

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

Gesetz: TVG § 4 Ausschlußfristen; Manteltarifvertrag
für alle Beschäftigten im Niedersächsischen
Einzelhandel vom 26. Oktober 1973
§ 6 Abs. 10, § 7 Abs. 1 und 5, § 13 Abs. 2

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen: 5 AZR 478/77
Urteil des BAG vom 18. Oktober 1978

LAG Niedersachsen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

5 AZR 478/77

5 Sa 22/76 Niedersachsen

Verkündet am
18. Oktober 1978

gez. Schartel,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

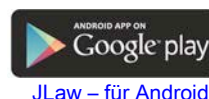
hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Oktober 1978 durch den Richter Dr. Heither als Vorsitzenden, die Richter Dr. Fenge und Triebfürst sowie die ehrenamtlichen Richter Krebs und Werner für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 15. April 1977 - 5 Sa 22/76 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

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 -

T a t b e s t a n d :

Die Beklagte betreibt mit dem Hauptsitz in Hildesheim ein Einzelhandelsunternehmen. Der Kläger war in ihrer Anfang 1974 in C errichteten Zweigniederlassung vom 1. Juni 1974 bis 12. Mai 1975 als Lagermeister gegen ein monatliches Bruttogehalt von 1.400,-- DM beschäftigt. Auf sein Arbeitsverhältnis fand der für allgemeinverbindlich erklärte Manteltarifvertrag für alle Beschäftigten im Niedersächsischen Einzelhandel vom 26. Oktober 1973 (künftig: MTV) Anwendung. Dieser Tarifvertrag enthält folgende, hier interessierende Bestimmungen:

"§ 6

Gehalts- und Lohnregelung

...

- (10) Die Auszahlung des Arbeitsentgelts soll auf der Grundlage einer schriftlichen Abrechnung spätestens am letzten Arbeitstag für den abgelaufenen Monat bzw. der abgelaufenen Lohnwoche erfolgen. In beiderseitigem Einvernehmen kann auch die monatliche Lohnzahlung erfolgen.

§ 7

Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

- (1) Mehrarbeit ist jede über die im § 5 festgelegte regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit.

...

- (5) Die Vergütung der angeordneten Mehr- und Nachtarbeit sowie der Arbeit an Sonn- und Feiertagen erfolgt je Arbeitsstunde mit 1/173 des Monatsentgelts.

Außerdem sind folgende Zuschläge zu zahlen

- a) für Mehrarbeit 25 %

...

§ 13

Verwirkung von Ansprüchen

...

- (2) Gegenseitige Ansprüche aller Art aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Ausschußfrist von 3 Monaten seit Fälligkeit des Anspruches schriftlich geltend zu machen. Die Ausschußfrist für Ansprüche aus Eingruppierung in die Tarifgruppen beträgt 4 Monate."



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

Mit Telegramm vom 12. Mai 1975 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos wegen eines nach ihren Feststellungen vom Kläger am 10. Mai 1975 begangenen Lebensmitteldiebstahls. Mit Einschreiben vom 13. Mai 1975 bestätigte sie diese Kündigung und forderte den Kläger zur Zahlung einer Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttogehalts auf, die in dem Anstellungsvertrag für den Fall eines Vertragsbruchs oder einer berechtigten fristlosen Kündigung vereinbart worden war.

Mit der beim Arbeitsgericht am 3. Juni 1975 eingegangenen Klage hat sich der Kläger zunächst gegen diese Kündigung gewehrt. Mit Schriftsatz vom 18. Juni 1975, der dem Kläger im Güte Termin vom 20. Juni 1975 übergeben worden ist, hat die Beklagte Widerklage auf Zahlung der nach Einbehaltung seines Restgehalts noch verbleibenden Vertragsstrafe von 971,33 DM nebst Zinsen erhoben.

Nach strafgerichtlicher Verurteilung wegen der ihm vorgeworfenen Tat hat der Kläger mit Schriftsatz vom 14. Oktober 1975, der dem damaligen Prozeßbevollmächtigten der Beklagten am 17. Oktober 1975 zugestellt worden ist, die Kündigungsschutzklage zurückgenommen und statt dessen, soweit es für die Revision noch interessiert, von der Beklagten Zahlung von Mehrarbeitsvergütung begehrt. Hierzu hat er behauptet:

Er habe in der Zeit vom 1. Juni 1974 bis 30. April 1975 laufend nach Feierabend und teilweise sogar nachts handwerkliche Arbeiten ausgeführt und in den Monaten Juli bis November 1974 zusätzlichen Bereitschaftsdienst an der in seine Wohnung geschalteten Alarmanlage geleistet. Die Überstunden seien, von den Bereitschaftsdienststunden abgesehen, den von ihm jeweils am Monatsende abgegebenen Stempelkarten zu entnehmen gewesen. Die Beklagte habe ihm hierauf lediglich für Juni 1974 einen Abschlag von 552,-- DM gezahlt. Die Vergütung für die weitere Mehrarbeit habe er mündlich wiederholt bei dem damaligen Filialleiter und auch bei dem Geschäftsführer der Komplementär-GmbH angemahnt, die ihm auch immer wieder Abrechnung und Bezahlung zugesagt hätten.



- 4 -

Der Kläger hat, nach Monaten aufgeschlüsselt, eine Mehrarbeitsvergütung von 7.574,70 DM errechnet, hiervon den Widerklagebetrag abgesetzt und beantragt, die Beklagte zur Zahlung von 6.603,37 DM nebst Zinsen an ihn zu verurteilen und die Widerklage abzuweisen.

Die Beklagte hat Abweisung der Klage und Verurteilung des Klägers nach ihrer Widerklage beantragt. Sie vertritt die Ansicht, daß die Ansprüche im Hinblick auf § 13 Abs. 2 MTV verfallen seien. Der Kläger habe über das abgegoltene Maß hinaus keine Mehrarbeit geleistet und sie habe ihm auch keine weitergehende Vergütung zugesichert.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und der Widerklage stattgegeben.

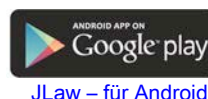
Mit der Berufung hat der Kläger seine Klage auf Zahlung von 14.729,21 DM nebst Zinsen, Abrechnung sämtlicher von ihm geleisteter Überstunden und Zahlung des sich hieraus ergebenden weiteren Betrages nebst Zinsen erweitert und die Abweisung der Widerklage beantragt. Er hat den in erster Instanz verfolgten Klagebetrag um den tariflichen Mehrarbeitszuschlag von 25 % (§ 7 Abs. 5 Buchst. a MTV) auf 9.406,13 DM erhöht und weiter einen Schadenersatzanspruch in Höhe von 5.323,08 DM geltend gemacht. Die entsprechenden Klageanträge und ihre Begründung sind in der dem damaligen Prozeßbevollmächtigten der Beklagten am 11. Februar 1976 zugestellten Berufungsbegründungsschrift enthalten.

Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger neben der Stufenklage nur noch den um den Widerklagebetrag verminderten Mehrarbeitsvergütungsanspruch in Höhe von 8.834,80 DM brutto nebst 6 % Zinsen seit 1. Mai 1975 weiter. Wegen des übersteigenden Betrages hat er die Revision mit Zustimmung der Beklagten in der Revisionsverhandlung zurückgenommen. Die Beklagte bittet um Zurückweisung der Revision.

- 5 -



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



Entscheidungsgründe:

Die mit der Revision noch verfolgten Ansprüche auf Mehrarbeitsvergütung sind verfallen.

I. Der Kläger hat diese Ansprüche nicht innerhalb der Ausschußfrist des § 13 Abs. 2 Satz 1 MTV formgerecht geltend gemacht.

1. Die Tarifnorm erfaßt "gegenseitige Ansprüche aller Art" und damit auch die vom Kläger aus § 7 Abs. 5 MTV abgeleiteten Ansprüche auf Zahlung von Mehrarbeitsvergütung und Mehrarbeitszuschlag.

2. Die dreimonatige Ausschußfrist war für diese Ansprüche spätestens am 31. August 1975 abgelaufen.

Die Frist beginnt mit der Fälligkeit des Anspruchs, d. h. zu dem Zeitpunkt, von dem ab der Gläubiger die Leistung verlangen kann. Der Tarifvertrag enthält hierzu für die in § 7 geregelte Mehrarbeitsvergütung keine besondere Bestimmung sondern legt in § 6 Abs. 10 fest, daß die Auszahlung des Arbeitsentgelts auf der Grundlage einer schriftlichen Abrechnung spätestens am letzten Arbeitstag für den abgelaufenen Monat bzw. die abgelaufene Lohnwoche erfolgen soll. Für April 1975, den letzten Monat, für den der Kläger Mehrarbeitsvergütung verlangt, sind die Ansprüche damit am 30. April 1975 fällig geworden. Wenn man zu Gunsten des Klägers davon ausgeht, daß eine termingerechte Abrechnung der in den letzten Tagen des Bezugszeitraums geleisteten Mehrarbeit nur schwer möglich ist und deshalb im laufenden Monat nur Abschlagszahlungen geleistet werden und die Schlußabrechnung erst im folgenden Bezugszeitraum erfolgt (so war es nach Darstellung des Klägers im Monat Juni 1974), wären die Ansprüche aus April 1975 am 31. Mai 1975 und die Ansprüche aus den Vormonaten jeweils einen Monat früher fällig geworden.

Der Ansicht des Klägers, die Fälligkeit dieser Ansprüche sei nicht eingetreten, weil er mangels Abrechnung nicht in der Lage gewesen sei, die Ansprüche zu beziffern, kann der Senat nicht folgen. Zwar kann die Fälligkeit von



Entgeltansprüchen auf den Zeitpunkt der Abrechnung hinausgeschoben werden, wenn ihre Geltendmachung im Sinne einer näheren Aufgliederung nach Grund und Höhe von der Erfüllung der Abrechnungspflicht des Arbeitgebers abhängt (vgl. BAG 9,296 [299] = AP Nr. 5 zu § 4 TVG Ausschlußfristen [zu 2 der Gründe]; seither ständige Rechtsprechung des Gerichts, vgl. zuletzt AP Nr. 41 zu § 4 TVG Ausschlußfrist [zu 4 c der Gründe] m. w. N.). Das gilt etwa für Akkordverdienste und Provisionen. Bei diesen Lohnarten kann der Gläubiger erst aus der Abrechnung ersehen, ob er den ihm zustehenden Lohn erhalten soll. Bei der hier geltend gemachten Mehrarbeitsvergütung ist das anders. Sie ist nicht leistungsbezogen, sondern - zusätzlicher - Zeitlohn, der in erster Linie von der geleisteten Stundenzahl abhängt. Deshalb kann er seine Forderung dem Arbeitgeber gegenüber wenigstens annähernd beziffern, wie dies nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts erforderlich aber auch ausreichend ist (vgl. AP Nr. 48 und 51 zu § 4 TVG Ausschlußfristen [zu 1 bzw. II 1 b der Gründe]). Denn die Zahl der im jeweiligen Abrechnungszeitraum geleisteten Mehrstunden kann er, jedenfalls in ihrem ungefähren Umfang, angeben (ebenso LAG Baden-Württemberg AP Nr. 29 zu § 4 TVG Ausschlußfristen; Wiedemann-Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 4 RdNr. 433).

3. Innerhalb dieser Frist hat der Kläger die Ansprüche nicht in der nach der Tarifnorm gebotenen Schriftform gegenüber der Beklagten geltend gemacht.

Die Übergabe der Stempelkarten jeweils zum Monatsende stellt keine schriftliche Geltendmachung einer Vergütung für die darin ausgewiesenen Anwesenheitszeiten dar, soweit sie rein rechnerisch die tarifliche regelmäßige Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche überschreiten. Sicher dienen Stempelkarten nicht nur dem Nachweis der tatsächlichen Anwesenheit im Betrieb sondern auch der Lohnberechnung. Jedoch ergibt sich allein aus der Tatsache der Anwesenheit im Betrieb noch keinesfalls, daß in der die regelmäßige Arbeitszeit überschreitenden Zeit auch eine vergütungspflichtige Mehrarbeit geleistet wurde, zumal diese angeordnet sein muß (vgl. § 7 Abs. 5 MTV). Der Arbeitnehmer muß deshalb



dem Arbeitgeber darüber hinaus, und zwar nach § 13 Abs. 1 Satz 1 MTV schriftlich zu erkennen geben, daß er diese Anwesenheitszeiten auch als Mehrarbeit vergütet wissen will. Erst dann hat der Arbeitgeber Anlaß, die weiteren Voraussetzungen für einen solchen Anspruch nachzuprüfen. Die Verfallfristenregelungen sollen gewährleisten, daß der jeweilige Schuldner innerhalb eines Zeitraums, in dem noch alles klar und übersichtlich ist, mit den Forderungen des Gläubigers konfrontiert wird, um zu verhüten, daß er noch lange Zeit nach Fälligkeit mit deren Geltendmachung rechnen muß.

Der Mehrarbeitsvergütungsanspruch ist somit vom Kläger erstmals im Schriftsatz seines Prozeßbevollmächtigten vom 14. Oktober 1975 im Umfang der Grundvergütung und in der Berufungsbegründungsschrift in Höhe des Mehrarbeitszuschlags schriftlich geltend gemacht worden. Zu diesem Zeitpunkt war der Anspruch bereits entfallen.

II. Der Einwand des Klägers, die Berufung der Beklagten auf die verspätete formgerechte Geltendmachung seiner Ansprüche sei rechtsmißbräuchlich, ist unbegründet.

1. In Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. AP Nr. 1 zu § 8 TVG 1969 [zu 3 der Gründe]) hat das Landesarbeitsgericht angenommen, daß die Beklagte nicht deshalb arglistig handelt, weil sie den Tarifvertrag entgegen der Vorschrift des § 8 TVG nicht im Betrieb ausgehängt hatte. Besondere Umstände, die eine Hinweispflicht des Arbeitgebers auf das Bestehen eines allgemein verbindlichen Tarifvertrages begründen könnten (vgl. BAG aaO), hat der Kläger nicht vorgetragen.

2. Der Kläger hat weiter geltend gemacht, daß ihm die Beklagte während des Arbeitsverhältnisses wiederholt Abrechnung und Bezahlung der mündlich angemahnten Mehrarbeitsvergütung zugesichert habe. Aufgrund eines solchen Verhaltens des Arbeitgebers darf der Arbeitnehmer darauf vertrauen, daß seine Ansprüche auch ohne frist- und formgerechte Geltendmachung erfüllt werden. Der Arbeitgeber handelt rechtsmißbräuchlich, wenn er sich nachträglich auf den eingetre-



- 8 -

tenen Fristablauf beruft (BAG 10,1 [7] = AP Nr. 6 zu § 4 TVG Ausschlußfristen [zu II 5 der Gründe]; BAG 14,140 [146] = AP Nr. 9 zu § 59 BetrVG 1952 [zu II der Gründe]). Das Berufungsgericht hat sich mit diesem Gesichtspunkt nicht auseinandergesetzt. Dies zwingt jedoch nicht zur Aufhebung seines Urteils, weil es sich aus anderen Gründen als richtig darstellt (§ 563 ZPO).

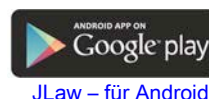
Der Arglisteinwand gegenüber tariflichen Ausschlußfristen greift nur solange durch, wie der Anspruchsberechtigte noch damit rechnen kann, der Anspruch werde gemäß den vom Verpflichteten gesetzten Erwartungen erfüllt. Fallen die den Einwand begründenden Umstände weg, so muß der Anspruch innerhalb einer kurzen, den Umständen des Falles nach Treu und Glauben zu bestimmenden Frist, in der vorgeschriebenen Form, hier also schriftlich geltend gemacht werden (BAG AP Nr. 46 zu § 4 TVG Ausschlußfristen [Bl. 1 R/2]).

Im Streitfall durfte der Kläger nach Erhalt der Klageantwort vom 16. Juni 1975 und des Widerklageschriftsatzes vom 18. Juni 1975 nicht mehr darauf vertrauen, daß die Beklagte an früheren mündlichen Zusagen festhalten werde. In der Klageantwort hatte die Beklagte die wegen des am 10. Mai 1975 entdeckten Diebstahls ausgesprochene fristlose Entlassung eingehend begründet und u. a. vorgetragen, zwei als Zeugen benannte Angestellte hätten sich eigens verabredet, den Kläger an jenem Tag zu kontrollieren, weil er sich durch seine übermäßige Bereitschaft, nach Feierabend allein im Betrieb zu arbeiten, verdächtig gemacht habe. Des weiteren hatte sie bereits im Schreiben vom 13. Mai 1975 im Hinblick auf die fristlose Kündigung ihren Anspruch auf Vertragsstrafe geltend gemacht und hierauf Gehalt des Klägers einbehalten. Der Kläger durfte danach nicht mehr annehmen, die Beklagte sei noch weiterhin bereit, ihm nach Schluß der betrieblichen Arbeitszeit liegende Zeiten, die er nach ihrer Ansicht zu Diebstählen benutzt hatte, als Mehrarbeit zu vergüten.

- 9 -



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



Der Kläger hätte somit nunmehr innerhalb einer den Umständen nach zu bemessenden kurzen Frist seine Mehrarbeitsvergütungsansprüche schriftlich gegenüber der Beklagten geltend machen müssen. Er hat dies jedoch erstmals in dem Schriftsatz vom 14. Oktober 1975 und somit zu einem Zeitpunkt getan, als selbst eine vom 20. Juni 1975 an im Umfang der tariflichen Ausschußfrist von drei Monaten neu zu bemessende Frist verstrichen war.

3. Unerheblich ist auch der Einwand des Klägers, er hätte im Hinblick auf sein Alter und die angespannte Wirtschaftslage bei einer gerichtlichen Geltendmachung seiner Ansprüche während des Arbeitsverhältnisses um seinen Arbeitsplatz fürchten müssen und habe somit unter einem besonderen Kündigungsdruck gestanden (vgl. dazu Wiedemann-Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 4 RdNr. 413). Spätestens mit Ausspruch der fristlosen Kündigung war dieser Umstand weggefallen.

III. Die Ansprüche auf Abrechnung sämtlicher vom Kläger geleisteter Überstunden und auf Zahlung des sich hieraus ergebenden weiteren Betrages sind ebenfalls unbegründet. Auch diese Ansprüche sind verfallen.

IV. Gemäß § 97 Abs. 1, §§ 566, 515 Abs. 3 Satz 1 ZPO hat der Kläger die Kosten der zurückgewiesenen bzw. zurückgenommenen Revision zu tragen.

gez.: Dr. Heither Dr. Fenge Triebfürst

Krebs

Werner

