

Aktenzeichen: 2 AZR 497/85

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 15. Mai 1986

- 2 AZR 497/85 -

I. Arbeitsgericht
Würzburg

Urteil vom 15. Februar 1984
- 4 Ca 214/83 S -

II. Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Urteil vom 8. Januar 1985
- 7 Sa 89/84 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Für das Bundesarchiv: Nein

Entscheidungsstichwort:

Tarifliche Ausschlußfrist u. Zustimmungsverfahren f. Kündigung

Gesetz:

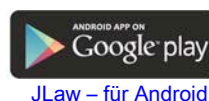
TVG §§ 8, 1; MTV vom 31. Okt./2. Nov. 1970 für Angestellte der
Bayerischen Metallindustrie § 17 Ziff. 2, Protokollnotiz zu
§ 17 Ziff. 2; MuSchG § 9 Abs. 3

Leitsätze:

K e i n e



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 497/85

7 Sa 89/84 Nürnberg

Verkündet am
15. Mai 1986

Im Namen des Volkes!

Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. Mai 1986 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Dr. Weller sowie den ehrenamtlichen Richter Jansen und die ehrenamtliche Richterin Nipperdey für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil
des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom
29. Januar 1985 - 7 Sa 89/84 - wird zurück-
gewiesen.

2. Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

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

T a t b e s t a n d :

Die Klägerin war bei der Beklagten seit 1. September 1972, zuletzt als Sekretärin des Geschäftsführers, beschäftigt. Das Monatsgehalt betrug 3.529,-- DM brutto. In dem schriftlichen Arbeitsvertrag vom 26. Juni 1972/1. Juli 1972 hatten die Parteien vereinbart, im übrigen sollten die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen als vereinbart gelten. Nach § 17 Ziffer 2 des einschlägigen Manteltarifvertrages für Angestellte der Bayerischen Metallindustrie waren die

(I) Ansprüche aus dem Beschäftigungsverhältnis wie folgt schriftlich geltend zu machen:

- a) Ansprüche auf Zuschläge nach § 9 sofort, spätestens innerhalb von zwei Monaten nach Abrechnung der Gehaltsperiode, bei der sie hätten abgerechnet werden müssen,
- b) alle übrigen Ansprüche innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit.

Die Geltendmachung ist vom Arbeitgeber schriftlich zu bestätigen.

(II) Eine Geltendmachung nach Ablauf der (I) festgesetzten Frist ist ausgeschlossen, es sei denn, daß die Einhaltung dieser Frist wegen eines unabwendbaren Ereignisses unmöglich gewesen ist.



- (III) Ist ein Anspruch rechtzeitig erhoben worden und lehnt der Arbeitgeber seine Erfüllung ab, so hat der Angestellte den Anspruch innerhalb von 6 Monaten nach Ablehnung durch den Arbeitgeber gerichtlich geltend zu machen. Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.

Nach der Protokollnotiz zu Ziffer 2 beginnen die Fristen der Ziffer 2 für die Geltendmachung etwaiger Gehaltsansprüche für die Zeit nach Ablauf der Kündigungsfrist dann, wenn ein Angestellter im Falle einer Kündigung hiergegen Kündigungsschutzklage erhebt, erst mit der rechtskräftigen Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung zu laufen.

Die Beklagte stellte zum 31. Dezember 1981 die Fertigung ein. Die endgültige Stilllegung des Betriebes sollte nach dem aufgestellten Sozialplan schrittweise erfolgen. Der Klägerin sollte nach dem Sozialplan zum 30. September 1982 gekündigt werden. Am 17. Oktober 1981 teilte die Klägerin der Beklagten ihre Schwangerschaft mit. Daraufhin beantragte die Beklagte mit Schreiben vom 13. Januar 1982 beim Gewerbeaufsichtsamt die Zulassung der Kündigung der Klägerin. Das Gewerbeaufsichtsamt stimmte mit Bescheid vom 2. März 1982 der beabsichtigten Kündigung zu. Die Beklagte kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin mit Schreiben vom 15. März 1982 zum 30. Juni 1982. Auf den Widerspruch der Klägerin änderte der Widerspruchsausschuß den Zustimmungsbescheid des Gewerbeaufsichtsamts am 7. Juli 1982 dahin ab, daß die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nur so zugelassen wird, daß sie frühestens zum 30. September 1982 wirksam wird. Die dagegen von der Beklagten erhobene Klage wies das Verwaltungsgericht durch Urteil vom 20. Januar



1983 ab. Die gegen das Urteil eingelegte Berufung nahm die Beklagte am 19. Mai 1983 zurück.

Mit Schreiben vom 2. November 1982 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit der Klägerin erneut vorsorglich zum 31. Dezember 1982. Diese Kündigung wurde von der Klägerin nicht angegriffen.

Mit der am 25. Mai 1983 beim Arbeitsgericht eingereichten Klage hat die Klägerin a) Restgehalt November 1982 in Höhe von 815,95 DM brutto, b) Dezembergehalt von 3.529,-- DM brutto, c) Urlaubsentgelt von 491,19 DM brutto, d) Urlaubsgeld in Höhe von 245,58 DM brutto und e) Restweihnachtsgeld in Höhe von 894,44 DM brutto geltend gemacht.

Die Klägerin hat vorgetragen, das Arbeitsverhältnis habe über den 30. September 1982 hinaus fortbestanden, da die Beklagte nicht, wie vom Gewerbeaufsichtsamt genehmigt, zum 30. September 1982 gekündigt habe. Das bedeute, daß sie, die Klägerin, Anspruch auf die eingeklagten Bezüge habe. Und da erst durch die Berufungsrücknahme der Beklagten beim VGH Bayern Rechtsklarheit über die Zustimmung zur Kündigung per 30. September 1982 geschaffen worden sei, könne die Beklagte auch nicht den Ablauf der Ausschußfrist einwenden; sie habe nämlich unmittelbar nach der Rücknahme der Berufung am 25. Mai 1983 Klage eingereicht. Gegen die Kündigung vom 2. November 1982 zum 31. Dezember 1982 habe sie nicht gerichtlich vorgehen können, weil sie in diesem Falle ihres Anspruchs auf die Abfindung aus



dem Sozialplan verlustig gegangen wäre. Der Sozialplan habe die Erhebung der Kündigungsschutzklage ausdrücklich ausgeschlossen. Die Beklagte handele deshalb widersprüchlich, wenn sie jetzt mit der Ausschlußfrist operiere.

Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 5.976,14 DM brutto nebst 4 % Zinsen hieraus seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Zur Begründung hat die Beklagte vorgetragen, die Kündigung sei infolge der Rücknahme der Klage beim Verwaltungsgericht durch den rechtskräftigen Widerspruchsbescheid zum 30. September 1982 wirksam geworden. Die Klägerin selbst habe nämlich im Widerspruchsverfahren ausdrücklich den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses nur bis zum 30. September 1982 begehrt. Ihr jetziges Verhalten sei widersprüchlich. Dem geltend gemachten Anspruch stehe außerdem die Ausschlußfrist des § 17 Ziff. 2 des Manteltarifvertrages für die Angestellten der Bayerischen Metallindustrie entgegen. Die Geltung des Tarifvertrages sei mit der Klägerin vereinbart. Die Frist der Ausschlußfrist habe auch nicht erst mit der Rücknahme der Berufung in dem Verfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof zu laufen begonnen, vielmehr mit der Fälligkeit der Ansprüche.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesar-

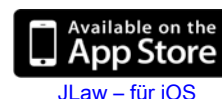


beitsgericht hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen, sein eigenes Urteil aber für lebensfremd und sozialpolitisch unerwünscht gehalten und deshalb die Revision zugelassen. Mit der Revision verfolgt die Klägerin ihre ursprünglich geltend gemachten Ansprüche weiter, während die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision ist nicht begründet.

A. Das Landesarbeitsgericht hat durch Bezugnahme auf die Entscheidungsgründe im Urteil des Arbeitsgerichts angenommen, die Parteien hätten vereinbart, daß der Manteltarifvertrag für die Angestellten der Bayerischen Metallindustrie zwischen ihnen gelten solle. Nach § 17 Ziffer 2 I b MTV seien alle Forderungen innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit geltend zu machen. Dies habe die Klägerin nicht getan, deshalb seien möglicherweise bestehende Ansprüche verfallen. Die Ansprüche seien spätestens am 31. Dezember 1982 fällig gewesen, die Klägerin habe aber erst mit der Klage vom 24. Mai 1983 die Ansprüche geltend gemacht. In dem Schreiben vom 15. Oktober 1982 könne keine Geltendmachung gesehen werden, weil zu diesem Zeitpunkt die Ansprüche noch gar nicht fällig gewesen seien. Der Fristbeginn der Ausschlußfrist sei auch nicht durch die zweite Protokollnotiz zu Ziffer 2 zu § 17 MTV hinausgeschoben worden. Danach beginne die Frist zur Geltendmachung von Lohnansprüchen für die Zeit nach Ablauf der Kündigungsfrist mit der rechtskräftigen Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung zu laufen. Die Klägerin habe



keine Kündigungsschutzklage erhoben. Das Widerspruchsverfahren gegen die Zustimmung zur Kündigung könne mit einer Kündigungsschutzklage nicht gleichgestellt werden.

B. Die Ausführungen des Berufungsgerichts zur Unbegründetheit lassen keinen Rechtsfehler erkennen.

I. Die Parteien haben im Arbeitsvertrag vom 26. Juni 1972/ 1. Juli 1972 vereinbart, es sollten die tariflichen Bestimmungen gelten.

Die Bezugnahmeabrede kann ausdrücklich oder stillschweigend erfolgen. Sie bedarf keiner Form. Jedoch muß sie inhaltlich so genau formuliert sein, daß der in Bezug genommene Tarifvertrag **b e s t i m m b a r** ist. Die Darlegungs- und Beweislast für die Bezugnahmevereinbarung trifft im Streitfall denjenigen, der sich auf die Geltung des Tarifwerks oder einzelner Tarifbestimmungen beruft. **I m Z w e i f e l** bezieht sich die Bezugnahme auf den **e i n s c h l ä g i g e n T a r i f v e r t r a g** (vgl. Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 3 Rz 95; vgl. dazu auch BAG Urteil vom 5. November 1963 - 5 AZR 136/63 - AP Nr. 1 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag). Bei der Beklagten handelt es sich um ein metallverarbeitendes Unternehmen mit Sitz in Schweinfurt. Die Klägerin wurde als Stenotypistin und Sekretärin eingestellt, also als Angestellte. Dementsprechend ist für beide Parteien hinreichend klar gewesen, daß sämtliche Tarifverträge der Metallindustrie mit dem örtlichen Geltungsbereich Schweinfurt Inhalt des Arbeitsvertrages werden sollten, die sich auf Ange-



stellte bezogen. Dazu gehörte auch der Manteltarifvertrag vom 31. Oktober 1970/2. November 1970 für Angestellte der Bayerischen Metallindustrie, gültig ab 1. November 1970/1. März 1981 (künftig MTV). Dementsprechend haben die Parteien während des gesamten Verfahrens auch nicht darüber gestritten, daß dieser Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden sollte.

II. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, die von der Klägerin geltend gemachten Ansprüche seien gemäß § 17 Ziffer 2 I b MTV verfallen.

1. Nach § 17 Ziffer 2 I b MTV sind die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend zu machen.

2. Die Klägerin hat mit der Klage Restgehalt für November, das Gehalt für Dezember, Resturlaubsvergütung, Resturlaubsgeld und das restliche Weihnachtsgeld verlangt.

Das Gehalt ist nach § 6 Ziffer 8 MTV am Schluß des Monats auszusahlen. Dementsprechend war das Novembergehalt am 30. November und das Dezembergehalt am 31. Dezember 1982 fällig.

Das Urlaubsentgelt ist nach § 14 C Ziffer 2 MTV bei Urlaubsantritt auszusahlen. Die Klägerin hat, soweit sie Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld verlangt, Urlaub nicht angetreten, sondern ist der Auffassung, daß sie noch einen Anspruch auf Resturlaub hatte. Dieser Anspruch auf Resturlaub erlischt drei Monate



nach Ablauf des Urlaubsjahres, es sei denn, daß er erfolglos geltend gemacht wurde (§ 14 A Ziffer 7 MTV). Dies wäre vorliegend der 31. März 1983. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. Der Abgeltungsanspruch wäre am 1. Januar 1983 fällig geworden, ebenso das restliche Weihnachtsgeld spätestens am 31. Dezember 1982.

Die Klägerin hat sämtliche in diesem Verfahren geltend gemachten Ansprüche aber erstmals durch Erhebung der Klage vom 24. Mai 1983 geltend gemacht. Zu Recht ist das Landesarbeitsgericht durch Verweisung auf das Urteil des Arbeitsgerichts davon ausgegangen, daß die Klägerin durch ihr Schreiben vom 15. Oktober 1982 die Ansprüche nicht geltend gemacht hat. In dem Schreiben hat die Klägerin nur mitgeteilt, ihr Mutterschaftsurlaub ende am 23. November 1982, so daß sie am 24. November 1982 die Arbeit wieder aufnehmen werde. Weiterhin hat sie der Beklagten mitgeteilt, aufgrund der Entscheidungen des Gewerbeaufsichtsamtes und des Verwaltungsgerichts Würzburg gehe sie davon aus, daß sie in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis stehe. Die Geltendmachung von Zahlungsansprüchen kann in diesem Schreiben nicht gesehen werden, da weder die später geltend gemachten Forderungen schon fällig waren noch sich aus dem Schreiben ergibt, daß Gehalts- oder Urlaubsentgelt bzw. Weihnachtsgeldansprüche verlangt würden. Das Schreiben enthält vielmehr ein - nach der Senatsrechtsprechung überflüssiges - Arbeitsangebot.

Selbst wenn man dem Schreiben vom 15. Oktober 1982 eine



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



schriftliche Geltendmachung der Ansprüche entnehmen würde, würde dies der Klägerin nicht helfen. Denn in diesem Falle müßte dem Schreiben der Beklagten vom 2. November 1982, in dem diese der Klägerin mitteilt, sie gehe davon aus, daß das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 1982 beendet worden sei, entnommen werden, daß die Beklagte hiermit die geltend gemachten Ansprüche schriftlich abgelehnt hat, so daß nunmehr die Klägerin nach § 17 Ziffer 2 III MTV innerhalb von sechs Monaten nach der Ablehnung die Ansprüche hätte gerichtlich geltend machen müssen. Die Klägerin hat aber die Ansprüche erst durch Erhebung der Klage am 24. Mai 1983, also nach Ablauf von sechs Monaten gerichtlich geltend gemacht, so daß dann aus diesem Grunde die Ansprüche verfallen wären.

3. Daran, daß die Ansprüche verfallen sind, ändert auch nichts die zweite Protokollnotiz zu § 17 Ziffer 2 MTV. Nach dieser Protokollnotiz beginnen die Fristen der Ziffer 2 für die Geltendmachung etwaiger Gehaltsansprüche für die Zeit nach Ablauf der Kündigungsfrist mit der rechtskräftigen Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung zu laufen, wenn ein Angestellter im Falle einer Kündigung hiergegen Kündigungsschutzklage erhebt.

a) Unstreitig hat die Klägerin keine Kündigungsschutzklage erhoben. Zu Unrecht rügt sie, daß das Landesarbeitsgericht die zweite Protokollnotiz zu Ziffer 2 nicht analog auf das Zustimmungsverfahren vor dem Gewerbeaufsichtsamt und das Verwaltungsgerichtsverfahren angewandt hat. Zum einen ist der Wortlaut der Protokollnotiz eindeutig und keiner Auslegung fähig. Einer analogen Anwendung der zweiten Protokollnotiz auf das Widerspruchs-



verfahren und das Verwaltungsgerichtsverfahren steht zudem entgegen, daß die Gegenstände der Verfahren nicht vergleichbar sind und durch den rechtskräftigen Abschluß der Verfahren auch nicht eine ähnliche Situation für den Arbeitnehmer entsteht. Während der klagende Arbeitnehmer sich mit der Kündigungsschutzklage gegen die Wirksamkeit der Kündigung als einer einseitigen empfangsbedürftigen Willenserklärung wendet, ist Gegenstand des Widerspruchsverfahrens und Verwaltungsgerichtsverfahrens nach § 9 Abs. 3 MuSchG ein belastender Verwaltungsakt. Die Ausschlußfristen des § 17 MTV wollen zwischen den Parteien möglichst schnell Klarheit über die bestehenden gegenseitigen Rechte und Pflichten schaffen. Hiervon macht die zweite Protokollnotiz für den Fall einer Kündigung dann eine Ausnahme, wenn der Angestellte eine Kündigungsschutzklage erhebt, weil dann bis zum rechtskräftigen Abschluß des Kündigungsschutzrechtsstreits ohnehin keine Klarheit über etwaige Gehaltsansprüche des Angestellten besteht und den Parteien nicht überflüssige zusätzliche Rechtsstreitigkeiten aufgedrängt werden sollen.

b) Ganz anders ist die Situation bei dem Zustimmungsverfahren vor dem Gewerbeaufsichtsamt und dem Verwaltungsgericht. Hier geht es zunächst nur um den Streit über die Zustimmung des Gewerbeaufsichtsamtes zur Kündigung. Solange die Zustimmung nicht erteilt ist, besteht Rechtsklarheit darüber, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien noch besteht. Daher ist der Arbeitnehmer auch nicht gehindert, seine Ansprüche geltend zu machen. Nur in den Fällen, in denen zunächst die Zustimmung erteilt wird und der Arbeitnehmer sich hiergegen wehrt, kann eine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Rechtsunklarheit über den Bestand des Arbeitsverhältnisses entstehen, wenn nämlich der Arbeitgeber aufgrund des noch nicht rechtskräftig gewordenen Zustimmungsbescheids eine Kündigung ausspricht. Wenn auch diese Zustimmung zunächst schwebend unwirksam ist und mit der rechtskräftigen Aufhebung der Zustimmung im Verwaltungsgerichtsverfahren von Anfang an als nicht erteilt gilt mit der Folge, daß dann auch die Kündigung von Anfang an unwirksam ist (vgl. Bulla/Buchner, MuSchG, 4. Aufl., § 9 Rz 168; BVerwG vom 28. November 1958, AP Nr. 16 zu § 14 SchwbeschG und Willrodt/Neumann, SchwbG, 6. Aufl., § 12 Rz 84), kann der Arbeitnehmer nach Zugang der Kündigung Kündigungsschutzklage erheben und muß es zur Wahrung seiner Interessen innerhalb von drei Wochen auch tun, damit die Kündigung nach § 7 KSchG nicht als wirksam gilt, wenn sein Widerspruch und die Anfechtungsklage gegen den Zustimmungsbescheid keinen Erfolg haben.

c) Würde die zweite Protokollnotiz auf das Widerspruchs- und Verwaltungsgerichtsverfahren analog angewandt, so würde die Rechtsklarheit, die durch die Ausschlußfrist möglichst schnell herbeigeführt werden soll, über den Sinn der zweiten Protokollnotiz hinaus auch in den Fällen hinausgeschoben, in denen der Arbeitnehmer es unterläßt, gegen eine Kündigung Klage zu erheben.

4. Eine andere rechtliche Beurteilung ergibt sich auch nicht daraus, daß die Beklagte der Klägerin die einschlägigen Tarifverträge nicht ausgehändigt hat.

a) Zunächst einmal besteht nach § 8 TVG für den Arbeitgeber nur



die Verpflichtung, die für seinen Betrieb maßgebenden Tarifverträge an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen.

Nach allgemeiner Auffassung hängt die Wirksamkeit tariflicher Normen aber nicht von der Auslegung im Betrieb ab (Wiedemann/Stumpf, aaO, § 8 Rz 1 m.w.N.; Hagemeyer/Kempen/Zachert/Zilius, TVG, § 8 Rz 2; BAG Urteil vom 6. Juli 1972 - 5 AZR 100/72 - AP Nr. 1 zu § 8 TVG 1969). Dies ergibt sich schon aus einem Vergleich mit § 5 Abs. 7 TVG, wo hinsichtlich der Wirksamkeitsvoraussetzung der Allgemeinverbindlicherklärung der Gesetzgeber dies ausdrücklich festgelegt hat. Abgesehen davon kann die Bekanntmachung der Tarifverträge schon deshalb keine Wirksamkeitsvoraussetzung sein, weil nach § 4 TVG die Tarifverträge normative Wirkung haben, also auch bei Unkenntnis über ihre Existenz oder ihren Umfang wirksam sind und unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen gelten. § 8 TVG ist auch kein Schutzgesetz i.S. von § 823 Abs. 2 BGB (BAG Urteil vom 30. September 1970 - 1 AZR 535/69 - AP Nr. 2 zu § 70 BAT und BAG Urteil vom 6. Juli 1972 - 5 AZR 100/72 - AP Nr. 1 zu § 8 TVG 1969; Wiedemann/Stumpf, aaO, § 8 Rz 2 m.w.N.; Hagemeyer/Kempen/Zachert/Zilius, aaO, § 8 Rz 3). Wenn das Bundesarbeitsgericht diese Auffassung auch nicht näher begründet hat, so ist ihr dennoch zuzustimmen: Ob nämlich eine Rechtsnorm den Schutz eines anderen bezweckt, bestimmt sich nicht nach der Wirkung des Gesetzes, sondern danach, ob dessen Inhalt nach dem Willen des Gesetzgebers in Form eines bestehenden Gebotes oder Verbotes, zumindest neben anderen Zwecken, auch einem gezielten Individualzweck dient und gegen eine näher bestimmte Art der



Schädigung eines im Gesetz festgelegten Rechtsgutes oder Individualinteresses gerichtet ist, wobei die Schaffung eines individuellen Schadenersatzanspruches erkennbar vom Gesetzgeber erstrebt sein muß (BGHZ 46, 17, 23; MünchKomm-Mertens, § 823 BGB Rz 140 m.w.N.). Selbst wenn man also davon ausgeht, daß § 8 TVG nicht nur die Funktion hat, die Publizität der Tarifnormen im Interesse der Öffentlichkeit zu fördern, sondern auch einen Individualzweck normiert, reicht dies allein nicht zur Annahme eines Schutzzweckes nach § 823 Abs. 2 BGB aus. Es müßte vielmehr hinzukommen, daß nach Sinn und Zweck der Vorschrift der Wille des Gesetzgebers deutlich wird, bei Verletzung des Gebots einen individuellen Schadenersatzanspruch entstehen zu lassen. Gerade das läßt aber § 8 TVG nicht erkennen. Dementsprechend begründet nach den angeführten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts § 8 TVG nur eine Obliegenheitspflicht, deren Verletzung einen Schadenersatzanspruch nicht auslöst.

b) Eine andere Frage ist, ob ein Arbeitgeber, der das Verlangen eines Arbeitnehmers, ihm einen Tarifvertrag zugänglich zu machen, ablehnt, um sich dann später auf eine in diesem Tarifvertrag enthaltene Ausschußfrist zu berufen, nicht rechtsmißbräuchlich handelt (so Wiedemann/Stumpf, aaO, § 4 Rz 412 m.w.N.; Hueck/Nipperdey, Arbeitsrecht II 1, 7. Aufl., § 32 III 3, S. 639).

Vorliegend kann diese dahingestellt bleiben, da die Klägerin selbst nicht behauptet hat, sie habe von der Beklagten das Auslegen oder die sonstige Zugänglichmachung des Tarifvertrages verlangt.



Sind danach die von der Klägerin geltend gemachten Ansprüche verfallen, kommt es nicht mehr darauf an, ob und wann das Arbeitsverhältnis beendet worden ist und die Ansprüche überhaupt einmal bestanden haben.

C. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 ZPO.

Hillebrecht

Triebfürst

Dr. Weller

Jansen

Nipperdey





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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)