
Datum: 28.11.2001
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 2. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 2 Sa 749/01
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2001:1128.2SA749.01.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Arnsberg, 1 Ca 797/00
Nachinstanz: Bundesarbeitsgericht, 4 AZR 178/02 Rücknahme
Normen: §§ 13 Abs. 3 Bezirksmanteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer im privaten Güter-verkehrsgewerbe Nordrhein-Westfalens vom 15.06.1994/03.02.2000; § 2 Abs. 1 und Abs. 3 NachwG

Leitsätze:

Tarifliche Verfallfristen gehören zu den wesentlichen Vertragsbedingungen i.S.v. § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG. Der Arbeitgeber genügt seiner Nachweispflicht, wenn er im Arbeitsvertrag auf einen genau bezeichneten Tarifvertrag Bezug nimmt. Er ist nicht verpflichtet, die tarifli-chen Ausschlussfristen ihrem Wortlaut nach in den Arbeitsvertrag aufzunehmen.

Rechtskraft: Die Revision wird zugelassen

Tenor:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Arnsberg vom 21.03.2001 - 1 Ca 797/00 - wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

Der Streitwert für das Berufungsverfahren wird auf 3.352,36 DM festgesetzt.

Der Kläger verlangt mit seiner am 23.06.2000 beim Arbeitsgericht Arnsberg eingegangenen Klage von der Beklagten die Zahlung der ihm für den Zeitraum 27.02. bis 15.03.2000 zustehenden Vergütung einschließlich Urlaubsabgeltung, die er in der Berufungsinstanz mit insgesamt 2.754,36 DM brutto beziffert. Ferner begehrt er für 13 Arbeitstage Spesen in Höhe von 598,00 DM netto.	2
Der Kläger war in dem Speditionsunternehmen der Beklagten als Kraftfahrer im Güterfernverkehr tätig. Die Parteien schlossen am 22.02.2000 einen schriftlichen Arbeitsvertrag, in dem sie als Arbeitsbeginn den 01.03.2000 und eine monatliche Vergütung von 3.800,00 DM im ersten Monat der Einarbeitungszeit vereinbarten. In Ziffer 9 des Arbeitsvertrages heißt es unter der Überschrift "Tarifbedingungen":	3
"Im Übrigen gelten für das Arbeitsverhältnis die jeweils gültigen Tarifverträge der gewerblichen Arbeitnehmer im privaten Güterverkehrsgewerbe NRW u. Bundesmanteltarifvertrag als Bestandteil dieses Arbeitsvertrages."	4
Der einschlägige Bezirksmanteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer im privaten Güterverkehrsgewerbe Nordrhein-Westfalens vom 15.06.1994/03.02.2000 enthält in § 13 Ausschlussfristen für die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis. Ansprüche aus Mehrarbeit, Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, auf Zahlung von Zulagen jeder Art und auf Rückzahlung von Barauslagen sind spätestens sechs Wochen nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen, andernfalls verfallen sie. Werden Ansprüche innerhalb der genannten Frist erhoben, aber seitens der Betriebsleitung bestritten, so ist innerhalb einer weiteren Frist von sechs Wochen für den Arbeitnehmer Klage geboten. Wird diese innerhalb der genannten Frist nicht erhoben, erlischt der Anspruch.	5
Alle übrigen Ansprüche aus dem Tarifvertrag oder dem Einzelarbeitsvertrag sind gemäß § 13 Nr. 3 BezirksMTV drei Monate nach ihrer Entstehung, im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses spätestens einen Monat nach Vertragsende schriftlich geltend zu machen. Werden die rechtzeitig geltend gemachten Ansprüche bestritten, ist innerhalb einer weiteren Frist von sechs Wochen für den Arbeitnehmer Klage geboten, andernfalls erlöschen die Ansprüche.	6
Der Kläger arbeitete für den Beklagte vom 27.02. bis 15.03.2000. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis am 14.03.2000 mündlich zum 15.03.2000 und erneut schriftlich am 15.03.2000. Das Kündigungsschreiben ist dem Kläger am 16.03.2000 zugestellt worden. Am 27.03.2000 wurde ihm die Lohnsteuerkarte ohne Eintragungen zurückgeschickt.	7
Mit Schreiben vom 24.05.2000 hat der Kläger die Beklagte zur Abrechnung des Arbeitsverhältnisses nebst Lohnzahlung unter Fristsetzung von zwei Wochen aufgefordert.	8
Die Beklagte verweigert die verlangten Zahlungen unter Hinweis auf die tariflichen Verfallfristen. Vor dem 24.05.2000 seien die Ansprüche schriftlich nicht geltend gemacht worden. Sie behauptet, der Kläger habe sie auch zu keiner Zeit ihr gegenüber mündlich geltend gemacht.	9
Der Kläger meint, die Beklagte könne sich auf die tariflichen Verfallfristen nicht berufen, weil sie im Arbeitsvertrag nicht genannt worden seien. Er beruft sich auf die Entscheidung des LAG Schleswig-Holstein vom 08.02.2000 - 1 Sa 563/99 - (NZA RR 2000, 196).	10
Wegen der Einzelheiten des Sach- und Streitstandes sowie der im ersten Rechtszug gestellten Anträge wird auf den Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils Bezug genommen.	11

Das Arbeitsgericht hat die Klage und die auf Schadensersatz gerichtete Widerklage der Beklagten durch Urteil vom 21.03.2001 abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, es könne offen bleiben, in welcher Höhe dem Kläger Arbeitsentgelt-, Spesen- und Urlaubsansprüche zustünden. Sämtlichen Forderungen seien nach den im Arbeitsvertrag vereinbarten tariflichen Ausschlussfristen verfallen. Der Kläger habe die Ansprüche nicht wie vorgeschrieben innerhalb eines Monats nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend gemacht. Die Beklagte könne sich auf die Verfallfristen berufen, denn sie habe insoweit nicht gegen das Nachweisgesetz verstoßen. Wegen der Einzelheiten wird auf die Entscheidungsgründe des Arbeitsgerichts Bezug genommen.	12
Mit der dagegen nur vom Kläger eingelegten Berufung wendet er sich unter Neuberechnung seiner Zahlungsansprüche gegen die Auffassung des Arbeitsgerichts, seine Ansprüche seien verfallen. Die Beklagte sei gemäß § 2 Abs. 1 NachwG verpflichtet gewesen, die Verfallfristen in den Arbeitsvertrag aufzunehmen. Die in den Nachweis aufzunehmenden detaillierten Informationen über die Vergütung und ihre Fälligkeit wären nur von begrenztem Wert, wenn dem Arbeitnehmer nicht auch ausdrücklich die Verfallfristen mitgeteilt würden, von deren Wahrung die Erhaltung seiner Rechte abhinge. Gerade die Ausschlussfristen hätten im Vergleich zu den meisten anderen tariflichen Bestimmungen eine besondere Bedeutung. Da die Beklagte die konkret geltenden Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag nicht genannt habe, sei sie nach Treu und Glauben daran gehindert, sich darauf zu berufen.	13
Der Kläger beantragt,	14
unter teilweiser Abänderung des Urteils des Arbeitsgerichts Arnsberg vom 21.03.2001 15 Ca 797/00 -, die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 2.754,36 DM brutto und 598,00 DM netto nebst 4 % Zinsen seit dem 23.06.2000 zu zahlen.	15
Die Beklagte beantragt,	16
die Berufung zurückzuweisen.	17
Die Beklagte hält das erstinstanzliche Urteil für zutreffend und tritt der Rechtsauffassung des Klägers entgegen. Sie meint, als Gewerkschaftsmitglied hätte der Kläger rechtzeitig den Rat seiner Gewerkschaft einholen und die Ausschlussfrist wahren können.	18
Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien wird auf den Inhalt der gewechselten Schriftsätze sowie auf das Protokoll der Berufungsverhandlung vom 28.11.2001 Bezug genommen.	19
<u>Entscheidungsgründe</u>	20
Die zulässige Berufung des Klägers ist nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen. Die Ansprüche des Klägers sind verfallen.	21
I	22
Das Arbeitsgericht hat zu Recht die Geltung der tariflichen Ausschlussfristen gemäß § 13 des Bezirksmanteltarifvertrages für die gewerblichen Arbeitnehmer im privaten Güterverkehrsgewerbe Nordrhein-Westfalens vom 15.06.1994/03.02.2000 angenommen, die durch Vereinbarung Bestandteil des Arbeitsvertrages geworden sind. Zwar enthält Ziffer 9 des Arbeitsvertrages nur den allgemein enthaltenen Hinweis auf die jeweils gültigen Tarifverträge, ohne den Bezirksmanteltarifvertrag ausdrücklich zu nennen. Es kann aber keinem Zweifel unterliegen, dass damit der Bezirksmanteltarifvertrag gemeint ist, denn in der	23

Bezugnahmeklausel ist mit hinreichender Bestimmtheit von den jeweils gültigen Tarifverträgen der gewerblichen Arbeitnehmer im privaten Güterverkehrsgewerbe NRW die Rede.

Der Kläger hat die maßgebliche Ausschlussfrist gemäß § 13 Nr. 3 Bezirksmanteltarifvertrag nicht eingehalten, denn er hat seine Ansprüche erst nach Ablauf der Monatsfrist mit Schreiben vom 24.05.2000 schriftlich geltend gemacht. Die tariflichen Bestimmungen können nur so verstanden werden, dass die in § 13 Nr. 3 Satz 1 BMTV genannten Ansprüche erlöschen, wenn sie nicht schriftlich geltend gemacht werden. 24

1. Es ist der Beklagten nicht verwehrt, sich auf den Verfall der Ansprüche zu berufen. Soweit der Kläger der Entscheidung des LAG Schleswig-Holstein vom 08.02.2000 (1 Sa 563/99 - DB 2000, 724) entnimmt, die Beklagte sei gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG verpflichtet gewesen, die maßgeblichen tariflichen Verfallfristen in den Arbeitsvertrag ausdrücklich aufzunehmen, kann dem nicht gefolgt werden. 25

a) War die Beklagte verpflichtet, die konkreten Verfallfristen im Arbeitsvertrag zu nennen, könnte der Kläger im Wege des Schadensersatzes verlangen, so gestellt zu werden, als hätte die Beklagte ihre Nachweispflicht erfüllt (zu den Rechtsfolgen bei Verletzung der Nachweispflicht vgl. Preis, NZA 1997, 10; Beppler, ZTR 2001, 241, 245). Die Klage kann aber auch dann keinen Erfolg haben, wenn man zugunsten des Klägers unterstellt, dass er die Ausschlussfristen eingehalten hätte, wenn sie im Arbeitsvertrag genannt worden wären. 26

b) Verfallfristen gehören gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG zu den schriftlich niederzulegenden wesentlichen Vertragsbedingungen, denn die nicht frist- und formgerechte Anspruchserhebung führt zu einem Verlust unstreitig bestehender Ansprüche. Die Anwendung der Ausschlussfristen kann - wie der vorliegende Fall zeigt - zu dem Ergebnis führen, dass der Arbeitnehmer für die von ihm geleistete Arbeit keine Vergütung erhält. Verfallfristen spielen im Arbeitsleben eine große Rolle. Sie schränken die gesetzliche Verjährungsfristen in erheblichem Maße ein und sind nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts von Amts wegen zu berücksichtigen (vgl. BAG AP Nr. 10 zu § 611 BGB Lohnanspruch sowie AP Nr. 4 zu § 4 TVG Tarifkonkurrenz und AP Nr. 3 zu § 4 TVG Ausschlussfristen). Im vorliegenden Fall geht es um eine außerordentliche kurze Verfallfrist, denn gemäß § 13 Nr. 3 Satz 1 BMTV müssen die Ansprüche im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht erst drei Monate nach ihrer Entstehung, sondern bereits einen Monat nach Vertragsende schriftlich geltend gemacht werden. Das Bundesarbeitsgericht hat eine derart kurze Vertragsklausel für zulässig gehalten (BAG vom 13.12.2000 - 10 AZR 168/00 - NZA 2001, 723). Davon kann auch im vorliegenden Fall ausgegangen werden, denn Zulässigkeitsbedenken sind vom Kläger nicht erhoben worden. 27

c) Der in § 2 Abs. 1 Satz 2 NachwG genannte Katalog der wesentlichen Vertragsbedingungen erwähnt Ausschlussfristen nicht. Es handelt sich dabei aber nicht um eine abschließende Aufzählung, sondern um die mindestens in der Niederschrift aufzunehmenden Bedingungen (für eine abschließende Aufzählung Wank, RdA 1996, 21, 23; a.A. EuGH vom 08.12.2001 - Rs. C - 350/99 AuR 2001, 108 sowie Beppler, aaO, S. 243). Gehören die Verfallfristen zu den wesentlichen Vertragsbedingungen i.S.v. § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG, sind sie grundsätzlich in den Nachweis aufzunehmen. 28

d) Damit ist aber noch nicht die Frage beantwortet, ob es genügt, allgemein auf den geltenden Tarifvertrag hinzuweisen oder ob die Verfallfristen ausdrücklich genannt werden müssen. Die Berufungskammer schließt sich der Auffassung an, dass es genügt, im Arbeitsvertrag allgemein auf den geltenden Tarifvertrag hinzuweisen (ebenso LAG Bremen 29

vom 09.11.2000 - 4 Sa 138/00 - DB 2001, 336 sowie LAG Köln vom 06.12.2000 - 3 Sa 1089/00 - ZIP 2001, 477). Gemäß § 2 Abs. 2 Nr. 10 NachwG genügt ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind. Wenn der Gesetzgeber einen allgemein gehaltenen Hinweis auf die Geltung tariflicher Bestimmungen für ausreichend erachtet, lässt sich daraus die Notwendigkeit, einzelnen Bestimmungen des Tarifvertrages, nämlich die Verfallfristen ihrem Wortlaut nach zu nennen, nicht ableiten (ebenso LAG Bremen, aaO, sowie Bepler, aaO, S. 244).

Dieses Verständnis der gesetzlichen Bestimmung wird durch § 2 Abs. 3 NachwG unterstützt. 30
Danach können die an sich notwendigen Angaben über die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts, die vereinbarte Arbeitszeit, die Dauer des Erholungsurlaubs und der Kündigungsfristen durch einen Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge ersetzt werden. Der Arbeitnehmer muss sich in diesen Fällen die Kenntnisse von dem konkreten Inhalt des Tarifvertrags selbst verschaffen. Dem Arbeitnehmer dürfte es in der Regel auch ohne weiteres möglich sein, die notwendigen Informationen über den Inhalt des Tarifvertrages zu erhalten, weil der Arbeitgeber gemäß § 8 TVG verpflichtet ist, die in seinem Betrieb maßgeblichen Tarifverträge an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen.

Allerdings reicht der Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge nicht in allen Fällen, sondern 31
nur bei bestimmt genannten Vertragsbedingungen aus. Daraus kann aber nicht der Gegenschluss gezogen werden, dass bei den nicht in § 2 Abs. 3 NachwG aufgezählten Vertragsbedingungen der Wortlaut des Tarifvertrages in den Nachweis aufgenommen werden muss. Bei den in § 2 Abs. 3 Satz 1 NachwG nicht genannten Vertragsbedingungen handelt es sich nämlich um solche, die ihrer Eigenheit nach individuell festgelegt werden müssen und durch die Bezugnahme auf einen Tarifvertrag gar nicht ersetzt werden können. Weder der Wortlaut des Gesetzes noch der systematische Zusammenhang spricht für die Annahme, dass der Gesetzgeber bei den sonstigen im Katalog des § 2 Abs. 2 NachwG nicht enthaltenden Vertragsbedingungen einen pauschalen Hinweis auf den einschlägigen Tarifvertrag nicht genügen lassen wollte.

2. Der Beklagten ist es auch unter Berücksichtigung des Grundsatzes von Treu und Glauben 32
nicht verwehrt, sich auf die abgelaufene Ausschlussfrist zu berufen. Der Kläger ist Gewerkschaftsmitglied und hätte daher dort bei Unkenntnis des Tarifvertrages Rechtsrat einholen können. Der vom Arbeitsgericht vernommene Zeuge S4xxxxxxx hat die Behauptung des Klägers, er habe seine Ansprüche mündlich geltend gemacht, nicht bestätigt. Auch eine Zusage, der Kläger werde sein Geld erhalten, ist von der Beklagten nicht gemacht worden.

II 33

Der Kläger hat gemäß § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten des erfolglos gebliebenen Rechtsmittels 34
zu tragen.

Da sich der Streitwert in der Berufungsinstanz verändert hat, ist er nach dem geänderten 35
Klageantrag des Klägers neu festgesetzt worden.

III 36

Das Berufungsgericht hat die Revision gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG wegen 37
grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache zugelassen.

gez. Bertram	Pohlmeyer	Berghahn
--------------	-----------	----------

/Fou

39

)

40