

Aktenzeichen: 9 AZR 160/04
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 19. April 2005
- 9 AZR 160/04 -

I. Arbeitsgericht
Regensburg

Urteil vom 23. Januar 2003
- 2b Ca 429/02 -

II. Landesarbeitsgericht
München

Urteil vom 14. August 2003
- 2 Sa 169/03 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Urlaubsentgelt - Ausschlussfristen - Auslegung

Gesetz:

Manteltarifvertrag Nr. 7 für die arbeiterrentenversicherungspflichtigen
Arbeitnehmer des Wach- und Sicherheitsgewerbes in Bayern (MTV) vom
22. November 2000 §§ 7, 18

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 160/04
2 Sa 169/03
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. April 2005

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagter, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 19. April 2005 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Reinecke, den Richter am Bundesarbeitsgericht Böck sowie die ehrenamtlichen Richter Merkle und Heilmann für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 14. August 2003 - 2 Sa 169/03 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Der Kläger hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Entgeltansprüche.

Der Kläger war seit 1992 bis 18. November 2001 bei dem Beklagten als Wachmann beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis wird von dem allgemeinverbindlichen Manteltarifvertrag Nr. 7 für die arbeiterrentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer des Wach- und Sicherheitsgewerbes in Bayern (MTV) vom 22. November 2000, gültig ab 1. Juni 2001 (Allgemeinverbindlicherklärung vom 19. Dezember 2001, BAnz. Nr. 17 vom 25. Januar 2002 S. 1266), erfasst. Die Geltung der jeweils einschlägigen Tarifverträge ist auch einzelvertraglich vereinbart.

In § 7 MTV heißt es unter der Überschrift „Lohnbestimmungen“ auszugsweise:

- „1. Die Entlohnung erfolgt nach den im Lohntarifvertrag vereinbarten Sätzen. Der Lohnabrechnungszeitraum umfaßt einen Kalendermonat. Der Lohn muss jeweils unverzüglich, jedoch spätestens am 15. des Folgemonats auf dem Konto des Arbeitnehmers sein.
2. Der Lohnzahlung ist eine Abrechnung beizufügen, die ...
3. Der Arbeitnehmer hat sich nach jeder Lohnzahlung sofort von der Richtigkeit der Zahlung zu überzeugen. Stimmt der Geldbetrag mit dem Lohnnachweis nicht überein, so hat der Arbeitnehmer dies unverzüglich dem Auszahlenden zu melden. Einwendungen gegen die Richtigkeit der Lohnabrechnung sind unverzüglich jedoch innerhalb der in § 18 dieses Manteltarifvertrages aufgeführten Fristen bei der Lohnabrechnungsstelle geltend zu machen.“

§ 18 MTV lautet:

„Sämtliche gegenseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erlöschen beiderseitig zwei Monate nach Fälligkeit, von oder gegen ausgeschiedene Arbeitnehmer einen Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sofern sie nicht vorher schriftlich geltend gemacht worden sind.“



Der Kläger war von Mitte April 2001 bis 14. Oktober 2001 arbeitsunfähig erkrankt. Anschließend hatte er bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses Urlaub. Der Beklagte zahlte an den Kläger pro Urlaubstag 120,00 DM. Den Oktoberlohn rechnete der Beklagte am 21. November 2001 ab. Die Abrechnung des Monats November 2001 erhielt der Kläger am 13. Dezember 2001. Sie enthielt keine Berechnung des nach § 15 MTV mit der Novemberabrechnung zahlbaren Weihnachtsgeldes.

Mit Anwaltsschreiben vom 15. Januar 2002 forderte der Kläger den Beklagten vergeblich auf, das tarifliche Weihnachtsgeld von 1.161,60 DM zu zahlen. Außerdem machte er geltend, ihm stehe für jeden Urlaubstag ein Betrag von 132,00 DM zu, das mache für Oktober 2001 einen Differenzbetrag von 204,00 DM und für November 2001 einen Betrag von 228,00 DM aus. Mit seiner im Februar 2002 erhobenen Klage hat der Kläger behauptet, das Schreiben vom 15. Januar 2002 sei dem Beklagten am gleichen Tag bereits fristwährend per Fax übermittelt worden.

Der Kläger hat, soweit in der Revision von Interesse, beantragt,

den Beklagten zu verurteilen, an ihn 808,66 Euro nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz aus 104,30 Euro seit 15. November 2001 und aus 704,36 Euro seit 15. Dezember 2001 zu zahlen.

Der Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.

Der Beklagte ist davon ausgegangen, sämtliche erhobenen Ansprüche seien nach § 18 MTV erloschen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage, soweit in der Revision anhängig, stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts auf die Berufung des Beklagten abgeändert und die Klage abgewiesen. Dagegen wendet sich der Kläger mit der vom Bundesarbeitsgericht zugelassenen Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Mögliche Ansprüche des Klägers gegen den Beklagten sind erloschen.



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



I. Der Anspruch auf restliches Urlaubsentgelt für Oktober 2001 ist verfallen. Der Kläger hat seinen möglichen Anspruch nicht fristgerecht geltend gemacht. Sein Schreiben vom 15. Januar 2002 verhinderte das Erlöschen auch dann nicht, wenn es dem Beklagten an diesem Tag per Fax (*dazu BAG 11. Oktober 2000 - 5 AZR 313/99 - BAGE 96, 28*) zugegangen ist. Entgegen der Auffassung des Klägers gilt nicht die Verfallfrist von zwei Monaten ab Fälligkeit. Auf Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 18. November 2001 hat sich die ab 16. November 2001 bis 15. Januar 2002 laufende Geltendmachungsfrist verkürzt. Er hätte den Anspruch spätestens bis zum 18. Dezember 2001 gegenüber dem Beklagten schriftlich geltend machen müssen. Das ergibt die Auslegung der maßgeblichen Tarifbestimmungen.

1. Nach § 18 MTV erlöschen beiderseitig sämtliche gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis zwei Monate nach Fälligkeit, von oder gegen ausgeschiedene Arbeitnehmer einen Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sofern sie nicht vorher schriftlich geltend gemacht worden sind. Die Vorschrift ist auf das Arbeitsverhältnis kraft Allgemeinverbindlicherklärung (§ 5 Abs. 4 TVG) anzuwenden. Dem entspricht die rechtsgeschäftliche Bezugnahme auf den Tarifvertrag.

2. Der Anspruch auf Urlaubsentgelt unterfällt der Tarifbestimmung. Zwar unterliegt der gesetzliche Urlaubsanspruch als Anspruch auf Freistellung von der Arbeitspflicht weder einzelvertraglichen (*BAG 5. April 1984 - 6 AZR 443/81 - BAGE 45, 314*) noch tariflichen Ausschlussfristen (*Senat 24. November 1992 - 9 AZR 549/91 - AP BUrlG § 1 Nr. 23 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 102*). Das gilt aber nicht für den Anspruch auf Urlaubsentgelt, der sich auf den während des Urlaubs weiter bestehenden Anspruch auf Arbeitsentgelt richtet (*Senat 20. Juni 2000 - 9 AZR 405/99 - BAGE 95, 104*). Dieser unterscheidet sich hinsichtlich der Geltung von Ausschlussfristen nicht von sonstigen Entgeltansprüchen iSv. § 611 BGB (*Senat 22. Januar 2002 - 9 AZR 601/00 - BAGE 100, 189*).

3. Nach § 18 1. Halbsatz MTV beträgt die Geltendmachungsfrist zwei Monate; sie beginnt mit der Fälligkeit des Anspruchs. Nach dem allgemeinen Verständnis beschreibt der Begriff „Fälligkeit“ (§ 271 BGB) den Zeitpunkt, zu dem der Arbeitnehmer den Lohnanspruch geltend machen kann und der Arbeitgeber verpflichtet ist, ihn zu erfüllen. Der Fälligkeitszeitpunkt des Lohnanspruchs ergibt sich hier aus den Lohnbestimmungen des § 7 MTV. Nach § 7 Abs. 1 Satz 2 MTV ist Lohnabrechnungsperiode der Kalendermonat; nach Satz 3 der Vorschrift muss der Lohn spätestens am 15. des



Folgemonats dem Arbeitnehmer auf seinem Konto zur Verfügung stehen. Der 15. des Folgemonats ist damit grundsätzlich der für die Fälligkeit des Monatslohnes maßgebliche Zeitpunkt. Damit sind die Tarifvertragsparteien von der gesetzlichen Fälligkeitsregel des § 614 BGB abgewichen, nach der der Lohn am Ende der Lohnabrechnungsperiode zu zahlen ist, mithin regelmäßig am 1. des Folgemonats.

Dieser Auslegung steht entgegen der Auffassung des Beklagten nicht entgegen, dass der Lohn „unverzüglich“ zu zahlen ist. Mit diesem „Appell“ haben die Tarifvertragsparteien das Interesse des Arbeitnehmers an einer möglichst raschen Lohnzahlung betont. Sie haben aber zugleich dem Arbeitgeber, der seinerseits auf den Eingang der Zahlungen seiner Kunden angewiesen ist, ermöglicht, mit der Lohnzahlung bis „spätestens“ zum 15. des Folgemonats zuzuwarten. Bis dahin soll er nicht leisten müssen.

4. Ist das Arbeitsverhältnis beendet, greift der 2. Halbsatz des § 18 MTV ein. Dann gilt eine Verfallfrist von einem Monat. Für die zur Vermeidung des Erlöschens von Ansprüchen infolge Zeitablaufs erforderliche schriftliche Geltendmachung unterscheiden die Tarifvertragsparteien mithin zwischen bestehendem und beendetem Arbeitsverhältnis. Im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gilt für alle zu diesem Zeitpunkt noch nicht erfüllten Ansprüche eine Frist von einem Monat. Bereits fällige Ansprüche sind nicht ausgenommen. Schon der für die Auslegung von Tarifnormen vorrangig zu berücksichtigende Wortlaut spricht daher dafür, dass auch bereits fällige Ansprüche erfasst sind, die laufende Verfallfrist mithin verkürzt wird (*vgl. BAG 21. März 1996 - 2 AZR 368/95 - RzK I 13 a Nr. 46; 25. September 1996 - 4 AZR 209/95 - BAGE 84, 147*).

Aus der Formulierung in § 18 MTV „von oder gegen ausgeschiedene Arbeitnehmer“ ergibt sich entgegen der Revision nichts anderes. Der Kläger meint, die Monatsfrist greife nur ein, wenn der Arbeitnehmer am Fälligkeitstag bereits ausgeschieden sei; er sei sonst noch kein „ausgeschiedener“ Arbeitnehmer. Das überzeugt nicht. Nach der Satzfolge und dem Sinnzusammenhang der Regelung bezieht sich der Begriff „von oder gegen ausgeschiedene Arbeitnehmer“ auf den Begriff „sämtliche gegenseitige Ansprüche“. Damit wird erreicht, dass die im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingreifende Monatsfrist ebenso wie die im bestehenden Arbeitsverhältnis geltende Zweimonatsfrist „beiderseitig“ wirkt, mithin für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen. Der Lauf dieser kürzeren Frist knüpft lediglich nunmehr an den Tag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses an.



Der Zweck von Ausschlussfristen bestätigt diese Auslegung. Sie dienen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit (vgl. *Senat 19. Januar 1999 - 9 AZR 405/97 - AP BAT-O § 70 Nr. 1 = EzBAT BAT § 70 Nr. 48*). Die Arbeitsvertragsparteien sollen in möglichst überschaubarem zeitlichen Rahmen Gewissheit haben, ob und mit welchen Ansprüchen der Gegenseite zu rechnen ist. Für eine solche Klarstellung besteht insbesondere bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Bedürfnis.

Das führt entgegen der Auffassung des Klägers nicht dazu, dass er wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 18. November 2001 und der Fälligkeit des Oktoberlohnes 2001 am 15. November 2001 nunmehr nur noch drei Tage zur Verfügung hatte, um den Oktoberlohn fristwährend geltend zu machen. Vielmehr verkürzt sich gem. § 18 1. Halbsatz MTV die nach § 7 Abs. 1 Satz 3 MTV zunächst bis 15. Januar 2002 laufende Frist in der Weise, dass er nunmehr den Oktoberlohn bis 18. Dezember 2001 hätte geltend machen müssen. Das hat er unterlassen.

II. Ebenso sind die Entgeltansprüche für November 2001 und der Anspruch auf Weihnachtsgeld für das Jahr 2001 erloschen. Der Kläger hätte diese Ansprüche bis spätestens 13. Januar 2002 schriftlich geltend machen müssen, nachdem er die Lohnabrechnung November 2001 am 13. Dezember 2001 erhalten hatte.

1. Dieser Fristenlauf ergibt sich allerdings nicht aus allgemeinen Rechtssätzen, wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat. Knüpft eine tarifliche Ausschlussfrist an die Fälligkeit des Anspruchs an, so ist der Fristenlauf nicht allein deshalb gehemmt, weil der Anspruchsgegner den Anspruch zusätzlich abzurechnen hat. Die Fälligkeit eines Anspruchs iSv. tariflichen Ausschlussfristen hängt nur dann von einer Abrechnung des Gegners ab, wenn der Anspruchsberechtigte die Höhe seiner Ansprüche ohne die Abrechnung der Gegenseite nicht erkennen kann (vgl. *Senat 27. Februar 2002 - 9 AZR 543/00 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 162 = EzA BGB § 138 Nr. 30*). In einem solchen Fall läuft die Ausschlussfrist für den Zahlungsanspruch nicht, solange der Anspruchsgegner die erforderliche Abrechnung unterlässt. Sie beginnt erst, wenn der Abrechnungsanspruch verfallen ist (*BAG 27. November 1984 - 3 AZR 596/82 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 89 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 64*). Ist ein Anspruch bezifferbar, richtet sich der Fristenlauf dagegen nach den allgemeinen tariflichen Fälligkeitsbestimmungen. So liegt es hier.

Die möglichen Ansprüche des Klägers für den Monat November 2001 auf Zahlung des Urlaubsentgelts und des Weihnachtsgeldes ließen sich rechnerisch ohne



weiteres ermitteln. Hierfür war der Kläger auf die vom Beklagten nach § 7 Abs. 2 MTV geschuldete Lohnabrechnung nicht angewiesen. Ungewiss war nur, welche Ansprüche der Beklagte für November 2001 abrechnen und damit dem Streit der Parteien entziehen würde (*vgl. BAG 10. Oktober 2002 - 8 AZR 8/02 - BAGE 103, 71*).

2. Zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, dass die Monatsfrist sich nach dem Erhalt der Lohnabrechnung November 2001 richtete.

a) Nach dem Wortlaut von § 18 MTV sind Ansprüche „einen Monat nach Beendigung“ geltend zu machen. Auf den ersten Blick könnte daher angenommen werden, der Fristenlauf beginne stets mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Das würde auch für solche Ansprüche gelten, die erst nach Beendigung fällig werden. So ist die Tarifvorschrift jedoch nicht zu verstehen. Vom Arbeitnehmer wird nicht verlangt, ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Monats alle offenen Ansprüche geltend zu machen, und zwar auch dann, wenn der Arbeitgeber den Anspruch noch nicht zu erfüllen hat. Der Arbeitnehmer müsste gleichsam „ins Blaue hinein“ tätig werden. Das ist ersichtlich nicht gemeint. Die Tarifvertragsparteien haben selbst formuliert, die Ansprüche seien „geltend“ zu machen. Das besagt nichts anderes, als dass die Gegenseite aufzufordern ist, den nach Grund und Höhe zu kennzeichnenden Anspruch zu erfüllen. Eine solche Zahlungsaufforderung macht keinen Sinn, wenn der Arbeitgeber noch nicht zur Zahlung verpflichtet ist (*vgl. für zweistufige Ausschlussfristen BAG 10. August 1994 - 10 AZR 937/93 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 126 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 105; 17. Oktober 1974 - 3 AZR 4/74 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 55 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 25; 18. Januar 1969 - 3 AZR 451/67 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 41 = EzA TVG § 4 Nr. 24*).

b) Gleichwohl ist hier nicht auf die Fälligkeit des Novemberlohnes 2001 und des mit dem Novemberlohn auszuzahlenden Weihnachtsgeldes am 15. Dezember 2001 abzustellen. Der Fristenlauf begann mit dem Erhalt der Lohnabrechnung am 13. Dezember 2001. Das ergibt sich aus § 7 Abs. 3 MTV.

In dieser Vorschrift sind zwei Sachverhalte geregelt. Satz 1 und Satz 2 betreffen die Richtigkeit der tatsächlichen Zahlung, die durch einen Vergleich des Abrechnungsbetrags mit der überwiesenen Summe festzustellen ist. Stimmt der Geldbetrag mit dem Lohnnachweis nicht überein, so ist dieser Sachverhalt dem Arbeitgeber „zu melden“. Ausschlussfristen laufen nicht. Durch die Lohnabrechnung ist die Höhe des dem Arbeitnehmer zustehenden Lohnes außer Streit gestellt (*BAG 10. Oktober*



2002 - 8 AZR 8/02 - BAGE 103, 71). Um einen solchen Sachverhalt geht es hier nicht. Dass der Beklagte den abgerechneten Lohn nach der Behauptung des Klägers erst im Januar 2002 bezahlt hat, ist deshalb unerheblich.

Angesprochen ist vielmehr der in Satz 3 des § 7 Abs. 3 MTV geregelte Sachverhalt. Er betrifft „die Richtigkeit“ der Lohnabrechnung. Das bezieht sich auf ihre inhaltliche Richtigkeit, also auf die Frage, ob der Arbeitgeber alle Entgelte erfasst hat, die der Arbeitnehmer für den abgerechneten Lohnzeitraum beanspruchen kann. Hat der Arbeitnehmer insoweit Einwendungen, so hat er diese „unverzüglich jedoch innerhalb der in § 18 dieses Manteltarifvertrages aufgeführten“ Fristen geltend zu machen. Die Bestimmung verweist damit allein auf die Dauer der einzuhaltenden Fristen (Rechtsfolgenverweisung). Die Tarifvertragsparteien haben den Beginn der Verfallfrist von der Fälligkeit des Anspruchs abgekoppelt mit der Folge, dass Ansprüche dann, wenn die Abrechnung vor dem 15. des Folgemonats erfolgt, innerhalb eines Monats ab Erhalt geltend zu machen sind.

c) Die Einhaltung dieser Frist hat der Kläger versäumt. Er hat die Novemberabrechnung 2001 am 13. Dezember 2001 erhalten. Fristbeginn war nach § 187 Abs. 1 BGB der 14. Dezember 2001; Fristende nach § 188 Abs. 2 BGB der 13. Januar 2002. Bis dahin hat er den Beklagten nicht zur Zahlung aufgefordert.

III. Die Tarifvorschriften sind wirksam. Die Bemessung der Dauer von Ausschlussfristen obliegt der Entscheidung der Tarifvertragsparteien und ist von den Gerichten grundsätzlich zu respektieren. Allenfalls extrem kurze Fristen können im Einzelfall Anlass zur näheren Überprüfung sein (*vgl. schon BAG 16. November 1965 - 1 AZR 160/65 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 30 mit zust. Anm. Hueck = EzA TVG § 4 Nr. 9; allgemein zum Prüfumfang BAG 27. Mai 2004 - 6 AZR 129/03 - AP TVG § 1 Gleichbehandlung Nr. 5 = EzA GG Art. 3 Nr. 101, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*).

Die Geltendmachungsfristen von zwei Monaten nach Fälligkeit und einem Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind danach nicht zu beanstanden. Eine an die Fälligkeit anknüpfende Frist von zwei Monaten ist tariflich weit verbreitet. Dass die Frist im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf einen Monat verkürzt wird, hält sich noch im Regelungsspielraum der Tarifvertragsparteien. Die Verkürzung trägt dem Interesse der Arbeitsvertragsparteien Rechnung, ihre Rechtsbezie-



hungen im Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglichst rasch insgesamt als abgeschlossen behandeln zu können.

IV. Der Kläger hat die Kosten der erfolglosen Revision zu tragen.

Düwell

Böck

Reinecke

Joachim Merkle

M. Heilmann

