

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

Gesetz: TVG § 4 Ausschlußfristen

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 330/76

Urteil des BAG vom 20. Juli 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 Sa 181/75 Baden-Württemberg

Verkündet
am 20. Juli 1977

Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 6. Juli 1977 durch die Vorsitzende Richterin Professorin Dr. Hilger, die Richter Siara und Dr. Heither sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Blasig und Heidenreich für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 18. März 1976 - 5 Sa 181/75 - aufgehoben.
2. Der Rechtsstreit wird 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 -



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger stand in der Zeit vom 1. November 1974 bis zum 31. Mai 1975 als Kellner im Dienst des Beklagten. Am 17. Mai 1975 legte der Kläger die Arbeit nieder. Der Beklagte zahlte ihm bis Monatsende das Gehalt.

Mit der vorliegenden am 12. Juli 1975 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage macht der Kläger die folgenden Restvergütungsansprüche gegen den Beklagten geltend.

1. Zunächst einen Restlohnanspruch von 1.597,60 DM. Hierzu hat der vorgetragen: Bei der Einstellung sei ein Bruttolohn von 1.700,-- DM auf der Grundlage einer wöchentlichen Arbeitszeit von 54 Arbeitsstunden vereinbart worden. Stattdessen habe er monatlich lediglich 1.008,-- DM netto vom Beklagten erhalten, im Mai 1975 sogar nur 1.000,-- DM. Aus der Differenz zwischen dem Bruttolohn und dem gezahlten Nettolohn errechnet er den genannten Restnettolohnbetrag.
2. Einen Anspruch auf Feiertagsvergütung in Höhe von 784,57 DM. Er habe an zahlreichen näher bezeichneten Feiertagen gearbeitet, ohne hierfür Freizeitausgleich oder den tariflichen Vergütungszuschlag bekommen zu haben.
3. Schließlich eine Mehrarbeitsvergütung in Höhe von 3.676,32 DM, die er im einzelnen daraus errechnet, daß er wöchentlich regelmäßig 14 vergütungspflichtige Stunden Mehrarbeit bzw. in der Zeit vom 1. April bis 17. Mai 1975 an 40 Arbeitstagen je 3 Mehrarbeitsstunden geleistet habe.

Der Kläger hat beantragt, den Beklagten zu verurteilen, an ihn 6.058,49 DM zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Nach seiner Behauptung sei mit dem Kläger wie allen sonstigen Arbeitnehmern der Gaststätte eine Nettolohnvereinbarung getroffen worden. Im Falle des Klägers habe diese sich auf 1.000,-- DM belaufen, wobei dem Kläger auf Anraten des Steuerberaters monatlich 8,-- DM netto mehr ausgezahlt worden seien. Ein Anspruch auf Feiertagsvergütung bestehe nicht, da der Kläger jeweils einen zusätzlichen freien Tag entsprechend den tariflichen Vorschriften erhalten habe. Überstunden habe er nicht geleistet.

- 3 -



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



- 3 -

Die wöchentliche Arbeitsleistung habe sich stets im Rahmen der vereinbarten 54 Arbeitsstunden einschließlich der Wartezeiten bewegt. Mehrarbeitsstunden seien zu keinem Zeitpunkt angeordnet worden. Im einzelnen hat der Beklagte sich hierzu auf die von ihm vorgelegten, von seinem Oberkellner gefertigten Dienstpläne bezogen.

Sämtliche Ansprüche des Klägers sind nach der Ansicht des Beklagten gemäß § 21 des für allgemeinverbindlich erklärten und auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Manteltarifvertrages für die Beschäftigten des Hotel- und Gaststättengewerbes in Baden-Württemberg vom 30. Mai 1974 (MTV) verfallen. Die genannte Tarifnorm lautet:

- "a) Ansprüche für über die vereinbarte Regelarbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeitszeit, welche innerhalb einer Ausschußfrist von 1 Monat nach erfolgter Abrechnung nicht schriftlich geltend gemacht wurden, sind verwirkt.
- b) Ansprüche wegen falscher tariflicher Einstufung sind nach Ablauf einer Ausschußfrist von 3 Monaten, gerechnet vom Tage der Abrechnung, verwirkt.
- c) Alle gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind nach Ablauf einer Ausschußfrist von 1 Monat, gerechnet vom Tage des Ausscheidens aus dem Betrieb, verwirkt.

Macht innerhalb dieser Ausschußfrist eine Partei eine Forderung geltend, so beginnt für die andere Partei eine neue Ausschußfrist von 1 Monat.
- d) Voraussetzung für das Wirksamwerden der Ausschußfristen der Ziffer a bis c ist die Erteilung einer ordnungsgemäßen Abrechnung gem. § 5 A, Ziffer 4."

Die in § 21 Nr. d) genannte Norm des § 5 A Ziff. 4 MTV lautet wie folgt:

"Mit der monatlichen Endabrechnung ist jedem Arbeitnehmer eine Abrechnung mit spezifizierter Angabe der Bezüge und Abzüge auszuhändigen.

Spezifiziert ist eine Lohn- und Gehaltsabrechnung dann, wenn folgende Angaben enthalten sind: Lohn bzw. Gehalt für die regelmäßige Arbeitszeit, Anzahl und Lohn für Mehrarbeitsstunden, evtl. andere Zulagen, Gesamtverdienst, Abzüge, Abschlagszahlungen, auszuzahlender Betrag."

Der Kläger ist in beiden Vorinstanzen unterlegen. Mit der Revision verfolgt er die Klageansprüche in vollem Umfang weiter.

- 4 -



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

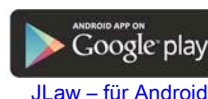
Das Landesarbeitsgericht sieht sämtliche mit der Klage geltend gemachten Ansprüche gemäß § 21 MTV als verfallen an. Dieser Standpunkt hält der rechtlichen Nachprüfung nicht stand.

1. Hinsichtlich des Anspruches auf rückständiges Gehalt hat das Landesarbeitsgericht als erwiesen angesehen, daß die Parteien einen Nettolohn in Höhe von 1.008,-- DM monatlich vereinbart hätten. Bei einer solchen Vereinbarung wird nach der Ansicht des Landesarbeitsgerichts die tarifliche Verfallfrist auch ohne Vorlage einer schriftlichen Abrechnung gemäß § 21 lit. a in Verb. mit § 5 A Ziff. 4 MTV in Lauf gesetzt, da die Lohnzahlung nicht mehr einer Kontrolle im Hinblick auf die Lohnhöhe sowie auf Zulagen und Abzüge bedürfe.

Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, die Lohnzahlung sei auf Nettolohnbasis abzuwickeln, ist jedoch aus mehreren Gründen rechtlich nicht gesichert. Im einzelnen ist hierzu zu sagen:

a) Selbst wenn eine dahingehende Lohnvereinbarung unterstellt wird, ist nicht sicher, ob sie mit den hier maßgeblichen tariflichen Vorschriften in Einklang steht. Das Landesarbeitsgericht geht von der Anwendbarkeit der tariflichen Regelungen für die Beschäftigten des Hotel- und Gaststättengewerbes in Baden-Württemberg auf das Arbeitsverhältnis der Parteien aus. Nach dem vorliegenden Lohn- und Gehaltstarifvertrag für diesen Personenkreis vom 15. November 1974 ist danach für den Kläger ein tariflicher Mindestlohn von monatlich 1.459,-- DM zugrunde zu legen; er gehört zum festbesoldeten Personal (Gruppe B) und dürfte als Revier- bzw. Zimmerkellner im Sinne von B III Nr. 4 des genannten Tarifvertrages ("54 Wochenstunden") anzusehen sein. Ist davon auszugehen, so ist fraglich, ob ein Nettolohn von 1.008,-- DM den tariflichen Bedingungen entspricht. Dies bedarf der näheren Klärung, bevor man eine das Arbeitsverhältnis rechtswirksam beherrschende Nettolohnzusage zugrunde legen kann.

b) Abgesehen davon hat das Landesarbeitsgericht die Feststellung, ein Monatsnettolohn sei vereinbart worden, nicht rechts-



- 5 -

fehlerfrei begründet. Das Landesarbeitsgericht wertet als wesentliches Indiz gegen die Vereinbarung des vom Kläger behaupteten Bruttolohns von 1.700,-- DM monatlich, daß während der Vertragsdauer eine Nettolohnvereinbarung durch monatliche Zahlung von 1.008,-- DM netto praktiziert worden sei. Aus der Zahlung eines bestimmten Lohns läßt sich aber nicht auch auf eine Nettolohnvereinbarung schließen. Auch ein vereinbarter Bruttolohn wird als Nettobetrag ausgezahlt; dem ausgezahlten Betrag ist nicht anzusehen, ob er einen vereinbarten Nettolohn darstellt oder sich aus einem um die gesetzlichen Abzüge verminderten Bruttolohn ergibt. Nähere Klarheit wird auch dann nicht gewonnen, wenn der Arbeitnehmer - wie hier vom Landesarbeitsgericht festgestellt - den ausgezahlten Betrag als zu gering beanstandet, ohne sich dabei auf eine nicht eingehaltene Bruttolohnzusage zu berufen. Im Streitfall spricht übrigens die Zahlung eines Betrages von 1.008,-- DM, also einer nichtrunden Summe, eher für einen um die gesetzlichen Abzüge gekürzten Bruttolohn; Nettolöhne werden meist in runden Beträgen vereinbart. Das Landesarbeitsgericht hat die Beweislage insgesamt als ungeklärt bewertet; es ist daher möglich, daß es, wenn von einer praktizierten Nettolohnvereinbarung abgesehen wird, zu einem für den Kläger günstigeren Beweisergebnis gelangt wäre.

c) Gegen die abschließende Feststellung einer Nettolohnvereinbarung greift schließlich die gehörig vorgebrachte Rüge der Revision durch, das Landesarbeitsgericht habe sich dabei nicht mit der Aussage der Zeugin D auseinandergesetzt. Nach der Aussage dieser Zeugin (Protokoll des Arbeitsgerichts vom 11. November 1975, Bl. 28 ff. d.A.) ist in ihrer Gegenwart ein Bruttolohn von 1.700,-- DM vereinbart worden. Das Landesarbeitsgericht nimmt aber bei seiner entgegengesetzten Feststellung, ohne sich mit dieser Aussage zu befassen, als feststehende Tatsache an, beim abschließenden Einstellungsgespräch der Parteien sei niemand zugegen gewesen. Dies ist ein Verstoß gegen die sich aus § 286 ZPO ergebende Pflicht des Tatrichters zur umfassenden Würdigung des Streitstoffes. Es ist nicht auszuschließen, daß eine vollständige Würdigung das Beweisergebnis zugunsten des Klägers beeinflussen hätte.

- 6 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 6 -

2. Für die Revisionsinstanz ist damit davon auszugehen, daß der Kläger seine Behauptung, es sei ein Bruttolohn von 1.700,-- DM vereinbart worden, noch beweisen kann. Damit scheidet für die rechtliche Betrachtung in der Revisionsinstanz hinsichtlich des Gehaltsanspruchs der Verfalltatbestand aus; er ist abhängig von der Vorlage einer spezifizierten Lohnabrechnung, an der es hier unstreitig fehlt.

Dasselbe gilt für die Ansprüche des Klägers auf Feiertags- und Mehrarbeitsvergütung. Ist - eine Bruttolohnvereinbarung unterstellt - überhaupt keine Lohnabrechnung erteilt, so hat der Kläger auch nicht die von § 5 A Ziff. 4 MTV erforderliche Unterrichtung über die Ablehnung etwaiger Ansprüche für Mehr- oder Feiertagsarbeit erhalten.

Nicht anders stellt sich hinsichtlich der letzteren Ansprüche die Rechtslage dar, wenn auf Grund einer erneuten Verhandlung wiederum die Zusage eines Nettolohns zugrundeulegen wäre. Der Lauf der Verfallfrist ist für alle der Ausschlußklausel unterworfenen Ansprüche von der Vorlage einer ins einzelne gehenden Lohnabrechnung abhängig, also von einer genauen Unterrichtung des Arbeitnehmers über die ihm zuerkannten Ansprüche, aus der zugleich zu entnehmen ist, welche Ansprüche der Arbeitgeber nicht anzuerkennen bereit ist. Hinsichtlich des Grundlohns kann mit dem Landesarbeitsgericht angenommen werden, daß bei vereinbartem Nettolohn die Zahlung des Nettobetrages die erforderliche Klarheit über die anerkannte Lohnhöhe gibt. Anders ist dies hinsichtlich etwaiger Lohnzulagen und eines etwaigen Anspruchs auf Mehrarbeitslohn. Über die Anerkennung oder Ablehnung solcher Zusatzansprüche vermittelt die bloße unspezifizierte Zahlung eines Nettobetrages keinerlei Klarheit. Daher kann mit einer solchen Zahlung allein auch nicht die Verfallfrist bezüglich der genannten Ansprüche zu laufen beginnen. Insoweit bedarf es, dem Sinn und Zweck der Ausschlußnorm entsprechend, einer zusätzlichen schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, daß er nicht bereit sei, über den gezahlten Nettolohnbetrag hinaus weitere Ansprüche anzuerkennen.

Das Urteil des Landesarbeitsgerichts war somit in vollem Umfang aufzuheben. Der Rechtsstreit war zugleich, da weitere tatsächliche Erörterungen erforderlich sind, an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

gez.: Dr. Hilger

Siara

. Richter Dr. Heither
hat Urlaub
Dr. Hilger

Dr. Blasig

Heidenreich



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

