

Aktenzeichen: 9 AZR 44/02
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 18. März 2003
- 9 AZR 44/02 -

I. Arbeitsgericht
Heilbronn Kammer Crailsheim

Urteil vom 1. März 2001
- 2 Ca 531/00 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 19. Juli 2001
- 21 Sa 40/01 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Vertragsauslegung - Ausschlußfristen

Gesetz:

BGB §§ 133, 157

Leitsätze:

keine

Hinweis des Senats:

Auslegung eines Formulararbeitsvertrags nach dem bis zum 31.
Dezember 2000 geltenden Schuldrecht



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 44/02
21 Sa 40/01
Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
18. März 2003

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der Beratung vom 18. März 2003 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Reinecke, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Kappes und Bruse für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 19. Juli 2001 - 21 Sa 40/01 - aufgehoben.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Heilbronn - Kammern Crailsheim - vom 1. März 2001 - 2 Ca 531/00 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten in der Revision noch über Urlaubsgeld und anteiliges Weihnachtsgeld für das Jahr 1998.

Die Klägerin war bei der Beklagten, einer Lüftungstechnischen Ingenieurgesellschaft, seit dem 1. Juli 1992 als Montage- und Fertigungsarbeiterin zuletzt zu einem Bruttomonatsentgelt von 3.040,00 DM beschäftigt. In dem Formulararbeitsvertrag ist ua. geregelt:

"§ 2 Tarifverträge

- [] Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Tarifvertrag _____ und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Arbeitgeber geltenden Fassung. Außerdem finden die für den Arbeitgeber jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen Anwendung.
- [x] Das Arbeitsverhältnis unterliegt nicht der Tarifbindung. Es gelten jedoch die bestehenden Betriebsvereinbarungen.

§ 5 Sonstige betriebliche Leistungen ²

Der/Die/ Arbeitnehmer/in erhält 30 % Urlaubsgeld, 30 % Weihnachtsgeld nach den tariflichen Bestimmungen³/ nach den betrieblichen Vereinbarungen³/ als betriebliche Leistung mit Rechtsanspruch.³ Ein Rechtsanspruch auf eine Weihnachtsgartifikation besteht nicht. Wird eine solche gewährt, stellt sie eine freiwillige, stets widerrufbare Leistung des Arbeitgebers dar. ^{3"}

Der Passus "30 % Urlaubsgeld, 30 % Weihnachtsgeld" ist in Maschinenschrift eingefügt. Weiter ist bestimmt:



"§ 10 Geltendmachung von Ansprüchen

Gegenseitige Ansprüche aus dem Beschäftigungsverhältnis (z.B. aus Mehrarbeit, rückständiger Lohn u.ä.) sind innerhalb / der tariflichen Frist² / von zwei Monaten³ / geltend zu machen. Bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses sind alle daraus herrührenden sonstigen Ansprüche innerhalb der tarifvertraglichen Frist³ / von drei Monaten³ nach Beendigung geltend zu machen. Nach Ablauf der genannten Fristen ist der Anspruch verwirkt, sofern er dem Arbeitgeber gegenüber nicht vorher erfolglos geltend gemacht wurde.

² In Betracht kommen Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen, Fahrgelderstattung, Essenszuschuß, Ertragsbeteiligung, Altersversorgung, Wohnungsgeld.

³ Nichtzutreffendes streichen."

Die Klägerin erhielt in ihrem Eintrittsjahr 1992 ein anteiliges Weihnachtsgeld und bis einschließlich 1996 Urlaubs- und Weihnachtsgeld in Höhe von je 30 % der Monatsvergütung, das Urlaubsgeld regelmäßig zum 31. Juli, das Weihnachtsgeld zum 30. November eines Jahres. Seit 1997 zahlte die Beklagte an die Klägerin weder Urlaubs- noch Weihnachtsgeld. Im Anschluß an die Geburt eines Kindes (1998) befand sich die Klägerin bis zum 17. August 2001 im Erziehungsurlaub. Im November 2000 forderte sie die Beklagte ua. auf, 30 % Urlaubsgeld und 30 % Weihnachtsgeld für das Jahr 1998 zu zahlen. Die Beklagte lehnte eine Zahlung unter Hinweis auf die im Arbeitsvertrag vereinbarten Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen ab.

Mit ihrer im Dezember 2000 erhobenen Zahlungsklage, mit der auch Urlaubsgeld für das Jahr 1997 verlangt worden ist, später auch Zahlungen für die Jahre 2000 und 2001, hat die Klägerin geltend gemacht, mögliche Unklarheiten des Arbeitsvertrags gingen zu Lasten der Beklagten. Urlaubs- und Weihnachtsgeld seien trotz ihres im August 1998 angetretenen Erziehungsurlaubs zu zahlen. § 10 des Arbeitsvertrags sei unwirksam, weil er nur Ansprüche des Arbeitnehmers betreffe.

Die Klägerin hat zuletzt beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin DM 3.648,00 (brutto) zu bezahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.



Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Entscheidung des Arbeitsgerichts hinsichtlich der Ansprüche auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld für das Jahr 1998 abgeändert und der Klage insoweit stattgegeben. Hiergegen wendet sich die Beklagte mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision.

Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts und zur Wiederherstellung des Urteils des Arbeitsgerichts.

- I. Ansprüche der Klägerin sind nach § 10 des Arbeitsvertrags verwirkt.
 1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Verfallklausel sei Inhalt des Arbeitsvertrags geworden. Sie sei auch nicht unklar. Bei richtigem Verständnis sei der Satzteil, in dem auf eine tarifvertragliche Frist Bezug genommen werde, als gestrichen zu sehen. Die Klausel halte jedoch der gebotenen Angemessenheitskontrolle nicht stand. Sie betreffe ausschließlich Ansprüche der Arbeitnehmer und nicht auch Ansprüche des Arbeitgebers. Eine solche Regelung benachteilige Arbeitnehmer ohne sachlichen Grund. Sie sei deshalb wegen Verletzung des Gleichheitssatzes (Art. 3 Abs. 1 GG) iVm. §§ 134, 242 BGB unter Berücksichtigung von § 9 AGBG nichtig.
 2. Dem stimmt der Senat nicht zu. Diese Auslegung verstößt gegen die allgemeinen Auslegungsregeln der §§ 133, 157 BGB. Das hat die Revision zu Recht gerügt. Die vereinbarte Klausel erfaßt nämlich Ansprüche beider Arbeitsvertragsparteien. Die Klägerin hat die danach maßgebliche Frist von zwei Monaten nicht gewahrt. Sie hat Ansprüche auf Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld des Jahres 1998 erstmals im Jahr 2000 geltend gemacht.
- a) § 10 des Arbeitsvertrags ist Teil eines Formulararbeitsvertrags. Die Auslegung eines solchen Vertrags durch das Landesarbeitsgericht unterliegt der vollen revisionsrechtlichen Prüfung (*ständige Rechtsprechung des BAG vgl. 16. Mai 2000 - 9 AZR 245/99 - BAGE 94, 325*).



b) Die Klausel ist Inhalt des Arbeitsvertrags geworden. Nach §§ 133, 157 BGB bestimmt sich die Auslegung von Willenserklärungen/Verträgen nach dem objektiven Verständnis des Erklärungsempfängers. Ein Arbeitnehmer muß regelmäßig davon ausgehen, daß der vom Arbeitgeber vorgelegte Formulararbeitsvertrag die Bedingungen enthält, nach denen sich das Arbeitsverhältnis richten soll. Hier gilt nichts anderes. Nach § 10 des Arbeitsvertrags sind gegenseitige Ansprüche innerhalb der "tariflichen Frist/ von zwei Monaten" geltend zu machen. Auch wenn entgegen der "Handlungsanweisung" über die Ausfüllung des Formulars "Nichtzutreffendes" nicht gestrichen worden ist, bleibt aus Sicht des Arbeitnehmers als Erklärungsempfänger, daß er Ansprüche zur Vermeidung ihrer "Verwirkung" jedenfalls fristgerecht geltend zu machen hat.

c) Nach der gebotenen Auslegung haben die Parteien eine Frist von zwei Monaten vereinbart. Tarifliche Regelungen sollen für das Arbeitsverhältnis und damit auch für § 10 des Arbeitsvertrags ohne Bedeutung sein. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend ausgeführt.

Für dieses Verständnis spricht bereits § 2 des Arbeitsvertrags. Dort sind die beiden Möglichkeiten vorformuliert, die zur Geltung eines Tarifvertrags führen sollen. Das betrifft zunächst im ersten Abschnitt die Vereinbarung eines näher zu bezeichnenden Tarifvertrags und die Anwendung der für den Arbeitgeber geltenden Tarifverträge. Das für die Einfügung des maßgeblichen Tarifvertrags vorgesehene Leerfeld ist nicht ausgefüllt. Die "Bezugnahmeklausel" ist auch nicht in dem dafür bestimmten Feld angekreuzt. Angekreuzt ist dagegen der sich anschließende Passus, in dem festgehalten wird, das Arbeitsverhältnis unterliege keiner Tarifbindung. Damit ist klargestellt, daß jedenfalls die Beklagte nicht Mitglied einer Arbeitgebervereinigung (§ 3 Abs. 1 TVG) ist und deshalb tarifliche Bestimmungen auch dann nicht anzuwenden sind, wenn der Arbeitnehmer Mitglied der Gewerkschaft ist.

Diese eingangs des Arbeitsvertrags erfolgte Festlegung hat die Beklagte ersichtlich als ausreichend beurteilt, um jegliche Geltung von Tarifvorschriften für ihr Arbeitsverhältnis auszuschließen. Das ergibt sich aus der Art, wie das Formular im übrigen ausgefüllt worden ist. Sie zeichnet sich durch konsequente "Nichtstreichung" aus, sobald alternativ gesetzliche/tarifvertragliche/betriebliche Regelungen genannt werden. Das zeigen beispielhaft die Bestimmungen über die sonstigen betrieblichen Leistungen in § 5 des Arbeitsvertrags, die Dauer des Urlaubs in § 6 oder die Regelung hinsichtlich der Kündigungsfristen. Die Klägerin konnte den Vertragsinhalt nicht anders verstehen.



d) Bedenken gegen die wirksame Einbeziehung der Verwirkungsklausel ergeben sich auch nicht daraus, daß der Zeitpunkt, zu dem der Lauf der Zweimonatsfrist beginnt, nicht ausdrücklich angegeben ist. Aus Sicht eines objektiven Empfängerhorizonts bestehen insoweit keine Zweifel. Sie beginnt mit der Fälligkeit des geltend zu machenden Anspruchs. Nach den vom Bundesarbeitsgericht aufgestellten Auslegungsgrundsätzen ist das der Zeitpunkt, zu dem die betroffene Forderung nach Grund und Höhe annähernd konkretisiert werden kann (*ständige Rechtsprechung vgl. 27. Februar 2002 - 9 AZR 543/00 - AP TVG § 4 Ausschlußfristen Nr. 162 = EzA BGB § 138 Nr. 30; 3. März 1993 - 10 AZR 36/92 - nv.; 29. Mai 2002 - 5 AZR 680/00 - AP BGB § 812 Nr. 27 = EzA TVG § 4 Ausschlußfristen Nr. 155, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*). Diese Auslegungsregel gilt auch für vertragliche Verfallfristen (*BAG 3. März 1993 - 10 AZR 36/92 - aaO*).

Der Lauf der hier vereinbarten Ausschlußfristen begann daher mit den Terminen, zu denen die Beklagte die Zahlungen bisher betriebsüblich erbracht hat (*vgl. BAG 18. Mai 1999 - 9 AZR 515/98 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Bau Nr. 223 = EzA BUrlG § 11 Nr. 43*). Das war für das Urlaubsgeld der 31. Juli 1998 und für das Weihnachtsgeld der 30. November 1998.

e) Ebensowenig steht der Umstand entgegen, daß § 10 des Arbeitsvertrags Teil eines Formulararbeitsvertrags ist. Ausschlußklauseln konnten zulässig in einem Formularvertrag vereinbart werden (*Senat 27. Februar 2002 - 9 AZR 543/00 - aaO*). Durch die drucktechnisch hervorgehobene Überschrift "Geltendmachung von Ansprüchen" war ausgeschlossen, daß die Klägerin von dem Erfordernis, sich fristgebunden um die Erfüllung ihrer Ansprüche zu bemühen, unzulässig überrascht wurde (*vgl. BAG 29. November 1995 - 5 AZR 447/94 - BAGE 81, 317*).

f) Die Klausel hält auch der gebotenen Inhaltskontrolle stand.

aa) Diese richtet sich nach dem bis 31. Dezember 2001 geltenden bürgerlichem Recht. Nach Art. 229 § 5 EGBGB nF ist das Gesetz zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26. November 2001 (BGBl. I S 3138) nicht auf Ansprüche anzuwenden, die - wie hier - bereits abschließend vor seinem Inkrafttreten entstanden sind. Nach bisherigem Recht sind einzelvertraglich vereinbarte Klauseln dann unwirksam, wenn sie sittenwidrig iSv. § 138 BGB sind. Das kommt in Betracht, wenn die Klausel inhaltlich nicht ausgewogen ist und die Rechte einer Vertragspartei einseitig beschneidet (*BAG 13. Dezember 2000 - 10 AZR 168/00 - BAGE 96, 371*). Abzustellen ist darauf, ob der



Inhalt der Klausel für eine Seite ungewöhnlich belastend und als Interessenausgleich offensichtlich unangemessen ist (*Senat 27. Februar 2002 - 9 AZR 543/00 - aaO; BAG 21. November 2001 - 5 AZR 158/00 - AP BGB § 611 Ausbildungsbeihilfe Nr. 31 = EzA BGB § 611 Inhaltskontrolle Nr. 9, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen*).

bb) Diese Voraussetzungen liegen nicht vor. Dabei kann dahingestellt bleiben, ob einzelvertragliche Verfallklauseln, die ausschließlich Ansprüche des Arbeitnehmers erfassen, regelmäßig als sittenwidrig zu beurteilen sind. Die Parteien haben entgegen der vom Landesarbeitsgericht nicht näher begründeten Auslegung keine solche einseitig zu Lasten der Klägerin wirkende Verfallklausel vereinbart. Sie gilt auch für Ansprüche des Arbeitgebers.

(1) Die Auffassung des Landesarbeitsgerichts läßt sich bereits nicht mit dem Wortlaut von § 10 des Arbeitsvertrags vereinbaren. Die Vorschrift gilt für "gegenseitige" Ansprüche aus dem Beschäftigungsverhältnis. Gegenseitig ist nach dem allgemeinen Sprachverständnis nur ein anderes Wort für "wechselseitig, beiderseitig" (*Wahrig Deutsches Wörterbuch 6. Aufl. Stichwort "gegenseitig"*). Der juristische Sprachgebrauch unterscheidet sich hiervon zwar insoweit, als unter "gegenseitigen Ansprüchen" Ansprüche verstanden werden, die im "Gegenseitigkeitsverhältnis" stehen. Eine solche Beschränkung der Klausel auf "synallagmatische Ansprüche" ist aber ersichtlich nicht gemeint. Sie wäre mit dem Zweck von Ausschlußfristen nicht vereinbar, im Interesse von Rechtssicherheit und Rechtsklarheit streitige Ansprüche möglichst zeitnah zu klären. Gegenseitig iSd. § 10 Satz 1 des Arbeitsvertrags sind daher alle Ansprüche, die eine der beiden Vertragsparteien gegen die andere Vertragspartei hat.

(2) Bestätigt wird die Auslegung durch § 10 Satz 2 des Arbeitsvertrags. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind "alle" daraus herrührenden sonstigen Ansprüche innerhalb einer weiteren Frist geltend zu machen. Hiergegen spricht nicht, daß in dem Klammerzusatz "(z.B. aus Mehrarbeit, rückständigem Lohn u.ä.)" nur mögliche Ansprüche von Arbeitnehmern aufgelistet sind. Aus den Formulierungen "z.B." und "u.ä." wird deutlich, daß die Aufzählung nicht abschließend zu verstehen ist. Die Auswahl der exemplarisch erfaßten Arbeitnehmeransprüche dient lediglich der Veranschaulichung für den regelmäßig eher rechtsunkundigeren Adressatenkreis der Arbeitnehmer. Diesem Zweck dient auch die Formulierung in Satz 3, wonach der Anspruch



nach Ablauf der genannten Fristen "verwirkt" ist, sofern er dem Arbeitgeber gegenüber nicht vorher erfolglos geltend gemacht wurde.

(3) Auch ohne diese ausdrückliche Klarstellung hätten sich die Rechtsfolgen der Ausschlussklausel für die Arbeitsvertragsparteien bei verständiger Würdigung des § 10 des Arbeitsvertrags auf Grund der Üblichkeit derartiger anspruchsvernichtender Fristen zur Geltendmachung im Arbeitsleben aus objektiver Sicht ergeben (*BAG 3. März 1993 - 10 AZR 36/92 - nv.*). Die Formulierung in Satz 3, die nur die Rechtsfolge der Verwirkung der Arbeitnehmeransprüche benennt, nicht aber ausdrücklich die gleiche Rechtsfolge für die Arbeitgeberansprüche anordnet, kann nicht so verstanden werden, daß zwar nach Satz 2 und 3 alle beiderseitigen Ansprüche geltend zu machen sind, das Unterlassen einer Geltendmachung für den Arbeitgeber jedoch ohne Folge bleiben solle. Auch ohne ausdrückliche Nennung der Rechtsfolgen für den Arbeitgeber verfallen dessen Ansprüche gegenüber dem Arbeitnehmer, wenn sie nicht fristgemäß geltend gemacht werden (*offen gelassen für eine ähnliche tarifliche Formulierung: BAG 4. Dezember 1997 - 2 AZR 809/96 - BAGE 87, 210*).

II. Die Klägerin hat als unterlegene Partei die Kosten des Rechtsstreits zu tragen, § 91 ZPO.

Düwell

Krasshöfer

Reinecke

Kappes

Bruse



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

[JLaw – für Android](#)[JLaw – für iOS](#)