

Für das Nachschlagewerk! Ja
Für die Fachpresse! Ja
Für die amtliche Sammlung! Ja

Gesetz: BGB §§ 390, 387, 388, 389, 479; TVG § 4; BAT § 70

Leitsatz:

Mit Forderungen, die im Zeitpunkt der Aufrechnungs-
erklärung durch Ablauf einer tariflichen Ausschluß-
frist erloschen sind, kann nicht aufgerechnet werden.

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

Aktenzeichen: 4 AZR 259/72

Vorlagebeschluß des BAG vom 30. März 1973 IAG Niedersachsen
und Einstellung des Verfahrens vor dem Gemeinsamen Senat
vom 12. Oktober 1973 - GmS - OGB 1/73



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 259/72
2 Sa 630/71 Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Beschlußtenor
zugestellt am
30. März 1973

Beschluß

gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Vorlagebeschluß

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 28. März 1973 durch den Richter Dr. Neumann als Vorsitzenden, die Richter Dr. Feller und Dr. Rengier sowie die ehrenamtlichen Richter Willems und Dr. Richter beschlossen:

1. Das Verfahren wird ausgesetzt.
2. Über folgende Rechtsfrage soll eine Entscheidung des Gemeinsamen Senats der Obersten Gerichtshöfe des Bundes nach §§ 2, 11 des Gesetzes zur Wahrung der Einheitlichkeit der Rechtsprechung der Obersten Gerichtshöfe des Bundes vom 19. Juni 1968 - BGBl. I, Seite 661 - herbeigeführt werden:



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



- 2 -

Kann der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber mit Forderungen aufrechnen, die im Zeitpunkt der Aufrechnungserklärung des Arbeitnehmers durch Ablauf einer tariflichen Ausschußfrist erloschen sind (entsprechende Anwendung von § 390 Satz 2 BGB auf ausgeschlossene Forderungen)?

G r ü n d e :

Der Beklagte wurde aufgrund schriftlichen Arbeitsvertrages vom 21. November 1967 mit Wirkung vom 1. Januar 1968 als Ingenieur für Heizungs- und Maschinenbau von der Klägerin eingestellt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden die Vorschriften des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) Anwendung. Der Beklagte erhielt Vergütung nach VergGr. IV a BAT. Während des Arbeitsverhältnisses gewährte die Klägerin dem Beklagten ein Arbeitgeberdarlehen für ein Mieterdarlehen. Das Darlehen sollte während des Arbeitsverhältnisses in Raten zurückgezahlt werden; im Falle des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis war der Restbetrag einschließlich aufgelaufener Zinsen sofort in einer Summe fällig zuzüglich vereinbarter Verzugszinsen.

Auf eigenen Wunsch schied der Beklagte fristgerecht zum 31. Dezember 1970 aus den Diensten der Klägerin aus. Die Klägerin forderte daraufhin von ihm die Rückzahlung des noch bestehenden Darlehnsrestes in Höhe von 3.080,-- DM einschließlich aufgelaufener Zinsen. Sie hat demgemäß beantragt, den Beklagten zur Zahlung von 3.080,-- DM nebst 8 % Zinsen seit dem 10. Mai 1971 zu verurteilen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Er hat behauptet, daß ihm Vergütung nach der VergGr. III BAT anstelle der nach VergGr. IV a BAT gewährten Vergütung zugestanden habe. Da sich der monatliche Differenzbetrag auf unstreitig 130,-- DM brutto belaufe, hat er mit Schriftsatz vom 20. Juli 1971 mit der gesamten Mehrforderung in Höhe von 4.680,-- DM brutto die Aufrechnung gegenüber der Klageforderung erklärt. Erstmalig hatte der Beklagte seinen Anspruch auf Vergütung nach der VergGr. III BAT mit Schreiben vom 14. März 1971, der Klägerin am 17. März 1971 zugegangen, schriftlich



- 3 -

geltend gemacht.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat mit Teilurteil den Beklagten verurteilt, an die Klägerin 2.820,-- DM nebst 8 % Zinsen seit dem 10. Mai 1971 zu zahlen. Es hat die Auffassung vertreten, daß eine Aufrechnung mit ausgeschlossenen Forderungen nicht möglich sei. Da nach der Geltendmachung von März 1971 jedenfalls die Forderungen des Beklagten auf höhere Vergütung bis einschließlich Oktober 1970 nach § 70 Abs. 1 BAT ausgeschlossen seien, könne bis auf einen Teilbetrag von 260,-- DM für die letzten zwei Monate des Arbeitsverhältnisses der Klage bereits jetzt stattgegeben werden.

Hinsichtlich dieses Teilbetrages von 2.820,-- DM, zu dessen Zahlung das Landesarbeitsgericht den Beklagten verurteilt hat, hängt der Ausgang des Rechtsstreits in der Revisionsinstanz damit allein davon ab, ob mit einer von einer tariflichen Ausschlußfrist erfaßten Forderung insoweit die Aufrechnung noch erklärt werden kann, als sich die Forderungen im Zeitpunkt der Aufrechnungslage beiderseits rechtlich existent gegenüberstanden, während zum Zeitpunkt der Aufrechnungs-erklärung die für die zur Aufrechnung gestellte Forderung geltende tarifliche Ausschlußfrist bereits abgelaufen war. Zu dieser Frage bestehen gegensätzliche Entscheidungen des Bundesgerichtshofes und des Bundesarbeitsgerichts.

Der Bundesgerichtshof hat in seiner Entscheidung vom 30. Januar 1958 (BGHZ 26, 304 = AP Nr. 1 zu § 390 BGB) ausgesprochen, daß § 390 Satz 2 BGB auf Arbeitnehmerforderungen entsprechend anzuwenden sei, die durch tarifvertragliche Verfallklauseln ausgeschlossen sind. Er betont zwar, daß die Verjährungsfrist mit der Ausschlußfrist nicht ohne weiteres gleichgesetzt werden könne, da die Verjährungsfrist dem Schuldner nur eine Einrede verschaffe, die Ausschlußfrist dagegen den Anspruch selbst beseitige und von Amts wegen zu beachten sei. Jedoch sei nicht zu verkennen, daß die Einrichtungen rechtsähnlich seien und im wesentlichen gleichen Zwecken dienten. Es würde dem Gerechtigkeitsgefühl widersprechen, dem Schuldner die ihm obliegende Leistung zuzu-

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



- 4 -

muten, obwohl seine Gegenrechte dem Anspruch des Gläubigers einmal vollgültig gegenübergestanden hätten. Es wäre unbillig und widerspruchsvoll, wenn man dem Arbeitnehmer die Vergünstigung des § 390 Satz 2 BGB bei Versäumung der kurzen Ausschlußfrist versagen wollte, während sie ihm bei Ablauf der regelmäßig längeren Verjährungsfrist zugute kommen würde. Davon würde in den meisten Fällen der Arbeitnehmer benachteiligt, der aus wirtschaftlichen und sozialen Gründen des Schutzes bedürfe.

Dieser Auffassung des BGH sind auch: RGRK, 11. Aufl., § 390 Anm. 5; Soergel-Siebert, BGB, 10. Aufl., § 390 Anm. 4; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Band II, Seite 634 Anm. 26 a; Etzel, BB 1968, Seite 1291; Schnorr von Carolsfeld, SAE 1968, Seite 155; Landesarbeitsgericht Bremen, DB 1964, Seite 738; Landesarbeitsgericht Düsseldorf, BB 1967, Seite 538; Landesarbeitsgericht Niedersachsen, ARSt 1964, Seite 345.

Das Bundesarbeitsgericht hat demgegenüber die Anwendung von § 390 Satz 2 BGB auf ausgeschlossene Forderungen abgelehnt (BAG vom 18. Januar 1962 AP Nr. 2 zu § 390 BGB; vom 15. November 1967 BAG 20, 156 = AP Nr. 3 zu § 390 BGB). Nach der Auffassung des Bundesarbeitsgerichts scheidet eine analoge Anwendung des § 390 Satz 2 BGB deshalb aus, weil im Zeitpunkt der Aufrechnungs-erklärung die Gegenforderung gar nicht mehr vorhanden, sondern als unmittelbare Rechtsfolge des Ablaufes der tariflichen Ausschlußfrist erloschen sei. Auf diesen Zeitpunkt der Aufrechnungs-erklärung komme es aber nach §§ 387, 388, 389 BGB entscheidend an, die Ausnahme des § 390 BGB finde insoweit keine Anwendung.

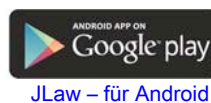
Dieser Auffassung sind auch: Erman-Westermann, BGB, 5. Aufl., § 390 Anm. 4; Palandt-Heinrichs, BGB, 31. Aufl., § 390 Anm. 3; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, § 4 Anm. 154; Schmidt, DB 1966, Seite 1769; Diekhoff, BB 1958, Seite 1056; Hoffmann, NJW 1968, Seite 1252; Leser, AR-Blattei D, Ausschlußfristen, Anmerkung Entscheidung 1; Stahlhacke, BB 1967, Seite 760; Schaub, NJW 1967, Seite 91, Handbuch S. 773; Tophoven, Anmerkung AP Nr. 1 zu § 390 BGB; Zöllner, Anmerkung AP Nr. 2 zu § 390 BGB; Baumgärtel, Anmerkung AP Nr. 3 zu § 390 BGB; Böttcher, Festschrift für Schima, 1969 S. 103; IAG Baden-Württemberg, DB 1970, Seite 1034; Landesarbeitsgericht Düsseldorf, DB 1965, Seite 222, 1407; BB 1967, Seite 669; Landesarbeitsgericht Hamm, ARSt XVI, S. 140; Landesarbeits-

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

- 5 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 5 -

gericht Niedersachsen, ARSt 1965, Seite 123.

Der Senat verbleibt bei seiner in der Entscheidung vom 15. November 1967 vertretenen Auffassung. Zusätzlich zu der dort gegebenen Begründung wird noch auf folgendes hingewiesen: Verjährung und Verjährungsvorschriften des BGB sollen in erster Linie verhindern, daß Ansprüche nach längerem Zeitablauf geltend gemacht werden, wenn die Beweismittel abhanden gekommen sein können; sie sollen also der allgemeinen Rechtssicherheit und dem Rechtsfrieden dienen. Diese Zielsetzung des Gesetzgebers noch verstärkend sind tarifliche Ausschlußfristen nach ihrem Sinn und Zweck dazu bestimmt, daß Ansprüche alsbald geltend gemacht werden, damit Klarheit darüber besteht, ob und welche Forderungen noch gestellt werden. Diese Funktion der Rechtsklarheit ergibt sich insbesondere daraus, daß die Tarifvertragsparteien grundsätzlich bei ihrer Normensetzung keine Verkürzung der Verjährungsfristen vorsehen, was ebenfalls möglich wäre, sondern Ausschlußfristen im Sinne von § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG mit der Folge des Untergangs der davon erfaßten Ansprüche mit Ablauf der Ausschlußfrist setzen. Damit soll nicht nur der Tatsache Rechnung getragen werden, daß längere Zeit zurückliegende Grundlagen für arbeitsrechtliche Ansprüche häufig nicht mehr mit Sicherheit festgestellt werden können (z.B. bei der Forderung von Mehrarbeitsvergütung); es soll auch vor allem dem Schuldner Klarheit darüber gegeben werden, welche Forderungen gegen ihn überhaupt noch geltend gemacht werden. Dabei geht es in der Praxis auch keineswegs nur um Ansprüche der Arbeitnehmer. Tarifliche Ausschlußfristen benachteiligen vielmehr in gleicher Weise auch den Arbeitgeber, da Ausschlußfristen regelmäßig für beide Vertragsteile gelten. Es ist auch in der gerichtlichen Praxis sehr häufig, daß der Arbeitgeber seinerseits erst dann Forderungen, z.B. wegen Schlechtleistung, geltend macht, wenn der Arbeitnehmer nachträglich Forderungen erhebt. Dabei geht es oft um erhebliche Beträge, z.B. bei Schadenersatzforderungen aus von Arbeitnehmern verursachten Straßenverkehrsunfällen.

Mit Recht wird auch auf die Bestimmung von § 479 Satz 1 BGB hingewiesen, wonach die Vorschrift des § 390 BGB im Kaufrecht in gewissem Umfange wieder eingeschränkt wird. Ebenso wie beim Kauf einer schnellen Abwicklung gewährleistet sein



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

- 6 -

soll, besteht auch im Arbeitsverhältnis das Bedürfnis der raschen und endgültigen Klarstellung der gegenseitigen Forderungen. Wenn die Tarifvertragsparteien, wie es allgemein üblich ist, statt einer verkürzten Verjährungsfrist Ausschlußfristen in die Tarifwerke aufnehmen, so wollen sie damit jede Geltendmachung der Ansprüche nach Ablauf der Ausschlußfristen grundsätzlich und endgültig ausschließen. Sie tragen damit dem Gedanken der Klarheit und schnellen Abwicklung der gegenseitigen Forderungen im Arbeitsverhältnis Rechnung. Daraus möglicherweise entstehende Belastungen oder Benachteiligungen nehmen sie bewußt in Kauf. Diese im Rahmen der Tarifautonomie praktizierte Regelung der Tarifvertragsparteien, die sich auch praktisch bewährt hat, sollte nicht durch die Rechtsprechung wieder beseitigt werden. In besonders unbilligen Fällen steht der Berufung auf Ausschlußfristen ohnehin der Einwand der Arglist oder eines Verstoßes gegen Treu und Glauben entgegen.

Insbesondere sprechen auch rechtsdogmatische Erwägungen für die hier vertretene Auffassung: Während nämlich durch den Eintritt der Verjährung ein Anspruch in seiner rechtlichen Existenz nicht betroffen wird, führt der Ablauf einer tariflichen Ausschlußfrist unmittelbar zu seinem Untergang, weswegen auch der Ablauf einer tariflichen Ausschlußfrist stets von Amts wegen berücksichtigt werden muß, was für die einredeweise vorzubringende Verjährung gerade nicht gilt.

Daher ist der Senat der Auffassung, daß § 390 Satz 2 BGB auf tarifliche Ausschlußfristen keine Anwendung finden kann.

gez. Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Rengier hat Urlaub
gez. Dr. Neumann

Willems

Dr. Richter



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

