

Aktenzeichen: 5 AZR 168/08
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 11. Februar 2009
- 5 AZR 168/08 -

I. Arbeitsgericht
Köln

Urteil vom 19. Juli 2007
- 8 Ca 3468/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Köln

Urteil vom 5. Dezember 2007
- 8 Sa 1073/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Tarifliche Ausschlussklausel - Fristbeginn

Gesetz:

Manteltarifvertrag für Arbeitnehmer im Groß- und Außenhandel NRW vom
9. Juli 1997 § 15

Leitsätze:

keine



BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 168/08
8 Sa 1073/07
Landesarbeitsgericht
Köln

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
11. Februar 2009

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom 11. Februar 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Müller-Glöge, den Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Mikosch, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Laux sowie die ehrenamtlichen Richter Sappa und Kremser für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Köln vom 5. Dezember 2007 - 8 Sa 1073/07 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten noch über Annahmeverzugsvergütung für Oktober und November 2005. 1

Der im Jahre 1972 geborene Kläger war seit dem 1. Januar 2000 als Außendienstmitarbeiter in der Niederlassung K der Beklagten beschäftigt. Er bezog zuletzt eine Monatsvergütung von 2.412,16 Euro brutto. Auf das Arbeitsverhältnis fand der allgemeinverbindliche Manteltarifvertrag für Arbeitnehmer im Groß- und Außenhandel NRW vom 9. Juli 1997 (MTV) Anwendung. 2

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit zwei Schreiben vom 15. September 2005 fristlos und fristgerecht zum 31. Dezember 2005. Der Kläger erhob am 12. Oktober 2005 Kündigungsschutzklage. Dieser Rechtsstreit endete am 26. April 2006 mit folgendem Prozessvergleich: 3

- „1. Es besteht Einigkeit zwischen den Parteien, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund ordentlicher, arbeitgeberseitiger Kündigung vom 15.09.2005 zum 31.12.2005 sein Ende gefunden hat.
2. Die Beklagte zahlt dem Kläger zum Ausgleich des Verlustes des Arbeitsplatzes eine Abfindung gem. §§ 9, 10 KSchG in Höhe von 3.000,00 € brutto, unter Berücksichtigung der steuerrechtlichen Vergünstigungen.
3. Für die Zeit bis zum 31.12.2005 wird das Arbeitsverhältnis vertragsgerecht abgerechnet; die Beklagte verweist insoweit jedoch auf die tariflichen Verfallfristen.



4. Damit findet der vorliegende Rechtsstreit seine Erledigung.“

Der Kläger reichte am 27. April 2006 die vorliegende Klage ein, die der Beklagten am 8. Mai 2006 zugestellt wurde. Mit ihr hat er ua. die Vergütung für Oktober und November 2005 verlangt. Die Beklagte beruft sich ausschließlich auf die tarifliche Ausschlussklausel in § 15 MTV. Dieser lautet:

4

„Fälligkeit und Erlöschen von Ansprüchen

1. Das Gehalt bzw. der Lohn ist am Schluß des Kalendermonats bzw. des Lohnabrechnungszeitraumes, Provisionen, Vergütungen und Abgeltungen für Mehr-, Sonn-, Feiertags-, Nacht- und Schichtarbeit sind spätestens am Schluß des folgenden Monats fällig, in jedem Fall jedoch mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Für Provisionen kann ein anderer Fälligkeitszeitpunkt vereinbart werden.
2. Der Anspruch auf vorgenannte Vergütungen sowie alle sonstigen gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind binnen drei Monaten nach Fälligkeit dem anderen Vertragspartner gegenüber schriftlich geltend zu machen.

Spätestens innerhalb weiterer drei Monate nach Ablauf dieser Frist ist Klage zu erheben. Ist das Beschäftigungsverhältnis beendet, so beträgt die Klagefrist einen Monat.

Ist im Falle des Annahmeverzuges des Arbeitgebers Klage auf wiederkehrende Leistungen gemäß § 258 ZPO erhoben worden, so sind zur Wahrung der Ausschlussfristen weder eine erneute schriftliche Geltendmachung noch Klage auf die erst später fällig werdenden Leistungen erforderlich.

3. Der Urlaubsanspruch ist spätestens am 31.12. des Urlaubsjahres fällig.

Im Falle der tatsächlichen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses während des Urlaubsjahres wird der Urlaub sofort fällig; § 15 Nr. 2 Abs. 2 Satz 2 gilt entsprechend. Der Urlaubsanspruch ist mit Ablauf des 31.03. des nachfolgenden Kalenderjahres ausgeschlossen.

Ist er ausnahmsweise abzugelten (§ 8 Nr. 1 Abs. 2), verfällt der Urlaubsabgeltungsanspruch, wenn er nicht innerhalb einer Frist von drei Monaten durch



Klage geltend gemacht wird. Ist der Arbeitnehmer ausgeschieden, so verkürzt sich die Klagefrist auf einen Monat.

4. Eine Geltendmachung von Ansprüchen nach Ablauf der in § 15 Nr. 2 - 3 genannten Fristen ist ausgeschlossen; das gleiche gilt bei Nichterfüllung der dort genannten Voraussetzungen.
5. Die Ausschlußfristen zur Geltendmachung und Klageerhebung gelten nicht für Schadenersatzansprüche aus Verkehrsunfällen und mit Strafe bedrohten Handlungen sowie für Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung.“

Der Kläger hat geltend gemacht, der Anspruch sei unter dem Gesichtspunkt des Annahmeverzugs gerechtfertigt. Er habe sowohl die erste wie auch die zweite Stufe der tariflichen Ausschlussklausel eingehalten. Nach Ablauf der Dreimonatsfrist für die schriftliche Geltendmachung habe auch die Frist für die Klageerhebung drei Monate betragen, da die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses noch nicht festgestanden habe.

Der Kläger hat, soweit in der Revisionsinstanz noch von Interesse, beantragt,

die Beklagte zur Zahlung von 4.824,32 Euro nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 2.412,16 Euro seit dem 1. November 2005 und aus 2.412,16 Euro seit dem 1. Dezember 2005 zu verurteilen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die Klageerhebung sei nicht rechtzeitig erfolgt, da die Frist wegen der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nur einen Monat betragen habe.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision hält die Beklagte an ihrem Klageabweisungsantrag fest.



Entscheidungsgründe

- Die Revision ist nicht begründet. 9
- I. Die Vergütungsansprüche für die Monate Oktober und November 2005 sind gem. §§ 611, 615 BGB in der geltend gemachten Höhe entstanden. 10
1. Das Arbeitsverhältnis hat entsprechend dem Prozessvergleich der Parteien bis zum 31. Dezember 2005 bestanden. 11
2. Die Beklagte ist mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug gekommen, weil sie die Leistung nicht angenommen hat (§ 293 BGB). Eines Angebots der Arbeitsleistung von Seiten des Klägers bedurfte es gem. § 296 BGB nicht, nachdem die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 15. September 2005 fristlos gekündigt hatte (*vgl. nur BAG 21. Januar 1993 - 2 AZR 309/92 - zu II 2 der Gründe, AP BGB § 615 Nr. 53 = EzA BGB § 615 Nr. 78; Senat 25. April 2007 - 5 AZR 504/06 - zu II 1 der Gründe, AP BGB § 615 Nr. 121 = EzA BGB 2002 § 615 Nr. 20*). Im Übrigen hat der Kläger am 12. Oktober 2005 Kündigungsschutzklage erhoben und damit die Arbeit wörtlich angeboten (§ 295 BGB). 12
3. Die vereinbarte Vergütung betrug unstreitig 2.412,16 Euro brutto monatlich. Für eine Anrechnung nach § 11 KSchG ist nichts vorgetragen. 13
4. Der Zinsanspruch ergibt sich aus § 286 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1, § 288 Abs. 1 BGB. 14
- II. Die Ansprüche sind nicht verfallen. 15
1. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien kam der allgemeinverbindliche Manteltarifvertrag für Arbeitnehmer im Groß- und Außenhandel NRW vom 9. Juli 1997 (MTV) nach seinem örtlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich zur Anwendung. Nach § 1 Nr. 2 in Verbindung mit Nr. 3 Buchst. a MTV genügt es, dass der Kläger Arbeitnehmer der K Niederlassung der Beklagten war. Zwar ist der MTV aufgrund einer Kündigung zum 31. März 16



2005 abgelaufen, so dass auch seine Allgemeinverbindlichkeit endete (§ 5 Abs. 5 Satz 3 TVG). Er hat aber gem. § 4 Abs. 5 TVG bis zum Inkrafttreten des Manteltarifvertrags für Arbeitnehmer im Groß- und Außenhandel NRW vom 28. Juni 2007 am 1. Oktober 2007 nachgewirkt. Die Rechtswirkungen des § 4 Abs. 5 TVG greifen auch dann ein, wenn der abgelaufene Tarifvertrag für das Arbeitsverhältnis nur kraft Allgemeinverbindlichkeit gegolten hatte (BAG 18. Juni 1980 - 4 AZR 463/78 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 68; Wiedemann/Wank 7. Aufl. § 5 TVG Rn. 125 mwN).

2. Der Kläger hat die erste Stufe der tariflichen Ausschlussklausel gewahrt. Nach § 15 Nr. 2 Satz 1 MTV ist der Anspruch auf die Arbeitsvergütung binnen drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber dem Vertragspartner schriftlich geltend zu machen. Die monatlichen Vergütungen werden am Schluss des Kalendermonats fällig (§ 15 Nr. 1 Satz 1 MTV), die Monatsgehälter des Klägers für Oktober und November 2005 also am 31. Oktober bzw. 30. November 2005. Mit der Zustellung der Kündigungsschutzklage am 12. Oktober 2005 hat der Kläger die vom Ausgang des Kündigungsschutzrechtsstreits abhängigen regelmäßigen Vergütungsansprüche wirksam schriftlich geltend gemacht, auch wenn diese Ansprüche noch nicht fällig waren. Die Beklagte musste erkennen, dass der Kläger nicht nur den Bestand des Arbeitsverhältnisses, sondern auch die durch die Kündigung bedrohten regelmäßig fällig werdenden Einzelansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sichern wollte (vgl. nur Senat 26. April 2006 - 5 AZR 403/05 - BAGE 118, 60, 62; 28. November 2007 - 5 AZR 992/06 - zu B II 1 a der Gründe, AP BGB § 307 Nr. 33 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 30; 19. März 2008 - 5 AZR 429/07 - zu II 1 der Gründe, AP BGB § 305 Nr. 11 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 34).

3. Der Kläger hat auch die weitere Frist zur gerichtlichen Geltendmachung gem. § 15 Nr. 2 Abs. 2 MTV gewahrt. Die mit Ablauf von drei Monaten nach Fälligkeit beginnende Frist für die Klageerhebung dauert einen oder drei Monate, je nachdem, ob das Beschäftigungsverhältnis beendet oder nicht beendet ist. Anwendung findet im Streitfall nicht die kurze Frist des § 15 Nr. 2

17

18



Abs. 2 Satz 2 MTV, sondern die dreimonatige Frist des § 15 Nr. 2 Abs. 2 Satz 1 MTV. Das Beschäftigungsverhältnis des Klägers war nicht beendet.

a) Die Tarifnorm stellt auf die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses ab. Der Vergleich mit § 15 Nr. 3 Abs. 2 MTV macht deutlich, dass es nicht auf die tatsächliche Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ankommt. Das entspricht der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (3. Dezember 1970 - 5 AZR 68/70 - BAGE 23, 110, 115; 8. August 1985 - 2 AZR 459/84 - zu II 2 b der Gründe, AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 94 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 69; 30. März 1989 - 6 AZR 769/85 - zu II 2 c der Gründe, EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 79) und der ganz überwiegenden Auffassung im arbeitsrechtlichen Schrifttum (ErfK/Preis 9. Aufl. §§ 194 bis 218 BGB Rn. 55; Schaub ArbR-Hdb. 12. Aufl. § 205 Rn. 22; HWK/Henssler 3. Aufl. § 4 TVG Rn. 68). Die Anwendung und Berechnung von Ausschlussfristen erfordert wegen der mit ihnen verbundenen harten Rechtsfolgen ein hohes Maß an Rechtssicherheit. Die rechtliche Beendigung lässt sich jedenfalls im Nachhinein exakt feststellen und im Regelfall auch im Vorhinein hinreichend sicher prognostizieren. Dagegen ist die tatsächliche Beendigung zweifelhaft, etwa wenn der Arbeitnehmer vorübergehend der Arbeit fernbleibt, einen längeren unbezahlten Urlaub erhält oder länger arbeitsunfähig erkrankt. Deshalb spricht auch nichts dafür, die Tarifvertragsparteien hätten den sozialrechtlichen Begriff des Beschäftigungsverhältnisses zugrunde gelegt. Dieser Begriff bestimmt unter Einbeziehung gerade auch der tatsächlichen Verhältnisse die Versicherungspflicht und entstammt damit einem völlig anderen Zusammenhang (vgl. etwa KassKomm/Seewald Stand August 2008 § 7 SGB IV Rn. 2 bis 5b; Knospe in Hauck/Noftz Stand November 2007 SGB IV K § 7 Rn. 1 ff.; Fuchs/Preis Sozialversicherungsrecht § 12 S. 148 ff.; Lüdtke in LPK-SGB IV § 7 Rn. 6; Boecken in Ruland/Försterling GK-SGB VI Stand Januar 2003 § 1 Rn. 2 ff., 10 ff.; Grüner/Dalichau SGB VI Stand Oktober 2005 § 1 Anm. I 1, 2). Das Sozialrecht kennt dementsprechend die Unterscheidung von rechtlicher und tatsächlicher Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht.

19

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



- b) Die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses iSd. § 15 Nr. 2 Abs. 2 Satz 2 MTV setzt das Feststehen der Beendigung voraus. Herrscht Streit darüber, ob das Arbeitsverhältnis rechtlich sein Ende gefunden hat, kann die Verfallfrist des § 15 Nr. 2 Abs. 2 Satz 2 MTV nicht vor Klärung dieser Frage zu laufen beginnen. Der Zweck der kurzen Verfallfrist besteht gerade darin, im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu einer besonders raschen Klärung aller Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis zu gelangen. Das setzt die feststehende Beendigung voraus. Der Beschleunigungszweck ist regelmäßig nur in diesem Falle tragfähig. Er lässt sich überhaupt nur hier sicher verwirklichen; denn anderenfalls streiten die Parteien ohnehin gerichtlich über das Arbeitsverhältnis. Dann reicht die Dreimonatsfrist des § 15 Nr. 2 Abs. 2 Satz 1 MTV aus, um die gebotene Klarheit zu schaffen. Diese Auslegung wird durch die Tarifgeschichte bestätigt: Der Senat hat schon die Vorgängerregelung in § 9 Nr. 4 des Rahmentarifvertrags für Angestellte im Groß- und Außenhandel im Bereich des Unternehmensverbandes des Großhandels Düsseldorf-Niederrhein e.V. vom 12. November 1964 dahin verstanden, dass die Geltendmachung der Ansprüche nur bei Einigkeit der Parteien über die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses binnen der kürzeren Frist zu erfolgen habe (*vgl. 3. Dezember 1970 - 5 AZR 68/70 - BAGE 23, 110, 116*), ohne dass der Tarifvertrag insoweit in einem gegenteiligen Sinne klargestellt worden ist. 20
- c) Die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Klägers stand erst mit Abschluss des Prozessvergleichs am 26. April 2006 fest. Der Kläger durfte deshalb bis zur Klageerhebung jeweils sechs Monate ab Fälligkeit abwarten. Diese Fristen sind eingehalten. Das Arbeitsverhältnis war am 31. Januar 2006 und am 28. Februar 2006 im Sinne der tariflichen Ausschlussfrist nicht beendet, weil über die Frage der Beendigung noch gerichtlich gestritten wurde. Deshalb schloss sich die dreimonatige Klagefrist an. Die Zustellung der am 27. April 2006 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage ist am 8. Mai 2006 und damit „demnächst“ iSv. § 167 ZPO erfolgt. Diese Bestimmung gilt auch für die Fristwahrung bei einer tariflich notwendigen fristgebundenen Klageerhebung (*vgl. Senat 16. Januar 2002 - 5 AZR 430/00 - zu 2 d cc der Gründe, AP EntgeltFG § 3 Nr. 13 = EzA EntgeltfortzG § 12 Nr. 1*). Die Ein- 21



monatsfrist des § 15 Nr. 2 Abs. 2 Satz 2 MTV konnte keinen Einfluss mehr gewinnen.

III. Die Beklagte hat gem. § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Revision zu 22
tragen.

Müller-Glöge

Mikosch

Laux

Sappa

Kremser

