Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 1 AZR 77/81

Bundesarbeitsgericht	**1. Senat**	**Urteil vom 3. August 1982 - 1 AZR 77/81 -**
I. Arbeitsgericht	**Herne**	**Urteil vom 27. Mai 1980 - 2 Ca 2533/79 -**
II. Landesarbeitsgericht	**Hamm**	**Urteil vom 12. November 1980 - 14 Sa 804/80 -**

Für die Amtliche Sammlung: **Nein**
Für die Fachpresse: **Ja**

Entscheidungsstichwort:

Geltendmachung eines Abfindungsanspruches

Gesetz: BetrVG § 113 Abs. 3; Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer des Betonsteingewerbes in Nordwestdeutschland vom 13. März 1979 § 20 Abs. 1

Leitsatz: **Beginnt eine tarifliche Ausschlußfrist mit der Fälligkeit des Anspruches, so wird ein Anspruch auf Abfindung nach § 113 Abs. 3 BetrVG auch dann mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig, wenn über die Kündigung, die zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt hat, noch ein Kündigungsschutzprozeß anhängig 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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1 AZR 77/81
14 Sa 804/80 Hamm

Verkündet am
3. August 1982

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 3. August 1982 durch den Richter Dr. Seidensticker als Vorsitzenden, die Richter Matthes und Dr. Leinemann sowie die ehrenamtlichen Richter Andersch und Weinmann für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 12. November 1980 - 14 Sa 804/80 - wird zurückgewiesen.

Die Kosten der Revision trägt der Kläger.

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

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.

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

fristgerecht Einspruch. Wir können uns mit der Stillegung der Werke sowie der Kündigung von Belegschaftsmitgliedern nur dann einverstanden erklären, wenn für alle Belegschaftsmitglieder ein zufriedenstellender Sozialplan erstellt ist und neue Arbeitsplätze, wie inzwischen von der Pressestelle des Konzerns angegeben, zur Verfügung gestellt werden.

Die Beklagte kündigte allen Arbeitnehmern am 29. Oktober 1979 fristgemäß bzw. beantragte für schwerbehinderte Arbeitnehmer die Zustimmung der Hauptfürsorgestelle. Auch dem Kläger wurde zum 30. November 1979 gekündigt, jedoch wurde er bis zum 31. Dezember 1979 weiterbeschäftigt. Er ist 1941 geboren und war seit dem 2. Dezember 1968 als Betonsteinwerker in Castrop-Rauxel beschäftigt. Sein Monatsverdienst betrug zuletzt rund 2.088,-- DM brutto.

Seit dem 5. November 1979 fanden zwischen der Beklagten und den beteiligten Betriebsräten Verhandlungen über einen Sozialplan statt, die ergebnislos blieben und schließlich zur Anrufung der Einigungsstelle führten. Diese beschloß am 25. Februar 1980 einen Sozialplan, der für Arbeitnehmer, die nicht auf einen anderen Arbeitsplatz im K -Konzern übernommen wurden, Abfindungen vorsah, deren Höhe sich nach dem Lebensalter und der Dauer der Betriebszugehörigkeit bestimmte. Für den Kläger errechnete sich so eine Abfindung in Höhe von 7.131,06 DM, die dieser erhalten hat.

Der Kläger hat zunächst am 15. November 1979 vor dem Arbeitsgericht Kündigungsschutzklage erhoben und Weiterbeschäftigung zu den bisherigen Arbeitsbedingungen verlangt. Mit Schriftsatz vom 28. März 1980 hat er die Klage erweitert und Zahlung der Vergütung für die Monate Januar und Februar 1980 und hilfsweise die Zahlung einer Abfindung nach § 113 Abs. 3 BetrVG mit der Begründung gefordert, die Beklagte habe vor der Durchführung der Betriebsstillegung keinen Interessenausgleich mit den Betriebsräten versucht, diese vielmehr am 23. Oktober 1979 vor vollendete Tatsachen gestellt.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Das Arbeitsgericht hat auf den Hilfsantrag des Klägers hin die Beklagte zur Zahlung einer Abfindung von 4.000,-- DM verurteilt, im übrigen aber die Klage abgewiesen. Auf die dagegen allein von der Beklagten eingelegte Berufung hat das Landesarbeitsgericht auch den Hilfsantrag abgewiesen. Mit der zugelassenen Revision erstrebt der Kläger die Wiederherstellung des arbeitsgerichtlichen Urteils, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Der Kläger kann über die aus dem Sozialplan erhaltene Abfindung hinaus von der Beklagten nicht die Zahlung einer weiteren Abfindung verlangen. Ein möglicher Anspruch des Klägers auf eine solche Abfindung ist verfallen.

1. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß die Parteien hinsichtlich des Rahmentarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer des Betonsteingewerbes in Nordwestdeutschland vom 13. März 1979 (RTV) tarifgebunden sind. Nach § 20 Abs. 1 RTV sind alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend zu machen. Diese Frist hat der Kläger, der seinen Abfindungsanspruch erstmals mit dem Schriftsatz vom 28. März 1980 geltend gemacht hat, nicht gewahrt.

Die genannte Ausschlußklausel entspricht wörtlich der Ausschlußklausel des § 16 BRTV-Bau. Für diese hat der Senat ausgesprochen, daß Ansprüche auf Abfindungen nach § 113 Abs. 3 BetrVG zu den Ansprüchen gehören, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen und daher von der Ausschlußklausel erfaßt werden. Die Ausschlußfrist beginne mit dem

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

Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis. Mit dem Ausscheiden werde der Anspruch fällig (Urteil vom 20. Juni 1978 - 1 AZR 102/76 - BAG 30, 347 = AP Nr. 3 zu § 113 BetrVG 1972).

Der Kläger ist zum 31. Dezember 1979 aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden. Mit diesem Tage endete sein Arbeitsverhältnis nicht nur tatsächlich, sondern auch rechtlich aufgrund der von der Beklagten ausgesprochenen Kündigung. Diese Kündigung hat das Arbeitsverhältnis beendet, wie aufgrund des rechtskräftigen Urteils des Arbeitsgerichts feststeht. Der Anspruch wäre daher bis zum 28. Februar 1980 schriftlich geltend zu machen gewesen. Die erst am 28. März 1980 erfolgte erstmalige Geltendmachung ist daher verspätet. Der Anspruch ist damit verfallen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Anspruch könne erst fällig werden, wenn auch feststehe, daß das Arbeitsverhältnis beendet sei. Da der Kläger gegen die Kündigung Kündigungsschutzklage erhoben habe und über diese bis zum 28. März 1980 noch nicht entschieden gewesen sei, habe die Ausschlußfrist noch nicht zu laufen begonnen. Dem vermag der Senat nicht zu folgen.

§ 20 RTV stellt allein auf die Fälligkeit des Anspruches ab. Diese ist - wie dargelegt - am 31. Dezember 1979 eingetreten. Der Umstand, daß der Kläger die Kündigung für unwirksam hielt und über die Wirksamkeit der Kündigung zwischen den Parteien Streit bestand, schob die Fälligkeit des Anspruches nicht hinaus. Die Fälligkeit eines Anspruches tritt unabhängig davon ein, ob der Gläubiger den Anspruch oder die anspruchsbegründenden Voraussetzungen kennt. Sinn und Zweck einer tariflichen Ausschlußklausel ist es, dem Anspruchschuldner innerhalb der tariflichen Ausschlußfristen vor Augen zu führen, welche Ansprüche gegen ihn noch erhoben werden sollen. Sind solche Ansprüche nicht innerhalb der Ausschlußfrist geltend gemacht worden, soll er darauf vertrauen können, daß er mit weiteren Ansprüchen nicht zu

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

rechnen braucht. Der damit bezweckte Rechtsfriede könnte nicht erreicht werden, wenn für den Beginn der Ausschlußfrist auf die Kenntnis des Gläubigers vom Bestehen des Anspruches abgestellt würde. Der Gläubiger könnte noch nach Jahren Ansprüche geltend machen, wenn er von diesen erst später erfährt.

Es kann auch nicht gesagt werden, der Kläger wäre angesichts der Ungewißheit über das Ende des Arbeitsverhältnisses nicht in der Lage gewesen, seinen Abfindungsanspruch rechtzeitig geltend zu machen. Daß dies möglich war, zeigt schon die Tatsache, daß der Kläger diesen Anspruch am 28. März 1980 geltend gemacht hat. An diesem Tage bestand noch die gleiche Ungewißheit über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wie während der bis zum 28. Februar 1980 laufenden Ausschlußfrist. Auch wenn der Kläger in erster Linie die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses begehrte, entband ihn das nicht von der Notwendigkeit, seinen Abfindungsanspruch für den Fall geltend zu machen, daß seine Kündigungsschutzklage abgewiesen wurde. Diese Möglichkeit in Betracht zu ziehen, lag für den Kläger angesichts der erfolgten Betriebsstillegung und der Kündigung aller Arbeitnehmer zumindest nahe.

Der hier vertretenen Ansicht steht die Entscheidung des Fünften Senats vom 3. Dezember 1970 (BAG 23, 110 = AP Nr. 45 zu § 4 TVG Ausschlußfristen) nicht entgegen. Wenn hier der Fünfte Senat ausgesprochen hat, daß eine Ausschlußfrist, die im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses an dessen tatsächliche Beendigung anknüpft, nicht zu laufen beginne, solange wegen des Schwebens eines Kündigungsschutzprozesses noch gar nicht feststehe, ob ein Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegeben ist, so betrifft dies einen anderen Sachverhalt. Die fragliche Ausschlußklausel knüpfte selbst an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses an. Bei einer solchen Regelung konnte nach Ansicht des Fünften Senats von den Tarifvertragsparteien vernünftigerweise nur gemeint sein, daß auch Einigkeit über die Been-

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

digung des Arbeitsverhältnisses bestehen müsse, damit diese Ausschlußfrist zu laufen beginnen könne. Auf eine Ausschlußklausel, die nicht auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern auf die Fälligkeit des Anspruches abstellt, kann dieser Rechtssatz nicht übertragen werden.

3. Auch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, daß in der Erhebung einer Kündigungsschutzklage regelmäßig auch die Geltendmachung derjenigen Ansprüche liege, die vom Ausgang des Kündigungsschutzprozesses abhängig sind, führt nicht dazu, daß der Kläger den Abfindungsanspruch rechtzeitig geltend gemacht hat (vgl. zuletzt Urteil des Fünften Senats vom 4. Mai 1977 - 5 AZR 187/76 - BAG 29, 152 = AP Nr. 60 zu § 4 TVG Ausschlußfristen). Dieser Rechtssatz gilt nur für solche Ansprüche, die den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses zur Voraussetzung haben, insbesondere also für den Anspruch auf Lohnzahlung nach § 615 BGB. In der Erhebung der Kündigungsschutzklage kann aber nicht die Geltendmachung eines Anspruches gesehen werden, der gerade davon abhängig ist, daß die Kündigungsschutzklage unbegründet ist.

4. Das Landesarbeitsgericht hat weiter angenommen, die Ausschlußfrist habe zumindest solange nicht zu laufen begonnen, als nicht die Verhandlungen zum Abschluß eines Sozialplanes geführt hätten. Bis zum Vorliegen des Sozialplanes habe der Kläger nicht wissen können, ob daneben ein Abfindungsanspruch nach § 113 Abs. 3 BetrVG in Frage komme. Auch dem vermag der Senat nicht zu folgen.

Der Abfindungsanspruch aus dem Sozialplan und der nach § 113 Abs. 3 BetrVG stehen selbständig nebeneinander. Letzterer hat seinen Grund in einem betriebsverfassungswidrigen Verhalten des Arbeitgebers und wird in seinem Bestand nicht dadurch berührt, daß noch ein Sozialplan abgeschlossen wird. Daß die Zahlung beider Abfindungen nicht nebeneinander verlangt werden kann, sie vielmehr aufeinander anzurechnen sind

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

(Beschluß des Großen Senats vom 13. Dezember 1978, BAG 31, 176, 207 = AP Nr. 6 zu § 112 BetrVG 1972, zu IV A 3 der Gründe), ist so lange ohne Einfluß auf Bestand und Höhe des Anspruches, als nicht einer der Ansprüche erfüllt worden ist.

5. Ist damit ein Anspruch des Klägers auf eine weitere Abfindung auf jeden Fall verfallen, so konnte dahingestellt bleiben, ob die Beklagte vor der Betriebsstillegung den Versuch eines Interessenausgleiches mit dem Betriebsrat unterlassen hat oder ob ein solcher bereits zustande gekommen war.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Dr. Seidensticker Dr. Leinemann Matthes

Andersch Weinmann

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