

Aktenzeichen: 9 AZR 745/08
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 17. November 2009
- 9 AZR 745/08 -

I. Arbeitsgericht
Chemnitz

Urteil vom 27. September 2007
- 8 Ca 783/07 -

II. Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 20. August 2008
- 5 Sa 694/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Ausschlussfrist - gerichtliche Geltendmachung

Gesetze:

GG Art. 3, 9; BGB § 305c Abs. 2, § 307 Abs. 3, § 310 Abs. 4, §§ 611, 615; BUrlG § 7 Abs. 3, 4; TVG § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1; Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer in der Ziegelindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, ausgenommen Bayern, vom 30. August 2006 §§ 15, 20; Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer und Auszubildenden in Unternehmen der Ziegelindustrie in den Ländern Mecklenburg-Vorpommern, Berlin/Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen vom 22. Februar 1991 §§ 12, 17

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 745/08
5 Sa 694/07
Sächsisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. November 2009

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. November 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gallner sowie den ehrenamtlichen Richter Ropertz und die ehrenamtliche Richterin Wege für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 20. August 2008 - 5 Sa 694/07 - aufgehoben, soweit es die Berufung des Klägers gegen die klageabweisende Entscheidung des Arbeitsgerichts Chemnitz vom 27. September 2007 - 8 Ca 783/07 - im Hinblick auf die Urlaubsabgeltungsansprüche 2005 und 2006 in Höhe von 6.450,00 Euro nebst Zinsen zurückgewiesen hat. Insoweit wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten des Revisionsverfahrens - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Im Übrigen wird die Revision des Klägers zurückgewiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger für die Zeit von Januar 2005 bis Ende 2006 Annahmeverzugsansprüche auf Tariflohn, vermögenswirksame Leistungen, übertarifliche Zahlungen, Zuschläge für Sonn-, Feiertags-, Nachtarbeit und Erschwernisse sowie Jahressondervergütungen zustehen. Darüber hinaus verlangt der Kläger Schadensersatz wegen in den Jahren 2005 und 2006 nicht gewährtem tariflichen Urlaubs sowie nicht gezahlten zusätzlichen tariflichen Urlaubsgelds.

Der Kläger ist bei der Beklagten seit dem 1. März 1997 beschäftigt. Die Parteien sind im Hinblick auf die Tarifverträge für die Arbeitnehmer und Auszubildenden in Unternehmen der Ziegelindustrie tarifgebunden.

Im Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer in der Ziegelindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, ausgenommen Bayern, vom 30. August 2006, in Kraft seit 1. September 2006 (*MTV 2006*) heißt es, soweit maßgeblich:



„§ 9

Allgemeine Lohn- und Gehaltsbestimmungen

2. Jedem Arbeitnehmer ist eine schriftliche Abrechnung auszuhändigen.

Die Abrechnung hat monatlich zu erfolgen.

§ 15

Urlaub

I. Allgemeine Bestimmungen

2. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Der Urlaubsanspruch erlischt mit Ablauf des 31. März des folgenden Jahres, es sei denn, dass er erfolglos geltend gemacht worden ist.

II. Urlaubsdauer

1. a) Die Urlaubsdauer beträgt für alle erwachsenen Arbeitnehmer 30 Arbeitstage.

VII. Zusätzliches Urlaubsgeld

1. Für jeden tariflichen Urlaubstag wird ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 17,90 € gezahlt.

§ 16

Jahressondervergütung

I. Grundsatz

Arbeitnehmer, die am 15. November in einem ungekündigten und unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, erhalten eine Jahressondervergütung. Ausgenommen sind Arbeitnehmer, die nach dem 30. September des laufenden Kalenderjahres eingetreten sind.

IV. Fälligkeit

Die Jahressondervergütung ist spätestens zwischen dem 1. und 12. Dezember des laufenden Kalender-



jahres zahlbar.

§ 20

Ausschlussfristen

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 2 Monaten nach Fälligkeit, spätestens aber innerhalb von 5 Wochen nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb geltend gemacht werden.
2. Lehnt die Gegenpartei die Ansprüche ab und erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach Geltendmachung der Ansprüche, so verfallen die Ansprüche, wenn sie nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht werden.“

Der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer und Auszubildenden in Unternehmen der Ziegelindustrie in den Ländern Mecklenburg-Vorpommern, Berlin/Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen vom 22. Februar 1991 (MTV 1991) enthält in § 6 (Zuschläge), § 7 (Erschwerniszuschläge) entsprechende Bestimmungen. Nach § 10 Abschn. II Ziff. 1 des MTV 1991 hat die Lohnabrechnung längstens monatlich zu erfolgen.

Weiter heißt es ua.:

„§ 12

Urlaub

I. Urlaubsanspruch

8. Der Urlaubsanspruch erlischt mit Ablauf des 31. März des folgenden Kalenderjahres, es sei denn, dass er erfolglos geltend gemacht worden ist.

§ 17

Ausschlussfristen

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bzw. Angestelltenverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis bzw. Angestelltenverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie



nicht innerhalb von 2 Monaten nach Fälligkeit, spätestens aber innerhalb von 5 Wochen nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb, geltend gemacht werden.

2. Lehnt die Gegenpartei die Ansprüche ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach Geltendmachung der Ansprüche, so verfallen die Ansprüche, wenn sie nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht werden.“

Mit Schreiben vom 27. Oktober 2004 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis gegenüber dem Kläger ordentlich zum 31. Dezember 2004. Mit Schriftsatz vom 16. November 2004, der Beklagten am 23. November 2004 zugestellt, erhob der Kläger Kündigungsschutzklage. Er machte gleichzeitig für den Fall des Annahmeverzugs Entgeltansprüche sowie Urlaub geltend. Mit Schriftsatz vom 1. Dezember 2004 beantragte die Beklagte Abweisung der Klage und lehnte die vom Kläger geltend gemachten Ansprüche ab. Der Kläger meldete sich für die Zeit vom 1. Januar bis 9. Mai 2005 arbeitslos. Er erhielt Arbeitslosengeld in Höhe von 3.760,35 Euro. Mit Urteil des Arbeitsgerichts Leipzig vom 29. April 2005 (- 6 Ca 7421/04 -) wurde der Kündigungsschutzklage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht wies die dagegen gerichtete Berufung der Beklagten durch Urteil vom 14. Dezember 2006 (- 6 Sa 843/05 -) zurück. Das Urteil wurde rechtskräftig.

Mit Schreiben vom 10. Mai 2005 teilte die Beklagte dem Kläger über seine damalige Prozessbevollmächtigte mit:

”

Ihre beiden Mitglieder haben die Weiterbeschäftigung verlangt.

Wir teilen Ihnen mit, dass eine Zwangsvollstreckung nicht erforderlich ist und Ihre Mitglieder gemäß dem Weiterbeschäftigungsanspruch derzeit beschäftigt werden.

“

Aufgrund dessen arbeitet der Kläger seit dem 10. Mai 2005 bei der Beklagten weiter. Mit Schreiben vom 21. August 2006 kündigte die Beklagte das



Arbeitsverhältnis gegenüber dem Kläger zum 30. November 2006. Hiergegen erhob der Kläger beim Arbeitsgericht Chemnitz (- 12 Ca 3238/06 -) Kündigungsschutzklage. In der mündlichen Verhandlung vom 28. November 2006 ordnete das Arbeitsgericht im Hinblick auf das zu diesem Zeitpunkt vom Sächsischen Landesarbeitsgericht (- 6 Sa 843/05 -) noch nicht abgeschlossene Berufungsverfahren das Ruhen des Verfahrens an. Mit Schreiben vom 31. Mai 2005 machte der Kläger gegenüber der Beklagten Verzugslohnansprüche für den Zeitraum 1. Januar 2005 bis 10. Mai 2005 geltend. Nachdem die Bundesagentur für Arbeit wegen des für die Zeit vom 1. Januar 2005 bis 9. Mai 2005 gezahlten Arbeitslosengeldes gegenüber der Beklagten einen Anspruchsübergang geltend machte, verzichtete die Beklagte ihr gegenüber auf die Einrede bzw. Geltendmachung arbeitsrechtlicher oder tariflicher Ausschlussfristen.

Die Beklagte gewährte dem Kläger in den Jahren 2005 und 2006 keinen Urlaub.

Mit seiner beim Arbeitsgericht am 14. März 2007 eingegangenen und der Beklagten am 24. März 2007 zugestellten Klage macht der Kläger für die Zeit von Januar 2005 bis Dezember 2006 tarifliche Vergütungsansprüche nach der Lohngruppe 3 mit Schichtarbeit, Ansprüche auf vermögenswirksame Leistungen, auf Zahlung der Jahressondervergütungen 2005 und 2006 sowie Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld 2005 und 2006 für insgesamt 60 Tage geltend. Die Beklagte hatte für 2005 Lohn in Höhe von insgesamt 16.790,81 Euro und für 2006 in Höhe von insgesamt 25.137,63 Euro gezahlt. Der Kläger errechnet seinen darüber hinaus bestehenden Gesamtvergütungsanspruch einschließlich Urlaubsentgelt und Urlaubsgeld in Höhe von 17.074,13 Euro brutto abzüglich 3.760,35 Euro netto erhaltenen Arbeitslosengeldes. Daneben verlangt er die Zahlung vermögenswirksamer Leistungen in Höhe von 106,36 Euro.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagte habe während der Prozessbeschäftigung zu Unrecht nicht den vollen Tariflohn gezahlt, keinen bezahlten Urlaub gewährt und kein zusätzliches Urlaubsgeld, keine Jahressondervergütung, keine vermögenswirksamen Leistungen, keine übertariflichen Zahlungen nach der einschlägigen Betriebsvereinbarung sowie keine Zu-



schläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit gezahlt. Die Ansprüche seien auch nicht verfallen. Er habe mit den Kündigungsschutzklagen die Ansprüche gerichtlich geltend gemacht. Einer Zahlungsklage habe es nicht bedurft. Seine Urlaubsansprüche seien nicht erloschen. Eine ausdrückliche Aufforderung zur Urlaubsgewährung sei nicht erforderlich gewesen. Die Beklagte habe mit dem Beharren auf den ausgesprochenen Kündigungen deutlich gemacht, dass ihrer Ansicht nach wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Urlaubsansprüche weder entstanden seien noch erfüllt werden könnten.

Der Kläger hat beantragt,

12

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 17.074,13 Euro brutto abzüglich 3.760,35 Euro netto nebst Zinsen aus 13.313,78 Euro in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit der Klage zu zahlen,

die Beklagte zu verurteilen, auf das Sparkonto des Klägers unter der Kontonummer bei der BHW-Bausparkasse AG, Bankleitzahl 254 102 00 einen Betrag in Höhe von 106,36 Euro einzuzahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Kläger habe seine Ansprüche nicht rechtzeitig gerichtlich geltend gemacht. Die Kündigungsschutzklage reiche hierfür nicht aus. Die Urlaubsansprüche für 2005 und 2006 seien verfallen. Zudem habe der Kläger im Dezember 2005 sechs Urlaubstage erhalten, nachdem er ihn beantragt habe. Allenfalls könne noch Streit über die nicht gezahlte Urlaubsvergütung bestehen.

13

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Zahlungsansprüche weiter. Er hat in der Revision erstmals beantragt,

14

ihm hilfsweise als Schadensersatz weitere 60 Tage bezahlten Erholungsurlaub zu gewähren.



Entscheidungsgründe

Die Revision ist nur zum Teil begründet. Sie führt im Hinblick auf die Urlaubsabgeltungsansprüche zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Der in der Revision gestellte Hilfsantrag auf Urlaubsgewährung ist deshalb nicht zur Entscheidung angefallen. Hilfsanträge werden unter der innerprozessualen Bedingung gestellt, dass dem Hauptantrag nicht entsprochen wird (vgl. Zöller/Greger ZPO 28. Aufl. § 253 Rn. 1). Im Übrigen ist die Revision unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die klageabweisende Entscheidung des Arbeitsgerichts hinsichtlich der weiteren vom Kläger verlangten Zahlungen zu Recht bestätigt.

15

I. Der Kläger hat keinen Anspruch auf die geltend gemachten Zahlungen. Er verlangt bei seiner Gesamtberechnung für den Zeitraum von Januar 2005 bis einschließlich Dezember 2006 die Zahlung seiner tariflichen Vergütung einschließlich Jahressondervergütung, die Zahlung von Zuschlägen für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit sowie für Erschwernisse, vermögenswirksame Leistungen gemäß der Betriebsvereinbarung über die Zahlung von vermögenswirksamen Leistungen und übertarifliche Zahlungen gemäß der mit dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossenen Betriebsvereinbarung über die „Bezahlung der gewerblichen Mitarbeiter“. Hiervon lässt er sich die gezahlte Vergütung sowie erhaltenes Arbeitslosengeld in Höhe von 3.760,35 Euro in Abzug bringen. Das Landesarbeitsgericht hat es im Ergebnis zu Recht dahinstehen lassen, ob dem Kläger diese Ansprüche zustehen. Sie wären jedenfalls gemäß § 17 Ziff. 2 MTV 1991 oder § 20 Ziff. 2 MTV 2006 verfallen.

16

1. Die Ansprüche können sich nur aus Annahmeverzug gemäß § 611 iVm. § 615 Satz 1 BGB ergeben.

17

Die Beklagte befand sich durch die Kündigung zum 31. Dezember 2004 seit dem 1. Januar 2005 mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug. Der Annahmeverzug wurde nicht durch die Prozessbeschäftigung des Klägers ab

18



10. Mai 2005 unter Aufrechterhaltung der Kündigung beendet. Die Beklagte wollte die Leistung des Klägers nicht als Erfüllung des bestehenden Arbeitsvertrags annehmen. Sie bot nach dem Inhalt ihres Schreibens vom 10. Mai 2005 lediglich die vorläufige Weiterbeschäftigung zur Abwendung der Zwangsvollstreckung an, ohne dass das Arbeitsverhältnis fortgesetzt oder die Kündigung zurückgenommen wurde.

2. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Ansprüche seien nach § 17 Ziff. 2 MTV 1991 oder § 20 Ziff. 2 MTV 2006 verfallen, da der Kläger sie nicht rechtzeitig gerichtlich geltend gemacht habe. Lediglich die erste Stufe der Ausschlussfrist sei durch die Erhebung der Kündigungsschutzklage gewahrt. 19
3. Das hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung stand. 20
- a) Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien finden die Tarifverträge für die Arbeitnehmer und Auszubildenden in Unternehmen der Ziegelindustrie aufgrund beiderseitiger Organisationszugehörigkeit gemäß § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG Anwendung. 21
- b) Nach § 17 Ziff. 1 und 2 MTV 1991 und § 20 Ziff. 1 und 2 MTV 2006 verfallen alle beiderseitigen Ansprüche aus dem nicht beendeten Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach Fälligkeit und innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht werden. Da die Regelungen über die Ausschlussfristen beider Tarifverträge nicht voneinander abweichen, kommt es nicht darauf an, welcher Tarifvertrag für welchen streitgegenständlichen Anspruch anzuwenden ist. Nach ihrem Wortlaut erfasst die Ausgleichsklausel alle beiderseitigen Ansprüche „aus dem Arbeitsverhältnis“. Dazu gehören alle Ansprüche, welche die Arbeitsvertragsparteien aufgrund ihrer durch den Arbeitsvertrag begründeten Rechtsbeziehung gegeneinander haben (*BAG 19. März 2009 - 6 AZR 557/07 - Rn. 25, AP BGB § 611 Arbeitgeberdarlehen Nr. 1 = EzA BGB 2002 § 305c Nr. 17*). Die tariflichen Ausschlussfristen erfassen deshalb alle streitgegenständlichen Vergütungsansprüche. 22



c) Der Lauf der Ausschlussfristen war nicht bis zum rechtskräftigen Abschluss der Kündigungsschutzrechtsstreitigkeiten gehemmt. Der Streit über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses hindert nicht den Lauf der Verfallfristen für Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers. Derjenige, der meint, ihm stünden Entgeltansprüche aus einem streitigen Arbeitsverhältnis zu, kann diese ohne Weiteres geltend machen. Es hängt lediglich von der Wirksamkeit der Kündigung ab, ob die Vergütungsansprüche dem Grunde oder der Höhe nach begründet sind (*vgl. für Streit über Arbeitnehmerstatus BAG 14. März 2001 - 4 AZR 152/00 - zu I 2 b cc (3) der Gründe, BAGE 97, 177*). Das ist regelmäßig auch bei vom Ausgang eines Kündigungsschutzrechtstreits abhängigen Ansprüchen aus Annahmeverzug der Fall.

23

Lediglich, wenn die Tarifnorm für den Beginn der Verfallfrist nicht auf die Fälligkeit der Ansprüche, sondern auf die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses abstellt, kann die Verfallfrist nicht vor rechtskräftiger Klärung des Streits darüber, ob das Arbeitsverhältnis rechtlich sein Ende gefunden hat, zu laufen beginnen (*vgl. zu § 15 Nr. 2 Abs. 2 Satz 2 des Mantel-tarifvertrags für Arbeitnehmer im Groß- und Außenhandel NRW vom 9. Juli 1997: BAG 11. Februar 2009 - 5 AZR 168/08 - Rn. 20, AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 192 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 195; Senat 8. August 2000 - 9 AZR 418/99 - zu I 2 b bb (2) der Gründe, AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 151 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 133*). Die Ausschlussfristen des § 17 Ziff. 1 MTV 1991 und des § 20 Ziff. 1 MTV 2006 knüpfen, soweit hier maßgeblich, lediglich an die Fälligkeit der Ansprüche an.

24

d) Der Kläger machte mit seinen in den Vorprozessen erhobenen Kündigungsschutzklagen sämtliche streitgegenständlichen Ansprüche auf Annahmeverzugsvergütung iSv. § 17 Ziff. 1 MTV 1991 und § 20 Ziff. 1 MTV 2006 rechtzeitig geltend.

25

Die Erhebung einer Kündigungsschutzklage ist nach gefestigter Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts grundsätzlich geeignet, die in Ausschlussfristenregelungen vorgesehene außergerichtliche Geltendmachung zu erfüllen, soweit Ansprüche betroffen sind, die vom Ausgang des Kündigungs-

26



schutzverfahrens abhängen (vgl. BAG 11. Februar 2009 - 5 AZR 168/08 - Rn. 17, AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 192 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 195; 14. Dezember 2005 - 10 AZR 70/05 - Rn. 24, BAGE 116, 307; 5. November 2003 - 5 AZR 562/02 - zu III 1 der Gründe, AP BGB § 615 Nr. 106 = EzA BGB 2002 § 615 Nr. 2; 10. Juli 2003 - 6 AZR 283/02 - zu 6 der Gründe, EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 168; 11. Dezember 2001 - 9 AZR 510/00 - zu II 1 a der Gründe, EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 145). Das Gesamtziel der Kündigungsschutzklage ist in der Regel nicht auf den Erhalt des Arbeitsplatzes beschränkt, sondern zugleich auch auf die Sicherung der Ansprüche gerichtet, die durch den Verlust der Arbeitsstelle möglicherweise verloren gehen. Mit der Erhebung einer Kündigungsschutzklage ist der Arbeitgeber ausreichend vom Willen des Arbeitnehmers unterrichtet, die durch die Kündigung bedrohten Einzelansprüche aus dem Arbeitsverhältnis aufrechtzuerhalten (BAG 13. Februar 2003 - 8 AZR 236/02 - zu II 1 der Gründe, AP BGB § 613a Nr. 244 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 162). Die Ansprüche müssen weder ausdrücklich bezeichnet noch beziffert werden (vgl. BAG 28. November 2007 - 5 AZR 992/06 - Rn. 19, AP BGB § 307 Nr. 33 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 30; 26. April 2006 - 5 AZR 403/05 - Rn. 15, BAGE 118, 60).

e) Das Landesarbeitsgericht hat zu Recht angenommen, dass der Kläger die zweite Stufe der tariflichen Ausschlussfristen nicht wahrte. Er machte seine Ansprüche nicht innerhalb von zwei Monaten nach Ablehnung gerichtlich geltend. 27

aa) Nach § 17 Ziff. 2 MTV 1991 und § 20 Ziff. 2 MTV 2006 sind die Ansprüche nach Ablehnung oder Fristablauf gerichtlich geltend zu machen. Eine solche gerichtliche Verfolgung von Vergütungsansprüchen setzt die Einreichung einer Klage voraus, deren Streitgegenstand diese Ansprüche sind. Deshalb wahrt die Erhebung einer Kündigungsschutzklage diese zweite Stufe der Ausschlussfrist nicht. Gegenstand einer Kündigungsschutzklage ist nur die Wirksamkeit einer Kündigung. Sie enthält selbst dann keine gerichtliche Geltendmachung von Zahlungsansprüchen, wenn diese vom Bestehen des 28



Arbeitsverhältnisses abhängen (BAG 26. April 2006 - 5 AZR 403/05 - Rn. 16, BAGE 118, 60).

- (1) Entgegen der Auffassung der Revision können § 17 Ziff. 2 MTV 1991 und § 20 Ziff. 2 MTV 2006 nicht dahin ausgelegt werden, dass für Annahmeverzugsansprüche die Erhebung der Kündigungsschutzklage als gerichtliche Geltendmachung ausreicht. Der Kläger beruft sich insoweit ohne Erfolg auf eine Entscheidung des Fünften Senats. Dieser hat für Ausschlussfristen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen von Arbeitsverträgen, die eine gerichtliche oder klageweise Geltendmachung von Annahmeverzugsansprüchen verlangen, entschieden, dass jede prozessuale Auseinandersetzung über den Anspruch genüge. Damit reiche für vom Kündigungsschutzverfahren abhängige Annahmeverzugsansprüche die Erhebung der Kündigungsschutzklage aus. Eines weitergehenden Schutzes bedürfe der Arbeitgeber nicht, denn durch die Kündigungsschutzklage sei er ausreichend über den Willen des Arbeitnehmers unterrichtet, die durch die Kündigung bedrohten Einzelansprüche aus dem Arbeitsverhältnis aufrechtzuerhalten (BAG 19. März 2008 - 5 AZR 429/07 - Rn. 27, BAGE 126, 198). Diese Rechtsprechung ist entgegen der Auffassung der Revision auf tarifvertragliche Ausschlussfristen nicht übertragbar. 29
- (2) Dem steht schon entgegen, dass der Fünfte Senat seine Auslegung auch auf die Unklarheitenregelung des § 305c Abs. 2 BGB gestützt hat (BAG 19. März 2008 - 5 AZR 429/07 - Rn. 29, BAGE 126, 198). Tarifverträge unterliegen demgegenüber keiner Inhaltskontrolle, weil diese gemäß § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB nur bei einer Abweichung von Rechtsvorschriften stattfindet. Tarifverträge stehen gemäß § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB Rechtsvorschriften iSv. § 307 Abs. 3 BGB gleich (BAG 6. Mai 2009 - 10 AZR 390/08 - Rn. 28, AP BGB § 307 Nr. 44 = EzA BGB 2002 § 310 Nr. 8). 30
- (3) Entscheidend für die Auslegung der vorliegenden tariflichen Ausschlussfristen ist, dass die Tarifvertragsparteien in Kenntnis der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch in der Fassung des MTV 2006 die gerichtliche Geltendmachung verlangen. Sie folgen damit der ständigen und gefestigten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, nach 31



der die Erhebung einer Bestandsschutzklage zwar regelmäßig als geeignet angesehen wird, eine Ausschlussfrist hinsichtlich der vom Ausgang des Rechtsstreits abhängigen Ansprüche des Arbeitnehmers auf Annahmeverzugslohn zu wahren. Eine zusätzlich vorgeschriebene gerichtliche Geltendmachung werde dadurch nicht entbehrlich. Dazu genüge nur die Zahlungsklage (vgl. BAG 24. August 1999 - 9 AZR 804/98 - zu I 2 b bb (1) der Gründe, AP BGB § 615 Anrechnung Nr. 1 = EzA BGB § 615 Nr. 96; 7. November 1991 - 2 AZR 34/91 - zu B II 2 a aa der Gründe, AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 114 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 93; 13. September 1984 - 6 AZR 379/81 - zu I der Gründe, BAGE 46, 359; 22. Februar 1978 - 5 AZR 805/76 - zu 2 der Gründe, BAGE 30, 135; 8. Januar 1970 - 5 AZR 124/69 - zu 2 b der Gründe, BAGE 22, 241; 9. März 1966 - 4 AZR 87/65 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 31 = EzA TVG § 4 Nr. 11). Die Tarifvertragsparteien haben in Kenntnis dieser Rechtsprechung in § 17 Ziff. 2 MTV 1991 und weiterhin in § 20 Ziff. 2 MTV 2006 bestimmt, dass die Ansprüche gerichtlich geltend gemacht werden müssen. Damit wird erkennbar, dass sie eine gerichtliche Geltendmachung im Sinne dieser Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts regeln wollten. Sie haben gerade nicht wie andere Tarifverträge für den Beginn der Verfallfrist auf die rechtliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgestellt (wie zB § 15 Nr. 2 Abs. 2 Satz 2 des Manteltarifvertrags für Arbeitnehmer im Groß- und Außenhandel NRW vom 9. Juli 1997 oder § 15 Nr. 2 Satz 2 des Bundesrahmentarifvertrags für das Baugewerbe). Dann kann die Verfallfrist nicht vor rechtskräftiger Klärung des Streits darüber, ob das Arbeitsverhältnis rechtlich sein Ende gefunden hat, zu laufen beginnen. Die hier auszulegenden Tarifvorschriften lassen den Lauf der Ausschlussfristen bei nicht beendetem Arbeitsverhältnis demgegenüber mit der Fälligkeit der Ansprüche beginnen.

(4) Die Revision beruft sich ohne Erfolg darauf, unter dem Gesichtspunkt der Artikel 3 und 9 GG verbiete sich eine unterschiedliche Auslegung der Verfallfristen für Arbeitnehmer, bei denen originäre Tarifbindung bestehe, gegenüber Arbeitnehmern ohne diese originäre Tarifbindung. Für letztere seien die Tarifklauseln nur auf vertraglicher Grundlage anzuwenden.

32



- Der Kläger verkennt, dass insoweit eine unterschiedliche Behandlung nicht gegeben ist. Die Auslegung einer tariflichen Ausschlussklausel hängt nicht davon ab, ob der Tarifvertrag kraft Organisationszugehörigkeit oder kraft Bezugnahmeklausel anzuwenden ist. Insbesondere findet auch dann keine Inhaltskontrolle von Tarifverträgen statt, wenn sie lediglich aufgrund Bezugnahme auf ein Arbeitsverhältnis anzuwenden sind. Das gilt nur dann nicht, wenn sich die Bezugnahme auf einzelne Vorschriften eines Tarifvertrags beschränkt (*BAG 6. Mai 2009 - 10 AZR 390/08 - Rn. 29, AP BGB § 307 Nr. 44 = EzA BGB 2002 § 310 Nr. 8*).
- bb) Der Verzicht der Beklagten gegenüber der Bundesagentur für Arbeit auf die Geltendmachung tariflicher Ausschlussfristen ist unerheblich. Er wurde ausdrücklich nur gegenüber der Bundesagentur für Arbeit im Hinblick auf die nach § 143 SGB III übergeleiteten Ansprüche erklärt.
- cc) Der Kläger hat die Frist zur gerichtlichen Geltendmachung nicht eingehalten.
- (1) Er machte die Ansprüche mit Erhebung der Kündigungsschutzklagen bereits vor Fälligkeit schriftlich geltend. Die Beklagte lehnte die Erfüllung vor Fälligkeit ab. Der vom Arbeitgeber im Kündigungsschutzprozess schriftsätzlich angekündigte und dem Arbeitnehmer oder seinem Prozessbevollmächtigten zugewandene Klageabweisungsantrag stellt eine schriftliche Ablehnung der mit der Kündigungsschutzklage vom Arbeitnehmer geltend gemachten Vergütungsansprüche dar. Eine ausdrückliche Ablehnungserklärung ist nicht erforderlich (*vgl. BAG 26. April 2006 - 5 AZR 403/05 - Rn. 18, BAGE 118, 60*).
- (2) Die Klageschrift über die Zahlungsansprüche ging der Beklagten am 24. März 2007 zu. Alle Vergütungsansprüche waren vor oder spätestens Ende des Jahres 2006 fällig. Damit ist die Frist von zwei Monaten gemäß § 17 Ziff. 2 MTV 1991 und § 20 Ziff. 2 MTV 2006 nicht gewahrt.
- II. Der Senat kann nicht abschließend entscheiden, ob der Kläger Anspruch auf Abgeltung des tariflichen Urlaubs und auf Zahlung des tariflichen



Urlaubsgelds hat. Dies setzt nach § 7 Abs. 4 BUrlG die Beendigung des Arbeitsverhältnisses voraus. Die Parteien konnten sich hierzu in der mündlichen Revisionsverhandlung nicht übereinstimmend äußern, insbesondere im Hinblick auf den Ausgang des Kündigungsschutzverfahrens vor dem Arbeitsgericht Chemnitz (- 12 Ca 3238/06 -).

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Schadensersatzanspruch des Klägers wegen des zum Ende des Urlaubsjahres 2005 erloschenen Urlaubsanspruchs für 2005 sei wegen fehlender rechtzeitiger gerichtlicher Geltendmachung gemäß § 17 Ziff. 2 MTV 1991 verfallen. Der entsprechende Anspruch für 2006 bestehe nicht, weil der Kläger die Beklagte nicht zur Erteilung von Urlaub aufgefordert habe. 39
2. Das hält einer revisionsrechtlichen Prüfung nicht stand. 40
 - a) Die Urlaubsansprüche des Klägers für 2005 und 2006 waren nicht mit Ablauf des 31. März des jeweiligen Folgejahres gemäß § 12 Abschn. I Ziff. 8 MTV 1991 und § 15 Abschn. I Ziff. 2 Satz 2 MTV 2006 verfallen. 41
 - aa) Nach § 12 Abschn. I Ziff. 8 MTV 1991 und § 15 Abschn. I Ziff. 2 Satz 2 MTV 2006 erlischt der Urlaubsanspruch mit Ablauf des 31. März des folgenden Jahres, wenn er nicht erfolglos geltend gemacht worden ist. Damit findet eine weitere Übertragung des Urlaubsanspruchs auf einen weiteren, nicht näher bestimmten Zeitraum nur statt, wenn der Urlaub bis zum 31. März des Folgejahres geltend gemacht worden ist. Das Erlöschen des Urlaubsanspruchs zum 31. März des jeweiligen Folgejahres wird verhindert. Die Tarifvertragsparteien weichen damit zulässigerweise von der gesetzlichen Regelung in § 7 Abs. 3 Satz 2 und Satz 3 BUrlG ab. Sie haben von ihrer Dispositionsbefugnis nach § 13 Abs. 1 Satz 1 BUrlG Gebrauch gemacht (*vgl. für eine vergleichbare Regelung in § 16 Abschn. I Nr. 9 des Manteltarifvertrags für die Arbeitnehmer der Hohlglasindustrie vom 18. September 1974: Senat 9. Mai 1995 - 9 AZR 552/93 - zu I 3 a der Gründe, AP BUrlG § 7 Übertragung Nr. 22 = EzA BUrlG § 7 Nr. 100*). Sowohl der Urlaubs- als auch der Urlaubsabgeltungsanspruch bleiben als Erfüllungsansprüche erhalten (*vgl. für eine vergleichbare Regelung* 42



im Manteltarifvertrag für das holz- und kunststoffverarbeitende Handwerk im nordwestdeutschen Raum der Bundesrepublik Deutschland vom 21. August 1998: Senat 25. März 2003 - 9 AZR 174/02 - zu A II 1 a d der Gründe, BAGE 105, 345).

bb) Die tariflichen Voraussetzungen des § 12 Abschn. I Ziff. 8 MTV 1991 und des § 15 Abschn. I Ziff. 2 Satz 2 MTV 2006 sind erfüllt. Bereits mit seiner Kündigungsschutzklage vom 16. November 2004 hat der Kläger seine Urlaubsansprüche „erfolglos“ iSd. MTV 1991 und MTV 2006 geltend gemacht. 43

(1) Das ergibt die Auslegung der Erklärung. Der Senat kann die in der Kündigungsschutzklage enthaltenen Erklärungen des Klägers selbst auslegen. Der erforderliche Sachverhalt ist festgestellt. Weiteres tatsächliches Vorbringen ist nicht zu erwarten (vgl. BAG 17. Juni 2008 - 3 AZR 553/06 - Rn. 17, AP BGB § 133 Nr. 55). 44

(2) Der Kläger verlangte von der Beklagten die Erfüllung des Anspruchs auf Urlaub für den Annahmeverzugszeitraum. Er machte erkennbar seine Urlaubsansprüche für die Zeit vor der Kündigung bis zu dem Zeitraum geltend, zu dem die Beendigung oder der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses rechtskräftig festgestellt wird. Betroffen waren somit die Urlaubsjahre 2005 und 2006. Der Kläger musste die Beklagte nicht ausdrücklich auffordern, den gewünschten Urlaubszeitraum festzulegen. Es reicht aus, wenn diese nach § 133 BGB davon ausgehen musste, der Kläger wünsche ab einem bestimmten Zeitpunkt Erholungsurlaub (vgl. Senat 11. April 2006 - 9 AZR 523/05 - Rn. 28, AP BUrlG § 7 Übertragung Nr. 28 = EzA BUrlG § 7 Nr. 116). So war es hier. Die Beklagte wusste, dass sie dem Kläger nach dessen Willen im jeweiligen Urlaubsjahr während des Annahmeverzugszeitraums Urlaub gewähren sollte. Sie hat das verweigert. Somit blieb die Geltendmachung des Klägers erfolglos. Die jeweils geltenden Bestimmungen des MTV 1991 und MTV 2006 sahen für diesen Fall vor, dass der Urlaubsanspruch nicht „erlischt“. 45

b) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts steht nicht fest, dass die Urlaubsansprüche des Klägers nicht nach § 17 Ziff. 2 MTV 1991 oder 46



§ 20 Ziff. 2 MTV 2006 verfallen sind. Der durch die besonderen Bestimmungen übertragene Erfüllungsanspruch ist dem jeweils mit Jahresbeginn neu entstandenen Urlaubsanspruch hinzugetreten. Solange die Beklagte dem Kläger nur im Rahmen der Prozessbeschäftigung Arbeit zuwies, konnte der Kläger davon ausgehen, dass sein in der Klage geäußelter Wunsch auf Urlaubsgewährung „erfolglos“ im Sinne der tariflichen Bestimmungen bleibt. Das bedeutet: Bis zur gerichtlichen oder einvernehmlichen Klärung des Fortbestands des gekündigten Arbeitsverhältnisses sind die kumulierten Urlaubsansprüche jeweils am 31. März des Folgejahres übertragen worden. Solange der Fortbestand oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht festgestellt ist, kann auch nicht der für das Eingreifen der Ausschlussfrist maßgebliche Fälligkeitsbeginn bestimmt werden.

c) Die verlangte Abgeltung der Urlaubsansprüche setzt nach § 7 Abs. 4 BUrlG die Beendigung des Arbeitsverhältnisses voraus. Andernfalls wäre über den Hilfsantrag auf tatsächliche Gewährung des Urlaubs zu entscheiden. Hierzu hat das Landesarbeitsgericht noch Feststellungen zu treffen.

47

Düwell

Gallner

Krasshöfer

Ropertz

D. Wege



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

