Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Aktenzeichen: 5 AZR 961/93

Bundesarbeitsgericht 5. Senat	Urteil vom 05. April 1995 - 5 AZR 961/93 -
I. Arbeitsgericht Offenbach	Urteil vom 01. September 1992 - 4 Ca 207/90 -
II. Hessisches Landesarbeitsgericht	Urteil vom 05. August 1993 - 3 Sa 1760/92 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Nein

N

Entscheidungsstichwort:

Tarifliche Ausschlußfrist

Gesetz:

§ 4 TVG Ausschlußfristen; Manteltarifvertrag für Wäschereien und Mietdienste Textil, gültig im Bundesgebiet ohne Westberlin, § 17

Leitsätze:

1. Soll ein Anspruch zur Wahrung einer tariflichen Ausschlußfrist geltend gemacht werden (hier: § 17 MTV für Wäschereien und Mietdienste), so muß der Schuldner zur Erfüllung des Anspruchs aufgefordert werden.

2. Die Aufforderung zur Erfüllung braucht nicht wörtlich erklärt zu werden. Es reicht jedoch nicht aus, wenn der Betriebsrat den Arbeitgeber auffordert, eine Anrechnung einer Tariflohnerhöhung auf eine freiwillige Zulage "in schriftlicher Form zu begründen" und eine solche Anrechnung "noch einmal zu überdenken".

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

5 AZR 961/93
---
3 Sa 1760/92 Hessen

Verkündet am
5. April 1995

Clobes,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

U r t e i l

In Sachen

pp.

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 5. April 1995 durch den Vorsitzenden Richter Griebeling, die Richter Schliemann und Dr. Reinecke sowie die ehrenamtlichen Richter Anthes und Heel für Recht erkannt:

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 5. August 1993 - 3 Sa 1760/92 - 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 !

T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten über die Anrechnung einer Tariflohnerhöhung auf eine freiwillige Zulage und über die Wahrung der tariflichen Verfallfrist.

Der Kläger war seit 1976 bei der Beklagten beschäftigt, zuletzt gemäß dem schriftlichen Arbeitsvertrag der Parteien vom 29. Januar 1982 als Betriebsschlosser. Am 31. März 1991 schied er bei der Beklagten aus. Er gehörte dem Betriebsrat als Vorsitzender an.

Kraft beiderseitiger Tarifbindung fanden auf das Arbeitsverhältnis der Manteltarifvertrag für Wäschereien und Mietdienste Textil, gültig im Bundesgebiet ohne Westberlin, (MTV) Anwendung. § 17 MTV lautet:

> "Verfallklausel
>
> Gegenseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bzw. aus diesem Manteltarifvertrag oder anderen tariflichen Vereinbarungen müssen innerhalb einer Ausschlußfrist von 3 Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden. Anderenfalls sind sie erloschen."

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

In § 3 des Arbeitsvertrags der Parteien heißt es:

"...
Es bleibt vorbehalten, Gehaltserhöhungen gegen Zulagen aufzurechnen. ..."

Der Kläger erhielt von der Beklagten neben seinem Tariflohn eine freiwillige übertarifliche Zulage. Auf Drängen des Klägers erhöhte die Beklagte ab 1. November 1989 seine übertarifliche Zulage um 80,00 DM auf insgesamt 700,00 DM monatlich. Mit Wirkung vom 1. Mai 1990 wurden die Tarifentgelte erhöht. Die Beklagte rechnete die Erhöhung teilweise auf die freiwillige Zulage des Klägers an und zahlte ihm ab 1. Mai 1990 nur noch 587,00 DM monatlich als Zulage.

Der Betriebsrat schrieb am 20. Juni 1990 an die Beklagte:

"...

der Betriebsrat fordert Sie hiermit auf bis Freitag, den 22.06.1990 - 12.15 Uhr die Anrechnung der freiwilligen Zulage nach dem Tarifabschluß vom 04.05.1990 von Herrn R in schriftlicher Form zu begründen."

Die Beklagte entgegnete hierauf unter dem 21. Juni 1990:

"...

durch den erfolgten Tarifabschluß zum 01.05.1990 ergibt sich für Betriebsschlosser eine neue Situation.
Die Lohnerhöhung von ca. 5,5 % wird mit einer neuen Lohngruppe (Sonderlohngruppe 5d) gekoppelt.
Für Herrn R tritt also folgende Situation ein.

Alte Berechnung Sonderlohngr. 5c =	DM 14.16 pro Std.	
- monatlich	DM 2.271,-	
+ freiwillige Zulage	DM 620,-	bis 31.10.1989
Gesamtbetrag	DM 2.891,-	

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Ab 01.11.89 DM 2.271,- + freiwillige Zulage DM 700,- = DM 2.971,-
Neue Berechnung Sonderlohngr. 5d = DM 15.58 pro Std.
- monatlich DM 2.498,-
+ freiwillige Zulage DM 587,-
Gesamtbetrag DM 3.085,-

Die von uns bereits am 01.11.1989 vorweggenommene freiwillige Lohnerhöhung mußte aufgrund der neuen Lohngruppe in Anrechnung gebracht werden.

immt man also die tatsächliche Lohnsteigerung vom 01.05.1989 zum 1.05.1990, so ergibt dies keinerlei unzulässige Kürzung, wobei ir bereit sind die freiwillige Zulage wieder auf DM 620,- monatich aufzustocken.
er tatsächliche Std.Lohn (Tariflohn + freiwillige Zulage) beträgt somit DM 19.24, er würde bei Nichtanrechnung der Zulage von M 80,- monatlich ab 01.11.89 einen Stdt.Lohn v. DM 19.74 bedeuen.
elbst bei Anrechnung der Erhöhung v. 01.11.89, wie jetzt geahlt, hat Herr R eine Lohnerhöhung v. 6.3 % seit dem 1.05.89-01.05.90. ..."

Mit seinem Schreiben vom 4. Juli 1990 wandte sich der Betriebsrat erneut an die Beklagte:

"...

in seiner Sitzung vom 03.07.1990 ist der Betriebsrat dahingehend übereingekommen, Sie nochmals zu bitten, Ihre Entscheidung vom 21.06.1990 (Anrechnung von übertariflichen Zulagen) noch einmal zu überdenken.
Der Betriebsrat ist nach wie vor bemüht diese leidige Angelegenheit gütig zu bereinigen. ..."

Die Beklagte teilte dem Betriebsrat hierauf mit ihrem chreiben vom 9. Juli 1990 mit:

"...

2.) (Anrechnung von übertariflichen Zulagen.)

Hierbei sprechen Sie sicher die Entscheidung der Lohngestaltung für Herrn R an. In dieser Sache hatten wir Ihnen unsere Entscheidung mitgeteilt. Wir möchten jedoch nochmals betonen, daß in der Sache selbst keine Änderung unsererseits zu erwarten ist, da wir aus den Ihnen bereits bekannten

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

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

Gründen eine Anrechnung der im Dez. 89 erfolgten Anhebung der übertariflichen Entlohnung, aus Gerechtigkeitsgründen anderen Mitarbeitern gegenüber, erfolgen mußte.
Auch haben wir nicht gegen den abgeschlossenen Tarif-Vertrag verstoßen, wie Sie uns unterstellten.
Da heißt es ganz klar:
Bereits bezahlte höhere Löhne und Gehälter werden aus Anlaß dieses Tarifvertrages nicht ermäßigt.
Im Falle des Herrn R bedeutet dies:

Herr R erhielt
bis April 90 - tarifliche + freiwillige Zulage DM 18.53 pro Stunde
ab Mai 90 - tarifliche + freiwillige Zulage DM 19.24 pro Stunde.

Sie werden unschwer erkennen, daß wir nicht gegen den abgeschlossenen Tarifvertrag verstoßen haben. Ganz nebenbei sind wir der Meinung, daß Herr R mit einem Gesamt-Std.-Lohn von DM 19.24 seinen Leistungen und Können entsprechend sehr anständig entlohnt wird und von einer Unterbezahlung oder dergleichen nicht gesprochen werden kann. ..."

Mit seiner am 18. Juli 1990 eingereichten, der Beklagten am 26. Juli 1990 zugestellten Klage hat der Kläger zunächst nur die angerechneten Beträge von jeweils 113,00 DM für die Monate Mai und Juni 1990 eingeklagt. Am 12. Februar 1991 setzte das Arbeitsgericht den Rechtsstreit bis zur rechtskräftigen Erledigung des Beschlußverfahrens aus, das der Betriebsrat gegen die Beklagte mit dem Ziel angestrengt hatte, ihr untersagen zu lassen, Tariflohnerhöhungen ohne Zustimmung des Betriebsrats auf freiwillige Zulagen anzurechnen. Das Landesarbeitsgericht gab dem Antrag des Betriebsrats (insoweit) statt (LAG Frankfurt am Main Beschluß vom 21. Januar 1992 - 5 TaBV 55/91 -). Der Beschluß ist rechtskräftig. Nachdem der Kläger seine Klage mit seinem Schriftsatz vom 20. Februar 1992 um weitere neun Differenzbeträge für die Monate

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

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

Juli 1990 bis März 1991 erweitert hatte, setzte das Arbeitsgericht den Rechtsstreit fort.

Der Kläger hat geltend gemacht: Die Anrechnung sei unwirksam, weil die Beklagte nicht die nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG erforderliche Zustimmung des Betriebsrats eingeholt habe. Auf die tarifvertragliche Ausschlußfrist könne die Beklagte nicht zurückgreifen. Dem stehe zumindest die Aussetzung des Rechtsstreits bis zur Erledigung des Beschlußverfahrens entgegen.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

> die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.243,-- DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 25. Februar 1992 aus dem sich aus 1.017,-- DM brutto ergebenden Nettobetrag sowie 4 % Zinsen aus dem sich aus 226,-- DM brutto ergebenden Nettobetrag seit dem 26. Juli 1990 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Die Forderung sei unbegründet. Zumindest seien die Ansprüche des Klägers, soweit er sie nicht mit der Klageschrift in Höhe von 226,-- DM geltend gemacht habe, gem. § 17 MTV verfallen. Die einmalige Geltendmachung zur Wahrung der Ausschlußfrist für künftige Ansprüche sei in § 17 MTV nicht vorgesehen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage insgesamt stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie bis auf 226,-- DM nebst Zinsen abgewiesen. Mit seiner Revision erstrebt der Kläger, die Beklagte zur Zahlung der restlichen 1.017,-- DM zu verurteilen.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist nicht begründet. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß die Forderungen für die Monate Juli 1990 bis März 1991 gem. § 17 Satz 2 MTV erloschen sind, weil der Kläger sie gegenüber der Beklagten nicht innerhalb der Ausschlußfrist des § 17 Abs. 1 MTV geltend gemacht hat.

1. Nach § 17 Satz 1 MTV müssen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis binnen drei Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden. Diese Bestimmung ist kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit anwendbar (§ 4 Abs. 1, § 3 Abs. 1 TVG). Bei der Klageforderung handelt es sich um Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag, nämlich um Ansprüche auf restliches Arbeitsentgelt (§ 611 Abs. 1 BGB). Hiervon ist auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen; die Revision erhebt hiergegen keine Einwände.

2. Die noch im Streit befindlichen restlichen Entgeltforderungen des Klägers für die Monate Juli 1990 bis März 1991 sind nicht rechtzeitig geltend gemacht worden und daher gem. § 17 MTV verfallen.

a) Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, ist dieser Teil der Forderungen erstmals durch den Schriftsatz des vormaligen Prozeßbevollmächtigten des Klägers vom 20. Februar 1992 geltend gemacht worden. Damit ist die dreimonatige Frist des § 17 Satz 1 MTV nicht eingehalten worden. Sie hat mit der Fälligkeit der jeweiligen restlichen Entgeltforderung für jeden Monat zu laufen begonnen. Mangels anderweitiger Anhaltspunkte ist von

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

der Fälligkeit am jeweiligen Monatsende (§ 614 Satz 2 BGB) auszugehen, denn die Entgeltzahlung erfolgte monatlich. Zur Wahrung der tarifvertraglichen Ausschlußfrist hätte der Kläger die zuletzt fällig gewordene Lohnforderung für März 1991 spätestens am 30. Juni 1991 geltend machen müssen, die früher fälligen Lohnforderungen entsprechend früher. Das ist nicht geschehen.

b) Mit den Schreiben des Betriebsrats an die Beklagte vom 20. Juni 1990 und 4. Juli 1990 sind die Forderungen des Klägers nicht im Sinne des § 17 Satz 1 MTV geltend gemacht worden. Es kann dahinstehen, ob dem Landesarbeitsgericht darin zu folgen ist, daß der Betriebsrat wegen seiner kollektivrechtlichen Aufgaben nicht befugt sei, Forderungen eines betriebsangehörigen Arbeitnehmers vertretungsweise gegenüber dem Arbeitgeber zur Wahrung tarifvèrtraglicher Ausschlußfristen geltend zu machen (bejahend für die Geltendmachung nach § 1 Hausarbeitstagsgesetz NRW: BAG Urteil vom 7. Dezember 1962 - 1 AZR 128/59 - AP Nr. 23 zu § 1 HausarbTagsG Nordrh.-Westfalen; für tarifliche Ausschlußfristen bejahend: Hagemeier/Kempen/Zachert/Zilius, TVG, 2. Aufl., § 4 Rz 236; Däubler, Tarifvertragsrecht, 3. Aufl., Rz 1362; verneinend: Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 4 TVG Rz 436). Denn in beiden Schreiben des Betriebsrates werden die streitigen Ansprüche des Klägers nicht geltend gemacht. Zur Geltendmachung im Sinne tariflicher Ausschluß- oder Verfallfristen gehört, die andere Seite zur Erfüllung des Anspruchs aufzufordern. Dies braucht zwar nicht wörtlich zu geschehen, es genügt aber auch nicht eine Mitteilung, der nur zu entnehmen ist, der Betriebsrat halte die Ansprüche für möglich, oder eine Erklärung, aus der sich lediglich

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

ergibt, der Arbeitnehmer sei mit seiner Vergütung nicht einverstanden (Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 4 Rz 437).

In beiden Schreiben des Betriebsrates fehlt es an einer Aufforderung zur Zahlung. In seinem Schreiben vom 20. Juni 1990 fordert er die Beklagte nur auf, die Abrechnung der freiwilligen Zulage "in schriftlicher Form zu begründen". Im Schreiben vom 4. Juli 1990 bittet er die Beklagte nur, die Anrechnung "noch einmal zu überdenken".

c) Die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, mit der Klageschrift habe der Kläger nur Forderungen für die Monate Mai und Juni 1990 geltend gemacht, nicht aber für die folgenden Monate, ist nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht hat das Begehren des Klägers zutreffend gewürdigt. Die Beklagte hatte keinen Anlaß, die Klageschrift dahin zu verstehen, daß der Kläger zugleich für die folgenden Monate den Anrechnungsbetrag geltend machen wollte. Der Kläger hat mit der Klage die Zahlung von 226,-- DM und damit die Differenz der Zulage von monatlich 113,-- DM für die beiden Monate Mai und Juni 1990 verlangt. Weiter reicht die Klage nicht.

d) Aus der vom Kläger herangezogenen Rechtsprechung zur Wahrung der Frist für eine schriftliche Geltendmachung künftiger Lohnforderungen durch eine Kündigungsschutzklage (BAG Urteil vom 8. Februar 1972 - 1 AZR 221/71 - BAGE 24, 116 = AP Nr. 49 zu § 4 TVG Ausschlußfristen) ergibt sich hier nichts anderes. Dort wie auch später hat das Bundesarbeitsgericht allerdings mehrfach erkannt, daß eine fristgerecht erhobene Kündigungsschutzklage auch die vom Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses abhängigen Lohnansprüche

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

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

erfaßt, wenn eine tarifvertragliche Verfallklausel die schriftliche Geltendmachung aller gegenseitigen Ansprüche innerhalb einer Ausschlußfrist verlangt (BAG in ständiger Rechtsprechung: Urteil vom 7. November 1991 - 2 AZR 34/91 - AP Nr. 114 zu § 4 TVG Ausschlußfristen; Urteil vom 9. August 1990 - 2 AZR 579/89 - AP Nr. 46 zu § 615 BGB; Urteil vom 16. Juni 1976 - 5 AZR 224/75 - AP Nr. 56 zu § 4 TVG Ausschlußfristen; Urteil vom 8. Februar 1972 - 1 AZR 221/71 - AP Nr. 49 zu § 4 TVG Ausschlußfristen). Dieser Rechtsprechung liegt die Erwägung zugrunde, daß im Kündigungsschutzrechtsstreit über den prozessualen Inhalt des Kündigungsschutzbegehrens hinaus das Gesamtziel der Klage zu beachten ist. Dieses beschränkt sich in der Regel nicht auf die bloße Erhaltung des Arbeitsplatzes, sondern ist zugleich auch auf die Sicherung der Ansprüche gerichtet, die von der Weiterführung des Arbeitsverhältnisses abhängen und nicht mehr gegeben sind, wenn das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung aufgelöst worden ist. Dieses weitergehende Ziel ist in der Regel auch dem Arbeitgeber erkennbar, so daß er schon durch die bloße Kündigungsschutzklage hinreichend über den Willen des Arbeitnehmers unterrichtet wird, sich seine künftigen Einzelansprüche aus dem Arbeitsverhältnis zu erhalten (statt vieler: BAG Urteil vom 7. November 1991, aaO, unter II 2 a aa der Gründe, m.w.N.).

Von einer solchen Situation unterscheidet sich der hier vorliegende Fall erheblich: Im Kündigungsschutzprozeß streiten die Parteien ausdrücklich über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der Ausgang dieses Rechtsstreits ist entscheidend dafür, ob dem Arbeitnehmer künftig überhaupt noch Lohnansprüche gegen den Arbeitgeber zustehen oder nicht. An einem solchen, das gesamte

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

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

Arbeitsverhältnis umfassenden Streit, fehlt es, wenn - wie hier - lediglich um die Höhe von Zulagen gestritten wird. Werden nur zwei Monatsbeträge verlangt, dann werden die entsprechenden Beträge für die weiteren Monate gerade nicht verlangt. Der Kläger hätte, wenn er auch die künftigen Zahlungen zum Streitgegenstand hätte machen wollen, Klage auf künftige Leistungen erheben oder zumindest einen entsprechenden Feststellungsantrag stellen müssen. So, wie er hier vorgegangen ist, hat er sein Begehren gegenständlich auf die Zeit beschränkt, für die er Zahlung verlangt hat.

Durch das Beschlußverfahren des Betriebsrats gegen die beklagte Arbeitgeberin (LAG Frankfurt am Main - 5 TaBV 55/91 -) ist die tarifliche Ausschlußfrist ebenfalls nicht gewahrt worden. Das Beschlußverfahren ist nicht zwischen den Parteien des vorliegenden Rechtsstreits geführt worden. Darin ist auch keine Zahlung an den Kläger oder die Feststellung einer entsprechenden Verpflichtung der Beklagten begehrt worden. Zudem hat der Kläger sich im vorliegenden Verfahren nicht vor Ablauf der Ausschlußfrist auf das Beschlußverfahren berufen, sondern erst später, nachdem die Beklagte die Nichteinhaltung der Verfallfrist gerügt hatte.

Der Kläger kann sich schließlich auch nicht darauf stützen, daß das Arbeitsgericht den vorliegenden Rechtsstreit bis zur Erledigung des aus seiner Sicht vorgreiflichen Beschlußverfahrens ausgesetzt hat. Die individuelle Forderung des Klägers war nicht Gegenstand des Beschlußverfahrens. Demgemäß mußte die Beklagte diesen prozessualen Vorgang nicht derart verstehen, daß der Kläger in dem Beschlußverfahren die Frage der Anrechnung seiner

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

freiwilligen Zulage auf die Tariflohnerhöhung grundsätzlich habe klären wollen oder daß er alle künftigen Ansprüche aus diesem Anlaß habe geltend machen wollen.

e) Zu Unrecht meint die Revision, wegen der Aussetzung des Rechtsstreits sei es dem Kläger nicht zumutbar gewesen, seine Forderungen jeweils innerhalb der tarifvertraglichen Ausschlußfrist geltend zu machen. Das Betreiben oder die Aussetzung der Klage hat auf die Frage, inwieweit es dem Kläger zuzumuten war, seine Forderung geltend zu machen, keinen Einfluß. Zur Wahrung der tariflichen Ausschlußfrist des § 17 Abs. 1 MTV bedurfte es nicht der Anrufung des Arbeitsgerichts. Nach ihr hätte die außergerichtliche, auch formlose Geltendmachung genügt.

f) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, zugunsten des Klägers lasse sich nichts daraus herleiten, daß sich die Beklagte habe denken können, der Kläger werde auf seine künftigen Forderungen nicht verzichten. Die Einhaltung tarifvertraglicher Ausschlußfristen bedeutet nicht schon alleine deswegen eine sinnlose "Förmelei", weil über die geltend gemachten Beträge hinaus auch künftige Zahlungspflichten in Betracht kommen. Denn auch dann bleibt offen, ob alle denkbaren Forderungen verfolgt werden sollen oder nicht. Den in diesem Zusammenhang vom Kläger angeführten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, in denen ausnahmsweise eine Geltendmachung zur Wahrung tariflicher Ausschlußfristen für entbehrlich gehalten wurde, lagen andere Sachverhalte zugrunde, die mit dem Streitfall nicht vergleichbar sind. Dort hatte der Arbeitgeber die Lohnforderung nicht nur jeweils selbst errechnet, sondern hierüber eine schriftliche Lohnabrechnung bzw.

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

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

Matthias Prinz
Rechtsanwalt www.prinz.law

eine Verdienstbescheinigung nach § 141 AFG erteilt (Urteil vom 20. Oktober 1982 - 5 AZR 110/82 - BAGE 40, 258 = AP Nr. 76 zu § 4 TVG Ausschlußfristen; Urteil vom 8. August 1979 - 5 AZR 660/77 - AP Nr. 67 zu § 4 TVG Ausschlußfristen); der Arbeitgeber hatte damit die Berechtigung der Forderungen gleichsam "anerkannt". Im vorliegenden Fall liegen die Dinge umgekehrt: Die Beklagte vertritt den Standpunkt, die streitigen Forderungen nicht erfüllen zu müssen; sie hat also gerade nicht zu erkennen gegeben, daß sie die Forderungen des Klägers für berechtigt halte.

3. Die Beklagte hat sich auch nicht treuwidrig verhalten (§ 242 BGB). Sie hat, wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, kein Verhalten an den Tag gelegt, aus dem zu schließen sein könnte, sie habe den Kläger daran gehindert, seine Forderungen rechtzeitig geltend zu machen. Sie hat bei ihm auch nicht den Eindruck erweckt, sie werde auf die Einhaltung der Ausschlußfrist verzichten oder diese als gewahrt ansehen. Daß sich die Beklagte nicht gegen die Aussetzung des Rechtsstreits bis zur Erledigung des Beschlußverfahrens zur Wehr gesetzt hat, begründet den Vorwurf des Rechtsmißbrauchs nicht.

Griebeling Schliemann Reinecke

Heel Anthes

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

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

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


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

JLaw – für Android

JLaw – für iOS