

Aktenzeichen: 5 AZR 110/82

Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 20. Oktober 1982
- 5 AZR 110/82 -

I. Arbeitsgericht Berlin Urteil vom 1. September 1981
- 6 Ca 255/81 -

II. Landesarbeitsgericht Berlin Urteil vom 26. Januar 1982
- 8 Sa 81/81 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Lohnabrechnung und Ausschlußfrist

Gesetz: TVG § 4 Ausschlußfristen, § 4 Abs. 3,
§ 5 Abs. 4; Manteltarifvertrag für das
metallverarbeitende Handwerk Berlin vom
25. Juli 1980 § 16

Leitsätze: Durch eine schriftliche Lohnabrechnung,
die der Arbeitgeber innerhalb einer im
Tarifvertrag vorgesehenen Ausschlußfrist
erteilt, werden die abgerechneten Lohn-
forderungen des Arbeitnehmers streitlos
gestellt. Der Arbeitnehmer braucht die-
se Lohnforderungen nicht noch einmal
mündlich oder schriftlich geltend zu ma-
chen (im Anschluß an BAG AP Nr. 67 zu
§ 4 TVG Ausschlußfristen).



5 AZR 110/82

8 Sa 81/81 Berlin

Verkündet am
20. Oktober 1982

Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Oktober 1982 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richter Dr. Heither und Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Döring und Dr. Kalb für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 26. Januar 1982 - 8 Sa 81/81 - wird zurückgewiesen.

- 2 -



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



- 2 -

Die Beklagte hat die Kosten der Revision
zu tragen.

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

Tatbestand:

Der Kläger fordert von der Beklagten Lohn für die Zeit vom 1. bis 23. Januar 1981 in der rechnerisch unstreitigen Höhe von 1.016,80 DM. Die Beklagte hat geltend gemacht, die Forderung sei verfallen.

Der Kläger war aufgrund eines Arbeitsvertrages vom 4. September 1980 bei der Beklagten, einem Betrieb des Elektrohandwerks, vom 15. September 1980 bis zum 23. Januar 1981 als Elektriker beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Manteltarifvertrag für das metallverarbeitende Handwerk Berlin vom 25. Juli 1980 Anwendung, der mit Wirkung ab 1. September 1980 für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Dieser Tarifvertrag enthält folgende Bestimmungen:

"§ 13

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

...

II. Aushändigung der Arbeitspapiere
und des Restlohnes

Am letzten Arbeitstage hat der Arbeitnehmer grundsätzlich Anspruch auf Herausgabe der Arbeitspapiere und auf Auszahlung des Restlohnes.

...

§ 16

Geltendmachung von Ansprüchen aus dem
Arbeitsverhältnis

1. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis
sind beiderseits innerhalb einer Frist
von 6 Wochen nach ihrer Fälligkeit,



- 3 -

jedoch spätestens innerhalb von 4 Wochen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, schriftlich geltend zu machen.

2. Sind die Ansprüche rechtzeitig geltend gemacht, ist ihre Erfüllung jedoch abgelehnt worden, oder ist eine Erklärung hierzu innerhalb von 2 Wochen nicht erfolgt, so ist innerhalb weiterer 6 Wochen Klage beim Arbeitsgericht zu erheben oder die tarifliche Gütestelle anzurufen."

Auch im Arbeitsvertrag haben die Parteien eine Ausschlussklausel vereinbart; dort finden sich auch Abreden über die Fälligkeit der Lohnforderungen:

"Am 30. Abschlagszahlung für die Zeit vom 1. - 15., Restauszahlung des Monats zwischen dem 15. und 20. des nachfolgenden Monats."

Nach dem 17. Februar 1981 erhielt der Kläger eine Lohnabrechnung, die einen Nettobetrag zu seinen Gunsten in Höhe von 1.016,80 DM auswies. Mit Schreiben vom 11. März 1981 forderte der Kläger durch einen Rechtsanwalt erstmals Auszahlung dieses Betrages. Die Beklagte lehnte eine Lohnzahlung mit Schreiben vom 17. März 1981 ohne Begründung ab. Der Kläger, der zunächst der Auffassung war, die Beklagte habe den Betrag zwar überwiesen, er sei irrtümlich seinem Konto jedoch nicht gutgeschrieben worden, forderte noch einmal mit Schreiben vom 20. März 1981 Nachweis oder Zahlung. Als die Beklagte nicht antwortete, leitete er im Mai 1981 das Mahnverfahren ein.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, der Lohnanspruch sei weder nach der tariflichen Regelung noch nach den Vereinbarungen des Arbeitsvertrages verfallen. In der Lohnabrechnung vom 17. Februar 1981 habe die Beklagte die offenen Lohnforderungen in einer Weise anerkannt, die eine weitere schriftliche Geltendmachung überflüssig gemacht

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

- 4 -



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



- 4 -

habe. Außerdem habe er nach der vertraglichen Abrede mit dem Januarlohn nicht vor dem 20. Februar 1981 rechnen können. Erst von diesem Tage an beginne die Ausschußfrist zu laufen. Seine schriftliche Geltendmachung vom 11. März 1981 sei deshalb in jedem Falle rechtzeitig.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn
1.016,80 DM netto nebst 4 % Zinsen
seit dem 14. April 1981 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Lohnforderung des Klägers sei verfallen. Der Kläger habe seine Forderung nicht innerhalb von vier Wochen nach seinem Ausscheiden aus dem Betrieb schriftlich geltend gemacht.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Die Berufung der Beklagten ist ohne Erfolg geblieben. Mit der Revision verfolgt sie ihren Antrag auf Abweisung der Klage weiter.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist nicht begründet. Das Berufungsgericht hat der Klage mit Recht stattgegeben. Die Lohnansprüche des Klägers sind nicht verfallen.

1. Nach § 16 Nr. 1 MTV verfallen alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die nicht innerhalb von vier Wochen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend gemacht werden. Diese Ausschußfrist brauchte der Kläger nicht mehr zu wahren, nachdem die Beklagte ihm vor Ablauf dieser Ausschußfrist eine Lohnabrechnung erteilt hatte, in der sie über alle Lohnansprüche, Urlaubsansprüche und Ansprüche auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle, die im Monat Januar 1981 entstanden waren, abrechnete. Diese Abrechnung



weist alle Lohnforderungen aus, die der Kläger in diesem Rechtsstreit geltend macht.

a) Die Lohnforderungen, über die die Beklagte abrechnete, hat sie durch Zusendung dieser Abrechnung an den Kläger streitlos gestellt. Eine weitere schriftliche Geltendmachung durch den Kläger war danach nicht mehr erforderlich. Das folgt aus dem Zweck der tariflichen Ausschlußfristen. Der Gläubiger soll durch diese Ausschlußfristen angehalten werden, die Begründetheit und Erfolgsaussichten seiner Ansprüche zu prüfen. Er soll den Schuldner innerhalb der vereinbarten Fristen darauf hinweisen, ob und welche Ansprüche im einzelnen noch erhoben werden. Der Schuldner soll sich darauf verlassen können, nach Ablauf der tariflichen Verfallfristen nicht mehr weiter in Anspruch genommen zu werden. Ein Nichtschuldner soll nach Ablauf der Fristen vor einem Beweisnotstand bewahrt werden (vgl. BAG AP Nr. 67 zu § 4 TVG Ausschlußfristen, zu II 3 a der Gründe; Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 4 Rz 367). Mit der Zusendung einer Lohnabrechnung, die keinen Vorbehalt enthält, ist der Zweck der Ausschlußfrist erreicht. Es besteht nunmehr Klarheit darüber, welche Lohnansprüche dem Arbeitnehmer für den jeweils abgerechneten Lohnzahlungszeitraum zustehen.

Auch im vorliegenden Fall brauchte der Kläger nach Erhalt dieser Abrechnung den Lohn nicht erneut schriftlich geltend zu machen. Er konnte vielmehr darauf vertrauen, daß die Beklagte, die über die Lohnansprüche abrechnete, diese Lohnansprüche auch erfüllen werde. Die in der Lohnabrechnung ausgewiesenen Löhne waren nicht streitig. Die Beklagte hatte auch sonst keinen Vorbehalt erklärt. Sie hatte vielmehr die Überweisung des errechneten Lohnes angekündigt. Der Kläger ging daher zunächst mit Recht davon aus, daß die angekündigte Zahlung ihn aus unerklärlichen Gründen nicht erreicht habe.

Daraus folgt: Sowohl schriftliche Geltendmachung als auch Klageerhebung (vgl. § 16 Nr. 2 MTV) waren nach der schrift-



lichen Lohnabrechnung überflüssig, sie wären nur unnütze Förmerei gewesen.

b) Diese Lohnabrechnung ist dem Kläger schon innerhalb von vier Wochen nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses zugegangen. Der Senat braucht deshalb in diesem Rechtsstreit nicht auf die Frage einzugehen, ob die Ausschußfrist auch zu diesem Zeitpunkt zu laufen begann oder erst mit Eintritt der Fälligkeit der hier streitigen Forderungen (vgl. dazu BAG AP Nr. 41 zu § 4 TVG Ausschußfristen, zu 3 der Gründe; BAG AP Nr. 55 zu § 4 TVG Ausschußfristen, zu 2 a der Gründe).

2. Für die im Arbeitsvertrag vorgesehene schriftliche Geltendmachung von Lohnforderungen gilt nichts anderes. Doch kann der Senat hierüber nicht abschließend entscheiden. Vereinbarungen im Arbeitsvertrag, die ein Erlöschen des Anspruchs zur Folge hätten, wären nämlich nicht wirksam. Von einem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag (vgl. § 5 Abs. 4 TVG) können die Parteien im Arbeitsvertrag nur abweichen, soweit dies im Tarifvertrag gestattet wird oder solche Bedingungen vereinbart werden, die für den Arbeitnehmer günstiger sind (§ 4 Abs. 3 TVG). Das ist hier nicht der Fall. Der Tarifvertrag gestattet keine abweichenden Abmachungen. Ist der Lohnanspruch schon nach den tariflichen Regelungen nicht verfallen, kann der Arbeitsvertrag auch keine günstigere Regelung enthalten.

Dr. Thomas

Dr. Heither

Schneider

Döring

Dr. Kalb



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

