

Aktenzeichen: 7 AZR 820/79

Bundesarbeitsgericht Siebter Senat Urteil vom 16. März 1983
- 7 AZR 820/79 -

I. Arbeitsgericht Siegburg Urteil vom 29. Januar 1979
- 1 Ca 1073/78 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 18. Mai 1979
Düsseldorf (Köln) - 16 Sa 159/79 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Fälligkeit von Ansprüchen nach Tarifvertr. Verfallklausel

Gesetz:

BGB § 611 Haftung des Arbeitnehmers, BetrVG 1972 § 5 Abs. 3;
Manteltarifvertrag für die Einzelhandelsunternehmen in
Nordrhein-Westfalen vom 1. April 1977: § 1, § 18

Leitsätze:

K e i n e



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



7 AZR 820/79

16 Sa 159/79 Düsseldorf (Köln)

Verkündet am
16. März 1983

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts gemäß § 128 Abs. 2 ZPO in der Sitzung vom 16. März 1983 durch den Vorsitzenden Richter Bichler, die Richter Dr. Becker und Dr. Steckhan sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Scholz und Straub für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf (16. Kammer Köln) vom 18. Mai 1979 - 16 Sa 159/79 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin trägt die Kosten der Revision.

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 -

T a t b e s t a n d :

Der Beklagte war seit 1. April 1977 bei der Klägerin, die - in mehreren Filialen - Möbel an Endverbraucher verkauft, als Leiter der Filiale in B beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete am 31. Dezember 1977 aufgrund ordentlicher Kündigung des Beklagten.

Unstreitig fand auf dieses Arbeitsverhältnis der für allgemein verbindlich erklärte Manteltarifvertrag für die Einzelhandelsunternehmen in Nordrhein-Westfalen vom 1. April 1977 (inkraft getreten am 1. Januar 1977) Anwendung, es sei denn, der Beklagte wäre leitender Angestellter (nach § 5 Abs. 2 oder 3 BetrVG) gewesen (§ 1 Abs. 5 MTV). Der § 18 MTV lautet (auszugsweise) wie folgt:

- (1) Die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen wie folgt:
.....
.....
(d) 6 Monate nach ihrer Fälligkeit:
alle übrigen aus dem Tarifvertrag und dem Arbeitsverhältnis entstandenen Ansprüche.
- (2) Die Ansprüche verfallen nicht, sofern sie innerhalb der vorgenannten Fristen schriftlich geltend gemacht worden sind.
- (3) Vorstehende Fristen gelten als Ausschlußfristen.
- (4) Unter die Verfallklausel fallen nicht solche Ansprüche ..., die auf eine strafbare Handlung oder eine unerlaubte Handlung gestützt werden. Für diese Ansprüche gelten die gesetzlichen Vorschriften.

Die Klägerin behauptet, während des Arbeitsverhältnisses sei es zu Überzahlungen des Arbeitsentgelts an den Beklagten in einer Gesamthöhe von 4.570,75 DM gekommen, weil dieser in der zentralen Buchhaltung Geldbeträge für sich angefordert habe, die nach seinem Dafürhalten seinem Verdienst entsprochen hätten. Der von der Klägerin vorbereitete Arbeitsvertrag war nämlich vom Beklagten nicht unterschrieben worden. Darüber hinaus

- 3 -



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



- 3 -

macht die Klägerin eine Reihe von Schadenersatzansprüchen geltend. So 1.258,-- DM, weil der Beklagte pflichtwidrig unterlassen habe, Frostschutzmittel in ihre Fahrzeuge einfüllen zu lassen, weshalb ein Kühler und Hilfsaggregate hätten erneuert werden müssen. Ein Schaden von (richtig) 1.650,-- DM. (nicht von 1.450,--DM) sei entstanden, weil der Beklagte einer Angestellten unbefugt eine monatliche Gehaltserhöhung von 350,-- DM bewilligt habe (Gehaltsdifferenz für zunächst 5 Monate). Der Beklagte habe weiter unterlassen, für die Ausstattung der Verkaufsräume mit Leuchtkörpern Konkurrenzangebote einzuholen. Nachträglich habe sich herausgestellt, daß die Arbeiten um 1.456,-- DM billiger hätten ausgeführt werden können. Ein Einnahmeausfall von 15.000,-- DM sei ihr dadurch entstanden, daß der Beklagte entgegen ausdrücklicher Anweisung dem Sohn einer Mitarbeiterin beim Möbeleinkauf einen Preisnachlaß von 40 % eingeräumt habe, obwohl es sich nicht um einen Personalkauf gehandelt habe. Ein Schadens- teilbetrag von 10.000,-- DM werde dafür geltend gemacht, daß der Beklagte Teppiche zu teuer um 210.000,-- DM eingekauft habe; bei gewissenhafter Verhandlung hätte er 70.000,-- DM am Einkaufspreis sparen können. Ein weiterer Anspruch von 637,-- DM ergebe sich daraus, daß der Beklagte absprachewidrig dem Pächter eines im Hause der Klägerin betriebenen Cafes für einen Einkauf nachträglich einen Personal- rabatt in dieser Höhe gewährt habe.

Im Hinblick auf etwaige tarifliche Ausschlußfristen trägt die Klägerin vor, die Versäumnisse des Beklagten seien erst Monate nach seinem Ausscheiden offenbar geworden und hätten auch nicht früher aufgedeckt werden können, weil der Beklagte seine nachlässige, schädigende Arbeit vertuscht habe. Für die Anwendung der tariflichen Ausschlußfrist komme es nach ihrer Auffassung auf die Kenntnisse des Arbeitgebers von den zugrunde liegenden Ansprüchen, nicht allein auf deren Fälligkeit an.

Die Klägerin hat beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an die Klägerin 36.451,25 DM nebst 4 % Zinsen von 25.814,25 DM seit dem 15. Juni 1978 und von der Rest- forderung seit dem 19. Oktober 1978 zu zahlen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 4 -

Der Beklagte hat beantragt,
die Klage abzuweisen.

Er vertritt die Auffassung, die Klage müsse schon deshalb erfolglos bleiben, da die von der Klägerin verfolgten Ansprüche, die aber auch nicht berechtigt seien, nach der tarifvertraglichen Ausschußfrist verfallen seien. Dabei sei auf die Entstehung des Anspruchs abzustellen, nicht auf das Erkennen durch den Arbeitgeber.

Mit dem am 5. Juni 1978 beim Arbeitsgericht in Siegburg eingegangenen und am 15. Juni 1978 dem Beklagten zugestellten Mahnbescheid hat die Klägerin folgenden Anspruch geltend gemacht: "Schadenersatz aus schuldhafter Verletzung eines Arbeitsvertrages Hauptforderung 25.814,25 DM." Eine darüber hinausgehende Spezifizierung und Begründung des Anspruchs enthalten die am 17. Juli 1978 und 17. Oktober 1978 eingegangenen Schriftsätze der Klägerin.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit der Begründung abgewiesen, entweder seien sämtliche Ansprüche nach § 18 Abs. 1 Buchst. d des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages verfallen, weil sie nicht rechtzeitig innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht worden seien, oder aber der Beklagte sei leitender Angestellter i.S. des § 5 Abs. 3 BetrVG gewesen, dann hätten sämtliche von ihm getroffenen Entscheidungen im Rahmen der ihm eingeräumten Befugnisse gelegen und wären nicht rechtswidrig gewesen.

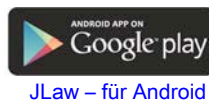
Die Berufung der Klägerin blieb erfolglos. Mit ihrer Revision, die nach § 121 Abs. 3 ArbGG zulässig ist (die letzte mündliche Verhandlung vor dem Berufungsgericht fand am 18. Mai 1979 statt), verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter, der Beklagte bittet, die Revision zurückzuweisen.

Die Parteien haben sich mit einer Entscheidung ohne mündliche Verhandlung einverstanden erklärt (§ 128 Abs. 2 ZPO).

- 5 -



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



Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet.

- 1.a) Das Landesarbeitsgericht hat die Auffassung vertreten, es sei nicht zweifelhaft, daß der Beklagte unter den persönlichen Geltungsbereich des § 1 Abs. 4 des MTV vom 1. April 1977 falle und nicht etwa zu den leitenden Angestellten i.S. des § 5 Abs. 3 BetrVG gehöre, für die der MTV nicht gelte (§ 1 Abs. 5 aaO). Bereits nach den einleitenden Bestimmungen des zu den Gerichtsakten überreichten, vom Beklagten zwar nicht unterschriebenen, doch im Arbeitsverhältnis weitgehend praktizierten Vertragsentwurfs habe dem Beklagten ein eigener erheblicher Entscheidungsspielraum nicht zur Verfügung gestanden. Disposition hinsichtlich der Markteinflüsse habe der Beklagte selbst nicht durchführen können, für Verbesserungen sei eine Abstimmung mit der Geschäftsführung erforderlich gewesen. Schon von hier aus gesehen sei nicht ersichtlich, inwiefern der Beklagte eine leitende Funktion ausgeübt habe, die ihm - wie erforderlich - maßgeblichen Einfluß auf die wirtschaftliche, technische, kaufmännische, organisatorische oder personelle Führung nicht einmal des Unternehmens der Klägerin, sondern lediglich der Filiale in W - B eingeräumt habe. Der Beklagte sei nicht mehr als ein disponibler Angestellter gewesen, der weitgehend dem Direktionsrecht der Klägerin unterworfen gewesen sei. Laut Vertragsentwurf sei er auch nicht einstellungs- und/oder entlassungsbefugt gewesen. Nach alledem habe es an dem erheblichen unternehmensbezogenen Einfluß des Beklagten gefehlt, der einen eigenen erheblichen Entscheidungsspielraum nicht besessen, weil diesen sich die Klägerin vorbehalten habe. Außerdem habe es an der sog. Interessenpolarität gefehlt. Zudem habe der Vortrag der Klägerin im vorliegenden Prozeß zu den einzelnen Schadenersatzansprüchen gezeigt, daß der Beklagte nicht den Entscheidungsspielraum gehabt habe, der nach § 5 Abs. 3 BetrVG vorausgesetzt sei.
- b) Soweit diesen Erwägungen des Berufungsgerichts tatsächliche Feststellungen immanent sind (freilich enthalten sie auch rechtliche Würdigungen), sind diese für den Senat



- 6 -

bindend, weil die Revision hiergegen keine Verfahrens-
rügen angebracht hat (§ 561 Abs. 2 ZPO). Die Aus-
führungen der Revision lassen aber auch Angriffe ver-
missen, die auf eine fehlerhafte Rechtsanwendung durch
das Berufungsgericht schließen lassen können. Die
Revision beschränkt sich darauf, die Meinung darzu-
legen, der Beklagte habe aufgrund seiner Funktion als
Filialstellenleiter doch Entscheidungen (welche?)
treffen können, die ihn als leitenden Angestellten aus-
wiesen, wenn er auch gewissen Weisungen des Geschäfts-
führers der Klägerin unterlegen habe. Noch weniger
Substanz hat die Aussage, selbst dann, wenn er nur Leiter
einer Filiale der Klägerin gewesen sei, bleibe der Be-
klagte doch - entgegen der Ansicht des Landesarbeits-
gerichts - leitender Angestellter (weshalb?). Bei dieser
Ausgangslage ist kein Rechtsfehler des Landesarbeits-
gerichts bei der Wertung erkennbar, der Beklagte sei
mangels eines eigenen unternehmensbezogenen erheb-
lichen Entscheidungsspielraums nicht leitender Ange-
stellter i.S. des BetrVG gewesen. Dies gilt auch dann,
wenn es nach der neueren Rechtsprechung des Bundes-
arbeitsgerichts nicht mehr auf die vom Landesarbeits-
gericht für erforderlich gehaltene Interessenpolarität
(als selbständiges Merkmal) ankommt (BAG 32, 381 = AP
Nr. 22 zu § 5 BetrVG 1972). Aufgrund seiner tatsäch-
lichen getroffenen Feststellungen hat das Landesarbeits-
gericht zu recht einen erheblichen Entscheidungsspiel-
raum für den Beklagten verneint, so daß die Anwendung
des § 5 Abs. 3 BetrVG (und damit des § 1 Abs. 5 MTV)
allein deswegen ausscheidet.

2. War der Beklagte nicht leitender Angestellter, so
hat das Landesarbeitsgericht zutreffend den allgemein-
verbindlichen Manteltarifvertrag für alle Unternehmen
des Einzelhandels in Nordrhein-Westfalen, gültig ab
1. Januar 1977, für anwendbar auf das Arbeitsverhältnis
des Streitfalles gehalten. Dagegen erhebt auch die Revision
keine Einwendungen. Sie wendet sich allein gegen die Aus-
legung des § 18 MTV durch die Vorinstanzen, wenn sie meint,

- 7



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



- 7 -

entgegen deren Ansicht sei für den Beginn der sechsmonatigen Verfallfrist auf den Zeitpunkt abzustellen, in dem der Arbeitgeber von einem ihm zustehenden Anspruch gegen den ehemaligen Mitarbeiter Kenntnis erlange.

Demgegenüber hat schon das Landesarbeitsgericht darauf hingewiesen, daß es nach § 18 Abs. 1 Buchst. d MTV auf die Fälligkeit der (behaupteten) Ansprüche ankomme. Es hat im einzelnen ausgeführt, daß und weshalb die geltend gemachten Ansprüche jedenfalls mit dem 31. Dezember 1977, dem Zeitpunkt des Ausscheidens des Beklagten aus dem Arbeitsverhältnis, fällig waren. Auch demgegenüber enthält die Revision keine Angriffe; sie macht nur geltend, der Beklagte habe seine Versäumnisse und Fehlleistungen zu vertuschen und zu verschleiern verstanden. Das Landesarbeitsgericht hat aber im einzelnen - und zwar frei von Rechtsfehlern - begründet, daß und weshalb die Klägerin spätestens am 31. Dezember 1977 jedenfalls hätte erkennen können, ob oder daß ihr die hier in Rede stehenden Einzelansprüche zustehen.

3. Schließlich hat das Landesarbeitsgericht (wie schon das Arbeitsgericht) frei von Rechtsfehlern angenommen, daß der Mahnbescheid vom Juni 1978 (derjenige vom März 1978 ist ohnehin nicht zugestellt worden) keine schriftliche Geltendmachung (von Teilen) der Ansprüche i.S. des § 18 Abs. 2 MTV enthält. Danach müssen die erhobenen Forderungen näher spezifiziert und wenigstens annähernd der Höhe nach bezeichnet werden. Mit dieser Auffassung befindet sich das Berufungsgericht in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 17. Oktober 1974 - 3 AZR 4/74 - AP Nr. 55 zu § 4 TVG Ausschlußfristen), das entschieden hat, eine Bezifferung erübrige sich nur dann, wenn dem Schuldner die Höhe der Forderung ohnehin bekannt sei (Urteil vom 16. Dezember 1971 - 1 AZR 335/71 - AP Nr. 48 zu § 4 TVG Ausschlußfristen, zu 2 a der Gründe). Davon kann man aber hier schon deswegen nicht ausgehen, weil keine vorprozessuale Geltendmachung erfolgt ist, die im Mahnbescheid vom 7. Juni 1978 genannte Summe von 25.814,25 DM aber ganz allgemein für "Schadenersatz aus schuldhafter Verletzung eines Arbeitsvertrages" steht, ohne erkennen zu lassen, wovon sich dieser



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

Auch
8 -

- 8 -

der eigenen, in der Revisionsbegründung vorgetragenen Meinung der Klägerin wird die Geltendmachung (durch den Mahnbescheid) nicht gerecht, fehlt es doch auch und gerade an einer Spezifizierung dem Grunde nach. Diese setzt voraus, daß der (die) Sachverhalt(e) genannt (beschrieben) wird (werden), der (die) die "Verletzung des Arbeitsvertrages" darstellen (sollen). Erst wenn das geschehen wäre, könnte der Schuldner mit dem geltend gemachten Betrag eine Vorstellung verbinden. Hier kommt hinzu, daß sich die Schadenssumme auch nach dem Verlangen des Anspruchsstellers aus mehreren Teilpositionen zusammensetzt, für den Schuldner also auch aus dem Gesamtbetrag nichts erkennbar wird.

4. Zutreffend hat schon das Arbeitsgericht darauf hingewiesen, daß hinsichtlich der Verfallklausel die Ausnahmevorschrift des § 18 Abs. 4 MTV hier nicht Platz greife, weil weder eine strafbare Handlung, noch eine unerlaubte Handlung in Betracht komme. Richtig hat das Arbeitsgericht in diesem Zusammenhange ausgeführt, daß nach der Sachdarstellung der Klägerin allenfalls Vermögensschädigungen in Rede stünden, die aber von § 823 Abs. 1 BGB nicht erfaßt würden. Daran ändert auch die von der Revision vorge-tragene Meinung nichts, unerlaubte Handlungen lägen des-halb vor, weil es der Beklagte verstanden habe, seine Versäumnisse und Fehlleistungen zu vertuschen. Die Vor-schrift des § 823 Abs. 1 BGB stellt allein darauf ab, welches Rechtsgut verletzt wird, und nicht darauf, in welcher Art und Weise das Tun oder Unterlassen erfolgt. Für die Verletzung eines Schutzgesetzes i.S. des § 823 Abs. 2 BGB oder eine schuldhafte Vermögens-schädigung i.S. des § 826 BGB hat die Beklagte nichts vorgetragen.

Somit ist die Revision mit der Kostenfolge aus § 97 Abs. 1 ZPO zurückzuweisen.

Bichler

Dr. Becker

Dr. Steckhan



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

Straub

