

Für das Nachschlagewerk' Ja
Für die Fachpresse' Ja
Für die amtliche Sammlung' Nein

105

6. JULI 1972

Gesetz TVG § 4 Ausschlußfristen, BGB § 242, Rahmentarifvertrag für Angestellte im Groß- und Außenhandel im Bereich der Wirtschaftsvereinigung Groß- und Einzelhandel Bezirksvereinigung Ruhrgebiet e V. vom 23. Oktober 1969 § 9

- Leitsätze 1. § 8 TVG enthält nur eine Ordnungsvorschrift, deren Verletzung Schadenersatzansprüche nicht begründet (im Anschluß an AP Nr. 43 zu § 4 TVG Ausschlußfristen).
- 2 Der Arbeitgeber ist im Regelfall nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer über die Allgemeinverbindlichkeit eines den Betrieb erfassenden Tarifvertrages zu unterrichten

Aktenzeichen 5 AZR 100/72

Urteil des BAG vom 6. Juli 1972

LAG Dusseldorf



5 AZR 100/72

6 Sa 893/71 Düsseldorf

Verkündet
am 6 Juli 1972

gez. Weinrich,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes! 105

Urteil

In Sachen

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 6. Juli 1972 durch den Senatpräsidenten Dr. Schöder, die Bundesrichter Slara und Bichler sowie die Bundesarbeitsrichterin Schäfer und den Bundesarbeitsrichter Keller im Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 22. Dezember 1971 - 6 Sa 893/71 - wird auf Kosten der Klägerin zurückgewiesen.

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

- 2 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Tatbestand

Die Klägerin war seit 1964 bei der Beklagten, einer Großhandelsfirma, als kaufmannische Angestellte beschäftigt. Am 15. Januar 1970 wurde sie vom Dienst suspendiert, am 27. Januar 1970 wurde sie fristlos entlassen. Das von der Klägerin eingeleitete Kündigungsschutzverfahren wurde in der Berufungsinstanz durch einen vom Landesarbeitsgericht nach dem Termin vom 18. März 1971 angeregten Vergleich vom 29. April 1971 beigelegt. Der Vergleich lautet:

"Die Parteien sind sich darüber einig, daß das Arbeitsverhältnis zwischen ihnen im gegenseitigen Einvernehmen mit dem 30. 6. 1970 sein Ende gefunden hat. Die Gerichtskosten und Auslagen beider Instanzen werden geteilt, die außergerichtlichen Kosten trägt jede Partei selbst."

Schon vorher, nämlich mit Schreiben vom 26. April 1971, hatte die Kl. gerin die Beklagte aufgefordert, ihr das rückständige Gehalt für die Monate Februar und Juni 1970 zu zahlen. Mit Schreiben vom 3. Mai 1971 lehnte die Beklagte die Zahlung ab. Sie berief sich hierbei auf den Verfall der Forderungen gemäß der Ausschlußregelung in § 9 des für allgemein-verbindlich erklärten Rahmentarifvertrages für Angestellte im Groß- und Außenhandel im Bereich der Wirtschaftsvereinigung Groß- und Außenhandel Bezirksvereinigung Ruhrgebiet e.V. vom 23. Oktober 1969 (künftig TV). § 9 TV lautet wie folgt:

" § 9

Fälligkeit und Erlöschen von Ansprüchen

- 1 Das Gehalt ist am Schluß des Kalendermonats, Provisionen und Vergütungen für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind spätestens am Schluß des folgenden Monats fällig, sofern sie nicht gemäß § 3 Ziff. 1 durch Freizeit abgegolten sind.
Dem Angestellten ist auf Verlangen über seine Bezüge bei Fälligkeit Abrechnung zu erteilen.
- 2 Der Anspruch auf vorgenannte Vergütungen sowie alle übrigen Ansprüche aus dem Tarifvertrag sind binnen 3 Monaten, alle sonstigen Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag sind binnen 6 Monaten nach Fälligkeit dem anderen Vertragspartner gegenüber geltend zu machen.
- 3 Der Urlaubsanspruch ist bis zum 31. März des nachfolgenden Kalenderjahres geltend zu machen.

- 4 Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind alle Ansprüche beider Arbeitsvertragsparteien binnen 2 Monaten nach tatsächlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem anderen Vertragspartner gegenüber geltend zu machen
5. Die Geltendmachung hat innerhalb der in den Ziff. 2 bis 4 gesetzten Fristen schriftlich zu erfolgen. Die Klage ist spätestens binnen eines weiteren Monats nach Ablauf vorgenannter Fristen zu erheben.
Ist Klage erhoben auf eine wiederkehrende Leistung, so ist zur Wahrung der Ausschußfristen eine erneute Geltendmachung der erst später fallig werdenden Leistungen nicht erforderlich
- 6 Eine Geltendmachung nach Ablauf der in Ziff. 2 bis 5 genannten Fristen ist ausgeschlossen. Das gleiche gilt bei Nichterfüllung der dort genannten Voraussetzungen.
7. Diese Fristen gelten nicht für Schadensersatzansprüche aus mit Strafe bedrohten Handlungen."

Mit der vorliegenden Klage verlangt die Klägerin Gehaltszahlungen für die Zeit bis zum 30. Juni 1970 in Höhe von 7 500,-- DM.

Sie halt die tarifliche Ausschußregelung auf die Klageforderung aus einer Reihe von Gründen nicht anwendbar. In erster Linie beruft sie sich hierbei auf § 10 TV, der bestimmt, daß bestehende günstigere Abmachungen aus Anlaß des Abschlusses des Tarifvertrages nicht zuungunsten der Angestellten verändert werden dürfen. § 9 TV verändere hier die vorher gegebene Rechtslage zuungunsten der Klägerin. Vor dem Inkrafttreten dieser Vorschrift habe in ihrem Arbeitsverhältnis keine Ausschußregelung gegolten, der Gehaltsanspruch habe lediglich der normalen zweijährigen Verjährung unterlegen. Diese Verjährungsfrist sei durch eine kürzere Ausschußfrist ersetzt worden. Daher sei jetzt die Rechtsstellung der Klägerin ungünstiger als früher.

Die Ausschußklausel sei ferner deshalb unanwendbar, weil die Klägerin von ihr keine Kenntnis gehabt habe. Die Beklagte habe es verabsäumt, den Tarifvertrag im Betrieb auszulegen, und es unterlassen, die nicht organisierte Klägerin darauf hinzuweisen, daß und welcher Tarifvertrag überhaupt in Frage komme, ferner, daß dieser Tarifvertrag für



- 4 -

allgemeinverbindlich erklärt worden sei. Deshalb habe sie jedenfalls einen Schadenersatzanspruch gegen die Beklagte, der darauf hinauslaufe, daß die Klägerin ihre Gehaltsansprüche trotz der tariflichen Ausschlußklausel behalte.

Nach der Ansicht der Klägerin verstoßt die Berufung der Beklagten auf die Ausschlußklausel auch gegen Treu und Glauben. Einen solchen Verstoß sieht die Klägerin zunächst darin, daß die Beklagte den Vergleich vom 29. April 1971 abgeschlossen habe, ohne vorher zum Ausdruck zu bringen, sie werde kein Gehalt mehr zahlen. Dadurch habe sie die Klägerin davon abgehalten, das Berufungsverfahren im Vorprozeß weiter durchzuführen. Die Klägerin habe damit auch die Möglichkeit verloren, im Falle ihres Unterliegens im Vorprozeß ein Wiederaufnahmeverfahren durchzuführen. Eine solche Wiederaufnahme hätte sich durchsetzen lassen, denn es habe sich inzwischen herausgestellt, daß die Gründe durch die fristlose Kündigung unberechtigt seien. Dieser Grund habe nämlich in Angriffen gegen den früheren Geschäftsführer Sch. bestanden. Inzwischen habe sich aber die Berechtigung dieser Vorwürfe erwiesen. Sch. sei deshalb auch aus den Diensten der Beklagten entlassen worden.

Mit Treu und Glauben sei die Berufung auf die Ausschlußklausel auch deshalb nicht zu vereinbaren, weil die Beklagte die Klägerin durch ein Schreiben vom 2. Februar 1970 in den Glauben versetzt habe, das Gehalt werde ihr im Falle der Rechtsunwirksamkeit der fristlosen Kündigung gezahlt werden. Dieses Schreiben vom 2. Februar 1970 lautet wie folgt:

Frau B. hatte kein Gehalt von DM 1 500,--, sondern das Gehalt betrug DM 1 400,--. Frau B. hatte lediglich einen freiwilligen Fahrkostenzuschuß von DM 100,-- monatlich als Kilometergeld bekommen und hat diesen Betrag auch ohne Widerspruch angenommen. Sie bedankte sich seinerzeit bei Herrn Sch. für das Entgegenkommen.

Nachdem Frau B. nicht mehr zu ihrer Dienststelle fährt, entfällt das Kilometergeld bereits gelegentlich. Herr Sch. hat mich angewiesen Ihnen mitzuteilen, daß das Gehalt von Frau B. in Zukunft

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Entscheidungsgründe

Die Revision ist nicht begründet

1 Erstmals in der Revision vertritt die Klägerin die Ansicht, auf die Klageforderung sei, wenn überhaupt, die Ausschlußregelung in § 9 Nr. 4 TV anzuwenden. § 9 Nr. 4 verkürzt "im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses" die Ausschlußfrist auf zwei Monate, und zwar sind innerhalb dieser Frist die Ansprüche beider Parteien "nach tatsächlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses" der anderen Seite gegenüber geltend zu machen. Mit dieser Ausschlußklausel hat sich der Senat bereits mehrfach befaßt. In AP Nr. 45 zu § 4 TVG Ausschlußfristen hat er dazu ausgeführt, § 9 Nr. 4 TV greife nicht ein, solange wegen eines schwebenden Kündigungsschutzprozesses noch gar nicht feststehe, ob ein Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorliege.

Im vorliegenden Fall kann diese Frage offen bleiben. Die Revision übersieht, daß hier bereits die allgemeine Verfallklausel des § 9 Nr. 2 TV durchgreift. Auch die dort genannte dreimonatige Verfallfrist ist von der Klägerin nicht eingeplant worden. Es ist daher nicht erforderlich, auf die Bedeutung des besonderen Verfalltatbestandes des § 9 Nr. 4 TV einzugehen.

2 Das Urteil des Landesarbeitsgerichts läßt entgegen der Ansicht der Revision keinen Rechtsfehler erkennen, wenn es trotz der Bestimmung des § 10 TV den § 9 TV auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin Anwendung finden läßt. Den Darlegungen des Landesarbeitsgerichts hierzu kann auch im einzelnen voll beigepflichtet werden. Indem § 10 TV bestehende günstigere Abmachungen unberührt läßt, gibt er nur die selbstverständliche Rechtslage wieder, daß einzelvertraglich die tariflich normierten Arbeitsbedingungen für den Arbeitnehmer günstiger gestaltet werden können. Eine darüber hinausgehende Bedeutung hat die – an sich überflüssige – Tarifnorm nicht. Sie kann daher der Geltung des Tarifvertrages nicht in den Bereichen entgegenstehen, in denen es – wie dies hinsichtlich der Geltung von Ausschlußfristen der Fall ist –



an einer einzelvertraglichen Regelung überhaupt fehlt. Abgesehen davon ist es nicht richtig, daß die Verfallregelung des § 9 TV für die Klägerin ungünstiger als die bisherige Rechtslage ist. Diese Argumentation der Revision stellt allein auf den vorliegenden Fall ab, in dem allerdings die Ausschlußklausel zu ungünstigeren Ergebnissen für die Klägerin führt. Es darf aber nicht übersehen werden, daß die tarifliche Verfallregelung ebenso auch Ansprüche der Arbeitgeberseite erfaßt, in diesem Falle ist die Rechtslage nach dem Tarifvertrag für die Klägerin besser als sie vorher gewesen war. Die Frage der Gunstigkeit kann nicht allein nach dem Einzelfall entschieden werden, vielmehr muß auf die generelle Wirkung von Ausschlußklauseln abgestellt werden.

Der Revision kann auch nicht darin gefolgt werden, wenn sie meint, § 9 TV verdränge die bisher für das Arbeitsverhältnis geltende Verjährungsregelung und sei aus diesem Grunde eine ungünstigere und nach § 10 TV nicht anwendbare Regelung. Dabei ist übersehen, daß Ausschlußfristen nicht an die Stelle von Verjährungsregelungen treten. Beide Regelungen bestehen vielmehr unabhängig voneinander. Abgesehen davon stellen sich die gesetzlichen Verjährungsvorschriften nicht als "bestehende günstigere Abmachungen" i. S. von § 10 TV dar.

3 Unerheblich ist es, daß die Klägerin die Ausschlußfrist nicht gekannt hat (z. B. BAG AP Nr. 30 zu § 4 TVG Ausschlußfristen).

Ohne Belang für den Lauf der Ausschlußfrist ist auch, daß die Beklagte den Tarifvertrag nicht im Betrieb ausgelegt hat. § 8 TVG ist, wie der Senat zu § 7 TVG a. F. bereits entschieden hat (AP Nr. 43 zu § 4 TVG Ausschlußfristen), eine reine Ordnungsvorschrift, aus deren Verletzung keine Schadensersatzansprüche hergeleitet werden können. Die Nichtauslage eines Tarifvertrages stellt für sich allein auch noch keine Treuwidrigkeit dar, die gegenüber der Versäumung einer Ausschlußfrist den Einwand der unzulässigen Rechtsausübung rechtfertigen könnte (BAG AP Nr. 1 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag).

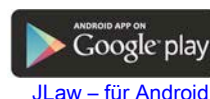


Die Revision meint allerdings, es komme nicht so sehr auf die fehlende Auslage des Tarifvertrages an als vielmehr darauf, daß die Beklagte jeden Hinweis auf den Tarifvertrag und dessen Allgemeinverbindlichkeit unterlassen habe. Auch dieser Standpunkt der Revision ist rechtsirrig. Neben der Auslagepflicht kann eine davon unabhängige weitere Belehrungspflicht des Arbeitgebers im Hinblick auf das Eingreifen tariflicher Regelungen nicht angenommen werden. Hatte der Gesetzgeber dies gewollt, so hatte er dies unschwer im Tarifvertragsgesetz selbst niederlegen können. Es muß hier gelten, was der Senat bereits in AP Nr. 1 zu § 1 TVG Bezugnahme auf Tarifvertrag gesagt hatte. Einem in der Mitte des 20. Jahrhunderts lebenden Menschen (Arbeitnehmer) ist zuzumuten, sich die Rechtskenntnisse zu verschaffen, die er im Arbeitsleben für die Wahrnehmung seiner sozialen Sicherheit brauche. Hierfür stehen ihm in ausreichendem Maße sachkundige Interessenverbände und Organisationen sowie sonstige Informationsmittel zur Verfügung.

Im Einzelfall kann zwar aus besonderen Umständen eine Hinweispflicht des Arbeitgebers erwachsen, so z. B. dann, wenn er vom Arbeitnehmer ausdrücklich gefragt wird. Derartige besondere Umstände sind hier jedoch nicht vorgetragen und auch nicht ersichtlich.

4 Das Landesarbeitsgericht hat die Rechtslage ferner insoweit zutreffend beurteilt, als es der Kündigungsschutzklage nicht die Wirkung einer Geltendmachung der Lohnforderung beimißt. Dies entspricht der mehrfach geäußerten Rechtsansicht des Bundesarbeitsgerichts (AP Nr. 31 und 43 zu § 4 TVG Ausschlussfristen). In diesen Entscheidungen ist auch dargelegt, daß auf § 615 BGB gestützte Lohnansprüche eines Zeitlohnarbeitnehmers zu dem Zeitpunkt fällig werden, zu dem sie bei Leistung der Dienste fällig geworden waren. Es besteht kein Anlaß, für den vorliegenden Fall einen anderen Standpunkt einzunehmen.

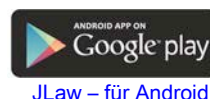
5 Es verstößt, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend annimmt, auch nicht gegen Treu und Glauben, wenn die Beklagte sich auf die Ausschlussklausel beruft.



Soweit die Klägerin den Verstoß gegen Treu und Glauben mit dem Schreiben der Beklagten vom 2. Februar 1970 begründet, kann sie damit in der Revisionsinstanz nicht mehr gehört werden. Das Landesarbeitsgericht hat nämlich dem Schreiben vom 2. Februar 1970 eine bestimmte tatsächliche Auslegung gegeben, die in der Revisionsinstanz hingenommen werden muß. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, die Beklagte habe mit dem Schreiben erkennbar nicht erklären wollen, sie werde sich auf die tarifliche Verfallklausel im Falle des Scheiterns der fristlosen Kündigung nicht berufen. Nach der Auffassung des Landesarbeitsgerichts stellt dieses Schreiben nur eine Antwort der Beklagten auf einen bereits vor der fristlosen Kündigung ausgebrochenen Streit über die Gehaltshöhe dar. Irgendwelche Verfahrensrügen erhebt die Revision gegen die Feststellung des Landesarbeitsgerichts nicht. Sie beschränkt sich vielmehr darauf, einen anderen Standpunkt zu vertreten. Damit allein kann die Revision nicht durchdringen.

Entgegen der Ansicht der Revision setzt sich die Beklagte mit ihrer jetzigen Berufung auf die Verfallklausel nicht in treuwidriger Weise in Gegensatz zu ihrem Verhalten beim Abschluß des Vergleichs im Vorprozeß. Das ist schon deshalb ausgeschlossen, weil nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts (§ 13 des Urteils) der Prozeßbevollmächtigte der Beklagten dem Bevollmächtigten der Klägerin vor Abschluß des Vergleichs ausdrücklich gesagt hat, er werde auch bei Abschluß des vorgeschlagenen Vergleichs weitere Gehaltszahlungen an die Klägerin nicht empfehlen. Es braucht daher nicht erörtert zu werden, ob die Beklagte verpflichtet gewesen wäre, die Klägerin vor Abschluß des Vergleichs über das Bestehen oder Nichtbestehen von rückständigen Gehaltsforderungen aufzuklären.

Die Klägerin sieht in der Berufung auf die Ausschußfrist einen Verstoß der Beklagten gegen Treu und Glauben. Dieser ist deshalb als gegeben anzusehen, weil sich nunmehr die Unbegründetheit der zu ihrer fristlosen Entlassung führenden Gründe herausgestellt habe. Dies müsse, so meint die Klägerin,



gez D Schroder Bichler Siara
E Schafer Keller