

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

Gesetz: TVG § 4 Ausschlußfristen, § 3

Leitsatz: Bestimmt ein Tarifvertrag, daß Ansprüche aus einem Arbeitsverhältnis innerhalb einer bestimmten Frist nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen sind, so kann – je nach Lage des Falles – die Frist hinsichtlich solcher Ansprüche des Arbeitnehmers, die vom Ausgang des Kündigungsprozesses abhängen, durch Erhebung und Durchführung der Kündigungsschutzklage gewahrt werden (im Anschluß an BAG 14, 156 = AP Nr. 23 zu § 615 BGB).

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

Aktenzeichen: 5 AZR 224/75
Urteil des BAG vom 16. Juni 1976

LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 224/75

1 Sa 69/74 Hamburg

Verkündet
am 16. Juni 1976

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. Juni 1976 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter Scherer und Liebsch für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 28. Januar 1975 - 1 Sa 69/74 - aufgehoben.
2. Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 23. Oktober 1974 - 3 Ca 83/74 - wird zurückgewiesen, soweit die Beklagte verurteilt worden ist, an den Kläger Urlaubsabgeltung in Höhe von 461,52 DM nebst 11 % Zinsen seit dem 1. April 1973 zu zahlen.
3. Im übrigen wird der Rechtsstreit zur anderweiten 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 !

- 2 -



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 dem 1. April 1970 in der Hamburger Filiale der Beklagten, die ein Groß- und Außenhandelsunternehmen für Stahlerzeugnisse ist, als kaufmännischer Angestellter gegen ein Monatsgehalt von zuletzt 2.000,-- DM tätig. Mit Schreiben vom 5. Februar 1973 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich zum 28. Februar 1973 auf und zahlte dem Kläger das Gehalt bis einschließlich 28. Februar 1973. Mit weiterem Schreiben vom 6. Februar 1973 kündigte sie das Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 31. März 1973 für den Fall, daß die außerordentliche Kündigung rechtsunwirksam sein sollte. Der Kläger wurde ab 6. Februar 1973 unter Fortzahlung seines Gehaltes bis zum 28. Februar 1973 von der Arbeitsleistung freigestellt.

Mit einer am 6. Februar 1973 eingegangenen, der Beklagten am 20. März 1973 zugestellten Klage hat sich der Kläger gegen die fristlose Kündigung gewandt. Das angerufene Arbeitsgericht hat durch Urteil vom 4. September 1973 festgestellt, daß das Arbeitsverhältnis der Parteien durch die Kündigung vom 5. Februar 1973 nicht zum 28. Februar 1973 aufgelöst worden ist. Dieses Urteil ist der Beklagten am 15. November 1973 zugestellt worden; sie hat gegen das Urteil kein Rechtsmittel eingelegt.

Im vorliegenden Verfahren, das der Kläger durch einen der Beklagten am 8. Februar 1974 zugestellten Zahlungsbefehl vom 23. Januar 1974 eingeleitet hat, macht er das Märzgehalt 1973 in Höhe von 2.000,-- DM sowie die Abgeltung seines Teilurlaubs für die Monate Januar bis März 1973 in Höhe von 461,52 DM geltend.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.461,52 DM nebst 11 % Zinsen seit dem 1. April 1973 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Sie hat behauptet, der Kläger habe bereits im März 1973 eine anderweite selbständige Tätigkeit aufgenommen. Den dabei erzielten Verdienst müsse er sich auf die Lohnforderung anrechnen lassen.

- 3 -



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



- 3 -

Die geltend gemachten Forderungen seien überdies verfallen. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien sei der in Berlin für allgemeinverbindlich erklärte Manteltarifvertrag für den Groß- und Außenhandel Berlin anzuwenden; gemäß § 6 Abs. 2 dieses Tarifvertrages gelte eine Ausschußfrist von einem Monat, beginnend mit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers, innerhalb deren Ansprüche geltend zu machen seien. Urlaubsansprüche seien nach einem besonderen Urlaubstarifvertrag binnen zwei Monaten nach Ablauf des Arbeitsverhältnisses geltend zu machen. Diese Fristen habe der Kläger nicht eingehalten. Falls man den vorstehenden Tarifvertrag nicht anwenden wolle, sei jedenfalls das Rahmentarif-Abkommen im Hamburger Groß- und Außenhandel heranzuziehen, das unter Ziff. XV folgendes bestimmt:

"XV

Verfallklausel

1. Unrichtigkeiten in der Abrechnung sind unverzüglich geltend zu machen, spätestens jedoch innerhalb der zu Ziffer 3 vorgesehenen Frist.
Unstimmigkeiten zwischen Abrechnungsbetrag und ausgezahlter Gehalts- bzw. Lohnsumme können nur sofort bei Auszahlung geltend gemacht werden.
2. Ansprüche auf Bezahlung von Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie auf Zuschläge aller Art müssen spätestens 4 Wochen nach Ablauf des Gehalts- bzw. Lohnabrechnungszeitraumes, für den sie hätten abgerechnet werden müssen, schriftlich geltend gemacht werden.
3. Alle anderen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen spätestens 3 Monate nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.
4. Scheidet ein Arbeitnehmer aus dem Betriebe aus, so sind alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis spätestens 4 Wochen nach dem Ausscheiden schriftlich geltend zu machen.
5. Nach Ablauf der Fristen zu 2-4 gelten die Ansprüche als verwirkt."

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hält die Klageforderung auf Grund von Ziff. XV des obengenannten Rahmentarif-Abkommens für verfallen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger das Klageziel in vollem Umfange weiter.

- 4 -



Entscheidungsgründe:

Die Revision hat Erfolg.

1.a) Entsprechend dem Standpunkt des Landesarbeitsgerichts geht der Senat ohne weitere sachliche Prüfung davon aus, daß auf das Arbeitsverhältnis der Parteien die für das Gebiet der Freien und Hansestadt Hamburg geltenden Angestellten-Tarifverträge im fachlichen Bereich des Groß- und Außenhandels anzuwenden sind. Soweit es sich dabei um die Geltung von Verfallklauseln handelt, kommt allerdings nicht die vom Landesarbeitsgericht herangezogene Verfallklausel in Betracht, die in Ziff. XV des "Rahmentarif-Abkommens im Hamburger Groß- und Außenhandel" enthalten ist. Die Tarifvertragsparteien haben am 25. Februar 1972 einen ab 1. März 1972 geltenden besonderen Tarifvertrag über eine Verfallklausel für Angestellte im Groß- und Außenhandel abgeschlossen.

Die dort in § 2 enthaltene Verfallklausel unterscheidet sich jedoch nur hinsichtlich der Regelung in Nr. 4 von dem Inhalt der Verfallklausel im genannten Rahmentarif-Abkommen, wie er im Tatbestand wiedergegeben ist. Der Wortlaut der Nr. 4 lautet nunmehr wie folgt:

"Scheidet ein Arbeitnehmer aus dem Betriebe aus, so sind alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis einschließlich Urlaub und Urlaubsgeld spätestens 4 Wochen nach dem Ausscheiden schriftlich geltend zu machen."

b) Der Senat geht weiter davon aus, daß die Beklagte entsprechend ihrem Vortrag erst Ende 1972 aus dem Arbeitgeberverband Groß- und Außenhandel Hamburg e.V. ausgetreten ist. Sie war daher auch an den erwähnten Tarifvertrag vom 25. Februar 1972 gebunden. Die Tarifgebundenheit ist durch den Austritt aus dem Arbeitgeberverband nicht beendet worden; dies folgt aus § 3 Abs. 3 TVG, wonach die Tarifgebundenheit bestehen bleibt, bis der Tarifvertrag endet. Der Tarifvertrag vom 25. Februar 1972 hat unverändert jedenfalls noch im Jahre 1975 gegolten; dies ergibt sich aus der Fassung 1975 des "Rahmentarifs Groß- und Außenhandel Hamburger Wirtschaftsraum". Dort ist in der in § 17 enthaltenen "Zusammenfassung der rahmentariflichen Regelungen im Groß- und Außenhandel Hamburger



- 5 -

Wirtschaftsraum" unter Nr. 9 a auf den weitergeltenden Tarifvertrag vom 25. Februar 1972 verwiesen.

Durch den Eintritt des Klägers in die vertragschließende Gewerkschaft am 1. März 1973 hat sich die Tarifgebundenheit auf den Kläger erstreckt. Damit unterstand das Arbeitsverhältnis der Parteien ab 1. März 1973 der Tarifwirkung des Tarifvertrages vom 25. Februar 1972. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend angenommen, daß für die Tarifwirkung die gleichzeitige Mitgliedschaft der Parteien des Arbeitsverhältnisses zu der jeweiligen Tarifvertragspartei nicht erforderlich ist. Die Tarifgebundenheit nach § 3 Abs. 3 TVG äußert dieselben rechtlichen Wirkungen wie während der Mitgliedschaft zum vertragschließenden Verband. Daraus folgt zwingend, daß die Tarifwirkung auch dann eintritt, wenn der Arbeitnehmer erst nach dem Austritt des Arbeitgebers aus dem Arbeitgeberverband der vertragschließenden Gewerkschaft beitrifft. Dies ist auch die allgemeine Auffassung der Literatur (vgl. statt aller: Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 7. Aufl., Bd. 2, 1. Halbbd., § 23 V 3 b, S. 490; A. Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, 4. Aufl. § 3 RdNr. 14).

2. Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts sind die mit der Klage geltend gemachten Ansprüche nicht gemäß § 2 Nr. 3 bis 5 des Tarifvertrages vom 25. Februar 1972 verfallen. Der Kläger hat die Ausschlußfrist vielmehr durch die am 6. Februar 1973 eingereichte und am 20. März 1973 der Beklagten zugestellte Kündigungsschutzklage gewahrt, gleichgültig ob man von den Ausschlußfristen in Nr. 3 oder Nr. 4 der Verfallklausel ausgeht.

a) Das Landesarbeitsgericht hält allgemein Kündigungsschutzklagen nicht für ein ausreichendes Mittel, mit dem der Arbeitnehmer während des Kündigungsschutzverfahrens fällig werdende Ansprüche in dem Sinn geltend machen kann, wie dies in tariflichen Verfallklauseln üblicherweise verlangt wird, und zwar auch dann nicht, wenn die Verfallklausel lediglich die formlose oder schriftliche - nicht darüber hinaus auch die gerichtliche - Geltendmachung verlange. Das Landesarbeitsgericht begründet dies mit dem besonderen Streitgegenstand der Kündi-

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

gungsschutzklage, die nur die Feststellung bezwecke, ob ein Arbeitsverhältnis durch eine bestimmte Kündigung zu einem bestimmten Zeitpunkt aufgelöst worden sei.

Eine solche rein prozessuale Betrachtungsweise reicht jedoch für die abschließende Beurteilung der Frage nicht aus, wann eine Forderung aus dem gekündigten Arbeitsverhältnis im Sinne einer tariflichen Ausschlußklausel gehörig geltend gemacht ist. Sie erscheint zwar zutreffend, wenn die Ausschlußklausel die gerichtliche Geltendmachung erfordert und damit selbst prozessuale Gesichtspunkte maßgeblich berücksichtigt; demgemäß enthält nach der Entscheidung des Vierten Senats des Bundesarbeitsgerichts in AP Nr. 31 zu § 4 TVG Ausschlußfristen die Kündigungsschutzklage in der Regel nicht zugleich die gerichtliche Geltendmachung des Lohnanspruchs für die Zeit nach dem Kündigungstermin.

Eine sich streng an prozessuale Gesichtspunkte haltende Betrachtung ist jedoch dann nicht geboten, wenn die Ausschlußklausel mildere Formen der Geltendmachung verlangt. Hier ist es zulässig, über den prozessualen Inhalt hinaus auf das Gesamtziel des Kündigungsschutzbegehrens zu achten. Dieses Ziel beschränkt sich - jedenfalls im Regelfall - nicht auf die Erhaltung des Arbeitsplatzes, sondern ist auch auf die Sicherung der Ansprüche gerichtet, die durch den Verlust des Arbeitsplatzes möglicherweise verloren gehen. Im allgemeinen ist dieses Ziel dem Arbeitgeber auch klar erkennbar. Damit ist er aber - dem Sinn und Zweck von Ausschlußklauseln, die nicht auf bestimmte prozessuale Maßnahmen verweisen, entsprechend - gehörig von dem Willen des Arbeitnehmers unterrichtet, die von der Kündigung bedrohten Einzelansprüche aus dem Arbeitsverhältnis aufrechtzuerhalten. Deshalb genügt zur Geltendmachung dieser Ansprüche im Sinne einer tariflichen Ausschlußklausel, wie sie hier vorliegt, die Erhebung und Durchführung der Kündigungsschutzklage, sofern sich nicht aus den Umständen ein anderer Wille des Arbeitnehmers ergibt.

Dem läßt sich nicht mit Erfolg entgegenhalten, die Kündigungsschutzklage enthalte keine ausreichende Bezifferung dieser Einzelansprüche, wie sie im allgemeinen für die Geltend-

- 7 -



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



- 7 -

machung von Forderungen im Sinne tariflicher Ausschlußfristen erforderlich ist (vgl. BAG 24, 116 [119 f.] = AP Nr. 49 zu § 4 TVG Ausschlußfristen [zu II 1 der Gründe] m.w.N.). Die von der Kündigung bedrohten Ansprüche des Klägers - vor allem sein weiter fällig werdender Gehaltsanspruch - ergeben sich aus dem Inhalt des Arbeitsverhältnisses. Die Zeit, für die der Kläger noch Gehalt beanspruchen konnte, stand fest, weil er die zum 31. März 1973 ausgesprochene ordentliche Kündigung der Beklagten hingenommen hatte. Sein Zahlungsanspruch bedurfte keiner besonderen Spezifizierung, wie sie für solche Ansprüche - vor allem solche auf Schadenersatz - erforderlich ist, die sich erst aus besonderen Ereignissen während des Arbeitsverhältnisses ergeben. Sein Anspruch konnte sich allenfalls auf Grund der besonderen Entwicklung während des Kündigungsschutzverfahrens ermäßigen, insbesondere auf Grund der Anrechnungsvorschrift des § 615 Satz 2 BGB. Die Entscheidung darüber, ob der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Arbeitsentgelt während des Annahmeverzuges des Arbeitgebers sich nach § 615 Satz 2 BGB ermäßigt oder sogar wegfällt, kann jedoch vielfach erst nachträglich getroffen werden. An einer ordnungsgemäßen Geltendmachung solcher Ansprüche läßt sich nicht zweifeln, wenn etwaige - oftmals sehr Streitige - Anrechnungspflichten zunächst unbeachtet bleiben.

Mit der vorstehenden Ansicht schließt sich der Senat dem Standpunkt des Vierten Senats des Bundesarbeitsgerichts in BAG 14, 156 [161 ff.] = AP Nr. 23 zu § 615 BGB [Bl. 2 R, Bl. 3] an. Dort hat der Vierte Senat gleichfalls ausgesprochen, daß in der Erhebung der Kündigungsschutzklage zugleich die Geltendmachung von Zahlungsansprüchen liegen kann. Die Entscheidung betraf allerdings eine Ausschlußklausel, die nur eine formlose Geltendmachung vorsah. Die Erwägungen des Vierten Senats treffen aber auch für solche Klauseln zu, die eine schriftliche Geltendmachung verlangen. Soweit der erkennende Senat selbst früher einen abweichenden Standpunkt vertreten hat (vgl. BAG 22, 241 [243 f.] = AP Nr. 43 zu § 4 TVG Ausschlußfristen unter 2 a der Gründe), wird daran nicht mehr festgehalten.

- 8 -



- 8 -

b) Offen kann bleiben, ob der Arbeitnehmer in Fällen wie dem vorliegenden, nach dem für ihn erfolgreichen Ende des Kündigungsschutzverfahrens gehalten ist, seine Zahlungsansprüche nochmals geltend zu machen, um den Verfall zu vermeiden. Im Streitfall ist dies geschehen; der Kläger hat unstreitig die Klageansprüche mit Schreiben vom 18. Dezember 1973 erneut der Beklagten angezeigt.

c) Damit steht fest, daß der Kläger seinen Gehaltsanspruch für März 1973 rechtzeitig - nämlich innerhalb der Frist von drei Monaten nach Fälligkeit (Nr. 3 der Verfallklausel) und jedenfalls auch innerhalb der Vierwochenfrist der Nr. 4, falls diese Vorschrift heranzuziehen wäre - geltend gemacht hat.

Entsprechendes gilt für den Abgeltungsanspruch des Klägers für den Teilurlaub aus den Monaten Januar bis März 1973, und zwar zunächst für den Teilurlaub aus dem Monat März, der von dem streitigen Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. März 1973 abhängig war. Unberührt vom Ausgang des Kündigungsschutzverfahrens blieb zwar der Teilurlaub aus den Monaten Januar und Februar 1973. Der Teilurlaub nach § 5 Abs. 1 Buchst. c BUrlG bildet jedoch eine Einheit, die sich nicht in einzelne Monatsbestandteile auflösen läßt. Das monatsweise Verlangen nach Teilurlaub ist - ganz abgesehen von seiner Zulässigkeit, - im Arbeitsleben unüblich und wird vom Arbeitnehmer nicht erwartet. Deshalb ist die Annahme zulässig, daß die Geltendmachung des auf März 1973 entfallenden Teilurlaubs zugleich für den gesamten Teilurlaub in den Monaten Januar bis März 1973 gilt.

3. Demnach war das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufzuheben. Dem Urlaubsabgeltungsverlangen des Klägers, das im übrigen außer Streit ist, war bereits in der Revisionsinstanz stattzugeben. Der Lohnanspruch ist der Höhe nach wegen der Anrechnungspflicht nach § 615 Satz 2 BGB streitig. Insoweit war der Rechtsstreit daher an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

Zugleich für den durch Urlaub
an der Unterschrift verhinderten
Richter Dr. Heither:

gez.: Dr. Hilger

Siara

Scherer

Liebsch



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)