

Aktenzeichen: 5 AZR 223/02
Bundesarbeitsgericht 5. Senat

Urteil vom 26. Februar 2003
- 5 AZR 223/02 -

I. Arbeitsgericht
Potsdam

Urteil vom 13. März 2001
- 5 Ca 2274/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Urteil vom 8. November 2001
- 8 (2) Sa 475/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Nettolohnklage, Ausschußfrist

Gesetze:

BGB § 611; EStG § 38 a Abs. 1, § 39 b Abs. 3; Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer im Kraftfahrzeuggewerbe in Berlin und Brandenburg § 19

Leitsätze:

1. Zur schlüssigen Begründung einer Nettolohnklage hat der Kläger die für den Tag des Zuflusses des Arbeitsentgelts geltenden Besteuerungsmerkmale im einzelnen darzulegen.
2. Eine Entgeltnachzahlung, die nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einem späteren Kalenderjahr erfolgt, ist lohnsteuerrechtlich nicht laufender Arbeitslohn, sondern ein "sonstiger Bezug" iSv. § 38 a Abs. 1 Satz 3 EStG. Für die einzubehaltende Lohnsteuer sind die für den Tag des Zuflusses auf der Lohnsteuerkarte vermerkten Besteuerungsmerkmale zugrunde zu legen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 223/02
8 (2) Sa 475/01
Landesarbeitsgericht
Brandenburg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
26. Februar 2003

URTEIL

Metze, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 26. Februar 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Müller-Glöge, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Mikosch und Dr. Linck sowie die ehrenamtlichen Richter Bull und Mandrossa für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 8. November 2001 - 8 (2) Sa 475/01 - aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung
- auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeits-
gericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Annahmeverzugsansprüche.

Die Beklagte betreibt ein Autohaus. Der 1950 geborene Kläger war seit 1966 bei der Beklagten beschäftigt. Der Bruttomonatsverdienst des Klägers betrug zuletzt 4.321,00 DM, was im Jahre 1998 zu einer Nettzahlung iHv. 2.549,13 DM führte.

Der Kläger ist Mitglied der IG Metall, die Beklagte Mitglied des Landesverbandes des Kfz-Gewerbes Berlin-Brandenburg e.V. Der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer im Kraftfahrzeuggewerbe in Berlin und Brandenburg regelt folgendes:

"§ 19 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.
3. Die in den vorstehenden Absätzen 1 und 2 vorgesehenen Fristen sind Ausschußfristen derart, daß mit dem fruchtlosen Ablauf der Frist das geltend zu machende Recht erlischt.
4. Die Ausschußfristen der Absätze 1 und 2 gelten nicht für die Geltendmachung von Ansprüchen aufgrund bewußter Unterschreitung tariflicher Bestimmungen. Solche Ansprüche sind spätestens innerhalb von 6 Wochen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend zu machen.



5. Die Ausschlußfristen beginnen bei Lohn-/Gehaltsforderungen im Falle der Erhebung einer Kündigungsschutzklage von dem Zeitpunkt ab zu laufen, zu dem das Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses rechtskräftig festgestellt wurde."

Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 17. Juni 1998 zum 30. September 1998. Nach Ablauf einer Sperrzeit erhielt der Kläger ab dem 24. Dezember 1998 ein kalendertägliches Arbeitslosengeld in Höhe von 50,65 DM.

Mit Urteil des Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 23. Juli 1999 (- 4 Sa 198/99 - nv.) wurde festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung vom 17. Juni 1998 nicht zum 30. September 1998, sondern zum 31. Januar 1999 aufgelöst wurde. Das Urteil wurde den Parteien am 22. Dezember 1999 zugestellt.

Unter dem Datum des 11. Februar 2000 teilte der Gewerkschaftssekretär M, der den Kläger außergerichtlich vertrat, der Personalleiterin der Beklagten folgendes mit:

"Sehr geehrte Frau R,

wie mit Ihnen telefonisch besprochen, übersende ich Ihnen per FAX den Bewilligungsbescheid vom Arbeitsamt Neuruppin für Herrn B.

Wie Sie mir zugesagt haben, besteht Ihrerseits die Bereitschaft, die Herrn B zustehenden Vergütungsansprüche nach Vorliegen aller Unterlagen zu erfüllen. Somit gehe ich davon aus, dass die tarifvertraglichen Ausschlußfristen in diesem Zusammenhang gewahrt sind.

Mit freundlichen Grüßen

H M

Gewerkschaftssekretär"

Mit seiner am 30. Juni 2000 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage verlangt der Kläger rückständige Arbeitsvergütung für die Monate Oktober 1998 bis Januar 1999 in Höhe von 8.221,17 DM netto sowie eine tarifliche Jahressonderzahlung in Höhe von 40 % des Bruttomonatsverdienstes, dh. in Höhe von 1.728,40 DM brutto. Auf die Nettolohnforderung hat der Kläger für die Zeit vom 24. Dezember 1998 bis zum 31. Januar 1999 das Arbeitslosengeld in Höhe von kalendertäglich 50,65 DM angerechnet.



Der Kläger hat geltend gemacht, in einem Telefonat zwischen dem Gewerkschaftssekretär M und der Personalleiterin der Beklagten habe diese Anfang Februar 2000 erklärt, Herr M möge den Bewilligungsbescheid des Arbeitsamts Neuruppin über die Gewährung von Arbeitslosengeld übersenden. Auf dieser Basis werde die restliche Vergütung ausgerechnet und der entsprechende Betrag dem Kläger gutgeschrieben. Hiermit habe sich Herr M einverstanden erklärt. In zwei weiteren Telefonaten vom 15. März und 11. April 2000 habe die Personalleiterin die Überweisung des restlichen Arbeitsentgelts angekündigt.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 8.221,17 DM netto sowie 1.728,40 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 7. Juli 2002 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat geltend gemacht, in dem Gespräch mit Herrn M habe die Personalleiterin darauf hingewiesen, etwaige Ansprüche des Klägers könnten nur berechnet werden, wenn bekannt sei, ob und inwieweit der Kläger krank gewesen oder von einem neuen Arbeitgeber Arbeitsentgelt oder vom Arbeitsamt Arbeitslosengeld bezogen habe. Hierauf habe Herr M entgegnet, seines Wissens nach habe der Kläger Arbeitslosengeld erhalten. Zu etwaigen Krankheiten oder anderweitigen Verdiensten habe Herr M keine Angaben machen können. Die Personalleiterin habe keine Zahlungszusicherung gegeben. Die Vergütungsansprüche seien nach § 19 Nr. 3 MTV erloschen.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger die Zahlungsansprüche weiter. Die Beklagte beantragt Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Der Senat kann auf Grund der vom Landesarbeitsgericht getroffenen Tatsachenfeststellungen nicht selbst abschließend beurteilen, ob dem Kläger der verlangte Annahmeverzugslohn zusteht.



I. Die Nettolohnklage ist zulässig, sie ist insbesondere hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO (*BAG 29. August 1984 - 7 AZR 34/83 - AP BGB § 123 Nr. 27 = EzA BGB § 123 Nr. 25*).

II. Die vom Kläger geltend gemachten Vergütungsansprüche sind nicht gem. § 19 MTV erloschen.

1. Die tarifliche Ausschußfrist des § 19 MTV ist auf das Arbeitsverhältnis kraft beiderseitiger Tarifbindung gem. § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG anwendbar.

2. Der Beginn der Ausschußfrist richtet sich hier nach § 19 Nr. 5 MTV, wonach im Falle der Erhebung einer Kündigungsschutzklage die Ausschußfrist von dem Zeitpunkt an zu laufen beginnt, zu dem das Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses rechtskräftig festgestellt wird. Mit Urteil des Landesarbeitsgerichts Brandenburg vom 23. Juli 1999 (- 4 Sa 198/99 -) wurde das Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Januar 1999 festgestellt. Die Entscheidung wurde den Parteien am 22. Dezember 1999 zugestellt. Sie wurde damit am Montag, dem 24. Januar 2000, rechtskräftig.

3. Der Kläger hat die Annahmeverzugsansprüche für die Zeit vom 1. Oktober 1998 bis zum 31. Januar 1999 innerhalb von vier Wochen nach Rechtskraft des Urteils des Landesarbeitsgerichts am 11. Februar 2000 schriftlich geltend gemacht.

a) Die Geltendmachung eines Anspruchs zur Wahrung einer Ausschußfrist ist keine Willenserklärung, sondern eine geschäftsähnliche Handlung, auf die die Vorschriften des BGB über Willenserklärungen nur entsprechend ihrer Eigenart analog Anwendung finden (*Senat 14. August 2002 - 5 AZR 341/01 - AP BGB § 174 Nr. 16; 11. Oktober 2000 - 5 AZR 313/99 - BAGE 96, 28*). Die Auslegung einer Geltendmachung richtet sich nach §§ 133, 157 BGB. Vom Empfängerhorizont aus muß erkennbar sein, daß die andere Vertragspartei einen näher bestimmten Anspruch erhebt (*BAG 20. Februar 2001 - 9 AZR 46/00 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Gaststätten Nr. 11 = EzA TVG § 4 Ausschußfristen Nr. 139*). Der Anspruchsgegner soll sich auf die aus Sicht des Anspruchstellers noch offene Forderung einstellen, Beweise sichern oder - bei hohen Summen - vorsorglich Rücklagen bilden können. Wird eine schriftliche Geltendmachung gefordert, ist in dem Geltendmachungsschreiben eine Bezifferung der Forderung nicht erforderlich, wenn dem Schuldner die Höhe der gegen ihn geltend gemachten Forderung bekannt oder diese ohne weiteres errechenbar ist und die



schriftliche Geltendmachung erkennbar davon ausgeht. Dies ist besonders bei Lohn- oder Lohnfortzahlungsansprüchen regelmäßig der Fall. Hier ist der Arbeitgeber auf Grund seiner besonderen Sachkenntnis zur genauen Bezifferung regelmäßig eher in der Lage als der Arbeitnehmer (*BAG 5. Dezember 2001 - 10 AZR 197/01 - EzA TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 18; 30. März 1989 - 6 AZR 769/85 - EzA TVG § 4 Ausschußfristen Nr. 79*).

b) In dem Schreiben vom 11. Februar 2000 hat der Kläger zwar weder den Zeitraum angegeben, für den er Entgeltansprüche verlangt, noch hat er die Höhe seiner Forderung bestimmt. Das Schreiben nimmt jedoch auf ein drei Tage zuvor geführtes Telefonat Bezug, in dem der Gewerkschaftssekretär M und die Personalleiterin der Beklagten die noch offenen Vergütungsansprüche des Klägers erörtert hatten. Der Beklagten war aus diesem Telefongespräch bekannt, welche Ansprüche geltend gemacht werden. In der vom Landesarbeitsgericht durchgeführten Beweisaufnahme hat die Personalleiterin der Beklagten bestätigt, sie habe gewußt, für welchen Zeitraum Vergütung verlangt wurde. Hinzu kommt, daß die Beklagte auf Grund des wenige Tage zuvor zugestellten Urteils des Landesarbeitsgerichts wußte, daß sie dem Kläger für die Zeit vom 1. Oktober 1998 bis zum 31. Januar 1999 dem Grunde nach noch Arbeitsvergütung schuldete. Eine wirksame Geltendmachung der Vergütungsansprüche nach § 19 Nr. 1 MTV liegt damit vor.

4. Die Beklagte hat nicht dargelegt, daß sie die vom Kläger verlangte Vergütungszahlung abgelehnt oder sich hierzu nicht erklärt habe. Der Kläger war daher nicht nach § 19 Nr. 2 MTV gehalten, Klage zu erheben.

a) Nach § 19 Nr. 2 MTV ist innerhalb von sechs Wochen Klage beim Arbeitsgericht zu erheben, wenn die Erfüllung des geltend gemachten Anspruchs abgelehnt worden oder eine Erklärung hierzu nicht erfolgt ist. Nach dem Wortlaut der Tarifregelung ist nur unter einer dieser beiden Voraussetzungen eine Klageerhebung zur Wahrung der Ausschußfrist erforderlich. In allen anderen Fällen, wenn also der Schuldner beispielsweise erklärt, die Ansprüche prüfen zu wollen, ist nach § 19 Nr. 2 MTV eine gerichtliche Geltendmachung nicht geboten. Für eine vom Wortlaut abweichende Auslegung gibt weder der tarifliche Gesamtzusammenhang noch der Zweck der vereinbarten Ausschußfrist einen Anknüpfungspunkt. Nach der Tarifregelung hat es der Schuldner in der Hand, durch Ablehnung des Anspruchs oder Schweigen den Gläubiger zur Klageerhebung zu veranlassen.



b) Die Beklagte hat die vom Kläger geltend gemachten Vergütungsansprüche nicht abgelehnt und hierzu auch nicht geschwiegen. Nach dem eigenen Vorbringen der Beklagten hat deren Personalleiterin den Vertreter des Klägers darauf hingewiesen, daß zur Berechnung etwaiger Ansprüche des Klägers bekannt sein müsse, ob und inwieweit der Kläger krank gewesen oder von einem neuen Arbeitgeber Arbeitsentgelt oder Arbeitslosengeld erhalten habe. Die Beklagte hat damit der Sache nach Auskunft über die tatsächlichen Umstände begehrt, die nach § 615 Satz 2 BGB das Erlöschen der Zahlungspflicht bewirken können (*dazu BAG 24. August 1999 - 9 AZR 804/98 - AP BGB § 615 Anrechnung Nr. 1 = EzA BGB § 615 Nr. 96*). Dieses Auskunftsbegehren stellt keine Ablehnung der Forderung dar. Dies hat das Landesarbeitsgericht verkannt.

III. Aufgrund der vom Landesarbeitsgericht getroffenen Tatsachenfeststellungen kann der Senat nicht selbst abschließend beurteilen, ob der geltend gemachte Annahmeverzugsanspruch des Klägers besteht. Das Landesarbeitsgericht ist - aus seiner Sicht konsequent - nicht dem Auskunftsbegehren der Beklagten nachgegangen und hat nicht aufgeklärt, ob der Kläger während des Verzugszeitraums anderweitigen Arbeitsverdienst erzielt hat, § 615 Satz 2 BGB. Dies wird nachzuholen sein. Hierbei ist zu berücksichtigen, daß der Vertreter des Klägers bei seiner Vernehmung als Zeuge vor dem Landesarbeitsgericht auf Frage der Beklagten ausgesagt hat, der Kläger habe am 1. November 1999 in einem Autohaus gearbeitet.

Das Landesarbeitsgericht wird weiter zu beachten haben, daß die vom Kläger begehrte Nettolohnnachzahlung lohnsteuerrechtlich nicht laufender Arbeitslohn, sondern ein "sonstiger Bezug" iSv. § 38 a Abs. 1 Satz 3 EStG ist. Ein sonstiger Bezug wird in dem Kalenderjahr bezogen, in dem er dem Arbeitnehmer zufließt. Für die einzubehaltende Lohnsteuer sind die für den Tag des Zuflusses geltenden Besteuerungsmerkmale auf der Lohnsteuerkarte zugrunde zu legen. Sollte der Kläger zum Zeitpunkt der Zahlung von dritter Seite Arbeitslohn beziehen, hat er der Beklagten eine weitere Lohnsteuerkarte nach Steuerklasse VI vorzulegen. Der sonstige Bezug ist nur dann auf der Grundlage der ersten Lohnsteuerkarte zu besteuern, wenn der Kläger zum Zahlungszeitpunkt keinen Arbeitslohn von einem anderen Arbeitgeber bezieht. Die Höhe der einzubehaltenden Lohnsteuer ist nach Maßgabe von § 39 b Abs. 3 EStG zu ermitteln (*vgl. dazu Küttner/Huber Personalhandbuch 2002 "Sonstige Bezüge" Rn. 5 ff.*). Zur Überprüfung der Richtigkeit der Lohnsteuerberechnung und damit zur Prüfung der Schlüssigkeit der Nettolohnklage wird das Landesarbeitsgericht im Hinblick auf die komplizierten Berechnungsgrundlagen in § 39 b Abs. 3 EStG die Hinzuziehung eines



Sachverständigen in Betracht ziehen können. Der Kläger wird zu beachten haben, daß aufgrund der bisherigen Antragstellung eine Besteuerung der begehrten Zahlung nicht auszuschließen ist (vgl. dazu BFH 18. Juni 1993 - VI R 67/90 - BFHE 171, 515 = EzA § 611 BGB Nettolohn, Lohnsteuer Nr. 9). Ggf. sollte der Kläger eine Änderung des Klageantrags hin zu einer Bruttolohnklage erwägen. Einen etwaigen Steuerschaden kann der Kläger im vorliegenden Rechtsstreit nicht erfolgreich geltend machen. Der Kläger wird einen Steuerschaden erleiden, wenn er im Jahre des Zuflusses der Lohnnachzahlung mehr Steuern entrichten muß, als er hätte Steuern zahlen müssen, wenn die Beklagte die Arbeitsvergütung für die Monate Oktober 1998 bis Januar 1999 fristgerecht gezahlt hätte. Für die Schadensberechnung kommt es auf die Höhe der Jahreslohnsteuer (vgl. § 38 a EStG) an.

Müller-Glöge

Mikosch

Linck

Bull

Mandrossa



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

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