

Aktenzeichen: 5 AZR 123/80

Bundesarbeitsgericht 5. Senat Urteil vom 20. Oktober 1982
- 5 AZR 123/80 -

I. Arbeitsgericht Berlin Urteil vom 21. Mai 1979
- 7 Ca 82/79 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 4. Dezember 1979
Berlin - 8 Sa 50/79 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Fälligkeit und Geltendmachung von Lohnansprüchen

Gesetz: TVG § 4 Ausschlußfristen, § 4 Abs. 3,
§ 5 Abs. 4; Manteltarifvertrag für das
metallverarbeitende Handwerk Berlin vom
20. Oktober 1972 § 16

Leitsätze:

K e i n e



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



5 AZR 123/80

8 Sa 50/79 Berlin

Verkündet am
20. Oktober 1982

Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

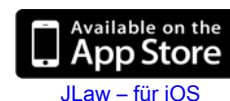
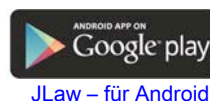
hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Oktober 1982 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Thomas, die Richter Dr. Heither und Schneider sowie die ehrenamtlichen Richter Döring und Dr. Kalb für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin vom 4. Dezember 1979 - 8 Sa 50/79 - wird zurückgewiesen.

- 2 -



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



- 2 -

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 8. bis 12. und 19. bis 24. Januar 1979 in Höhe von 891,-- DM brutto. Die Beklagte macht geltend, die Lohnforderung des Klägers sei verfallen.

Der Kläger war aufgrund eines schriftlichen Arbeitsvertrages vom 4. Januar 1979 vom 8. bis 24. Januar 1979 bei der Beklagten, einem Betrieb des Elektrohandwerks, als Elektromonteur beschäftigt. Für den fraglichen Zeitraum hat er unstreitig 891,-- DM brutto zu beanspruchen.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fand der Manteltarifvertrag für das metallverarbeitende Handwerk Berlin vom 20. Oktober 1972 Anwendung, der ab 1. Dezember 1972 für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Dieser Manteltarifvertrag (MTV) enthält hinsichtlich der Lohnzahlung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und hinsichtlich der Ausschußfristen folgende Bestimmungen:

"§ 13

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

...

II. Aushändigung der Arbeitspapiere
und des Restlohnes

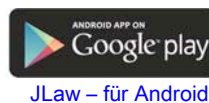
Am letzten Arbeitstage hat der Arbeitnehmer grundsätzlich Anspruch auf Herausgabe der Arbeitspapiere und auf Auszahlung des Restlohnes.

...

- 3 -



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



§ 16

Geltendmachung von Ansprüchen aus dem
Arbeitsverhältnis

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

Im Arbeitsvertrag haben die Parteien zur Fälligkeit der Lohnforderungen vereinbart:

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

Außerdem enthält der Arbeitsvertrag auch eine Ausschlußklausel, die in einzelnen Formulierungen von der tariflichen Regelung abweicht.

Mit dem am 23. Februar 1979 beim Arbeitsgericht Berlin eingegangenen und der Beklagten am 28. Februar 1979 zugestellten Mahnbescheid hat der Kläger seinen Lohnanspruch geltend gemacht. Er hat dazu behauptet, Anfang Februar 1979 habe er bei der Beklagten angerufen, eine Lohnbuchhalterin habe ihm erklärt, das Geld werde spätestens am 20. Februar 1979 auf seinem Konto sein.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 891,-- DM brutto zu zahlen.



- 4 -

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, die Forderung sei durch Ablauf der tariflichen und vertraglich vereinbarten Ausschlussfristen erloschen.

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. 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. Davon sind aber solche Ansprüche ausgenommen, die erst später - nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses - fällig werden. Das hat das Berufungsgericht zutreffend erkannt.

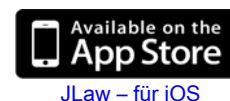
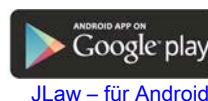
a) Käme es auf den Zeitpunkt an, in dem das Arbeitsverhältnis beendet wurde, wären die Lohnansprüche, um die es hier geht, schon nach vier Wochen, am 21. Februar 1979, verfallen. Der Kläger hätte seine Forderungen verspätet geltend gemacht, da der Mahnbescheid, der die schriftliche Geltendmachung enthält, der Beklagten erst am 28. Februar 1979 zugestellt wurde.

b) Zu Recht hat das Berufungsgericht jedoch darauf hingewiesen, daß es auf den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses dann nicht ankommen kann, wenn die For-

- 5 -



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



- 5 -

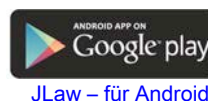
derungen, um deren Verfall es geht, erst später fällig werden. Das folgt aus einer am Zweck der Ausschlußfristen orientierten Auslegung dieser Bestimmung.

Die tariflichen Ausschlußfristen – entsprechendes gilt auch für vertraglich vereinbarte Ausschlußfristen – gehen davon aus, daß der Gläubiger in dem Zeitpunkt, in dem er seine Forderung geltend machen soll, vom Schuldner ein bestimmtes Tun oder Unterlassen (§ 194 Abs. 1 BGB) fordern kann. Das setzt Fälligkeit des Anspruchs voraus. Wollte man eine Geltendmachung schon für nicht fällige Forderungen verlangen, würde dem Gläubiger ein formales und inhaltsleeres Handeln auferlegt. Sinn und Zweck der Verfallklauseln ist es, über die gegenseitigen Ansprüche innerhalb eines Zeitraums, in dem alles noch übersehbar und ohne besondere Schwierigkeiten zu bereinigen ist, Klarheit zu schaffen. Zu einer solchen Klarstellung innerhalb von kurz bemessenen Ausschlußfristen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Gläubiger keine Möglichkeit, wenn die Ansprüche erst künftig fällig werden. Ausschlußfristen, die auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses abstellen, erfassen daher nur solche Ansprüche, die in diesem Zeitpunkt bereits fällig sind. Bei Ansprüchen, die erst später fällig werden, beginnt die Ausschlußfrist erst mit der Fälligkeit (BAG AP Nr. 41 zu § 4 TVG Ausschlußfristen, zu 3 b der Gründe; BAG AP Nr. 55 zu § 4 TVG Ausschlußfristen, zu 2 b der Gründe mit weiteren Nachweisen).

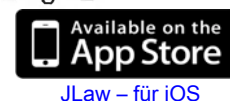
2. Die Lohnforderung des Klägers für Januar 1979 war, wie das Berufungsgericht ebenfalls zutreffend angenommen hat, erst am 20. Februar 1979 fällig. Das folgt aus § 5 des Arbeitsvertrages. Nach dieser Bestimmung kann der Arbeitnehmer den Restlohn für den Abrechnungszeitraum eines Monats erst am 20. des nachfolgenden Monats verlangen. Das gilt für Lohnansprüche im laufenden Arbeitsverhältnis ebenso wie für Lohnansprüche nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers. Denn für den Fall des Ausscheidens wurde kein anderer Fälligkeitszeitpunkt vereinbart.



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



- 6 -



Der Anspruch auf eine Abschlagszahlung am Monatsende berührt diese Regelung über die Fälligkeit nicht. Maßgebend ist erst der Zeitpunkt, zu dem der Arbeitgeber abrechnen muß. Erst dann steht fest, welche Ansprüche dem Arbeitnehmer für den entsprechenden Lohnzahlungszeitraum zustehen.

Auch die tarifliche Regelung steht dieser einzelvertraglichen Abrede nicht entgegen. Zwar kann der Arbeitnehmer nach § 13 Abschnitt II MTV grundsätzlich Auszahlung des Restlohnes am letzten Arbeitstag verlangen. Diese Regelung über die Fälligkeit des Lohnanspruchs gilt aber nur "grundsätzlich". Sie läßt daher abweichende Abmachungen im Einzelvertrag zu (§ 4 Abs. 3 TVG). Das beruht darauf, daß betriebliche Besonderheiten bei der Berechnung und Auszahlung des Lohnes berücksichtigt werden sollen.

Da die vierwöchige Ausschußfrist erst am 20. Februar 1979 zu laufen begann, hat der Kläger rechtzeitig durch Zustellung des Mahnbescheides am 28. Februar 1979 seine Forderung schriftlich geltend gemacht.

3. Darauf, ob der Kläger auch die einzelvertraglich vereinbarte Ausschußfrist gewahrt hätte, kommt es nicht an. 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

