
Datum: 15.02.2008
Gericht: Landesarbeitsgericht Köln
Spruchkörper: 4. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 4 Sa 1253/07
ECLI: ECLI:DE:LAGK:2008:0215.4SA1253.07.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Köln, 3 Ca 1689/06
Schlagworte: tarifliche Ausschlussfrist, Geltendmachung
Normen: § 63 BMT-G, § 4 TVG
Sachgebiet: Arbeitsrecht
Leitsätze:

Die Geltendmachung einer Forderung im Sinne einer tariflichen Ausschlussfrist erfordert, dass die andere Seite zur Erfüllung des Anspruchs aufgefordert wird.

Daher genügt es für die Geltendmachung höherer tariflicher Entgeltansprüche aufgrund einer längeren Beschäftigungszeit durch Anrechnung von Vordienstzeiten nicht, wenn der Arbeitnehmer anlässlich der Einstellung lediglich schriftlich „nachfragt“, ob Vordienstzeiten angerechnet werden können.

Tenor:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 09.05.2007 – 3 Ca 1689/06 – wird auf Kosten des Klägers zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um Nachzahlungen aufgrund einer als solchen unstreitigen falschen Eingruppierung des Klägers in den Jahren 1998 bis 2004. 2

Der Kläger hat seine Forderungen in der Klageschrift berechnet (Bl. 3 d. A.). Die Berechnung ist als solche unstreitig. 3

Wegen des übrigen erstinstanzlichen streitigen und unstreitigen Vorbringens der Parteien sowie der erstinstanzlich gestellten Anträge wird gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils mit der Maßgabe Bezug genommen, dass das in den ersten vier Absätzen des Tatbestandes Dargestellte unstreitig ist, dass sich das Schreiben vom 28.04.1998 in Durchschrift auf Bl. 14 d. A. befindet und dass der letzte Absatz auf Seite 4 des erstinstanzlichen Urteils sich auf den in der Sitzung vom 09.05.2007 abgetrennten Teil des Rechtsstreits bezieht, der nicht Gegenstand des angefochtenen Urteils und damit auch nicht Gegenstand der Berufung ist. Auf diesen abgetrennten Rechtsstreit beziehen sich auch die im Tatbestand des erstinstanzlichen Urteils dargestellten Anträge zu 3) und 4). 4

Das Arbeitsgericht hat – soweit der Rechtsstreit Gegenstand der Berufung – die Klage abgewiesen. 5

Gegen dieses ihm am 14.09.2007 zugestellte Urteil vom 09.05.2007 hat der Kläger am 10.10.2007 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Begründungsfrist bis zum 14.12.2007 am 11.12.2007 begründet. 6

Er verfolgt die Klage gegenüber dem Beklagten zu 1), dem Personalsachbearbeiter W , in der Berufungsinstanz nicht mehr weiter. 7

Der Kläger rügt zunächst verschiedene Widersprüchlichkeiten in den Entscheidungsgründen des erstinstanzlichen Urteils. Im Übrigen setzt er sich mit Rechtsausführungen mit den zentralen Argumenten des Arbeitsgerichts auseinander, er habe ohne weiteres die Möglichkeit gehabt, wenn der Arbeitgeber auf die Geltendmachung nicht eingehe, Klage zu erheben. Dies sei auch das, was die Tarifparteien sich vorgestellt hätten, wenn sie für die Zeit nach Ablauf der Verfallfrist von einem Verfall der etwa bestehenden Ansprüche ausgingen. 8

Der Kläger verweist ferner darauf, dass er seinen Anspruch sowohl auf Schadensersatz als auch auf Erfüllung des Arbeitsvertrages stütze. Eine Pflichtverletzung liege schon in der fehlerhaften Eingruppierung und nicht nur in der mangelnden Aufklärung. 9

Der Kläger verweist ferner auf seinen erstinstanzlichen Vortrag, dass die Personalakte "manipuliert" sei. Schließlich rügt er, dass das Arbeitsgericht seinen Vortrag zur Gleichbehandlung unberücksichtigt gelassen habe. 10

Seine Vortätigkeiten – so behauptet der Kläger nunmehr, seien auch bei der Einstellung dem Zeugen W bewusst gewesen. Der Kläger habe im Vorfeld der Einstellung ausdrücklich darauf hingewiesen. Ferner habe Herr W zu dieser Zeit gewusst, dass der Sachbearbeiter W alkoholkrank gewesen sei und seinen Dienst nicht mehr ordnungsgemäß habe durchführen können. Das habe den Beklagten veranlassen müssen, die Arbeiten des jetzt als Zeugen benannten Herrn W zu überprüfen. Dabei wäre – so der Kläger – die falsche Eingruppierung zu Tage getreten. 11

Der Kläger beantragt, 12

1. das Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 09.05.07 (3 Ca 1689/06) wird teilweise aufgehoben.	13
2. Der Beklagte zu 2) wird verurteilt, an den Kläger 5.169,51 € brutto nebst Zinsen von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 24.01.06 zu zahlen.	14
3. Der Beklagte zu 2) wird ferner verurteilt, an den Kläger ausgerechnete Zinsen in Höhe von 1.527,88 € für die Zeit bis zum 23.01.06 zu zahlen.	15
Der Beklagte zu 2) beantragt,	16
die Berufung zurückzuweisen.	17
Der Beklagte zu 2) verteidigt das erstinstanzliche Urteil. Er bestreitet weiterhin den Zugang des Schreibens vom 28.04.1998 und bietet nunmehr den Zeugen W als Beweis an.	18
Auch sei die Personalakte nie manipuliert worden. Der Kläger habe lediglich Anzeichen dafür aufgezeigt, die darauf hindeuteten, dass die in der Personalakte befindlichen Unterlagen zu einem bestimmten Zeitpunkt teilweise neu geordnet worden seien. Er habe aber auch nicht behauptet und auch nicht unter Beweis gestellt, dass zur Personalakte gelangte Unterlagen aus dieser entfernt worden seien. Tatsächlich habe es auch die behaupteten Manipulationen nicht gegeben.	19
Schließlich sei die Nicht-Berücksichtigung anrechenbarer Zeiten auf ein Versehen, nämlich maßgeblich darauf zurückzuführen, dass der Kläger bei seiner Bewerbung bzw. der Einstellung, die insoweit erforderlichen Unterlagen nicht vorgelegt habe. Erst bei der Innenrevision im Jahre 2005 seien Anzeichen für eine möglicherweise fehlerhafte Eingruppierung festgestellt worden. Der Kläger sei daraufhin aufgefordert worden, eine Anzahl von Tätigkeitsnachweisen und sonstigen Unterlagen, die sich nicht oder nicht in beglaubigter Form in der Personalakte befunden hätten, vorzulegen.	20
Der Beklagte verweist erneut darauf, dass in keinem Fall nach Feststellung einer fehlerhaften Eingruppierung gemäß § 63 BMT-G verfallene Vergütungen gezahlt worden seien. Im Übrigen – so der Beklagte – wäre die vom Kläger behauptete Praxis im Hinblick auf die klare tarifvertragliche Regelung rechtswidrig.	21
Im Übrigen seien dem Zeugen W die anrechenbaren früheren Beschäftigungszeiten nicht bewusst gewesen. Auch aus seinem Schreiben vom 29.09.1997, auf das der Kläger sich beziehe (Bl. 144 d. A.), ergebe sich lediglich, dass der Kläger 1990 die Gesellenprüfung als Gärtner abgelegt habe.	22
Falsch und diffamierend sei die Behauptung, der Zeuge W sei zu einer ordnungsgemäßen Erledigung seiner Aufgaben wegen einer Alkoholkrankung nicht in der Lage gewesen und habe deshalb überwacht werden müssen.	23
Schließlich erhebt der Beklagte vorsorglich die Einrede der Verjährung.	24
Wegen des übrigen Vorbringens der Parteien wird auf die zwischen diesen gewechselten Schriftsätze Bezug genommen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren.	25
<u>Entscheidungsgründe:</u>	26
	27

Die zulässige, form- und fristgerecht eingelegte und begründete Berufung des Klägers hatte in der Sache keinen Erfolg.

I. Die Nachzahlungsansprüche des Klägers sind aufgrund der als solcher unstreitigen fehlerhaften Eingruppierung in der Zeit von April 1998 bis November 2004 sind gemäß § 63 BMT-G verfallen. 28

Nach dieser Vorschrift verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Arbeiter oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden, soweit – was hier nicht relevant ist – tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist. Für den selben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen. 29

Der Kläger beruft sich darauf, er habe mit Schreiben vom 28.04.1998 (Bl. 14 d. A.) seine jetzt eingeklagten Ansprüche geltend gemacht. Der Beklagte bestreitet, dass dieses Schreiben jemals zugegangen sei. 30

Ob das Schreiben zugegangen ist, kann dahinstehen. Denn es reicht nicht zur Geltendmachung im Sinne der Tarifnorm aus. 31

Das an den Personalsachbearbeiter W gerichtete Schreiben hat folgenden Wortlaut: 32

"Sehr geehrter Herr W , 33

wie bereits mündlich schon vorab nachgefragt möchte ich nachfragen, ob eine Anrechnung meiner Zeiten der Arbeitsverhältnisse, die ich im Vorfeld als Gärtner gearbeitet habe, auf meinen Monatsstufenlohn angerechnet werden können.- Auf diese Möglichkeit wurde ich von Herrn B aufmerksam gemacht. 34

Mit freundlichen Grüßen 35

D K " 36

Nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG 20.02.2001 – 9 AZR 46/00 -) dienen Ausschlussfristen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Der Anspruchsgegner soll sich auf aus Sicht des Anspruchsstellers noch offene Forderungen einstellen. Die Geltendmachung einer Forderung im Sinne der tariflichen Ausschlussfrist verlangt daher, dass die andere Seite zur Erfüllung des Anspruchs aufgefordert wird. Als unzureichend hat die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Aufforderung des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber beurteilt, die Anrechnung einer Tariflohnerhöhung auf eine freiwillige Zusage schriftlich zu begründen und "noch einmal zu überdenken" (BAG 05.04.1995 – 5 AZR 961/93 -). Ebenso wenig genügt eine Erklärung des Arbeitnehmers, er behalte sich die Geltendmachung seiner Ansprüche vor oder bitte "um Prüfung" seiner Eingruppierung (BAG 10.12.1997 – 4 AZR 228/96 -). Für die Geltendmachung genügt eine Erklärung einer Partei, mit der klargelegt wird, sie stelle an die Gegenseite einen näher bestimmten Anspruch (BAG 20.02.2001 a. a. O.), die Gegenseite muss zur Erfüllung des Anspruchs aufgefordert werden (BAG 05.04.1995 – 5 AZR 961/93 -). Dementsprechend hat das Bundesarbeitsgericht in dieser letztgenannten Entscheidung auch eine Mitteilung, ein Arbeitnehmer halte die Ansprüche für möglich, oder eine Erklärung, der Arbeitnehmer sei mit seiner Vergütung nicht einverstanden, nicht für ausreichend gehalten. In beiden Schreiben fehle es an der Aufforderung zur Zahlung. 37

Nach dieser Maßgabe ist das Schreiben des Klägers kein Geltendmachungsschreiben im Sinne der Tarifnorm. Es fehlt an der Aufforderung zur Erfüllung einer bestimmten Forderung. Es wird lediglich "nachgefragt", "ob" eine Anrechnung von Vordienstzeiten erfolgen können. Dieses ist nicht mehr als die Bitte um Prüfung der Eingruppierung, die nach der dargestellten Rechtsprechung des BAG nicht ausreicht. Es wird nicht ein näher bestimmter Anspruch gestellt. 38

II. Verfallen ist auch ein Schadensersatzanspruch, den der Kläger aus einer fahrlässigen Verletzung einer Aufklärungspflicht oder aus der von ihm als schuldhaft verletzt gesehenen Pflicht, ihn korrekt einzugruppieren, ableitet. 39

Dabei sei klargestellt, dass der Kläger jedenfalls zweitinstanzlich nicht mehr behauptet, insoweit lägen auf Seiten von für den Beklagten handelnden Personen vorsätzliche Pflichtverletzungen vor. Soweit der Kläger erstinstanzlich vorgetragen hat, es müsse davon ausgegangen werden, dass der ursprünglich zu 1) beklagte Personalsachbearbeiter B W die falsche Eingruppierung bewusst vorgenommen oder zumindest bewusst nicht abgeändert habe, so bestehen für einen solchen Vorsatz nicht die geringsten Anhaltspunkte. Zweitinstanzlich trägt der Kläger vor, der inzwischen als Zeuge benannte Herr B W sei zum damaligen Zeitpunkt alkoholkrank gewesen, der damalige Gesundheitszustand des Zeugen W habe den Beklagten veranlassen müssen, dessen Arbeiten gründlich zu überprüfen, dabei wäre die falsche Eingruppierung zu Tage getreten. Insoweit wird ersichtlich nicht mehr Vorsatz behauptet. 40

Die Ausschlussfrist erfasst indes auch Schadensersatzansprüche, sogar solche aus unerlaubter Handlung (vgl. Scheuring/Lang/Hoffmann § 63 BMT-G Anm. 5.3 h; BAG 10.08.1967 AP-Nr. 37 zu 4 TVG Ausschlussfristen; BAG 22.02.1972 AP NR. 3 zu § 70 BAT). 41

Durch die Nichtaufklärung über die richtige Eingruppierung wird der Kläger auch nicht davon entoben, die Ausschlussfrist einzuhalten. Insbesondere verstößt das Berufen auf die Ausschlussfrist nicht gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB). Nicht einmal eine unzutreffende Auskunft über das Bestehen eines Anspruchs führt als solche dazu, dass das Berufen des Arbeitgebers auf die Ausschlussfrist gegen Treu und Glauben verstößt (BAG 22.01.1997 – 10 AZR 459/96 -). 42

III. Schließlich beruft der Kläger sich auf den Gleichbehandlungsgrundsatz und meint, es müsse berücksichtigt werden, dass es bei dem Beklagten mehrere Fälle gegeben habe, in denen bei falscher Eingruppierung über die Ausschlussfrist hinausgehende Nachzahlungen erfolgt seien. Dazu hat der Kläger sich ohne nähere Darlegung von Einzelheiten im Schriftsatz vom 23.06.2006 auf drei Namen bezogen. Zu der dort genannten Frau Dr. H hat er im Schriftsatz vom 18.11.2006 nachgetragen, sie sei rückwirkend ab dem 01.03.1996 hochgestuft worden und auch entsprechend nachträglich vergütet worden. Zu Frau S hat er vorgetragen, sie sei ab dem 01.11.2003 hochgestuft und entsprechend nachträglich vergütet worden. Ferner nennt er in diesem Schriftsatz einen weiteren Namen, nämlich Herrn T M , der rückwirkend ab dem 01.10.1988 hochgestuft worden sei und auch entsprechend nachträglich vergütet worden sei. 43

Der Beklagte hat die nicht näher konkretisierte Behauptung des Klägers es seien Nachzahlungen über die Ausschlussfrist hinaus erfolgt, sowohl erstinstanzlich als auch zweitinstanzlich ausdrücklich bestritten. 44

Es kann – abgesehen davon, dass der Vortrag des Klägers hinsichtlich der genauen Nachzahlungen unsubstantiiert ist – aus dem Vortrag des Klägers indes kein Anspruch 45

dahingehend abgeleitet werden, dass dem Kläger aus Gründen der Gleichbehandlung eine Nachzahlung ab 1998 zustehe.

Im Rahmen der Vergütung setzt der Gleichbehandlungsgrundsatz voraus, dass der Arbeitgeber Leistungen nach einem erkennbar generalisierenden Prinzip aufgrund einer abstrakten Regelung gewährt. Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz greift jedoch nur ein bei einem gestaltenden Verhalten des Arbeitgebers, hingegen nicht bei bloßem, auch vermeintlichem Normvollzug. Erst dann, wenn der Arbeitgeber sich bewusst über tariflich geregelte Ansprüche und deren Begrenzung hinwegsetzt und bewusst zusätzliche freiwillige Leistungen erbringt, greift der Gleichbehandlungsgrundsatz (vgl. BAG 06.06.2007 – 4 AZR 382/06 -). 46

Dazu ist für den öffentlichen Dienst noch weiteres zu beachten: Die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes sind durch Anweisungen vorgesetzter Dienststellen, Verwaltungsrichtlinien, Verordnungen und gesetzlichen Regelungen, vor allem aber durch die Festlegung eines Haushaltsplans gebunden. Sie sind anders als private Arbeitgeber gehalten, das Tarifrecht und Haushaltsvorgaben bei der Gestaltung von Arbeitsverhältnissen zu beachten. Aus diesem Grund gilt im Zweifel, dass sie lediglich Normvollzug betreiben wollen (vgl. BAG 09.02.2005 – 5 AZR 164/04 -). 47

Es kann angesichts der wenigen Personen, für die der Kläger eine über die Ausschlussfrist hinausgehende Zahlung behauptet, und angesichts der zahlreichen Beschäftigten des Beklagten bereits nicht darauf geschlossen werden, dass der Beklagte nach einem erkennbaren generalisierenden Prinzip aufgrund einer abstrakten Regelung vorgehe. 48

Es kann angesichts der genannten Bindungen des öffentlichen Dienstes aber auch nicht ohne nähere – vom Kläger nicht vorgetragene – Anhaltspunkte davon ausgegangen werden, dass der Beklagte – unterstellt man entgegen dessen ausdrücklichem Bestreiten entsprechende Zahlungen – bewusst ohne Rücksicht auf die Ausschlussfrist Nachzahlungen erbracht hätte. 49

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 50

RECHTSMITTELBELEHRUNG 51

Gegen dieses Urteil ist mangels ausdrücklicher Zulassung die Revision nicht statthaft, § 72 Abs. 1 ArbGG. Wegen der Möglichkeit, die Nichtzulassung der Revision selbständig durch Beschwerde beim 52

Bundesarbeitsgericht 53

Hugo-Preuß-Platz 1 54

99084 Erfurt 55

Fax: (0361) 2636 - 2000 56

anzufechten auf die Anforderungen des § 72 a ArbGG verwiesen. 57

Dr. Backhaus Bück Bürvenich 58
