

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

---

Gesetz:      TVG § 4 Ausschlußfristen; Manteltarifvertrag für die  
gewerblichen Arbeitnehmer in der Metallindustrie in  
Hamburg und Umgebung vom 13. März 1967 i. d. F. vom  
30. September 1970, § 20

Leitsätze:

K e i n e

Aktenzeichen:      6 AZR 650/77

Urteil des BAG vom 13. Februar 1979      LAG      Schleswig-Holstein



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

6 AZR 650/77

2 Sa 175/77 Schleswig-Holstein

Verkündet  
am 13. Februar 1979

gez. Stöcker,  
Regierungshauptsekretärin  
als Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

## Im Namen des Volkes!

**Urteil**  
In Sachen

pp.

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 13. Februar 1979 durch den Vorsitzenden Richter Professor Dr. Auffarth, die Richter Siara und Roeper sowie die ehrenamtlichen Richter Drews und Dr. Michels für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 15. Juni 1977 - 2 Sa 175/77 - aufgehoben, soweit das Landesarbeitsgericht der Klage in Höhe von 1.790,29 DM nicht entsprochen und über die Kosten entschieden hat.



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



- 2 -

In diesem Umfang wird die Sache zur anderweitigen 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 !

### Tatbestand:

Der Kläger war bei der Beklagten vom 4. März 1969 bis zum 2. Mai 1975 als Maschinenschlosser beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete auf Grund eigener Kündigung des Klägers, der seit Anfang Mai 1975 die Akademie der Arbeit in Frankfurt am Main besuchte und jetzt als Gewerkschaftssekretär tätig ist. Der Kläger gehörte während seiner Tätigkeit bei der Beklagten jahrelang dem Betriebsrat an. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Metallindustrie in Hamburg und Umgebung vom 13. März 1967 in der Fassung vom 30. September 1970 (künftig: MTV) Anwendung.

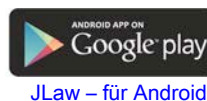
In den Zeiten vom 6. bis 10. Januar, 27. bis 30. Januar und 3. bis 25. Februar 1975 erhielt der Kläger auf seinen Wunsch den ihm zustehenden vollen tariflichen Urlaub für das Jahr 1975. Außerdem gewährte ihm die Beklagte auf seinen Wunsch vom 26. Februar bis 14. März 1975 für die Teilnahme an einem Seminar unbezahlten Urlaub. Den bezahlten sowie den unbezahlten Urlaub hatte die Beklagte wegen betrieblicher Schwierigkeiten zunächst nicht gewähren wollen. Sie erklärte sich erst auf dringende Bitten des Klägers hierzu bereit. Während des bezahlten Urlaubs erhielt der Kläger den tariflichen Lohn wei-

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

- 3 -



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



- 3 -

tergezahlt. Auf das ihm zustehende zusätzliche tarifliche Urlaubsgeld von 50 % der urlaubstäglichen Vergütung erhielt er einen Vorschuß von 1.600,-- DM, den die Beklagte bei der letzten Gehaltszahlung vom Gehalt wieder abgezogen hat.

Mit der am 14. August 1976 eingegangenen Klage fordert der Kläger die Zahlung des restlichen Urlaubsentgelts zuzüglich Urlaubsgeldes in Höhe von 1.790,29 DM und weiteren restlichen Lohn in Höhe von 76,03 DM, insgesamt also 1.866,32 DM. Er hat einen dementsprechenden Klageantrag gestellt.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Widerklagend hat sie beantragt, den Kläger zu verurteilen, an sie 1.869,61 DM zuviel gezahltes Urlaubsentgelt zu zahlen.

Sie hält das Verlangen des Klägers nach weiterer Zahlung von Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld für rechtsmißbräuchlich. Der Kläger habe bereits bei der Geltendmachung des Urlaubsfreizeitanspruches gewußt, daß er demnächst aus dem Betrieb ausscheiden werde. Er hätte daher nicht den vollen tariflichen Urlaub nehmen dürfen, sondern nur den der Dauer des Arbeitsverhältnisses im Jahre 1975 entsprechenden gezwölfelten Anteil gem. § 12 Ziff. 2 MTV.

Ihrer Auffassung nach sind die Klageansprüche ferner gem. § 20 Ziff. 1 und 3 MTV verfallen. Die genannten Vorschriften lauten u.a.:

"1. Fristen für die Geltendmachung

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind beiderseits wie folgt schriftlich geltend zu machen:

- a) Ansprüche auf Zuschläge aller Art innerhalb von 4 Wochen nach Aushändigung der Lohnabrechnung, bei der sie hätten abgerechnet werden müssen,



- 4 -

b) alle übrigen Ansprüche innerhalb von 4 Wochen nach ihrer Fälligkeit. Beim Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Betrieb sind die unter b) erwähnten Ansprüche innerhalb von 4 Wochen nach Aushängung bzw. Übersendung der Lohnendabrechnung - spätestens jedoch innerhalb von 2 Monaten nach dem Tage des Ausscheidens - schriftlich geltend zu machen.

...

Nach Ablauf dieser Fristen ist eine Geltendmachung von Ansprüchen ausgeschlossen (Ausschlußfristen gemäß § 4 Ziff. 4 TVG).

...

### 3. Unterrichtung der Arbeitnehmer

Die in den Ziffern 1 und 2 vereinbarte Regelung gilt nur, wenn

- a) alle für den Betrieb gültigen Tarifverträge im Betrieb zur Einsicht durch die Arbeitnehmer ausliegen,
- b) der Arbeitnehmer durch Aushang im Betrieb oder in schriftlicher Form auf die tarifvertraglich vereinbarten Ausschlußfristen hingewiesen worden ist."

Die Beklagte hat eingeräumt, daß sie nicht ihre Verpflichtungen gem. § 20 Ziff. 3 MTV erfüllt habe. Sie hält die Berufung auf die Ausschlußfrist dennoch für zulässig, weil der Kläger über den Inhalt des MTV eingeschlossen dessen § 20 genau unterrichtet gewesen sei.

Der Kläger hat beantragt, die Widerklage abzuweisen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in Höhe des beanspruchten Lohnes von 76,03 DM entsprochen. Den Anspruch auf Zahlung von Urlaubsentgelt bzw. Urlaubsgeld hat es abgewiesen, weil der Kläger bei

- 5 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 5 -

der Inanspruchnahme des Urlaubs seine feststehende Absicht, aus dem Arbeitsverhältnis demnächst auszuscheiden, verschwiegen und damit die Beklagte wider Treu und Glauben zur Gewährung des vollen Urlaubs bestimmt habe. Die Widerklage hat das Arbeitsgericht wegen Verfalls der Forderung nach § 20 Ziff. 1 MTV zurückgewiesen.

Gegen das Urteil des Arbeitsgerichts haben beide Parteien Berufung eingelegt, die Beklagte jedoch nicht hinsichtlich des Lohnbetrages von 76,03 DM. Das Landesarbeitsgericht hat beide Berufungen zurückgewiesen. Seiner Ansicht nach sind die mit der Klage und der Widerklage geltend gemachten Forderungen gem. § 20 Ziff. 1 MTV erloschen.

Mit der zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter, soweit ihm bisher in den Vorinstanzen nicht entsprochen worden ist, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision des Klägers beantragt.

### Entscheidungsgründe:

Die Revision ist begründet.

1. Das Landesarbeitsgericht hat die allein noch streitige Forderung des Klägers von 1.790,29 DM gem. § 20 Ziff. 1 MTV als verfallen angesehen, obwohl die Beklagte den Tarifvertrag nicht gem. § 20 Ziff. 3 MTV im Betrieb bekanntgemacht hatte. Nach seinen Feststellungen hat der Kläger den Inhalt des Tarifvertrages gekannt. Seine Berufung auf die Nichtauslegung des Tarifvertrages sei daher rechtsmißbräuchlich; er nehme ein "materiell substanzloses, rein formales Recht" in Anspruch.

Diese Rechtsansicht des Landesarbeitsgerichts läßt sich angesichts des Inhalts des § 20 Ziff. 3



- 6 -

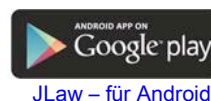
MTV nicht aufrechterhalten. Die Vorschrift knüpft die Anwendung der Ausschlußfristenregelung in § 20 Ziff. 1 MTV objektiv daran, daß der Arbeitgeber bestimmte Pflichten - u.a. die zur Auslage des Tarifvertrages - erfüllt; nur wenn dies geschehen ist, "gilt" die in § 20 Ziff. 1 MTV getroffene Regelung. Die Norm macht also nach dem eindeutigen Wortlaut die Anwendbarkeit des § 20 Ziff. 1 MTV nicht von der Kenntnis des Arbeitnehmers vom Inhalt des Tarifvertrages abhängig; es wird auch keine teilweise Geltung des § 20 Ziff. 1 MTV wenigstens gegenüber den mit dem Tarifvertrag vertrauten Arbeitnehmern ausgesprochen. Das hat einen guten Sinn; es sollen Streitigkeiten darüber vermieden werden, ob der einzelne Arbeitnehmer den Tarifvertrag kennt oder nicht. Aus diesem Grund läßt sich der Norm des § 20 Ziff. 3 MTV eine über den Wortlaut hinausgehende Bedeutung nicht unter Hinweis darauf beilegen, daß sie nur bezwecke, den Arbeitnehmer über die Ausschlußfristenregelung zu unterrichten. Sicher ist der informierte Arbeitnehmer auf den Aushang des Tarifvertrages nicht angewiesen. Es ist jedoch nicht selten schwer festzustellen und kann daher leicht streitig werden, ob ein Arbeitnehmer informiert ist oder nicht. Es ist verständlich, daß die Tarifvertragsparteien die Geltung des § 20 Ziff. 1 MTV nicht von der oftmals fraglichen persönlichen Kenntnis des einzelnen Arbeitnehmers abhängig machen wollten, sondern von leicht feststellbaren objektiven Voraussetzungen, wie sie Auslage und Aushang des Tarifvertrages darstellen. Dem Arbeitgeber kann dies leicht zugemutet werden; es macht nur wenig Mühe, den Tarifvertrag auszulegen (§ 20 Ziff. 3 a MTV) bzw. den Arbeitnehmer durch Aushang oder schriftlich auf die Ausschlußfristen (§ 20 Ziff. 3 b MTV) hinzuweisen.

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

- 7 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 7 -

Aus Rechtsgründen kommt es somit nicht darauf an, ob der anspruchsberechtigte Arbeitnehmer auch ohne Unterrichtung gem. § 20 Ziff. 3 MTV die Ausschlußfristenregelung des § 20 Ziff. 1 MTV kennt oder nicht. Deshalb reicht eine solche Kenntnis auch nicht für die Annahme des Landesarbeitsgerichts aus, der Arbeitnehmer nehme eine rein formale Rechtsposition rechtsmißbräuchlich in Anspruch, wenn er die tariflichen Ausschlußfristen ohne Auslage bzw. Aushang nicht gegen sich gelten lassen will. Damit beansprucht er nicht, wie das Landesarbeitsgericht meint, einen ihm nicht zustehenden Schutz, sondern verweist auf das Fehlen der Voraussetzungen für die Geltung der tariflichen Ausschlußfristen. Dies ist gerechtfertigt; jeder Arbeitnehmer kann angesichts des Wortlauts des § 20 Ziff. 3 MTV darauf vertrauen, der Arbeitgeber werde seinen Ansprüchen nur nach Aushang bzw. Auslage des MTV den Verfalltatbestand entgegenhalten. Unerheblich ist schließlich, auf welche Weise der Arbeitnehmer auch ohne Bekanntmachung durch den Arbeitgeber Kenntnis von den vereinbarten Ausschlußfristen erhalten hat; gleichgültig ist insbesondere, ob dies auf der Tätigkeit als Mitglied des Betriebsrats beruht. Besondere Voraussetzungen für die Geltung der Ausschlußfrist bei Betriebsratsmitgliedern lassen sich nach dem Inhalt des § 20 Ziff. 3 MTV nicht rechtfertigen; sie wären mit dem Grundgedanken des § 78 Satz 2 BetrVG unvereinbar, wonach Betriebsratsmitgliedern kein Nachteil aus ihrer Betriebsratstätigkeit entstehen darf.

Aus den vom Landesarbeitsgericht angeführten Gründen kann daher die noch streitige Klageforderung nicht gem. § 20 Ziff. 1 MTV verfallen sein. Sonstige Gründe, die für den Verfall sprechen könnten, sind vom Landesarbeitsgericht weder festgestellt



- 8 -

worden noch aus dem Sachverhalt zu entnehmen.

2. Es fällt auf, daß der Kläger die noch streitige Forderung erst mit der am 14. August 1976 eingegangenen Klage geltend gemacht hat; entstanden war die Forderung spätestens bei der letzten Gehaltszahlung (offenbar Mai 1975). Nach dem in der Revisionsinstanz zu beurteilenden Tatbestand läßt sich nicht annehmen, die verspätete Geltendmachung habe die Verwirkung der Forderung ausgelöst. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts stellt sich daher in dem von der Revision angegriffenen Teil nicht aus anderen Gründen als richtig i. S. des § 563 ZPO dar.

3. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts war daher, soweit es von der Revision angegriffen ist, aufzuheben. Die Sache war an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Es ist in der Berufungsinstanz noch zu prüfen, ob die vom Arbeitsgericht erörterten Gründe den Erfolg der Klage verhindern. Rechtlich kommt ein solches Ergebnis in Betracht, falls der Kläger bei der Urlaubserteilung eine damals schon bestehende Absicht, demnächst aus dem Betrieb auszuschcheiden, verschwiegen haben sollte.

gez.: Dr. Auffarth                      Siara                      Roeper

Drews              Dr. Michels



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

