

Aktenzeichen: 9 AZR 545/00
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 27. Februar 2002
- 9 AZR 545/00 -

I. Arbeitsgericht
Neumünster

Urteil vom 19. Januar 2000
- 1 Ca 1570 c/98 -

II. Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Urteil vom 18. Juli 2000
- 3 Sa 174/00 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse: Ja

Entscheidungsstichwort:

Tarifliche Ausschlußfristen

Gesetz:

Manteltarifvertrag für die Metallindustrie Hamburgs und Umgebung sowie Schleswig-Holstein vom 18. Mai 1990 idF des ÄndTV vom 3. Februar 1997 § 10 und § 16

Leitsätze:

1. Hängt ein Anspruch davon ab, daß der Arbeitnehmer einen Wunsch äußert, wird der Anspruch nicht vor Abgabe der entsprechenden Erklärung fällig.
2. Sind nach den Bestimmungen eines Tarifvertrags Ansprüche "gegenüber der Personalabteilung" oder einer "entsprechenden zuständigen Stelle" geltend zu machen, so reicht dafür die Geltendmachung gegenüber einem Prozeßbevollmächtigten des Arbeitgebers aus, soweit ein mit dem Anspruch in Zusammenhang stehender Prozeß geführt wird.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 545/00
3 Sa 174/00
Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. Februar 2002

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 27. Februar 2002 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Reinecke, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Zwanziger, die ehrenamtliche Richterin Benz und den ehrenamtlichen Richter Dr. Starke für Recht erkannt:

Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 18. Juli 2000 - 3 Sa 174/00 - wird zurückgewiesen.



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger auf Grund langdauernder Krankheit Zahlungen für die Abgeltung von Urlaub zu leisten sind.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit 1985 als Lagerfacharbeiter beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis ist kraft beiderseitiger Tarifbindung der "Manteltarifvertrag für die Metallindustrie Hamburgs und Umgebung sowie Schleswig-Holstein" vom 18. Mai 1990 idF des ÄndTV vom 3. Februar 1997 (MTV) anzuwenden. Soweit hier von Belang, lautet dieser Tarifvertrag wie folgt:

"(...)

§ 10

Erholungsurlaub

1. Urlaubsanspruch

1.1 Der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr einen unabdingbaren Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

1.2 Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

(...)

2. Urlaubsdauer

2.1 Der Urlaub beträgt jährlich 30 Arbeitstage.

(...)

6. Zeitpunkt, Übertragbarkeit und Abgrenzung des Urlaubs

6.1 Der Urlaub muß im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden.

(...)

6.7 Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn betriebliche oder in



der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muß der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und genommen werden.

(...)

6.9 1. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

2. (...)

3. Bei Krankheit, für die kein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht, ist auf Wunsch des Arbeitnehmers für jeden Krankheitsmonat (22 Arbeitstage) ein Urlaubstag, jedoch nicht mehr als insgesamt 5 Urlaubstage, einschließlich der zusätzlichen Urlaubsvergütung abzugelten. Mehrere Zeiträume in einem Urlaubsjahr, in denen der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt, werden zusammengerechnet.

In Anbetracht dessen erbringt der Arbeitgeber für jeden in diesem Rahmen abgegoltenen Urlaubstag eine Härtefallzahlung von DM 80,--.

(...)

8. Erkrankung während des Urlaubs

8.1 Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.

(...)

10. Urlaubsvergütung und zusätzliche Urlaubsvergütung

(...)

10.3 1. Für den Erholungsurlaub gemäß § 10 Ziffer 2 bzw. § 10 Ziffer 4 (...) wird für jeden Urlaubstag eine zusätzliche Urlaubsvergütung in Höhe von 50 % der nach vorstehenden Ziffern 10.1 und 10.2 für den Urlaubstag ermittelten Vergütung (= 100 %) gezahlt.

(...)



§ 12

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle

1. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle

- 1.1 Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an ihrer Arbeitsleistung verhindert, ohne daß sie ein Verschulden trifft, so haben sie unabhängig von der jeweils geltenden gesetzlichen Regelung vom ersten Tag an Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen.

(...)

- 1.2 Das fortzuzahlende Arbeitsentgelt errechnet sich gemäß § 10 Ziffer 10.1 1., 10.2 1.-4. unabhängig von der jeweils geltenden gesetzlichen Regelung.

(...)

§ 16

Erlöschen von Ansprüchen

1. Ausschußfristen

- 1.1 Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind

dem Arbeitgeber gegenüber bei der Personalabteilung oder einer entsprechenden zuständigen Stelle,

(...)

schriftlich innerhalb folgender Ausschußfristen geltend zu machen:

- a) Ansprüche auf Zuschläge aller Art innerhalb von 4 Wochen nach Aushändigung oder Zusendung der Entgeltabrechnung, bei der sie hätten abgerechnet werden müssen, (...)
- b) alle übrigen Ansprüche innerhalb von 3 Monaten nach ihrer Fälligkeit.
- 1.2 Nach Ablauf dieser Fristen ist eine Geltendmachung von Ansprüchen ausgeschlossen (Ausschußfristen gemäß § 4 Ziffer 4 TVG).



2. Gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Ausscheiden

Ist ein Anspruch innerhalb der tariflichen Ausschußfrist geltend gemacht und seine Erfüllung schriftlich abgelehnt worden, so muß ein Arbeitnehmer, der aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist, innerhalb von 3 Monaten vom Zugang der schriftlichen Ablehnung an gerechnet, seinen Anspruch gerichtlich geltend machen, andernfalls die Geltendmachung ausgeschlossen ist (Ausschußfrist gemäß § 4 Ziffer 4 TVG).

(...)"

Der Kläger ist seit Anfang 1997 durchgehend arbeitsunfähig krank und wurde im April 1998 von der Krankenkasse ausgesteuert. Für das Jahr 1997 beantragte und erhielt der Kläger von der Beklagten für fünf Urlaubstage entsprechend den tariflichen Bestimmungen Urlaubsabgeltung und Härtefallzahlung.

Am 8. Februar 1998 verlangte der Kläger schriftlich für das Jahr 1998 drei weitere Tage Abgeltung und Härtefallzahlung. Er bat, die tarifliche Urlaubsregelung bei Krankheit anzuwenden und dafür die Zeit von Januar bis März anzurechnen. Die Beklagte kündigte darauf zunächst die Anwendung dieser Regelung auf die Monate Januar und März unter Ausschuß des weniger als 22 Arbeitstage betragenden Monats Februar an. Mit Schreiben vom 23. März 1998 lehnte sie dann jegliche Zahlung ab, weil die Urlaubsabgeltung wegen Krankheit für jeden Fall der Arbeitsunfähigkeit nur einmal in Anspruch genommen werden könne.

Darauf hat der Kläger den Anspruch am 5. Oktober 1998 gerichtlich geltend gemacht. Mit Schriftsatz vom 15. Dezember 1998 hat er klargestellt, daß er die gewünschte Urlaubsabgeltung für die Dauer seiner krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vom 1. Januar bis 4. April 1998 einschließlich beansprucht. Dieser Schriftsatz ging dem Beklagtenvertreter im Januar 1999 zu.

Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.004,90 DM brutto nebst 4 % Zinsen auf den sich daraus ergebenden Nettobetrag seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen.



Sie hat die Ansicht vertreten, der Anspruch entstehe bei einer einheitlichen Krankheit für maximal fünf Tage. Mit den Zahlungen im Jahre 1997 seien die Ansprüche des Klägers erfüllt.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte das Ziel der Klageabweisung.

Entscheidungsgründe

I. Die Revision ist unbegründet. Die Forderung des Klägers ergibt sich aus § 10 Nr. 6.9.3 MTV, der auf das Arbeitsverhältnis der Parteien kraft Tarifbindung (§ 3 Abs. 1 TVG) anzuwenden ist. Zwar ist der ursprünglich geltend gemachte Abgeltungsanspruch infolge Zeitablaufs am 31. März 1999 untergegangen. Die Beklagte hat aber Schadenersatz in Geld zu leisten.

1. Die in § 10 Nr. 6.9.3 MTV aufgestellten Voraussetzungen für das Entstehen des Anspruchs sind erfüllt. Auf den Wunsch des Klägers hat die Beklagte für drei Kalendermonate in der Zeit 1. Januar bis 4. April 1998 je einen Urlaubstag einschließlich der zusätzlichen Urlaubsvergütung nach § 10 Nr. 10.3.1 MTV abzugelten und nach § 10 Nr. 6.9.3 Abs. 2 Satz 1 MTV Härtefallzahlung zu leisten.

a) Der Kläger war bereits Anfang des Jahres 1998 länger als sechs Wochen infolge von Krankheit arbeitsunfähig. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestand weder nach der gesetzlichen Regelung des § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG noch nach der insoweit inhaltsgleichen Regelung des § 12 Nr. 1.1 MTV.

b) Der Kläger hat in seinem Schreiben vom 8. Februar 1998 den Wunsch geäußert, wegen seiner krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit die tarifliche Abgeltungsregelung nach § 10 Nr. 6.9.3 Abs. 1 Satz 1 MTV für die Kalendermonate Januar, Februar und März 1998 anzuwenden. In dem Schriftsatz seiner Prozeßbevollmächtigten vom 15. Dezember 1998 ist klargestellt, daß der Zeitraum 1. Januar bis 4. April 1998 gemeint ist. In dieser Erklärung liegt der Wunsch, für die Krankheitszeit die im Tarifvertrag vorgesehenen besonderen Leistungen in Anspruch zu nehmen. So hat auch die Be-



klagte den Kläger verstanden. Das zeigt ihre ursprüngliche Ankündigung, "Urlaubstage zuzüglich der Härtefallregelung zur Auszahlung zu bringen".

c) Dem geltend gemachten Urlaubsabgeltungsanspruch steht nicht entgegen, daß das Arbeitsverhältnis 1998 und 1999 noch bestand und der Kläger während dieser Zeit arbeitsunfähig krank war.

Sowohl nach der gesetzlichen (§ 9 BUrlG) als auch nach der tariflichen (§ 10 Nr. 8.1 MTV) Systematik schließt die Arbeitsunfähigkeit die Erfüllung des Urlaubsanspruchs aus. Der Urlaubsanspruch geht folglich ersatzlos unter, sofern die Arbeitsunfähigkeit bis zum Ende des im Einzelfall maßgebenden gesetzlichen (§ 7 Abs. 3 Satz 3 BUrlG) oder tarifvertraglichen Übertragungszeitraums (hier: § 10 Nr. 6.7 MTV) andauert (*ständige Rechtsprechung, zB Senat 26. Mai 1992 - 9 AZR 172/91 - AP BUrlG § 7 Abgeltung Nr. 58 = EzA BUrlG § 7 Nr. 83 mwN; ebenso 27. Mai 1997 - 9 AZR 337/95 - BAGE 86, 30*). Von dieser gesetzlichen Regelung können die Tarifvertragsparteien zugunsten der Arbeitnehmer abweichen (*vgl. Senat 9. August 1994 - 9 AZR 346/92 - BAGE 77, 291*).

In § 10 Nr. 6.9.3 MTV haben die Tarifvertragsparteien von ihrer Gestaltungsfreiheit Gebrauch gemacht. Sie haben abweichend von § 7 Abs. 4 BUrlG für die Arbeitnehmer das Recht geschaffen, auch im bestehenden Arbeitsverhältnis die Abgeltung eines Teils des Urlaubsanspruchs zu verlangen. Das setzt das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses und eine langandauernde Krankheit voraus. Damit sind die Tarifvertragsparteien erkennbar von der Systematik des Urlaubsrechts abgewichen. Sie haben zu Gunsten der Arbeitnehmer eine als Abgeltung bezeichnete Abfindungsregelung für einen Teil des Urlaubsanspruchs vereinbart, der bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit ansonsten ersatzlos unterginge.

2. Der Anspruch des Klägers ist nicht nach § 362 BGB erloschen. Denn mit der 1997 geleisteten Abgeltung und Härtefallzahlung hat die Beklagte die geltend gemachte Forderung des Klägers für den Krankheitszeitraum vom 1. Januar bis 4. April 1998 nicht erfüllt. Entgegen der Auslegung der Revision entsteht der tarifvertragliche Anspruch auf Urlaubsabgeltung "bei Krankheit" in jedem Urlaubsjahr neu. Ein Arbeitnehmer kann nach § 10 Nr. 6.9.3 MTV für jedes Kalenderjahr eine Abgeltung von bis zu fünf Urlaubstagen verlangen.

a) Der Wortlaut von § 10 Nr. 6.9.3 Abs. 1 Satz 1 MTV ist nicht eindeutig. Er läßt offen, ob die Höchstbegrenzung des auf Wunsch des Arbeitnehmers abzugeltenden



Urlaubs sich auf "insgesamt" fünf Urlaubstage im Urlaubsjahr oder sich auf Krankheit bezieht, deren Dauer ein Urlaubsjahr überschreitet. Das für die Auslegung maßgebende Kriterium des Gesamtzusammenhangs (vgl. BAG 12. September 1984 - 4 AZR 336/82 - BAGE 46, 308) spricht für das Urlaubsjahr als Bezugsrahmen. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt.

b) Bedeutsam ist schon die systematische Stellung, die die Tarifvertragsparteien gewählt haben. Sie haben die Regelung in § 10 Nr. 6 MTV eingefügt, der die Überschrift trägt "Zeitpunkt, Übertragbarkeit und Abgeltung des Urlaubs". Damit haben sie deutlich gemacht, daß sie eine urlaubsrechtliche und keine entgeltfortzahlungsrechtliche Regelung treffen wollten. Dies wird noch dadurch unterstrichen, daß sie die bei Krankheit auf Wunsch des Arbeitnehmers zu gewährende Leistung ebenso als Abgeltung bezeichnen wie den Anspruch, der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach § 10 Nr. 6.9.1 MTV bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses an die Stelle des nicht mehr erfüllbaren Anspruchs auf Resturlaub tritt.

Der Standort der tarifvertraglichen Regelung und die Bezeichnung als Abgeltung verdeutlichen den inneren Zusammenhang zwischen dem Urlaubsanspruch und dem besonderen tariflichen Abgeltungsanspruch "bei Krankheit": Der tarifvertraglich in § 10 Nr. 6.9.3 MTV geregelte Wunsch bewirkt, daß der Arbeitgeber für jeden Krankheitsmonat die Urlaubsvergütung und zusätzliche Urlaubsvergütung nach § 10 Nr. 6.9.10 MTV sowie eine weitere Härtefallzahlung schuldet und im Gegenzug für den Krankheitsmonat der abgegoltene eine Tag Urlaubsanspruch erlischt. Der auf Wunsch des Arbeitnehmers entstehende Abgeltungsanspruch ist auf Grund dieses inneren Zusammenhangs ebenso wie der infolge des Wunsches erlöschende Urlaubsanspruch auf dasselbe Urlaubsjahr bezogen. Das ist nach § 10 Nr. 6.1 MTV das jeweilige Kalenderjahr.

Dem widerspricht nicht, daß der Anspruch auf Wunsch des Arbeitnehmers "bei Krankheit" entsteht. Anders als der gesetzliche (§ 3 Abs. 1 EFZG) und der tarifliche (§ 12 Nr. 1.1 MTV) Entgeltfortzahlungsanspruch ist er nicht an den "Krankheitsfall" und damit an jede einzelne Krankheit (vgl. *ErFK/Dörner 2. Aufl. § 3 EntgeltfortzG Rn. 75 mwN*) geknüpft, sondern setzt eine mindestens 22 Arbeitstage bestehende krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit in einem Urlaubsjahr voraus.

c) Für diese "urlaubsrechtliche" Auslegung spricht auch, daß nach § 10 Nr. 6.9.3 Abs. 1 Satz 2 MTV mehrere Zeiten der Arbeitsunfähigkeit "in einem Urlaubsjahr" zu-



sammenzurechnen sind. Diese Regelung würde keinen Sinn machen, wenn sich der Gesamtanspruch auf einen einheitlichen Krankheitsfall mit das Urlaubsjahr überschreitender Dauer bezöge.

d) Anhaltspunkte für eine dieser Auslegung widersprechenden Tarifpraxis (*BAG 12. September 1984 - 4 AZR 336/82 - aaO*) bestehen nicht. Insbesondere kann sich die Beklagte dafür nicht auf ein erstinstanzlich vorgelegtes Rundschreiben der IG Metall zur Auslegung der maßgebenden tariflichen Bestimmungen stützen. Dort ist zwar einerseits der Anspruch auf "jeden Fall der Arbeitsunfähigkeit" bezogen, das darauffolgende Berechnungsbeispiel bezieht sich jedoch auf das einzelne Kalenderjahr.

3. Die Beklagte ist auch zur Abgeltung von drei Urlaubstagen aus dem Urlaubsjahr 1998 verpflichtet.

Nach der Legaldefinition in § 10 Nr. 6.9.3 Abs. 1 Satz 1 MTV bemessen die Tarifvertragsparteien einen Krankheitsmonat entsprechend ihrem Klammerzusatz mit "22 Arbeitstage(n)". Die Zeit der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vom 1. Januar 1998 bis einschließlich 4. April 1998 umfaßt 66 Tage, an denen Arbeitspflicht für den Kläger bestanden hätte. In seiner Klageerhebung hat der Kläger bereits auf diesen Zeitraum hingewiesen und in dem weiteren Schriftsatz vom 15. Dezember 1998 klargestellt, daß dieser Krankheitszeitraum für die Abgeltung Berücksichtigung finden solle.

4. Der Anspruch ist weder nach urlaubsrechtlichen Grundsätzen ersatzlos verfallen, noch ist der Kläger wegen Nichteinhaltung der Frist des § 16 MTV mit seiner Geldforderung ausgeschlossen.

a) Zwar ist der geltend gemachte Abgeltungsanspruch verfallen, weil er nicht bis zum Ablauf der ersten drei Monate des auf das Jahr des Feststellens folgenden Kalenderjahres gewährt worden ist (vgl. § 10 Nr. 6.7 MTV). Aber die Beklagte hat für den untergegangenen Anspruch Geldersatz zu leisten.

Der Anspruch auf die tarifliche Urlaubsabgeltung "bei Krankheit" ist ebenso befristet wie der Urlaubsanspruch, den er abgilt. Macht der Arbeitnehmer den Anspruch ordnungsgemäß vor Ablauf des Kalenderjahres oder im Fall der Übertragung vor Ablauf des maßgebenden Übertragungszeitraums gegenüber dem Arbeitgeber geltend, so hat dieser den während des Schuldnerverzugs eintretenden Untergang des Anspruchs zu vertreten und nach § 284 Abs. 1, § 286 Abs. 1, § 287 Satz 2, § 249 Satz 1 BGB aF einen der Urlaubsabgeltung entsprechenden Geldbetrag als Schaden-



ersatz zu leisten (BAG 7. November 1985 - 6 AZR 62/84 - BAGE 50, 112; Senat 17. Januar 1995 - 9 AZR 664/93 - BAGE 79, 92; 18. Januar 2000 - 9 AZR 803/98 - nv.). So ist es hier. Der Kläger hat die Abgeltung für drei Krankheitsmonate mit Schreiben vom 8. Februar 1998 verlangt. Spätestens mit Zugang der Klarstellung im Schriftsatz vom 15. Dezember 1998, daß er für die geltend gemachten drei Krankheitsmonate die Zeit seiner Arbeitsunfähigkeit vom 1. Januar bis 4. April 1998 zugrunde lege, hat er die Beklagte in Verzug gesetzt. Mag auch der Schriftsatz vom 15. Dezember 1998 der Beklagten mit einer zeitlichen Verzögerung erst im Verlauf des Januars 1999 zugegangen sein, so ist dennoch die bis zum 31. März 1999 betragende Übertragungsfrist gewahrt.

b) Die tarifvertragliche Ausschußfrist ist ebenfalls gewahrt.

aa) Ob für den abweichend von § 7 Abs. 4 BUrlG geregelten tarifvertraglichen Anspruch auf Urlaubsabgeltung "bei Krankheit" die allgemeinen Ausschußfristen anwendbar sind, ist zweifelhaft. Da der Anspruch bereits urlaubsrechtlich befristet ist, besteht für die Anwendung weiterer Verfallfristen kein Bedarf (vgl. Senat 24. November 1992 - 9 AZR 549/91 - AP BUrlG § 1 Nr. 23 = EzA TVG § 4 Ausschußfristen Nr. 102). Der Senat kann allerdings von einer abschließenden Stellungnahme absehen, weil auch die tarifliche Ausschußfrist hier eingehalten ist.

bb) Nach § 16 Nr. 1.1 b MTV verfallen sämtliche Ansprüche innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit, wenn sie bis dahin nicht schriftlich geltend gemacht werden. Fällig werden können Ansprüche nur, wenn ihre Voraussetzungen vorliegen. Nach § 10 Nr. 6.9.3 MTV hängt der tarifliche Urlaubsabgeltungsanspruch "bei Krankheit" von einem Wunsch des Arbeitnehmers ab. Er wird damit nicht vor der Äußerung dieses Wunsches fällig. Spätestens mit der schriftsätzlichen Klarstellung, für welchen Krankheitszeitraum eine Urlaubsabgeltung verlangt wird, hat der Kläger gegenüber den Prozeßbevollmächtigten der Beklagten am 15. Dezember 1998 den Abgeltungsanspruch ordnungsgemäß geltend gemacht. Die Höhe der sich aus dem Wunsch ergebenden Forderung war für den Empfänger der Erklärung ohne weiteres errechenbar (vgl. dazu BAG 17. Oktober 1974 - 3 AZR 4/74 - AP TVG § 4 Ausschußfristen Nr. 55 = EzA TVG § 4 Ausschußfristen Nr. 25).

Die Prozeßbevollmächtigten der Beklagten im gerichtlichen Verfahren waren auch als eine der Personalabteilung "entsprechende zuständige Stelle" iSv. § 16 Nr. 1.1.1 MTV anzusehen. Denn wer die Behandlung einer Angelegenheit auf die Pro-



zeßbevollmächtigten ausgelagert hat, muß sich deren Kenntnis zurechnen lassen (vgl. *für die Berechtigung zur Entgegennahme einer Kündigung BAG 21. Januar 1988 - 2 AZR 581/86 - BAGE 57, 231*).

cc) Der Kläger hat den mit Ablauf des 31. März 1999 entstandenen Schadenersatzanspruch nicht ausdrücklich geltend gemacht. Das ist nach der Rechtsprechung des Senats unschädlich. Zwar fallen Forderungen auf Schadenersatz in den Geltungsbereich der tariflichen Ausschußfrist. Der Kläger hat aber die Abgeltung rechtzeitig angemahnt und somit die Beklagte in Verzug gebracht. Das ist nach der Senatsrechtsprechung für die Geltendmachung des Schadenersatzes als ausreichend anzusehen (vgl. *Senat 24. November 1992 - 9 AZR 549/91 - aaO; 16. März 1999 - 9 AZR 428/98 - AP BUrlG § 7 Übertragung Nr. 25 = EzA BUrlG § 7 Nr. 107*).

dd) Die zweite in § 16 Nr. 2 MTV geregelte Stufe der Ausschußfrist kommt nicht zur Anwendung. Sie knüpft daran an, daß der Arbeitnehmer "aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden" ist. Damit ist das rechtliche Ende des Arbeitsverhältnisses gemeint (*für eine ähnliche Formulierung BAG 3. Dezember 1970 - 5 AZR 68/70 - BAGE 23, 110*). Dieser Fall liegt hier nicht vor.

II. Einer Umformulierung des arbeitsgerichtlichen Tenors bedarf es nicht, obwohl dieser noch in DM formuliert worden ist. Aus DM-Titeln kann ohne weiteres in Euro vollstreckt werden (*Küttner/Reinecke Personalbuch 2001 Stichwort "Euro" Rn. 16*).

III. Die Beklagte hat gem. § 97 ZPO die Kosten ihrer erfolglosen Revision zu tragen.

Düwell Reinecke Zwanziger

Vermerk: die Amtszeit
der ehrenamtlichen
Richterin Benz ist abge-
laufen. Sie ist an der
Unterschrift verhindert.

Starke

Düwell



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)