

Für das Nachschlagewerk! Ja  
Für die Fachpresse! Ja  
Für die Amtliche Sammlung! Ja

---

Gesetz: TVG § 4 Ausschlußfristen; Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer in der Druckindustrie in Baden-Württemberg in der Fassung vom 1.1.1974; BGB § 615

- Leitsätze:
1. Sind nach einem Tarifvertrag Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb einer Ausschlußfrist geltend zu machen, ohne daß dafür eine bestimmte Form vorgesehen ist, so kann - je nach Lage des Falles - die Frist hinsichtlich solcher Ansprüche des Arbeitnehmers, die vom Ausgang eines Kündigungsprozesses abhängen, durch Erhebung der Kündigungsschutzklage gewahrt werden (ständige Rechtsprechung).
  2. Bestimmt der Tarifvertrag ferner, daß die zunächst fristgerecht geltend gemachten Ansprüche verfallen, wenn sie nicht binnen einer weiteren Frist seit ihrer ausdrücklichen Ablehnung rechtshängig gemacht werden, so beginnt diese weitere Ausschlußfrist für vom Ausgang eines anhängigen Kündigungsprozesses abhängige Ansprüche des Arbeitnehmers nicht schon damit, daß der Arbeitgeber die Abweisung der Kündigungsschutzklage beantragt. Vielmehr bedarf es einer unmittelbar auf die Ansprüche selbst bezogenen ausdrücklichen Ablehnungserklärung des Arbeitgebers.

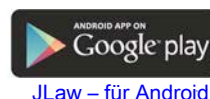
Aktenzeichen: 5 AZR 187/76

Urteil des BAG vom 4. Mai 1977

LAG Baden-Württemberg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 187/76

1 Sa 43/75 Baden-Württemberg

## Im Namen des Volkes!

### Urteil

Verkündet am  
4. Mai 1977

gez. Schartel,  
Angestellter  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 4. Mai 1977 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Seidensticker sowie die ehrenamtlichen Richter Röglin und Krebs für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 2. Februar 1976 - 1 Sa 43/75 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n   R e c h t s   w e g e n !



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

### Tatbestand:

Der Kläger war seit 1962 bei der Beklagten - einem grafischen Druckunternehmen - als Reprofotograf beschäftigt. Er erhielt zuletzt einen Bruttostundenlohn von 13,-- DM. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit die Tarifverträge für Arbeiter der Druckindustrie in Baden-Württemberg Anwendung.

In der Zeit vom 24. April bis zum 8. Mai 1974 kam es in dem Unternehmen der Beklagten zu Arbeitsniederlegungen, mit denen sich die betroffenen Arbeitnehmer gegen die von der Beklagten vorgenommene Anrechnung übertariflicher Lohnbestandteile auf die damals vereinbarten tariflichen Lohnerhöhungen wandten. Im Zusammenhang damit beschlossen der Kläger und 15 weitere Arbeitnehmer der Beklagten, sich selbständig zu machen und ein Konkurrenzunternehmen zu betreiben. Zu diesem Zwecke mietete der Kläger am 7. Mai 1974 Betriebsräume in D an. Am 22. Juni 1974 schlossen die 16 Arbeitnehmer einen notariellen Gesellschaftsvertrag zur Gründung der Firma "Repro-Studio 16 GmbH". Danach wurden die Betriebsräume instandgesetzt und Maschinen installiert. Am 4. Oktober 1974 wurde die neu gegründete GmbH in das Handelsregister eingetragen und nahm spätestens am 21. Oktober 1974 ihre Geschäftstätigkeit auf.

Als die Beklagte von den Bestrebungen des Klägers und seiner Arbeitskollegen zur Gründung eines Konkurrenzunternehmens erfuhr, kündigte sie dem Kläger am 8. August 1974 fristlos und vorsorglich auch fristgemäß, wobei sie für den Fall, daß die Kündigung nur als fristgemäße wirksam sein sollte, den Kläger ab sofort von der Arbeit freistellte. Mit weiteren Schreiben vom 18. September und vom 29. Oktober 1974 sprach die Beklagte vorsorglich erneut fristlose Kündigungen aus, weil sich der Kläger an einem Konkurrenzunternehmen beteiligt habe. Gegen sämtliche Kündigungen erhob der Kläger jeweils innerhalb der Dreiwochen-

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



- 3 -

frist des § 4 KSchG beim Arbeitsgericht Reutlingen Kündigungsschutzklage.

Während des Kündigungsschutzprozesses fanden am 24. Oktober 1974 (im angefochtenen Urteil heißt es - offenbar versehentlich - 1975) zwischen den Parteien außergerichtliche Vergleichsverhandlungen statt, die ergebnislos blieben. In der streitigen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht Reutlingen vom 17. Dezember 1974 unterbreitete das Gericht den Parteien einen Vergleichsvorschlag. Da jedoch eine Einigung nicht zustande kam, wurde streitig verhandelt, wobei die Beklagte die Abweisung der Kündigungsschutzklage beantragte. In einer weiteren mündlichen Verhandlung vor dem Arbeitsgericht Reutlingen vom 13. März 1975 wurden erneut Vergleichsverhandlungen geführt, die ebenfalls ohne Ergebnis blieben. Daraufhin stellte das Arbeitsgericht Reutlingen durch Urteil vom 13. März 1975 die Unwirksamkeit der fristlosen Kündigung vom 8. August 1974 fest. Hiergegen legte die Beklagte Berufung ein. Während des Berufungsverfahrens schlossen die Parteien vor dem Arbeitsgericht Reutlingen in dem dort noch anhängigen Rechtsstreit über die späteren fristlosen Kündigungen einen gerichtlichen Vergleich, wonach das Arbeitsverhältnis der Parteien am 30. September 1974 beendet worden ist.

Mit der vorliegenden, beim Arbeitsgericht am 21. April 1975 eingereichten Klage verlangt der Kläger von der Beklagten die Zahlung seines Lohnes für die Zeit vom 8. August bis zum 30. September 1974 im Betrage von 3.952,-- DM brutto. Die Höhe der Klageforderung ist zwischen den Parteien rechnerisch unstreitig. Streit besteht jedoch darüber, ob der eingeklagte Lohnanspruch wegen verspäteter Geltendmachung nach § 13 des Manteltarifvertrages (MTV) für die Arbeiter der Druckindustrie in Baden-Württemberg in der ab 1. Januar 1974 geltenden Fassung verfallen ist. Diese Tarifbestimmung hat folgenden Wortlaut:

"Ausschlußfristen für die Geltendmachung tariflicher Ansprüche



- 4 -

1. Ansprüche aus dem Manteltarifvertrag und den Lohn tariffverträgen sind wie folgt geltend zu machen:
  - a) Ansprüche auf tarifliche Zuschläge und Antrittsgebühren innerhalb von zwei Wochen nach Vorliegen der Lohnabrechnung, bei der sie hätten abgerechnet werden müssen.
  - b) Sonstige tarifliche Geldansprüche innerhalb von acht Wochen nach dem Zeitpunkt, an dem sie hätten erfüllt werden müssen.
2. Eine Geltendmachung nach Ablauf der unter Ziffer 1 festgesetzten Fristen ist ausgeschlossen.
3. Ist ein tariflicher Anspruch rechtzeitig geltend gemacht und lehnt der andere Teil seine Erfüllung ab, muß der Anspruch innerhalb von zwölf Wochen seit der ausdrücklichen Ablehnung rechtshängig gemacht werden. Eine spätere Klageerhebung ist ausgeschlossen."

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, in der Erhebung der Kündigungsschutzklage liege zugleich auch die gerichtliche Geltendmachung seiner vom Ausgang des Kündigungsschutzprozesses abhängigen Lohnansprüche. Zumindest aber verstoße die Berufung der Beklagten auf die tarifliche Ausschlußfrist gegen Treu und Glauben und sei daher rechtsmißbräuchlich.

Der Kläger hat deshalb beantragt,

die Beklagte zur Zahlung von 3.952,-- DM brutto zu verurteilen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie ist der Auffassung, die Klageforderung sei wegen verspäteter gerichtlicher Geltendmachung nach § 13 Abs. 3 MTV verfallen.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht haben die Klage abgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

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



### Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, daß der eingeklagte Lohnanspruch nach § 13 Abs. 3 MTV für die Arbeiter der Druckindustrie in Baden-Württemberg wegen verspäteter gerichtlicher Geltendmachung verfallen ist. Dem vermochte der Senat nicht zu folgen.

§ 13 MTV enthält eine zweistufige Ausschlußfrist. Er schreibt zunächst vor, daß tarifliche Geldansprüche zur Vermeidung ihres Verfalls innerhalb von acht Wochen nach dem Zeitpunkt, an dem sie hätten erfüllt werden müssen, geltend zu machen sind (Abs. 1 Buchst. b, Abs. 2). Ist dies geschehen und lehnt der andere Teil die Erfüllung ab, so muß der Anspruch nach § 13 Abs. 3 MTV innerhalb von zwölf Wochen seit der ausdrücklichen Ablehnung gerichtlich geltend gemacht werden; eine spätere Klageerhebung ist ausgeschlossen.

1. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend annimmt, ist die erste Verfallfrist von acht Wochen seit der Fälligkeit der hier streitigen Lohnansprüche dadurch gewahrt worden, daß der Kläger gegen die Kündigungen vom 8. August und vom 18. September 1974 jeweils rechtzeitig Kündigungsschutzklage erhoben hat. Die erste Stufe der Verfallklausel schreibt für die Geltendmachung keine besondere Form vor.

Der Fünfte Senat hat für den Bereich der privaten Wirtschaft bereits früher ausgesprochen, daß die Erhebung der Kündigungsschutzklage je nach Lage des Falles ein ausreichendes Mittel zur Geltendmachung von Ansprüchen sein kann, die während des Kündigungsschutzprozesses fällig werden und von seinem Ausgang abhängen, sofern die einschlägige tarifliche Verfallklausel nur eine formlose oder eine schriftliche Geltendmachung verlangt. Der Senat hat dies mit der Erwägung begründet, das Gesamtziel des



Kündigungsschutzbegehrens beschränke sich im Regelfalle nicht auf die Erhaltung des Arbeitsplatzes, sondern sei auch auf die Sicherung der Ansprüche gerichtet, die durch den Verlust des Arbeitsplatzes möglicherweise verloren gehen; dieses Ziel des Kündigungsschutzbegehrens sei dem Arbeitgeber im allgemeinen auch klar erkennbar, sofern sich nicht aus den Umständen ein anderer Wille des Arbeitnehmers ergibt (Urteile vom 16. Juni 1976 - 5 AZR 224/75 - und vom 26. März 1977 - 5 AZR 51/76 - [demnächst] AP Nr. 56 zu § 4 TVG Ausschlußfristen [zu 2 a der Gründe] und AP Nr. 59 aaO [zu 1 der Gründe] im Anschluß an die Entscheidung des Vierten Senats in BAG 14, 156 [161 ff.] = AP Nr. 23 zu § 615 BGB [Bl. 2 R, 3] und unter Aufgabe seiner früheren abweichenden Ansicht in BAG 22, 241 [243 f.] = AP Nr. 43 zu § 4 TVG Ausschlußfristen [zu 2 a der Gründe]). Hieran hält der Senat fest. Auch der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat in einem ebenfalls am 16. Juni 1976 verkündeten Urteil - mit gewissen hier nicht interessierenden Einschränkungen für den Bereich des öffentlichen Dienstes - anerkannt, daß die Kündigungsschutzklage Rechte des Arbeitnehmers auf Gehaltsfortzahlung wahren und vor tariflichem Verfall retten kann (3 AZR 36/75 - [demnächst] AP Nr. 57 zu § 4 TVG Ausschlußfristen [zu III 2 der Gründe]).

Im vorliegenden Falle sind keine Umstände ersichtlich, die eine andere Beurteilung rechtfertigen könnten. Über die Höhe der während des Kündigungsschutzverfahrens fällig gewordenen Lohnansprüche des Klägers bestand und besteht zwischen den Parteien kein Streit. Der Umfang der vom Ausgang des Kündigungsschutzprozesses abhängigen Lohnansprüche des Klägers stand für die Beklagte von vornherein fest. Der Kläger hat auch niemals zum Ausdruck gebracht, daß es ihm bei der erhobenen Kündigungsschutzklage etwa nur um die Beseitigung des den fristlosen Kündigungen anhaftenden Makels, nicht aber um seine weiteren Lohnansprüche gehe.



2. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger aber auch die zwölfwöchige Ausschußfrist zur gerichtlichen Geltendmachung seines Klageanspruchs gewahrt. Nach § 13 Abs. 3 MTV beginnt diese Ausschußfrist mit der ausdrücklichen Ablehnung des vorher außergerichtlich geltend gemachten fälligen Anspruchs durch die andere Seite.

a) Dem Landesarbeitsgericht ist zunächst darin zuzustimmen, daß die hier streitigen Lohnansprüche des Klägers spätestens am 1. Oktober 1974 zu erfüllen und damit fällig waren. Auf Annahmeverzug gestützte Lohnansprüche werden zu dem Zeitpunkt fällig, zu dem sie bei Leistung der Dienste fällig geworden wären. Durch die Erhebung der Kündigungsschutzklage wird die Fälligkeit der auf die Zeit nach der Kündigung entfallenden Lohnansprüche nicht bis zur Entscheidung des Kündigungsrechtsstreits aufgeschoben; denn das die Unwirksamkeit der Kündigung aussprechende Urteil hat nur rechtsfeststellende und keine rechtsgestaltende Wirkung; es verändert die Rechtslage nicht, sondern stellt nur die objektiv bereits bestehende Rechtslage mit bindender Wirkung für die Prozeßparteien fest (BAG 14, 156 [160] = AP Nr. 23 zu § 615 BGB [Bl. 2, 2 R]; BAG AP Nr. 31 zu § 4 TVG Ausschußfristen [Bl. 2]; BAG 22, 241 [244] = AP Nr. 43 zu § 4 TVG Ausschußfristen [zu 2 a der Gründe]).

b) Nicht beizutreten vermochte der Senat dagegen der von ihm selbst als unbefriedigend bezeichneten Auffassung des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte habe dadurch, daß sie in der streitigen Verhandlung des Kündigungsprozesses vom 17. Dezember 1974 die Abweisung der Kündigungsschutzklage beantragte, zugleich auch die vom Kläger zuvor durch die Erhebung der Kündigungsschutzklage gemäß § 13 Abs. 1 Buchst. b MTV rechtzeitig geltend gemachten Lohnansprüche abgelehnt und damit die Ausschußfrist des § 13 Abs. 3 MTV zur gerichtlichen Geltendmachung der Ansprüche in Lauf gesetzt. Die Beklagte hat zwar mit ihrem Klageabweisungsantrag mittelbar auch zu erkennen gegeben, daß sie die auf die Zeit nach der fristlosen Entlassung des Klägers vom 8.



- 8 -

August 1974 entfallenden Lohnansprüche nicht für begründet halte. Das reicht aber für eine Ablehnung der Ansprüche im Sinne von § 13 Abs. 3 MTV nicht aus. Wenn diese Tarifbestimmung den Beginn der Ausschlußfrist für die gerichtliche Geltendmachung an die ausdrückliche Ablehnung der Ansprüche durch den Arbeitgeber knüpft, so soll damit eine Signalwirkung ausgelöst werden. Die Ablehnung soll den Arbeitnehmer vor dem jetzt drohenden Verlust seiner Ansprüche warnen und ihm klar und deutlich vor Augen führen, daß er sie zur Vermeidung ihres Verfalls nunmehr innerhalb von zwölf Wochen rechtshängig machen muß. Mit dieser Signalfunktion wäre es nicht vereinbar, wollte man in dem von der Beklagten in dem Kündigungsprozeß gestellten Klageabweisungsantrag, der anderen Zwecken diene, auch eine die Ausschlußfrist in Lauf setzende Ablehnung der vom Ausgang des Kündigungsprozesses abhängigen Ansprüche sehen. Sinn und Zweck des § 13 Abs. 3 MTV verlangen eine unmittelbar auf die Ansprüche selbst bezogene Ablehnungserklärung. Darauf weist auch der Wortlaut der Tarifbestimmung hin, die eine ausdrückliche Ablehnung fordert.

Dem kann die Revision nicht mit Erfolg entgegenhalten, wenn man einerseits in der Erhebung der Kündigungsklage eine Geltendmachung der von ihrem Ausgang abhängigen Lohnansprüche im Sinne von § 13 Abs. 1 Buchst. b MTV sehe, dann müsse andererseits in dem Antrag des Arbeitgebers auf Abweisung der Kündigungsklage billigerweise auch die Ablehnung dieser Lohnansprüche gesehen werden. § 13 Abs. 1 und Abs. 3 MTV dienen jeweils verschiedenen Zwecken. Die auf der ersten Stufe nur formlose Geltendmachung soll den Arbeitgeber warnen, daß er noch mit tariflichen Ansprüchen seines Arbeitnehmers rechnen muß. Der Arbeitgeber soll entsprechend disponieren können. Diesem Warnzweck ist im Regelfall genügt, wenn der Arbeitgeber durch die Kündigungsschutzklage seines Arbeitnehmers erfährt, daß dieser um die Fortsetzung seines Arbeits-

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

- 9 -



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)

verhältnisses und damit zugleich um Zahlungsansprüche kämpft. Die gerichtliche Geltendmachung der zweiten Stufe verlangt der Tarifvertrag hingegen erst dann, wenn durch die ausdrückliche Ablehnung des Arbeitgebers feststeht, daß es keine anderen Mittel mehr gibt, den Anspruch durchzusetzen. Es wäre mit diesem Zweck nicht vereinbar, wäre der Arbeitnehmer zur Klage gezwungen, obwohl noch gute Aussicht besteht, daß der Arbeitgeber nach einem für ihn erfolglosen Abschluß des Kündigungsschutzprozesses freiwillig seiner tariflichen Zahlungsverpflichtung nachkommen wird.

In den meisten Fällen dieser Art erschöpft sich die gerichtliche Auseinandersetzung der Parteien in dem Kündigungsprozeß, so daß mit dessen Entscheidung der Streit über die davon abhängigen Ansprüche ebenfalls erledigt ist. Wenn der Arbeitnehmer schon durch den Klageabweisungsantrag des Arbeitgebers in dem Kündigungsprozeß gezwungen würde, zur Fristwahrung auch seine Lohnansprüche einzuklagen, so würde das nur weitere und unnötige Kosten verursachen, die je nach dem Ausgang des Kündigungsprozesses auch den Arbeitgeber treffen können.

Sinn und Zweck des Tarifvertrages schließen es daher aus in dem Antrag der Beklagten auf Abweisung der Kündigungsklage eine Ablehnung des Lohnanspruchs im Sinne von § 13 Abs. 3 MTV zu sehen. Bedenken aus Art. 3 Abs. 1 GG bestehen nicht. Wollte man in dieser Auslegung eine ungleiche Behandlung des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers sehen, so wäre sie sachlich gerechtfertigt. Es kommt hinzu, daß auch die Interessen beider Parteien nicht gleich sind. Für den Arbeitnehmer steht der Verlust erworbener Ansprüche auf dem Spiel, während der Arbeitgeber nichts anderes verliert als die Chance, ohne sein Zutun allein durch Fristversäumnis des Arbeitnehmers von seiner Verpflichtung zur Erfüllung bestehender Ansprüche befreit zu werden.

3. Da der Beklagte vor Erhebung der vorliegenden Klage den Zahlungsanspruch des Klägers auch nicht auf andere Weise ausdrücklich abgelehnt hat, sind dessen Lohnansprüche nicht ver-



- 10 -

fallen. Das zwingt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht, damit es nunmehr prüfen kann, ob die Ansprüche nach § 615 BGB begründet sind.

gez.: Dr. Hilger                      Siara                      Dr. Seidensticker

Röglin                      Krebs

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)