

Aktenzeichen: 2 AZR 735/00
Bundesarbeitsgericht 2. Senat

Urteil vom 16. Januar 2003
- 2 AZR 735/00 -

I. Arbeitsgericht
Schwerin

Urteil vom 26. Januar 2000
- 22 Ca 1527/99 -

II. Landesarbeitsgericht
Mecklenburg-Vorpommern

Urteil vom 14. September 2000
- 1 Sa 86/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Annahmeverzug - Ausschlußfrist - Verfassungsbeschwerde

Gesetze:

**ZPO § 322 Abs. 1; BVerfGG §§ 90, 95; BGB § 209 Abs. 2 Nr. 4; MTV für
die Metall- und Elektroindustrie Mecklenburg-Vorpommern § 16**

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



2 AZR 735/00

1 Sa 86/00

Landesarbeitsgericht

Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. Januar 2003

URTEIL

Umbach, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin, Revisionsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte, Revisionsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. Januar 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Rost, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Eylert und Schmitz-Scholeermann sowie die ehrenamtlichen Richter Bühler und Schierle für Recht erkannt:

Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 14. September 2000 - 1 Sa 89/00 - teilweise aufgehoben.



Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Schwerin vom 26. Januar 2000 - 22 Ca 1527/99 - weiter teilweise wie folgt abgeändert:

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin über den vom Landesarbeitsgericht zuerkannten Betrag hinaus weitere 55.329,45 Euro (108.215,00 DM) brutto abzüglich 14.488,73 Euro (28.327,50 DM) netto nebst 4 vH Zinsen

aus dem sich aus 25.870,86 Euro (50.599,00 DM) brutto abzüglich 4.887,63 Euro (9.559,38 DM) netto ergebenden Nettobetrag für die Zeit vom 13. September 1996 bis zum 12. Mai 1997,

aus dem sich aus 36.372,79 Euro (71.139,00 DM) brutto abzüglich 8.610,29 Euro (16.840,26 DM) netto ergebenden Nettobetrag seit dem 13. September 1996,

aus dem sich aus 11.841,01 Euro (23.159,00 DM) brutto abzüglich 4.887,81 Euro (9.559,72 DM) netto ergebenden Nettobetrag seit dem 12. März 1997 sowie

aus dem sich aus 7.115,65 Euro (13.917,00 DM) brutto abzüglich 990,64 Euro (1.937,52 DM) netto ergebenden Nettobetrag seit dem 13. Mai 1997

zu zahlen.

Im übrigen wird die Revision der Klägerin zurückgewiesen.

Die Revision der Beklagten wird zurückgewiesen.

Die Kosten des Rechtsstreits tragen die Beklagte zu 95/100, die Klägerin zu 5/100.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Klägerin macht Vergütungsansprüche aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs für die Monate Februar 1994 bis April 1997 geltend. Außerdem verlangt sie eine Abfindung aus einem Sozialplan.

Die Beklagte ist Rechtsnachfolgerin der Firmen VEB E W, E GmbH (EWI) und RFT N GmbH. Die Klägerin stand von September 1976 bis zum 30. April 1997 in den



Diensten der Beklagten bzw. ihrer Rechtsvorgänger. Von November 1991 bis Januar 1994 war sie in Erziehungsurlaub. Auf das Arbeitsverhältnis fanden die Tarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie Mecklenburg-Vorpommern Anwendung. § 16 des Manteltarifvertrages für die Metall- und Elektroindustrie Mecklenburg-Vorpommern (MTV) lautet:

"§ 16

Erlöschen von Ansprüchen

1. Ausschlußfristen

1.1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind

- dem Arbeitgeber gegenüber bei der Personalabteilung oder einer entsprechenden zuständigen Stelle,
- dem Arbeitnehmer gegenüber durch persönliche Aushändigung oder Zusendung an die letzte von ihm angegebene Anschrift

schriftlich innerhalb folgender Ausschlußfristen geltend zu machen:

- a) Ansprüche auf Zuschläge aller Art innerhalb von 4 Wochen nach Aushändigung oder Zusendung der Entgeltabrechnung, bei der sie hätten abgerechnet werden müssen, wobei die Zusendung der Entgeltabrechnung an die letzte vom Arbeitnehmer angegebene Anschrift erfolgen kann. Als Anschrift gilt auch die Bankverbindung, wenn üblicherweise über diese zugestellt wurde,
 - b) alle übrigen Ansprüche innerhalb von 3 Monaten nach ihrer Fälligkeit.
- 1.2 Nach Ablauf dieser Fristen ist eine Geltendmachung von Ansprüchen ausgeschlossen (Ausschlußfristen gemäß § 4 Ziffer 4 TVG).
- 1.3 Diese Ausschlußfristen gelten nicht für Erstattungsansprüche des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber vom Finanzamt wegen nicht oder nicht ausreichend einbehaltener Lohn- und Kirchensteuer nachträglich in Anspruch genommen wird.
- 1.4 Die Ausschlußfristen gelten nicht für Ansprüche aus vorsätzlich begangener unerlaubter Handlung.

2. Gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Ausscheiden



Ist ein Anspruch innerhalb der tariflichen Ausschußfrist geltend gemacht und seine Erfüllung schriftlich abgelehnt worden, so muß ein Arbeitnehmer, der aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, innerhalb von 3 Monaten nach Zugang der schriftlichen Ablehnung an gerechnet, seinen Anspruch gerichtlich geltend machen, andernfalls die Geltendmachung ausgeschlossen ist (Ausschußfrist gemäß § 4 Ziffer 4 TVG).

1. Abweichender Fristablauf

Ansprüche aus einem Arbeitsverhältnis, die sich im Verlaufe eines Kündigungsschutzprozesses für die Zeit nach der streitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergeben, werden erst fällig mit Rechtskraft des Urteils, durch das das Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses über den streitigen Endzeitpunkt hinaus festgestellt wird. Sodann beginnen die Ausschußfristen für diese Ansprüche.

4. Ausgleichskultung

..."

Die Rechtsvorgängerin der Beklagten kündigte das Arbeitsverhältnis der Klägerin erstmals mit Schreiben vom 21. Februar 1992 zum 31. März 1992 und berief sich auf eine beabsichtigte Betriebsschließung. Ein Sozialplan vom 4. Juli 1991 sah für auf Grund der Betriebsschließung ausscheidende Arbeitnehmer eine Abfindung vor.

Auf die von der Klägerin erhobene Kündigungsschutzklage stellte das Arbeitsgericht mit Urteil vom 3. November 1992 fest, "daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 21. 2.1992 zum 31. 3.1992 nicht aufgelöst ist, sondern über diesen Zeitpunkt hinaus ungekündigt fortbesteht". Darüber hinaus verurteilte das Arbeitsgericht die Beklagte, "die Klägerin zu unveränderten Bedingungen weiterzubeschäftigen". Zur Begründung verwies das Arbeitsgericht darauf, daß die Beklagte zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung entgegen ihrer Darstellung nicht ernsthaft geplant habe, den Betrieb stillzulegen. Hiergegen spreche, daß sie ihren Betrieb keine zwei Monate später im Wege des Betriebsübergangs auf die G GmbH & Co. KG übertragen habe.

Mit Urteil vom 7. Oktober 1993 verwarf das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern die von der Beklagten eingelegte Berufung als unzulässig. Die Revision der Beklagten blieb erfolglos (Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 14. September 1994 - 2 AZR 95/94 -). Das Bundesverfassungsgericht hob auf die Verfassungsbeschwerde der Beklagten die Urteile des Bundesarbeitsgerichts und des Landesarbeits-



gerichts durch Beschluß vom 1. August 1996 (- 1 BvR 121/95 -) auf und verwies die Sache an das Landesarbeitsgericht zurück.

Mit Urteil vom 12. Dezember 1996 wies das Landesarbeitsgericht die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts vom 3. November 1992 als unbegründet zurück. Der Betrieb sei nicht, wie von der Beklagten behauptet, stillgelegt worden, sondern auf die G GmbH & Co. KG nach § 613 a BGB übergegangen. Außerdem sei die Kündigung nach § 102 Abs. 1 BetrVG unwirksam. Das Landesarbeitsgericht ließ die Revision nicht zu. Das Urteil wurde der Beklagten am 3. Februar 1997 zugestellt. Nichtzulassungsbeschwerde wurde nicht erhoben.

Mit Schreiben vom 1. September 1995 hatte die Klägerin von der Firma EWI Lohnnachzahlung verlangt.

Mit einer am 13. September 1996 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage nahm die Klägerin die Firma EWI und die G GmbH & Co. KG (vermeintliche oder wirkliche Betriebsübernehmerin) als Gesamtschuldner für Vergütungsforderungen aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges in Anspruch. Die im September 1996 zugestellte Klage bezog sich zunächst auf die Monate Februar 1994 bis August 1996. Für diesen Zeitraum verlangte die Klägerin insgesamt die Zahlung von 121.702,00 DM brutto. Mit dem am 17. März 1997 zugestellten Schriftsatz vom 12. März 1997 erweiterte die Klägerin die Klage um die Monate September 1996 bis Januar 1997. Die Firma EWI kündigte mit Schriftsatz vom 21. März 1997 den Antrag an, die Klage abzuweisen.

Auf gerichtlichen Hinweis, daß sie sich entscheiden müsse, wen sie in Anspruch nehmen wolle, nahm die Klägerin mit Schriftsatz vom 13. Mai 1997 die Klage gegen die Firma EWI zurück, verkündete ihr jedoch gleichzeitig den Streit. In dem Schriftsatz ist ausgeführt, daß die Firma EWI Schuldnerin der Lohnansprüche sei, wenn sich im weiteren Verlauf des Prozesses herausstelle, daß die Rechtskraft des landesarbeitsgerichtlichen Urteils (LAG Mecklenburg-Vorpommern 12. Dezember 1996 - 1 Sa 321/96 -) die Feststellung des Betriebsübergangs nicht erfasse. Zwischenzeitlich hatte die Firma EWI das Arbeitsverhältnis zum 30. April 1997 gekündigt. Die Klägerin akzeptierte die Kündigung. Ebenfalls mit Schriftsatz vom 13. Mai 1997 erweiterte sie die Zahlungsklage gegen die G GmbH & Co. KG um die Monate Februar bis April 1997. Mit Urteil vom 18. November 1998, das der Klägerin am 30. November 1998 zugestellt wurde, wies das Arbeitsgericht die Klage ab. Das Urteil wurde rechtskräftig.

Mit der am 31. Mai 1999 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage nimmt die Klägerin nunmehr erneut die Beklagte (bzw. zunächst deren Rechtsvorgängerin) in



Anspruch und verlangt Vergütung für die Zeit von Februar 1994 bis April 1997 in Höhe von insgesamt 158.814,00 DM (= 81.200,31 Euro) brutto. Hierauf läßt sie sich 37.896,88 DM (= 19.376,37 Euro) netto anrechnen, die ihr in der Zeit vom 3. Februar 1994 bis zum 30. April 1997 von der Bundesanstalt für Arbeit zugeflossen sind. Daneben begehrt sie unter Berufung auf den Sozialplan der Firma EWI vom 4. Juli 1991 eine Abfindung in Höhe von 7.950,00 DM (= 4.064,77 Euro) netto.

Die Klägerin macht im wesentlichen geltend: Ein Betriebsübergang auf die G GmbH & Co. KG sei nicht erfolgt. Von einem solchen sei auch nicht auf Grund des Urteils des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 12. Dezember 1996 (- 1 Sa 321/96 -) auszugehen. Die Rechtskraftwirkung des Urteils erstrecke sich nicht auf diesen Umstand. Die Ansprüche seien nicht - auch nicht teilweise - nach § 16 MTV verfallen. Die Kündigung von 1997 habe die - unwirksame - Kündigung vom 21. Februar 1992 "ersetzt". Die Beklagte schulde die Abfindung aus dem Sozialplan, weil die Kündigung von 1997 die Kündigung vom 21. Februar 1992 "ersetzt" habe; die im Sozialplan enthaltene Ausschußfrist sei nicht anwendbar.

Die Klägerin hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie

1. 158.814,00 DM brutto abzüglich 37.896,88 DM netto zuzüglich 4 % Zinsen auf den sich aus 121.207,00 DM brutto ergebenden, um 37.896,88 DM verminderten Nettobetrag seit dem 13. September 1996 sowie 4 % Zinsen auf den sich aus 23.159,00 DM brutto ergebenden Nettobetrag seit dem 12. März 1997 zuzüglich 4 % Zinsen auf den sich aus 13.917,00 DM brutto ergebenden Nettobetrag seit dem 13. Mai 1997,
2. 7.950,00 DM netto zuzüglich 4 % Zinsen ab 31. März 1999,
zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat geltend gemacht, das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern habe mit dem auf § 613 a BGB gestützten Urteil vom 12. Dezember 1996 zwischen den Parteien rechtskräftig und in jeder Hinsicht verbindlich festgestellt, daß ein Betriebsübergang stattgefunden habe. Die Klägerin müsse sich daher so behandeln lassen, als sei das Arbeitsverhältnis auf die G GmbH & Co. KG übergegangen. Im übrigen seien die Vergütungsansprüche der Klägerin ebenso verfallen wie ein etwaiger Abfindungsanspruch.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage in Höhe von 50.599,00 DM (= 25.870,66 Euro) brutto abzüglich von der Bundesanstalt für Arbeit erbrachter Leistungen in Höhe von 9.559,38 DM (= 4.887,63 Euro) netto nebst Zinsen entsprochen. Im übrigen hat es die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht für beide Parteien zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren in vollem Umfang weiter, während die Beklagte die vollständige Abweisung der Klage begehrt.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist ganz überwiegend begründet. Die Revision der Beklagten ist unbegründet.

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Klägerin stehe für die Monate Juni 1996 bis April 1997 ein Zahlungsanspruch gegen die Beklagte aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs in Höhe von 50.599,00 DM brutto abzüglich 9.559,38 DM netto zu. Das Arbeitsverhältnis der Parteien habe bis April 1997 bestanden. Ein Betriebsübergang auf die G GmbH & Co. KG sei durch das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 12. Dezember 1996 nicht rechtskräftig festgestellt worden. Die Beklagte habe die tatsächlichen Voraussetzungen eines Betriebsübergangs auch nicht dargelegt. Sie habe sich in Annahmeverzug befunden, weil sie die Klägerin nach Ablauf der Kündigungsfrist (31. März 1992) nicht zur Arbeitsaufnahme aufgefordert habe. Der Zahlungsanspruch der Klägerin sei bis einschließlich Mai 1996 nach § 16 (Abs. 3 bzw. Abs. 1) MTV verfallen; für den sich anschließenden Zeitraum habe die Klägerin ihre Ansprüche rechtzeitig geltend gemacht. Die dreimonatige Ausschußfrist habe mit der Rechtskraft der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14. September 1994 begonnen. Daran habe die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 1. August 1996 (- 1 BvR 121/95 -) nichts geändert. Eine ordnungsgemäße Geltendmachung habe erst die gegen die Firma EWI am 13. September 1996 eingereichte Klage enthalten. Zu diesem Zeitpunkt seien die Ansprüche bis Mai 1996 jedoch bereits verfallen gewesen. Für die ab Juni 1996 entstandenen Vergütungsansprüche der Klägerin sei die Ausschußfrist gewahrt. Unschädlich sei, daß die Klägerin die Klage gegen die Firma EWI wieder zurückgenommen habe. Die von ihr gleichzeitig erklärte Streitverkündung habe zur Wahrung der Ausschußfrist



genügt. Die Klägerin habe keinen Anspruch auf die geltend gemachte Sozialplanabfindung. Sie unterfalle nicht dem Geltungsbereich des Sozialplans. Außerdem habe sie die im Sozialplan ausgewiesene Ausschußfrist nicht gewahrt.

B. Dem folgt der Senat nur zum Teil. Der mit dem Antrag zu 1. erhobene Zahlungsanspruch steht der Klägerin entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts insgesamt zu. Den mit dem Antrag zu 2. verfolgten Anspruch hat das Landesarbeitsgericht hingegen zu Recht verneint.

I. Die Klägerin hat einen Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung von 81.200,31 Euro (= 158.814,00 DM) brutto abzüglich 19.376,37 Euro (= 37.896,88 DM) netto aus § 615 Satz 1 BGB für den Zeitraum Februar 1994 bis April 1997. Die Beklagte befand sich während dieses Zeitraums in Annahmeverzug (§§ 293 ff. BGB). Die Ansprüche sind nicht nach § 16 MTV verfallen. Auf den Anspruch muß sich die Klägerin - wie im Klageantrag von ihr berücksichtigt - die Beträge anrechnen lassen, die ihr von der Bundesanstalt für Arbeit netto zugeflossen sind.

1. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß sich die Beklagte von Februar 1994 bis April 1997 in Annahmeverzug befand.

a) In dieser Zeit bestand zwischen der Klägerin und der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin ein Arbeitsverhältnis. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 1. Mai 1992 nicht auf die G GmbH & Co. KG übergegangen sei, enthält keinen Rechtsfehler.

aa) Entgegen der Auffassung der Beklagten kommt dem rechtskräftigen Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 12. Dezember 1996 (- 1 Sa 321/96 -) keine Bindungswirkung in dem Sinne zu, daß im vorliegenden Fall ohne Sachprüfung von einem Betriebsübergang auszugehen wäre. Rechtskräftige Urteile entfalten gemäß § 322 Abs. 1 ZPO nur insoweit Bindungswirkung für einen Folgeprozeß, als über den durch die Klage erhobenen Anspruch entschieden worden ist. Damit sind der Rechtskraft bewußt enge Grenzen gezogen. Sie beschränkt sich auf den unmittelbaren Gegenstand des Urteils, dh. auf die Rechtsfolge, die auf Grund eines bestimmten Sachverhalts bei Schluß der mündlichen Verhandlung den Entscheidungssatz bildet. Einzelne Urteilelemente, tatsächliche Feststellungen und rechtliche Folgerungen, auf denen die getroffene Entscheidung aufbaut, werden dagegen von der Rechtskraft nicht erfaßt (BGH 17. Februar 1983 - III ZR 174/81 - NJW 1983, 2032;



11. November 1994 - V ZR 46/93 - NJW 1995, 967). Überdies beruht das Urteil vom 12. Dezember 1994 nicht tragend auf der Annahme eines Betriebsübergangs. Die Entscheidung leitet die Unwirksamkeit der Kündigung auch aus einem Verstoß gegen § 102 BetrVG ab.

bb) Die nach allgemeinen Grundsätzen darlegungs- und beweispflichtige Beklagte hat im vorliegenden Prozeß keine Tatsachen vorgetragen, die auf einen Betriebsübergang auf die G GmbH & Co. KG schließen ließen.

b) Mit zutreffenden und von der Revision der Beklagten nicht angegriffenen Ausführungen ist das Landesarbeitsgericht zu dem Ergebnis gekommen, daß sich die Beklagte seit dem 1. Februar 1994 in Annahmeverzug befand, ohne daß es eines besonderen Arbeitsangebotes durch die Klägerin bedurft hätte (BAG 19. Januar 1999 - 9 AZR 679/97 - BAGE 90, 329; 9. August 1984 - 2 AZR 374/83 - BAGE 46, 234; 24. November 1994 - 2 AZR 179/94 - BAGE 78, 333). Auch nach Ablauf ihres bis zum 31. Januar 1994 währenden Erziehungsurlaubs war sie nicht gehalten, von sich aus ihre Arbeitskraft anzubieten, da sie durch die Erhebung und Fortführung der Kündigungsschutzklage - nebst Antrag auf Weiterbeschäftigung - ihre Arbeitskraft angeboten hatte.

2. Die Ansprüche der Klägerin für den Zeitraum Februar 1994 bis April 1997 aus § 615 Satz 1 BGB sind nicht nach § 16 Abs. 1 MTV (erste Stufe) verfallen.

Nach § 16 Abs. 1 Nr. 1.1 b) MTV beginnt die dreimonatige Ausschußfrist mit der Fälligkeit der Ansprüche. Die Vergütungsansprüche der Klägerin sind jeweils am Ende des laufenden Monats fällig geworden (vgl. § 614 BGB). § 16 Abs. 3 Satz 1 MTV sieht jedoch vor, daß für Ansprüche aus einem Arbeitsverhältnis, die sich im Verlaufe eines Kündigungsschutzprozesses für die Zeit nach der streitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ergeben, die Fälligkeit im Sinne der Ausschußfristen erst mit der Rechtskraft des stattgebenden Urteils eintritt. Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts beinhaltet die Vorschrift keine eigenständige Ausschußfrist, sondern eine Regelung der "Fälligkeit": § 16 Abs. 3 Satz 2 MTV verweist lediglich hinsichtlich des Beginns der Ausschußfristen auf die in § 16 Abs. 1 und 2 MTV vorgesehene zweistufige Ausschußfrist des Tarifvertrages.



a) Nach § 16 Abs. 3 Satz 1 MTV begann der Lauf der Ausschußfrist des § 16 Abs. 1 MTV mit dem Eintritt der Rechtskraft des Urteils des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 12. Dezember 1996 (- 1 Sa 321/96 -).

aa) Dieses Urteil ist nicht bereits mit seiner Verkündung, sondern erst mit Ablauf der Frist für die Einlegung der Nichtzulassungsbeschwerde am 3. März 1997 rechtskräftig geworden (vgl. BAG 9. Juli 1998 - 2 AZR 142/98 - BAGE 89, 220). Die Frist zur Einlegung der Nichtzulassungsbeschwerde ist angesichts der am 3. Februar 1997 erfolgten Zustellung des Urteils an die Beklagte am 3. März 1997 (= Montag) abgelaufen. Erst zu diesem Zeitpunkt ist über die Kündigungsschutzklage endgültig rechtskräftig entschieden und die Frist in Gang gesetzt worden.

bb) Eine andere Betrachtung ergibt sich nicht daraus, daß das Bundesarbeitsgericht am 14. September 1994 (- 2 AZR 95/94 -) die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 7. Oktober 1993 (- 1 Sa 5/93 -) zurückgewiesen hat.

(1) Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht über die Kündigungsschutzklage mit dem Urteil vom 14. September 1994 (- 2 AZR 95/94 -) zunächst rechtskräftig entschieden. Die Rechtskraft ist mit der Verkündung des Urteils eingetreten (§ 705 ZPO iVm. § 310 Abs. 1 ZPO). Der Umstand, daß die Beklagte später Verfassungsbeschwerde eingelegt hat, hinderte den Eintritt der Rechtskraft nicht.

Die Verfassungsbeschwerde stellt kein weiteres zusätzliches Rechtsmittel dar. Als außerordentlichem Rechtsbehelf kommt ihr kein Suspensiveffekt zu. Sie hemmt den Eintritt der formellen und materiellen Rechtskraft nicht. Die Rechtskraft der angefochtenen Entscheidung ist in der Regel gerade eine Zulässigkeitsvoraussetzung der Verfassungsbeschwerde (BVerfG 14. Mai 1996 - 2 BvR 1516/93 - BVerfGE 94, 166, 213; 18. Januar 1996 - 1 BvR 2116/94 - BVerfGE 93, 381, 385; Schlaich/Korioth Das Bundesverfassungsgericht 5. Aufl. Rn. 186).

(2) Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 1. August 1996 (- 1 BvR 121/95 -) hat jedoch rückwirkend die Rechtskraft der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14. September 1994 beseitigt. Das Bundesverfassungsgericht hat das Urteil des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 95 Abs. 2 BVerfGG aufgehoben. Dieses Urteil ist damit gegenstandslos (vgl. Benda/Klein Verfassungsprozeßrecht 2. Aufl. Rn. 672; Schmidt/Bleibtreu in Maunz ua. BVerfGG Stand Juli 2002 § 95



BVerfGG Rn. 21; Rennert in Umbach/Clemens BVerfGG Mitarbeiterkommentar § 95 BVerfGG Rn. 49, 51). Die Rechtslage stellt sich so dar, als ob das Bundesarbeitsgericht die Entscheidung vom 14. September 1994 nicht getroffen hätte. Damit lag bis zu der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 12. Dezember 1996 keine rechtskräftige Entscheidung über die Kündigungsschutzklage der Klägerin vor.

(3) Ohne Erfolg beruft sich die Beklagte darauf, daß sie selbst (und nicht die Klägerin) die Verfassungsbeschwerde eingelegt hat. Es trifft allerdings zu, daß der Lauf der Verfallfrist wesentlich früher begonnen hätte, wenn die Beklagte die Verfassungsbeschwerde nicht eingelegt hätte. Auch wären die Ansprüche der Klägerin verfallen, wenn die Verfassungsbeschwerde der Beklagten erfolglos geblieben oder sie vor der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zurückgenommen worden wäre. Im Ergebnis wirkt sich somit die von der Beklagten erfolgreich eingelegte Verfassungsbeschwerde zu ihren Lasten aus.

Dies führt gleichwohl nicht zu einem anderen Ergebnis. Entscheidend ist, daß das Bundesverfassungsgericht die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts aufgehoben hat. Damit lag keine Entscheidung mehr vor, die zu einem rechtskräftigen Abschluß des Kündigungsschutzverfahrens geführt hätte. Weder das Gesetz noch die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts enthalten eine die Wirkungen des Beschlusses vom 1. August 1996 einschränkende Bestimmung. Von der Möglichkeit einer Beschränkung des Rechtsfolgenausspruchs (*vgl. Schmidt/Bleibtreu aaO § 95 BVerfGG Rn. 26*) hat das Bundesverfassungsgericht keinen Gebrauch gemacht.

b) Die Klägerin hat die Ansprüche rechtzeitig geltend gemacht.

aa) Die Klägerin hat die Ansprüche für die Monate Februar 1994 bis Januar 1997 jedenfalls mit der Klageerweiterung vom 12. März 1997 im Verfahren vor dem Arbeitsgericht (- 22 Ca 3376/96 -), welche der Beklagten am 17. März 1997 zugestellt worden ist, ordnungsgemäß geltend gemacht (§ 16 Abs. 1 MTV). Mit der Erhebung der Klage ist dem Schriftformerfordernis des § 16 Abs. 1 MTV Genüge getan (*vgl. BAG 7. November 1991 - 2 AZR 34/91 - AP TVG § 4 Ausschlußfristen Nr. 114 = EzA TVG § 4 Ausschlußfristen Nr. 92, zu B II 2 b dd der Gründe; 24. Juni 1960 - 1 AZR 29/58 - BAGE 9, 256*). Da das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 12. Dezember 1996 (- 1 Sa 321/96 -) - wie dargelegt - (erst) am 3. März 1997 rechtskräftig geworden ist, ist die Dreimonatsfrist des § 16 Abs. 1 MTV gewahrt.



bb) Die Klägerin hat auch die Ansprüche für die Monate Februar 1997 bis April 1997 ordnungsgemäß und rechtzeitig geltend gemacht. Im Schriftsatz vom 13. Mai 1997 (ArbG - 22 Ca 3376/96 -) hat sie die Klage gegen die Firma EWI zurückgenommen und ihr den Streit verkündet. Gegenüber der G GmbH & Co. KG hat sie die Klage um die Monate Februar 1997 bis April 1997 erweitert.

(1) Darin liegt eine hinreichend bestimmte Geltendmachung der Forderung gegenüber der Beklagten.

Verfallklauseln dienen der Rechtsklarheit und Rechtssicherheit. Sie sollen dazu beitragen, in einem möglichst überschaubaren Zeitraum bestehende Ansprüche zu klären. Die schriftliche Geltendmachung verlangt daher, daß der Anspruchsinhaber gegenüber dem Anspruchsgegner unmißverständlich zum Ausdruck bringt, daß er Inhaber einer bestimmten Forderung ist und auf deren Erfüllung bestehen wird. Die Erklärung, er behalte sich die Geltendmachung von Ansprüchen vor oder ähnliches, genügt nicht. Der Anspruchsgegner muß sich auf die erhobene Forderung einstellen können, es muß klar sein, daß der Anspruch nunmehr entfristet ist und nicht mehr verfallen kann (*BAG 19. Januar 1999 - 9 AZR 405/97 - AP BAT-O § 70 Nr. 1; 30. März 1989 - 6 AZR 769/85 - EzA TVG § 4 Ausschlußfristen Nr. 79*).

Diesen Anforderungen hat die Klägerin genügt, indem sie in dem Schriftsatz vom 13. Mai 1997 ausgeführt hat, daß die Firma EWI Schuldnerin der Lohnansprüche sei, wenn sich im weiteren Verlauf des Prozesses herausstelle, daß die Rechtskraft des landesarbeitsgerichtlichen Urteils die Feststellung des Betriebsübergangs nicht erfasse. Damit hat sie gegenüber der Firma EWI deutlich gemacht, daß sie ihr gegenüber auf der Erfüllung der Forderung bestehen werde.

(2) Die Geltendmachung ist auch rechtzeitig erfolgt. Zwar ist der genaue Zugang des Schriftsatzes vom 13. Mai 1997 bei der Beklagten nicht feststellbar, weil der Schriftsatz nicht förmlich zugestellt wurde. Aus der Replik der Firma EWI vom 29. Mai 1997 läßt sich jedoch entnehmen, daß sie den Schriftsatz noch im Mai 1997 erhalten hat. In der Erwiderung hat Rechtsanwalt Dr. L nämlich ausgeführt, daß er die bisherige Beklagte zu 1) (= Firma EWI) auch vertrete, soweit ihr der Streit verkündet worden sei. Angesichts der erst im März 1997 eingetretenen Rechtskraft des Urteils des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 12. Dezember 1996 war die Dreimonatsfrist im Mai 1997 noch nicht abgelaufen.



c) Auf die Wahrung der ersten Stufe der Ausschußfrist (§ 16 Abs. 1 MTV) hat die Klagerücknahme im Vorprozeß keinen Einfluß (*vgl. BAG 7. November 1991 - 2 AZR 34/91 - AP TVG § 4 Ausschußfristen Nr. 114 = EzA TVG § 4 Ausschußfristen Nr. 92, zu B II 2 b dd der Gründe*). Ist die schriftliche Geltendmachung - wie hier - ordnungsgemäß erfolgt, bleibt diese Rechtsfolge unabhängig von späteren Prozeßhandlungen des Arbeitnehmers bestehen.

3. Die Ansprüche der Klägerin sind auch nicht nach § 16 Abs. 2 MTV verfallen.

a) Die Klägerin war gehalten, die zweite Stufe der Ausschußfrist einzuhalten. Die Beklagte hat die Erfüllung der Ansprüche für die Monate Februar 1994 bis Januar 1997 schriftlich abgelehnt, indem sie mit Schriftsatz vom 21. März 1997 (ArbG - 22 Ca 3376/96 -) den Antrag angekündigt hat, die Klage abzuweisen. Für die Monate Februar bis April 1997 ist der Hinweis in dem Schriftsatz vom 29. Mai 1997 (ArbG - 22 Ca 3376/96 -), daß Herr Rechtsanwalt Dr. L auch die Streitverkündete vertrete, als ausreichende Ablehnung anzusehen.

b) Die Klägerin hat die Ansprüche ordnungsgemäß und rechtzeitig gerichtlich geltend gemacht.

aa) Soweit sie gegen die Firma EWI Klage erhoben hatte, ist die zunächst für die Monate Februar 1994 bis Januar 1997 fristwahrende Wirkung der rechtzeitigen Klageerhebung allerdings durch die Rücknahme der Klage nach § 212 Abs. 1 BGB wieder entfallen (*BAG 7. November 1991 - 2 AZR 34/91 - AP TVG § 4 Ausschußfristen Nr. 114 = EzA TVG § 4 Ausschußfristen Nr. 92; 11. Juli 1990 - 5 AZR 609/89 - BAGE 65, 64; 24. März 1973 - 5 AZR 21/73 - AP TVG § 4 Ausschußfristen Nr. 52 = EzA TVG § 4 Ausschußfristen Nr. 15*).

bb) Die gerichtliche Geltendmachung ist jedoch für die Gesamtheit der Forderungen erfolgt, indem die Klägerin der jetzigen Beklagten im Vorprozeß den Streit verkündet hat. Dies ergibt die Auslegung des § 16 MTV.

Vorliegend verlangt der Tarifvertrag die "gerichtliche Geltendmachung". Für den in einem anderen Tarifvertrag verwandten gleichlautenden Begriff hat das Bundesarbeitsgericht angenommen, daß eine Streitverkündung ausreichend sei. Eine Klage sei nicht stets erforderlich. Es gelte nichts anderes als auf dem Gebiet der Verjährung, die nach § 209 Abs. 2 Nr. 4 BGB ebenfalls durch die Streitverkündung unterbro-



chen werde (*BAG 18. Januar 1966 - 1 AZR 247/63 - AP BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers Nr. 37*). Dem ist auch für den vorliegenden Tarifvertrag zu folgen.

Dafür spricht bereits der Wortlaut der Vorschrift. Die Tarifvertragsparteien haben gerade nicht an den Rechtsbegriff der "Erhebung der Klage" (§ 253 Abs. 1 ZPO) angeknüpft. Danach erfolgt die Erhebung der Klage durch Zustellung eines Schriftsatzes (Klageschrift). Eine Klage kann somit nur erhoben werden, indem dem Beklagten die Klageschrift zugestellt wird. Eine Streitverkündung ist insoweit nicht ausreichend. Demgegenüber ist der Begriff der "gerichtlichen Geltendmachung" weiter.

Auch Sinn und Zweck der tariflichen Ausschußfrist sprechen für die hier vorgenommene Auslegung. Mit der in § 16 Abs. 2 MTV getroffenen Regelung haben die Tarifvertragsparteien einen Bezug zu der verjährungsrechtlichen Vorschrift des § 209 Abs. 2 Nr. 4 BGB hergestellt. Nach dieser Vorschrift kann eine Streitverkündung zur Unterbrechung der Verjährung führen. Zwar können tarifliche Verfallfristen den Verjährungsfristen nicht ohne weiteres gleichgesetzt werden (*BAG 11. Juli 1990 - 5 AZR 609/89 - BAGE 65, 264*). Schreibt ein Tarifvertrag jedoch ausdrücklich die gerichtliche Geltendmachung vor und nimmt damit auf den gesetzlichen Sprachgebrauch des Verjährungsrechts Bezug, ist im Grundsatz Raum für eine entsprechende Anwendung der betreffenden gesetzlichen Vorschriften (*BAG 7. November 1991 - 2 AZR 34/91 - AP TVG § 4 Ausschußfristen Nr. 114 = EzA TVG § 4 Ausschußfristen Nr. 92*).

Von besonderer Bedeutung ist darüber hinaus im Streitfall, daß die Klägerin zunächst gegen die Rechtsvorgängerin der Beklagten Klage erhoben und mit der Klagerücknahme die Streitverkündung verbunden hatte. Daraus konnte die Beklagte entnehmen, daß die Klägerin sie für den Fall der Abweisung der Klage gegen die G GmbH & Co. KG gerichtlich als Beklagte in Anspruch nehmen würde. Sie konnte sich daher darauf einstellen, erneut verklagt zu werden.

Mit der hier vertretenen Lösung ist für die Beklagte allerdings verbunden, daß sie während eines relativ langen Zeitraums keine vollständige Klarheit darüber hatte, ob sie von der Klägerin tatsächlich erneut gerichtlich in Anspruch genommen würde. Denn nach der rechtskräftigen Abweisung der Klage durch das Arbeitsgericht (- 22 Ca 3376/96 -) gegen die G GmbH & Co. KG begann - wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt hat - keine neue Ausschußfrist. Die Klägerin hatte sowohl die Frist des § 16 Abs. 1 als auch die des § 16 Abs. 2 MTV bereits eingehalten.

Dieser Umstand führt jedoch zu keiner anderen Betrachtung. Denn die Beklagte hatte als Streitverkündete schon im Vorprozeß die Möglichkeit, ihren Hauptein-



wand gegen die Inanspruchnahme durch die Beklagte vorzubringen. Sie hätte der Klägerin beitreten (§ 74 Abs. 1 ZPO) und darlegen können, daß ein Betriebsübergang auf die G GmbH & Co. KG gegeben sei. Dies hätte bei einem ausreichenden Vortrag dazu geführt, daß sie hätte sicher sein können, nicht in einem weiteren Prozeß verklagt zu werden. Da sie nicht entsprechend vorgetragen hat, lag es auf Grund der erfolgten Streitverkündung nahe, daß es zu einem weiteren Prozeß kommen würde.

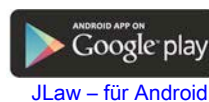
cc) Die mit dem Schriftsatz vom 13. Mai 1997 erfolgte gerichtliche Geltendmachung ist rechtzeitig erfolgt. Angesichts der mit den Schriftsätzen vom 21. März 1997 (Februar 1994 bis Januar 1997) bzw. 29. Mai 1997 (Februar bis April 1997) erfolgten schriftlichen Zurückweisung durch die Beklagte ist die Dreimonatsfrist des § 16 Abs. 2 MTV gewahrt. Es ist unschädlich, daß die Klägerin die Ansprüche für Februar bis April 1997 vor der schriftlichen Zurückweisung durch die Beklagte gerichtlich geltend gemacht hat. § 16 Abs. 2 MTV verlangt dem Arbeitnehmer nicht ab, mit der Vergütungsklage zuzuwarten, bis der Arbeitgeber die Ansprüche schriftlich zurückgewiesen hat.

4. Die Klägerin ist in der Höhe des geltend gemachten Anspruchs aktivlegitimiert. Daß die Klägerin sich über die von ihr bereits berücksichtigten Beträge hinaus Zahlungen anrechnen lassen müßte, hat die Beklagte nicht vorgetragen.

II. Der Zinsanspruch der Klägerin beruht auf § 288 Abs. 1, § 284 BGB.

III. Die Klägerin hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Zahlung von 4.064,77 Euro (= 7.950,00 DM) netto aus dem Sozialplan vom 4. Juli 1991.

Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht darauf hingewiesen, daß die auch insoweit darlegungspflichtige Klägerin nicht ausgeführt hat, daß sie unter den Sozialplan fällt. Es fehlt bereits an jeglichen Ausführungen zu dem Anlaß und dem Grund der zum 30. April 1997 erfolgten Kündigung. Die Klägerin hat nicht vorgetragen, daß es sich um eine betriebsbedingte Kündigung gehandelt hat, die im Zusammenhang mit der Betriebsänderung gestanden hätte, für die der Sozialplan galt.



IV. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 97, 92 ZPO.

Rost

Eylert

Schmitz-Scholemann

Bühler

K. Schierle



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDEsarbeitsgericht



2 AZR 735/00
1 Sa 86/00
Landesarbeitsgericht
Mecklenburg-Vorpommern

BESCHLUSS

In Sachen

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts am 29. April 2003 beschlossen:

Der Tenor des Urteils des Senats vom 16. Januar 2003 - 2 AZR 735/00 - wird gemäß § 319 ZPO wegen offenkundiger Unrichtigkeit berichtigt.

In Absatz 1 Zeile 3 des Urteilstenors muß das Aktenzeichen statt "1 Sa 89/00" richtig "1 Sa 86/00" heißen.

Rost

Eylert

Schmitz-Scholeermann



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)