

Aktenzeichen: 4 AZR 525/82

Bundesarbeitsgericht 4. Senat Urteil vom 31. Oktober 1984

- 4 AZR 525/82 -

I. Arbeitsgericht München

Urteil vom 17. Dezember 1981

- 2 Ca 7663/81 -

II. Landesarbeitsgericht  
München

Teilurteil vom 21. September 1982

- 3 Sa 333/82 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

---

Entscheidungsstichwort:

Ausschlußfrist im Möbelhandel

Gesetz: TVG § 4 Ausschlußfristen; MTV für den Möbelhandel Bayern § 19

Leitsätze:

K e i n e

Hinweise des Senats:

Auslegung einer Ausschlußfrist; unverzügliche Geltendmachung nur bei sofort feststellbaren Differenzen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

4 AZR 525/82

-----

3 Sa 333/82 München

Verkündet am  
31. Oktober 1984

Haust,  
Regierungshauptsekretärin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

**Im Namen des Volkes!**

**Urteil**

In Sachen

pp.

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund  
der mündlichen Verhandlung vom 31. Oktober 1984 durch den



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

Vorsitzenden Richter Dr. Neumann, die Richter Dr. Feller  
und Dr. Etzel sowie die ehrenamtlichen Richter Preuße  
und Scheerer für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Teil-  
urteil des Landesarbeitsgerichts München  
vom 21. September 1982 - 3 Sa 333/82 - wird  
auf Kosten der Beklagten zurückgewiesen.

V o n   R e c h t s   w e g e n !

T a t b e s t a n d :

Der Kläger war bei der Beklagten seit 1. September 1977 als  
Möbelverkäufer beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis der Parteien  
endete nach Erhebung der vorliegenden Klage.

Im schriftlichen Arbeitsvertrag vom 31. März 1977 haben die  
Parteien die Anwendung der Bestimmungen der jeweils gültigen  
Mantel- und Gehaltstarifverträge für den Möbelhandel in Bayern  
vereinbart. Ferner haben sie in dem Arbeitsvertrag als Vergütung  
des Klägers ein Grundgehalt zuzüglich einer Provision vereinbart,  
die sich nach der Höhe der Nettoumsätze des Klägers richten  
sollte. Das so berechnete Gehalt blieb im Januar 1981 um DM  
305,-- hinter dem für den Kläger maßgebenden Tarifgehalt der Ta-  
rifgruppe K III zurück, deren tatsächliche Voraussetzungen der  
Kläger unstreitig erfüllt. Diesen Betrag hat der Kläger gegenüber



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

der Beklagten erstmals mit Schreiben vom 1. Juli 1981 schriftlich geltend gemacht.

Mit der vorliegenden Klage hat der Kläger nicht nur das restliche Tarifgehalt für Januar 1981 in Höhe von DM 305,--, sondern darüber hinaus weitere Ansprüche aus der höheren Tarifgruppe K IV gegen die Beklagte geltend gemacht.

Der Kläger hat demgemäß beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn  
DM 1.647,65 nebst 4 % Zinsen seit Klageerhebung zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat vorgetragen, der Kläger könne das restliche Tarifgehalt für Januar 1981 in Höhe von DM 305,-- nicht mehr beanspruchen, da er insoweit die tarifliche Ausschußfrist des § 19 Ziff. 1 MTV Möbelhandel versäumt habe. Danach seien Differenzen in der Gehaltsabrechnung unverzüglich zu melden. Ansprüche nach der Tarifgruppe K IV ständen dem Kläger nicht zu, da er insoweit die tariflichen Merkmale nicht erfülle.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte verurteilt, an den Kläger DM 305,-- brutto nebst 4 % Zinsen aus dem entsprechenden Nettobetrag seit 22. Juli 1981 zu zahlen, und die Klage im Übrigen abgewiesen. Gegen dieses Urteil haben beide Parteien Berufung eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat durch Teilurteil die Berufung der Beklagten gegen die erstinstanzliche Verurteilung



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-4-

zur Zahlung von DM 305,-- brutto nebst Zinsen zurückgewiesen.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision erstrebt die Beklagte die Abweisung der Klage, soweit das Landesarbeitsgericht über sie durch das Teilurteil erkannt hat. Der Kläger beantragt Zurückweisung der Revision.

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

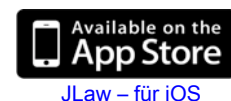
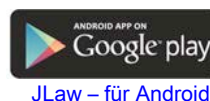
Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben der Klage, soweit sie in der Revisionsinstanz anhängig ist, mit Recht stattgegeben. Der Kläger kann von der Beklagten die Zahlung von DM 305,-- brutto nebst Zinsen (§ 291 BGB) verlangen. Der Anspruch ist nicht wegen Versäumung tariflicher Ausschlußfristen verfallen.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft einzelvertraglicher Vereinbarung die jeweils gültigen Mantel- und Gehaltstarifverträge für den Möbelhandel in Bayern Anwendung. Danach stand dem Kläger für Januar 1981 ein Tarifgehalt von DM 2.130,-- zu. Die Beklagte hat jedoch an den Kläger für diesen Zeitraum nur Grundgehalt zuzüglich Provisionen in einer Gesamthöhe von DM 1.825,-- gezahlt, so daß noch ein Differenzbetrag von DM 305,-- zum vereinbarten Tarifgehalt offensteht. Das ist zwischen den Parteien unstreitig.

Entgegen der Auffassung der Beklagten hat der Kläger die



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



-5-

tarifliche Ausschlußfrist zur Geltendmachung seines tariflichen Restgehalts für Januar 1981 in Höhe von DM 305,-- eingehalten. Die schriftliche Geltendmachung vom 1. Juli 1981 wahrte die einschlägige Ausschlußfrist.

Im vorliegenden Fall sind die Ausschlußfristen des § 19 MTV Möbelhandel Bayern vom 19. Dezember 1979 heranzuziehen. Dort heißt es:

1. Der Arbeitnehmer ist zur sofortigen Nachprüfung des ausbezahlten Geldbetrages verpflichtet. Differenzen - auch in der Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung - sind unverzüglich zu melden.
2. Ansprüche auf Bezahlung von Mehrarbeit, Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit erlöschen mit dem Ablauf von drei Monaten nach ihrer Entstehung, wenn sie nicht innerhalb dieser Frist bei der für die Berechnung zuständigen Stelle geltend gemacht werden.
3. Der Urlaubsanspruch erlischt drei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres bzw. Beendigung des Arbeitsverhältnisses, in dem das Recht auf Urlaub erworben ist, es sei denn, daß der Anspruch rechtzeitig, aber erfolglos dem Arbeitgeber oder seinem Stellvertreter gegenüber geltend gemacht wurde.
4. Im übrigen sind alle aus dem Tarifvertrag und dem Arbeitsverhältnis entstandenen gegenseitigen Ansprüche spätestens innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend zu machen.
5. Vorstehende Fristen gelten als Ausschlußfristen.

Entgegen der Auffassung der Beklagten brauchte der Kläger den Restgehaltsanspruch für Januar 1981 nicht unverzüglich nach



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Erteilung der Gehaltsabrechnung durch die Beklagte geltend zu machen. Denn der vom Kläger verfolgte Gehaltsanspruch für Januar 1981 fällt nicht unter § 19 Ziff. 1 MTV. Wenn es dort heißt, daß der Arbeitnehmer zur sofortigen Nachprüfung des ausbezahlten Geldbetrags verpflichtet ist und Differenzen unverzüglich geltend zu machen sind, so betrifft dies ersichtlich nur Ansprüche, deren Bestehen sich unmittelbar aus der Abrechnung selbst ergibt, z. B. Differenzen zwischen dem in der Lohn- oder Gehaltsabrechnung ausgewiesenen Betrag zum ausbezahlten Betrag, ferner Differenzen in der Lohn- oder Gehaltsabrechnung selbst, die auf falscher Addition, Subtraktion, Multiplikation oder Division beruhen. Wenn Differenzen unverzüglich gemeldet werden sollen, setzt dies voraus, daß sie bei der Vorlage der Lohn- oder Gehaltsabrechnung oder dem Auszahlungsvorgang sofort festgestellt werden können. Das ist aber nur bei offensichtlichen Differenzen möglich, die aus der Abrechnung selbst ohne Hinzuziehung weiterer Unterlagen ersichtlich sind.

Eine weitergehende Bedeutung läßt sich dem § 19 Ziff. 1 MTV nicht entnehmen. Dagegen spricht insbesondere auch die Regelung des § 19 Ziff. 2 MTV. Dort ist für Ansprüche auf Bezahlung von Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit ausdrücklich festgelegt, daß sie mit Ablauf von drei Monaten nach ihrer Entstehung erlöschen, wenn sie nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden. Wollte man über die hier vertretene Auslegung hinaus unter § 19 Ziff. 1 MTV weitere Ansprüche fallen lassen, weil der Begriff "Differenzen" unbestimmt und weit gefaßt sei, so könnten darunter ohne weiteres auch Ansprüche auf Bezahlung von



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-7-

Mehrarbeit, Nachtarbeit sowie Sonn- und Feiertagsarbeit fallen, wenn sie in der Lohn- oder Gehaltsabrechnung nicht aufgeführt sind. Das aber wird durch die Sonderregelung des § 19 Ziff. 2 MTV gerade ausgeschlossen. Dann aber kann nicht davon ausgegangen werden, daß mit dem Begriff "Differenzen" in § 19 Ziff. 1 MTV auch Ansprüche erfaßt werden sollen, die aus der Lohn- oder Gehaltsabrechnung überhaupt nicht ersichtlich sind.

Mit dieser Auslegung berücksichtigt der Senat, daß in tariflichen Ausschlußklauseln wegen ihrer einschneidenden Wirkung des Verfalls bei Fristversäumung die Ausschlußtatbestände für die Betroffenen möglichst klar und eindeutig festzulegen sind. Demgemäß sind Ausschlußfristen grundsätzlich eng auszulegen (BAG Urteil vom 19. November 1968 - 1 AZR 195/68 -, AP Nr. 39 zu § 4 TVG Ausschlußfristen mit weiteren Nachweisen). Im vorliegenden Fall enthält § 19 Ziff. 1 MTV keinen sicheren Anhaltspunkt dafür, daß er eine weitergehende Wirkung entfalten soll, als sie ihm vom Senat beigemessen wird.

Die Voraussetzungen für eine Anwendung des § 19 Ziff. 1 MTV sind vorliegend nicht erfüllt. Denn es ist kein Anhaltspunkt dafür ersichtlich, daß in der Gehaltsabrechnung der Beklagten für Januar 1981 das Tarifgehalt des Klägers in Höhe von DM 2.130,-- aufgeführt war. Das hat die Beklagte auch nicht behauptet. Auf die Frage, ob die Berufung der Beklagten auf die tarifliche Ausschlußfrist des § 19 Ziff. 1 MTV rechtsmißbräuchlich ist, wie das Landesarbeitsgericht meint, kommt es daher nicht mehr an.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Damit gilt für die Klageforderung die Ausschlußfrist des § 19 Ziff. 4 MTV, nach der Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend zu machen sind. Das Arbeitsverhältnis der Parteien ist zwar in der Zwischenzeit beendet, bestand aber noch im Zeitpunkt der Klageerhebung, so daß die Ausschlußfrist des § 19 Ziff. 4 MTV eingehalten ist.

Die Beklagte hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen.

Dr. Neumann

Dr. Feller

Dr. Etzel

Preuße

Scheerer



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)