

Aktenzeichen: 2 AZR 630/87

Bundesarbeitsgericht 2. Senat Urteil vom 24. März 1988
- 2 AZR 630/87 -

I. Arbeitsgericht
Würzburg

Urteil vom 13. November 1985
- 7 Ca 311/85 -

II. Landesarbeitsgericht
Nürnberg

Urteil vom 30. Juni 1987
- 7 Sa 38/86 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse: Ja
Für das Bundesarchiv: Nein



Entscheidungsstichwort:

Vertragliche Verfallklausel

Gesetz: BGB §§ 241, 305

Leitsatz:

Verfallklauseln für abdingbare Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis können auch in einem Einzelarbeitsvertrag wirksam vereinbart werden. Sie unterliegen dann einer Inhaltskontrolle nach § 138 BGB.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 630/87

7 Sa 38/86 Nürnberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
24. März 1988

Urteil

Bittner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 24. März 1988 durch den Vorsitzenden Richter Hillebrecht, die Richter Triebfürst und Ascheid sowie die ehrenamtlichen Richter Thieß und Binzek für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Nürnberg vom 30. Juni 1987
- 7 Sa 38/86 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

T a t b e s t a n d:

Der Kläger war seit 1. Februar 1981 bei der Beklagten als Bezirksdirektor beschäftigt. Die Beklagte befaßt sich mit der Finanzierung und der Vermittlung von Versicherungen für Ärzte, Zahnärzte und Apotheker. Der Schwerpunkt der von der Beklagten wahrgenommenen Aufgaben ist zwischen den Parteien streitig.

Nach § 1 des Arbeitsvertrages (im folgenden AV) vom 30. Januar 1981 hatte der Kläger die vertraglich übernommenen Tätigkeiten in den Abteilungen Versicherungen für die Bezirksdirektion Würzburg sorgfältig zu verrichten. Nach § 2 AV hatte er u. a. die Aufgabe, die Mitglieder des Würzburger Bundes Freier Ärzte, Zahnärzte und Apotheker e.V. zu betreuen und neue Mitglieder hierfür zu werben. Nach § 3 Nr. 1 AV erhielt der Kläger ein monatliches Bruttogehalt von 1.500,-- DM und nach § 3 Nr. 2 AV noch eine Spesenpauschale von 1.000,-- DM, die voll mit der Provision verrechnet werden sollte.

In § 19 AV heißt es wörtlich:

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Dies gilt nicht in Fällen, in denen eine öffentliche Zustellung erforderlich wird.
2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.



-3-

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis zum Kläger am 12. September 1981 mündlich, am 18. September 1981 schriftlich, fristlos.

Mit einer am 1. Oktober 1981 beim Arbeitsgericht Würzburg (7 (2) Ca 641/81 = 7 Ca 493/84) eingereichten Klage beantragte der Kläger festzustellen, daß die Kündigungen der Beklagten rechtsunwirksam seien, zugleich begehrte er Zahlung der Vergütungen für die Monate August und September 1981. Mit einem am 23. Oktober 1981 beim Arbeitsgericht eingegangenen Antrag, der dem Kläger auch zugegangen ist, beantragte die Beklagte Klageabweisung.

Mit Urteil vom 19. September 1984 stellte das Arbeitsgericht fest, das Arbeitsverhältnis sei zum 31. Dezember 1981 beendet worden.

Mit Schreiben vom 25. Februar 1985 machte der Kläger gegenüber der Beklagten Entgeltansprüche für die Zeit vom 1. Oktober 1981 bis 31. Dezember 1981 in Höhe von 4.956,60 DM geltend (Vergütung für 3 Monate: 7.500,-- DM abzüglich vom Arbeitsamt erhaltener 2.543,40 DM). Diese von der Beklagten abgelehnte Forderung ist Gegenstand des vorliegenden Rechtsstreits.

Der Kläger ist der Auffassung, dieser Anspruch sei nicht verfallen. § 19 AV führe schon deshalb nicht zum Wegfall des Anspruchs, weil hinsichtlich der Fälligkeit auf den Zeitpunkt der



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

rechtskräftigen gerichtlichen Klärung des Endes des Arbeitsverhältnisses abzustellen sei. Das dahingehende Urteil des Arbeitsgerichts sei ihm jedoch erst am 17. Mai 1985 zugestellt worden.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 4.956,60 DM nebst 4 % Zinsen hieraus seit 6. März 1985 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung begehrt. Sie hat geltend gemacht, der Anspruch sei schon der Höhe nach nicht begründet, da die Spesenpauschale mangels Tätigkeit des Klägers in seine Gehaltsforderung nicht einzurechnen sei. Jedenfalls sei der geltend gemachte Anspruch verfallen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung des Klägers zurückgewiesen.

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

Die Revision ist nicht begründet.

I. Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht sind übereinstimmend davon ausgegangen, ein möglicher klägerischer Anspruch sei jedenfalls verfallen. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die einzelvertragliche Verfallabrede verstoße nicht gegen die guten Sitten und die soziale Ordnung, wobei es auf eine Branchenüblichkeit nicht ankomme. Da die Parteien in § 19 AV auf die



-5-

Fälligkeit des Anspruchs abgestellt hätten, habe der Kläger nicht rechtzeitig Klage erhoben.

II. Die Ausführungen des Landesarbeitsgerichts halten der revisionsrechtlichen Überprüfung stand. Der Kläger kann von der Beklagten nicht mit Erfolg Zahlung der eingeklagten Forderung verlangen.

1. Der Kläger macht vorliegend Ansprüche nach § 615 BGB geltend. Die nicht tarifgebundenen Parteien haben in § 19 AV eine Verfallregelung getroffen, die auch diese abdingbare, nicht tarifliche Forderung erfaßt. Tarifliche und entsprechend vertraglich vereinbarte Ausschlußfristen ergreifen auch durch das Gesetz gestaltete Ansprüche (BAG Urteil vom 23. Juni 1961 - 1 AZR 239/59 - AP Nr. 27 zu § 4 TVG Ausschlußfrist).

2. Das Berufungsgericht hat die Verfallklausel rechtsfehlerfrei für wirksam erachtet.

a) Die einzelvertragliche Vereinbarung einer Verfallklausel für nicht durch Tarifvertrag begründete und darüberhinaus abdingbare gesetzliche Ansprüche ist im Rahmen der Vertragsfreiheit nach §§ 241, 305 BGB zulässig (vgl. Wiedemann/ Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 4 Rn 365; Leser, AR Blattei, Ausschlußfrist (E) V; Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 5. Aufl., § 205 I 2; Bauer NZA 1987, 440, 442; LAG Frankfurt AR-Blattei, Ausschlußfrist, Entscheidung Nr. 87; LAG Düsseldorf, DB 1981, 590). Das Bundesarbeitsgericht hat dies anerkannt für einzelvertragliche



Vereinbarungen, in denen auf Verfallklauseln in Tarifverträgen verwiesen wurde (BAG Urteil vom 5. November 1963 - 5 AZR 136/63 - AP Nr. 1 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag; Senatsurteil vom 8. August 1985 - 2 AZR 459/84 - EzA § 4 TVG Ausschlußfrist Nr. 69). Dem ist rechtsdogmatisch der Fall gleichzusetzen, daß die Arbeitsvertragsparteien eine Verfallklausel ausdrücklich im Einzelarbeitsvertrag ausformulieren. Das BAG (Urteil vom 25. Juli 1984 - 5 AZR 219/82 - n. v.) hat die Möglichkeit einer einzelvertraglichen Verfallvereinbarung selbst für den Fall bejaht, daß sich eine Ausschlußklausel auf unabdingbare Rechte des Arbeitnehmers bezieht. Dem steht die Entscheidung des Sechsten Senats vom 5. August 1984 - 6 AZR 443/81 - AP Nr. 16 zu § 13 BUrlG) nicht entgegen, da sie sich tragend nur auf Ansprüche aus dem Bundesurlaubsgesetz bezieht. Dort wird zwar ausgeführt, tarifvertragliche und einzelvertragliche Ausschlußfristen seien nicht gleichzubehandeln. Der Senat hat in dieser Entscheidung jedoch allein darauf abgestellt, nach der speziellen Regelung in § 13 Abs. 1 BUrlG sei eine Abweichung von den Vorschriften des BUrlG zu ungunsten des Arbeitnehmers in dem dort genannten Umfang nur in Tarifverträgen möglich.

b) Die vorliegend vertraglich vereinbarte Klausel begegnet inhaltlich keinen Bedenken.

aa) Nehmen die Arbeitsvertragsparteien durch Verweisung Bezug auf eine tarifliche Ausschlußfrist, so beziehen sie damit gleichzeitig die Richtigkeitsgewähr der tariflichen Norm in den



Einzelarbeitsvertrag ein, eine solche Klausel unterliegt nur einer beschränkten Inhaltskontrolle.

bb) Treffen die Arbeitsvertragsparteien eine eigenständige Regelung, so unterliegt eine solche Klausel einer Inhaltskontrolle nach § 138 BGB. Es ist zu prüfen, ob sie gleichermaßen auf beide Parteien des Arbeitsverhältnisses Anwendung findet, ob sie inhaltlich ausgewogen ist und nicht Rechte des Arbeitnehmers einseitig beschneidet.

Die vorliegende Klausel kann zunächst nicht als sogenannte Überraschungsklausel gewertet werden. Tarifliche Klauseln gelten infolge ihres Normcharakters auch dann, wenn die Parteien des vom Tarifvertrag erfaßten Einzelarbeitsvertrages keine Kenntnis von der tariflichen Ausschlussklausel haben (BAG Urteil vom 16. November 1965 - 1 AZR 160/65 - AP Nr. 4 TVG Ausschlussfrist). Nehmen die Parteien in einem Einzelarbeitsvertrag Bezug auf einen Tarifvertrag, so kann von einer wirksamen vertraglichen Abrede in jedem Fall dann ausgegangen werden, wenn die Vertragsparteien die in Bezug genommene Regelung kennen. Im vorliegenden Fall ergab sich die Verfallklausel unmittelbar und eindeutig aus § 19 AV. Abgesehen davon, daß es durchaus der Eigenart von Arbeitsverhältnissen entspricht, Verfallregelungen zu unterstehen, war vorliegend im Arbeitsvertrag im einzelnen ausformuliert, unter welchen Voraussetzungen beiderseitige Ansprüche verfallen sollten, und dem Kläger als Vertragsschließender war diese Regelung klar erkenntlich. Es kann deshalb auch nicht darauf ankommen, ob eine solche Vereinbarung gerade in Branchen der



vorliegenden Art üblicherweise getroffen wird, da der Kläger ihren Sinngehalt klar aus seinem Arbeitsvertrag erkennen konnten. Bedenken bestehen auch nicht im Hinblick auf Artikel 3 GG, denn die Parteien haben ausdrücklich vereinbart, daß alle beiderseitigen Ansprüche von der Klausel erfaßt werden.

§ 19 AV ist auch inhaltlich ausgewogen und beschneidet nicht einseitig die Rechte des Klägers. Ausschlußklauseln haben den Sinn, über mögliche Ansprüche schnelle Klarheit zu schaffen. Es soll keine Vertragspartei noch lange nach Fälligkeit der jeweiligen Ansprüche mit deren Geltendmachung rechnen müssen (BAG AP Nr. 27 zu § 4 TVG Ausschlußfristen). Die in § 19 AV festgelegte Frist von zwei Monaten für die erste Erhebung des Anspruches ist ebensowenig unangemessen kurz wie die Frist von zwei Monaten innerhalb derer nach Ablehnung des Anspruchs Klage zu erheben ist. Eine Sittenwidrigkeit gemäß § 138 BGB ergibt sich auch nicht daraus, daß die Pflicht zur Geltendmachung des Anspruches an dessen Fälligkeit anknüpft und keine besondere Regelung für den Fall vorgesehen ist, daß der Grund des Anspruchs vom Bestand des Arbeitsverhältnisses abhängt, über den zwischen den Parteien Streit besteht. Eine solche Regelung, die der von § 16 BRTV Bau für gewerbliche Arbeitnehmer a.F. entspricht und noch heute § 13 RTV für die im Baugewerbe beschäftigten Angestellten entspricht, ist zwar unzweckmäßig. Diese Unzweckmäßigkeit führt aber deshalb noch nicht zur Unwirksamkeit, wie das Bundesarbeitsgericht bereits am 22. Februar 1978 (BAGE 30, 135 - AP Nr. 63 zu § 4 TVG Ausschlußfrist) zu § 16 RTV Gewerbliche Arbeitnehmer im Berliner Baugewerbe erkannt hat.



3. Nach der damit wirksam vereinbarten vertraglichen Ausschlußfrist sind die eingeklagten Ansprüche verfallen. Durch Erhebung der Kündigungsschutzklage hat der Kläger allerdings die Voraussetzungen nach § 19 Nr. 1 AV (schriftliche Geltendmachung nach Fälligkeit) erfüllt. Nach der ständigen Rechtsprechung des BAG können Fristen tariflicher Ausschlußklauseln, die die schriftliche Geltendmachung der Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verlangen, in der Regel durch Erhebung und Durchführung der Kündigungsschutzklage gewahrt werden, wenn es sich um Ansprüche handelt, die vom Ausgang des Kündigungsschutzprozesses abhängen und die während des Kündigungsschutzprozesses fällig werden (vgl. BAGE 30, 135 = AP Nr. 63 zu § 4 TV Ausschlußfristen sowie Urteile vom 16. Juni 1976 - 5 AZR 224/75 - AP Nr. 56, vom 26. März 1977 - 5 AZR 51/76 - AP Nr. 59 und vom 21. Juni 1978 - 5 AZR 144/77 - AP Nr. 65, alle zu § 4 TV Ausschlußfristen; Senatsurteil vom 8. August 1986, aa0). Das gilt auch für die einer tariflichen Regelung nachgebildete vertragliche Ausschlußfrist.

b) Der Kläger hat jedoch versäumt, innerhalb von 2 Monaten nach der Ablehnung durch die Beklagte die Ansprüche gerichtlich geltend zu machen.

aa) Im vorliegenden Fall hat die Beklagte die Erfüllung der durch die zugleich durch Erhebung der Kündigungsschutzklage geltend gemachten Forderung abgelehnt. Erklärt der Arbeitgeber nämlich im Kündigungsschutzprozeß, er beantrage, die Kündigungsschutzklage abzuweisen, so ist darin eine Ablehnung der



Lohnansprüche zu sehen, die vom Ausgang des Kündigungsschutzprozesses abhängen, wenn durch Erhebung der Kündigungsschutzklage eine tarifliche Ausschußfrist gewahrt wird und der Tarifvertrag für den Beginn der Frist zur gerichtlichen Geltendmachung nur eine einfache und keine ausdrückliche Ablehnung der Ansprüche des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber vorschreibt (BAG 46, 356 = AP Nr. 86 zu § 4 TVG Ausschußfristen; Senatsurteile vom 8. August 1986 - 2 AZR 459/84 - und 20. März 1986 - 2 AZR 285/85 - sowie vom 29. Januar 1987 - 2 AZR 1986 NV - 21. Mai 1987 - 2 AZR 273/86 - n.v.). Dieser Grundsatz gilt auch für entsprechend ausgestaltete vertragliche Ausschußfristen.

Die Beklagte hat durch den am 23. Oktober 1981 bei Gericht eingegangenen Schriftsatz (der dem Kläger zugegangen ist, denn er hat hierauf substantiiert erwidert) den Antrag angekündigt und später auch gestellt, die Klage abzuweisen. Die Zahlungsklage ist jedoch erst am 20. Juni 1985 eingereicht worden.

bb) Der Kläger hätte nach Anspruchsablehnung fristgerecht Klage erheben müssen. Hinsichtlich einer Ausschußklausel, die bestimmt, daß Ansprüche nach erfolgloser schriftlicher Geltendmachung innerhalb einer bestimmten Frist gerichtlich geltend gemacht werden müssen, reicht die Erhebung der Kündigungsschutzklage nicht aus; zur Wahrung der Frist ist vielmehr die fristgerechte Zahlungsklage erforderlich. Durch die Erhebung und Fortsetzung der Kündigungsschutzklage wird die zweite Stufe der Ausschußfrist auch dann nicht gewahrt, wenn es sich um Zahlungsansprüche handelt, die vom Fortbestand des Arbeitsver-



hältnisses abhängen (BAGE 30, 135; Senatsurteil vom 8. August 1986, aa0; Leser, aa0 H VI 6). Entgegen Wiedemann (vgl. Anmerkung zu BAGE 29, 152 in SAE 1978, 70) wird die Frist zur Klageerhebung nicht bis zum rechtskräftigen Abschluß des Kündigungsschutzprozesses hinausgeschoben, wenn sich nicht ein entsprechender Wille der Tarifvertragsparteien oder der Arbeitsvertragsparteien aus der maßgebenden Klausel herleiten läßt (vgl. Senatsurteil vom 8. August 1986, aa0).

cc) Ebenso verfehlt ist die Auffassung des Klägers, die Frist habe erst mit Rechtskraft der Entscheidung im Kündigungsschutzprozeß zu laufen begonnen. Nach § 19 Nr. 1 AV war maßgebend der Zeitpunkt der Fälligkeit. Der Kläger geht offenbar davon aus, Ansprüche nach § 615 BGB würden im Anschluß an eine unwirksame Kündigung erst mit der rechtskräftigen Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung fällig. Das trifft nicht zu. Der Eintritt und die Fortdauer des Annahmeverzug des Arbeitgebers, der nach der neueren Rechtsprechung des Senats auch bei ordentlichen Kündigungen kein Arbeitsangebot durch den Arbeitnehmer voraussetzt (Senatsurteil vom 21. März 1985 - 2 AZR 201/84 - EzA § 615 Nr. 44) hängt zwar davon ab, daß die Kündigung unwirksam ist und auch nicht nach § 7 KSchG wirksam wird. Wenn das Kündigungsschutzgesetz anzuwenden ist, muß der Arbeitnehmer deswegen durch eine rechtzeitige Erhebung der Kündigungsschutzklage nach § 4 KSchG die Unwirksamkeit der Kündigung durch Erhebung einer Kündigungsschutzklage geltend machen, um die Fiktion des § 4 KSchG nicht eingreifen zu lassen. Die Rechtskraft eines Urteils, das die Unwirksamkeit der Kündigung feststellt,



ist darüber hinaus jedoch keine Voraussetzung für die Fälligkeit der Vergütungsansprüche nach dem Zeitpunkt der unwirksamen Kündigung. Diese Ansprüche werden vielmehr zu denselben Terminen fällig, wie bei einer weiteren Arbeitsleistung (BAG Urteil vom 9. März 1966 - 4 AZR 67/68 - AP Nr. 31 zu § 4 TV Ausschlussfristen). Das Urteil, das der Kündigungsschutzklage stattgibt, wirkt nicht konstitutiv, sondern stellt nur die objektiv bestehende Rechtslage deklaratorisch fest (BAGE 14, 156, 160; Beschluß des Großen Senats vom 27. Februar 1985 GS 1/84 ZIP 1985, 1214).

Im vorliegenden Fall trat die Fälligkeit zu dem Zeitpunkt ein, zu dem die Ansprüche zu erfüllen waren. Das war hinsichtlich der Vergütung nach § 3 Nr. 1 AV jeweils der letzte Kalendarstag jeden Kalendermonats. Selbst wenn die Spesenpauschale von 1.000,-- DM nicht Gehaltsbestandteil gewesen sein sollte, wäre sie jedenfalls nach § 3 Nr. 3 AV jeweils am Ende eines Kalendervierteljahres anzurechnen gewesen.

Hillebrecht

Triebfürst

Ascheid

Thieß

Binzek



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

