden ist. Der Warnfunktion der Ausschlussklausel ist auch in diesem Fall genügt (BAG 26. September 2001 - 5 AZR 699/00 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 160 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 144, zu I 2 der Gründe mwN).

2. Der Klageanspruch ist nicht durch den außergerichtlichen Vergleich vom 9. März 2005 gemäß § 779 Abs. 1, § 397 Abs. 1 BGB erloschen. Vom Wortlaut des Vergleichs werden der Anspruch auf Zahlung einer Abfindung und die darauf gerichtete Klage nicht erfasst. Auch in der Verständigung auf die Zahlung einer Abfindung in Höhe von 25.000,00 Euro liegt nicht konkludent zugleich der Verzicht auf eine weitergehende Forderung. Anhaltspunkte für eine unzulässige Rechtsausübung durch den Kläger sind entgegen der Ansicht des Beklagten nicht gegeben. Im Übrigen wäre ein Anspruchsverzicht des Klägers wegen § 77 Abs. 4 Satz 2 BetrVG rechtsunwirksam. Arbeitnehmer können auf Rechte aus einer Betriebsvereinbarung wirksam nur mit Zustimmung des Betriebsrats verzichten. Sie wurde hier nicht erteilt.

III. Der Anspruch ist auch der Höhe nach begründet. Dem Kläger steht nach Nr. 3 Satz 1 BV bei einer Betriebszugehörigkeit von insgesamt 36 vollen Jahren eine Abfin-

32

33

34



dung in Höhe von 44.512,02 Euro zu. Die Klageforderung entspricht dem vom Beklagten noch nicht geleisteten Teilbetrag.

Schmidt

Linsenmaier

Kreft

Rath

Hayen

