

Für das Nachschlagewerk! Ja  
Für die Fachpresse! Ja  
Für die amtliche Sammlung! Nein

194

Gesetz: HausarbeitsGes Nordrhein-Westfalen § 1

Leitsätze:

1. Die hausarbeitstagsberechtigte Frau verliert ihren Anspruch, wenn sie ihn nicht rechtzeitig geltend macht.
2. An den Begriff des Geltendmachens sind keine hohen Anforderungen zu stellen.  
U. U. genügt eine Geltendmachung durch den Betriebsrat, auch wenn dieser nicht ausdrücklich bevollmächtigt ist.
3. Eines Geltendmachens bedarf es nicht im Fall einer ausdrücklichen Weigerung des Arbeitgebers.

Aktenzeichen: 1 AZR 128/59  
Urteil des BAG vom 7. Dezember 1962

LAG Düsseldorf (Köln)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Verkündet  
am 7. Dezember 1962

gez. Henkelmann,

Regierungsassistentin  
als Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

# Im Namen des Volkes!

154

## Urteil

In Sachen

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 7. Dezember 1962 durch den Präsidenten Professor Dr. Nipperdey, die Bundesrichter Wichmann und Dr. Gröninger sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Rothweiler und Dr. Kaulen für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf, Kammer Köln, vom 12. Februar 1959 - 2 Sa 453/58 - aufgehoben.  
Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

V o n   R e c h t s   w e g e n   !

- 2 -



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)

Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

- 2 -

### Tatbestand:

Die Klägerinnen waren als Arbeiterinnen bei der Beklagten tätig. Sie erhielten bis April 1957 den Hausarbeitstag. Im Mai 1957 führte die Beklagte die 45-Stundenwoche ein. Bei dieser Gelegenheit wurde die Arbeitszeit so verteilt, daß jeder zweite Samstag arbeitsfrei blieb. Nach Besprechungen mit dem Betriebsrat gewährte die Beklagte seitdem keine Hausarbeitstage mehr. Erst nach dem Urteil des erkennenden Senats vom 17. Januar 1958, BAG 5, 187 = AP Nr. 7 zu § 1 HausarbTagsG Nordrh.-Westfalen, gewährte sie ab Februar 1958 wieder Hausarbeitstage.

Über die Gewährung von Hausarbeitstagen und deren Abgeltung hatte folgender Briefwechsel zwischen dem Betriebsrat und der Beklagten stattgefunden:

1. Schreiben des Betriebsrats vom 24. Mai 1957:

"Wiederholte Anfragen geben Anlaß zu folgender Klarstellung:

Auf Grund der in unseren Betrieben durchgeführten Arbeitszeit gerät der Hausarbeitstag mit Wirkung vom 1.5.1957 vorläufig in ~~W~~ortfall.

Geschäftsleitung und Betriebsrat sind sich darüber einig, daß nach endgültiger Klärung der Rechtslage der Hausarbeitstag rückwirkend ab 1.5.1957 evtl. nachbezahlt wird bzw. nachgewährt werden kann."

2. Schreiben der Beklagten vom 27. Mai 1957:

"Die Gewährung des Hausarbeitstages beruht auf gesetzlichen Bestimmungen und ist nicht Gegenstand einer Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Firmenleitung. Auf Grund der z.Zt. bestehenden gesetzlichen Bestimmungen in der Auslegung, die sie durch Rechtsprechung und -lehre z.Zt. erhalten, besteht kein Anspruch auf Gewährung eines Hausarbeitstages. Sollte sich die Rechtslage ändern, so wird in unserem Betrieb selbstverständlich entsprechend der veränderten Rechtslage verfahren. Für irgendwelche Vereinbarungen darüber, ob dann Hausarbeitstage rückwirkend gewährt werden müssen, besteht kein Raum."

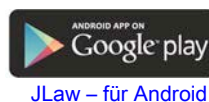
3. Schreiben des Betriebsrats vom 13. Juli 1957:

"Hiermit machen wir für die Frauen in unserem Betrieb, die Anspruch auf den Hausarbeitstag haben, nach wie vor die Gewährung des Hausarbeitstages geltend."

- 3 -



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



Wir hoffen, daß die Geschäftsleitung von nun an den Hausarbeitstag wieder gewährt, nachdem ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts sowie ein Urteil des Arbeitsgerichts Köln vom 18.6.1957 den Anspruch auf den Hausarbeitstag zuerkannt hat, auch wenn die 40-stündige Arbeitszeit in 5 Tagen abgeleistet wird."

Die Klägerinnen machen mit der Klage den der Höhe nach unstreitig gewordenen Abgeltungsbetrag für die von Mai 1957 bis Januar 1958 nicht gewährten Hausarbeitstage mit je acht Stundenlöhnen geltend. Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Beide Vorinstanzen haben im Sinne der Klage entschieden. Mit der Revision erstrebt die Beklagte weiterhin die Abweisung der Klage. Die Klägerinnen bitten um Zurückweisung der Revision.

#### Entscheidungsgründe:

Dadurch, daß im Betrieb der Beklagten eine Arbeitszeitverkürzung in Verbindung mit einer anderweitigen Arbeitszeitverteilung vorgenommen wurde, entfiel, wie das Landesarbeitsgericht zu Recht erkannt hat, der Hausarbeitstagsanspruch nach dem Nordrhein-Westfälischen Hausarbeitstagsgesetz nicht. Diese Auffassung hat der Senat bereits in BAG 5, 187 = AP Nr. 7 zu § 1 HausarbTtagsG Nordrh.-Westfalen vertreten, und sie hat die Billigung des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts gefunden (AP Nr. 19 zu § 1 HausarbTtagsG Nordrh.-Westfalen). Bei ihr wird verblieben.

Der Senat hat weiter in feststehender Rechtsprechung, zuerst in BAG 1, 51 (60) = AP Nr. 1 zu Art. 3 GG, von der anspruchsberechtigten Frau eine Geltendmachung ihres Anspruchs gefordert; auch hieran ist festzuhalten. Denn der Arbeitgeber darf nicht dadurch überrascht werden, daß nachträglich Ansprüche auf Gewährung oder Abgeltung von Hausarbeitstagen gestellt werden, die er nicht in Rechnung ziehen konnte. Es ist ein Ausfluß der arbeitsvertraglichen Treupflicht der Arbeitnehmerin, nicht nachträglich Forderungen geltend zu machen, mit denen der Arbeitgeber



- 4 -

nicht rechnen, die er also bei der Kalkulation nicht berücksichtigen konnte.

Es kann vom Arbeitgeber grundsätzlich nicht verlangt werden, daß er bei jeder Arbeitnehmerin von sich aus in die Prüfung darüber eintritt, ob bei ihr die Voraussetzungen des Hausarbeitstagsgesetzes vorliegen. Diese Prüfung wäre, vor allem in Betrieben mit einer starken weiblichen Belegschaft, für den Arbeitgeber unverhältnismäßig schwierig, jedenfalls viel schwieriger als die Geltendmachung des Hausarbeitstagsanspruchs durch die anspruchsberechtigte Frau, die ohne besondere Mühe die Anspruchsvoraussetzungen und deren Vorliegen in ihrer Person dartun kann. Es muß deshalb von ihr verlangt werden, daß sie von sich aus tätig wird und an den Arbeitgeber zwecks Gewährung des Hausarbeitstages herantritt. Tut sie das nicht, so wird der Arbeitgeber grundsätzlich davon ausgehen dürfen, daß es sich nicht um eine anspruchsberechtigte Frau handelt oder daß diese doch keinen Wert auf die Gewährung von Hausarbeitstagen legt.

Zwar ist der Anspruch auf Gewährung von Hausarbeitstagen unabdingbar, es kann also für die Zukunft nicht auf ihn verzichtet werden. Aber die anspruchsberechtigte Frau ist auch nicht gezwungen, gegen ihren Willen den Hausarbeitstag zu nehmen. Rührt sie sich nicht und darf deshalb der Arbeitgeber davon ausgehen, daß sie entweder nicht zu den anspruchsberechtigten Frauen gehört oder daß sie doch von ihrem Recht keinen Gebrauch machen will, so erlischt der Anspruch, und es kann insbesondere später keine Abgeltung nicht geltend gemachter Hausarbeitstage verlangt werden. Mit einem solchem Verlangen würde sich die Arbeitnehmerin in einen Widerspruch zu ihrem eigenen früheren Verhalten setzen.

Rechtfertigt sich aus diesen Gründen die vom Senat stets erhobene Forderung, daß die anspruchsberechtigte Frau ihren Anspruch geltend machen muß, wenn er nicht erlöschen soll, so können doch darüber, wie eine solche Gel-

- 5 -



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

tendmachung zu geschehen hat, keine allgemeinen Regeln aufgestellt werden. Vielmehr richtet sich das nach den Umständen des einzelnen Falles. Wenn der Fall so liegt, daß der Arbeitgeber den Kreis der anspruchsberechtigten Frauen deshalb genau kennt, weil er diesen Frauen in der Vergangenheit Hausarbeitstage gewährt hat, so dürfen an die Geltendmachung keine strengen Anforderungen gestellt werden. Denn dann besteht nicht die Gefahr, daß der Arbeitgeber später mit Forderungen überfallen wird, mit denen er nicht hat rechnen können. Vielmehr trägt der Arbeitgeber dann, wenn er von der bisherigen Übung abgeht und die Gewährung von Hausarbeitstagen einstellt, weil er sich aus irgendeinem Grunde dazu berechtigt fühlt, selbst das Risiko einer etwaigen Nachzahlung.

Deshalb genügt es in diesen Fällen, um das Erfordernis der Geltendmachung zu erfüllen, wenn der Arbeitgeber auf irgendeine Weise Kenntnis davon erhält oder auch nur damit rechnen muß, daß er später mit Abgeltungsansprüchen überzogen wird. Daher muß es in Fällen dieser Art insbesondere genügen, wenn nicht alle anspruchsberechtigten Frauen einzeln selbst mit ihren Ansprüchen an den Arbeitgeber herantreten, sondern wenn lediglich eine dieser Frauen oder auch der Betriebsrat dem Arbeitgeber in geeigneter Weise mitteilt, daß die Ansprüche der hausarbeitstagsberechtigten Frauen erfüllt werden müssen. Es bedarf in diesen Fällen weder einer Vollmacht seitens der Frauen noch auch der Mitteilung der Namen der anspruchsberechtigten Frauen, die ja dem Arbeitgeber ohnehin geläufig sind, weil ihnen in der Vergangenheit die Hausarbeitstage gewährt worden sind. Vielmehr genügt hier jede Mitteilung, aus der der Arbeitgeber erkennen kann, daß sich die anspruchsberechtigten Frauen der einseitigen Einstellung der Gewährung von Hausarbeitstagen nicht widerspruchslos fügen, sondern je nach der Entwicklung der Rechtsprechung sich vorbehalten, später mit ihren Ansprüchen, und zwar nun-



- 6 -

mehr solchen auf Abgeltung, hervorzutreten.

Im Streitfall hat der Betriebsrat in seinen Schreiben vom 24. Mai und 13. Juli 1957 hinreichend deutlich zum Ausdruck gebracht, daß die anspruchsberechtigten Frauen den Anspruch auf Gewährung von Hausarbeitstagen nicht bedingungslos aufgeben wollten, sondern daß sie ihn im Gegenteil aufrecht erhielten, je nach dem die Rechtsprechung sich zugunsten der Frauen oder zugunsten des Arbeitgebers entwickeln würde. Das war für die Beklagte in der damaligen Lage ohne weiteres erkennbar. Denn das ergab sich eindeutig aus den Worten des Schreibens vom 24. Mai 1957: "Geschäftsleitung und Betriebsrat sind sich darüber einig, daß nach endgültiger Klärung der Rechtslage der Hausarbeitstag rückwirkend ab 1.5.1957 evtl. nachbezahlt wird bzw. nachgewährt werden kann". Ebenso eindeutig waren in dieser Hinsicht die Worte aus dem Schreiben vom 13. Juli 1957: "Hiermit machen wir für die Frauen in unserem Betrieb, die Anspruch auf den Hausarbeitstag haben, nach wie vor die Gewährung des Hausarbeitstages geltend".

Daß die Beklagte über die Bedeutung dieser Sätze nicht im Zweifel gewesen ist, ergibt sich aus ihrem Antwortschreiben vom 27. Mai 1957, insbesondere dem letzten Satz dieses Schreibens. Wenn es dort heißt: "Für irgendwelche Vereinbarungen darüber, ob dann Hausarbeitstage rückwirkend gewährt werden müssen, besteht kein Raum", so geht daraus eindeutig hervor, daß dies die Ablehnung der Forderung des Betriebsrats darstellen sollte, daß also die Beklagte sehr wohl diese Forderung des Betriebsrats, in der die Geltendmachung enthalten ist, in ihrer ganzen Tragweite erkannt hat.

Der vorstehend wiedergegebene Satz aus dem Schreiben der Beklagten vom 27. Mai 1957 hat jedoch in diesem Zusammenhang noch eine andere Bedeutung: Der Senat hat nämlich schon wiederholt ausgesprochen, und zwar ebenfalls zuerst in BAG 1, 51 (60) = AP Nr. 1 zu Art. 3 GG, daß es keiner Geltendmachung des Hausarbeitstagsanspruchs seitens der

- 7 -



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



[JLaw - für Android](#)



[JLaw - für iOS](#)

anspruchsberechtigten Frauen bedarf, wenn der Arbeitgeber seinerseits klar zum Ausdruck gebracht hat, daß er den Hausarbeitstag nicht gewähren will. Auch bei dieser Ansicht ist zu verbleiben. Wollte der Arbeitgeber nämlich trotz einer solchen von ihm abgegebenen Erklärung dem später erhobenen Anspruch auf Gewährung oder Abgeltung von Hausarbeitstagen entgegensetzen, es fehle an einer Geltendmachung, so würde er seinerseits sich mit seinem früheren Verhalten in einen Widerspruch setzen. In diesem Fall kann er sich deshalb nicht auf eine etwa fehlende Geltendmachung berufen.

Ein solcher Fall lag hier vor. Nach ihrem Schreiben an den Betriebsrat vom 27. Mai 1957 hat, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend ausführt, die Beklagte selbst die Gewährung von Hausarbeitstagen für die Zeit bis zur Klärung der offenstehenden Rechtsfragen durch die Rechtsprechung eindeutig verweigert. Das Landesarbeitsgericht hat in diesem Schreiben eine solche Ablehnung gesehen. Gegen diese Auslegung des Schreibens, gegen die rechtserhebliche Bedenken nicht bestehen, wird auch in der Revision nichts vorgebracht. An sie ist also das Revisionsgericht gebunden.

Andererseits genügt es, daß eine solche Ablehnung dem Betriebsrat zugeht. Es ist nicht notwendig, daß sie gegenüber jeder einzelnen anspruchsberechtigten Frau erklärt wird. Es kann nämlich davon ausgegangen werden, daß der Betriebsrat die infrage kommenden Frauen von sich aus unterrichtet. Das gilt jedenfalls in einem Fall wie dem vorliegenden, in dem die Einstellung der bisherigen Gewährung von Hausarbeitstagen darauf beruht, daß sich Arbeitgeber und Betriebsrat über eine anderweitige Verteilung der Arbeitszeit einigen. Wenn es in einem solchen Falle genügt, daß der Betriebsrat für die anspruchsberechtigten Frauen tätig wird, indem er die Ansprüche geltend macht, so muß es auch genügen, daß der Arbeitgeber dem Betriebsrat gegen-





- 8 -

über seine generelle Ablehnung erklärt. In einem solchen Fall macht diese Ablehnung eine Geltendmachung der Ansprüche also auch dann entbehrlich, wenn sie lediglich gegenüber dem Betriebsrat ausgesprochen worden ist.

Diese Ablehnung der Beklagten kommt besonders klar darin zum Ausdruck, daß sie im letzten Satz des Schreibens vom 27. Mai 1957 offensichtlich jede rückwirkende Gewährung oder Abgeltung von Hausarbeitstagsansprüchen ablehnen will. Die Beklagte erklärt zwar, daß sie sich nach einer Änderung der Rechtslage (gemeint ist: nach einer entsprechenden Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts) für verpflichtet erachtet, von da ab für die Zukunft den Hausarbeitstag zu gewähren. Dagegen erklärt sie sich nicht für verpflichtet, sondern lehnt es gerade ab, die Hausarbeitstagsansprüche für die vorher liegende Zeit zu erfüllen, um die es sich im Streitfall gerade handelt.

Es ist somit dem angefochtenen Urteil darin beizutreten, daß der Hausarbeitstagsanspruch der Klägerinnen nicht an einer fehlenden Geltendmachung scheitert. Gleichwohl kann der Senat in der Sache noch nicht endgültig entscheiden. Denn es steht noch nicht fest, ob alle gesetzlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Hausarbeitstagen bei den Klägerinnen vorliegen. Das Landesarbeitsgericht hat es nämlich unterlassen, die notwendigen Feststellungen zu treffen, die die Prüfung ermöglichen, ob bei den Klägerinnen ein Hausstand im Sinne des Nordrhein-Westfälischen Hausarbeitstagsgesetzes vorliegt. Hierzu konnte das Landesarbeitsgericht deshalb nicht Stellung nehmen, weil zur Zeit des Erlasses des angefochtenen Urteils der Beschluß des Großen Senats, AP Nr. 19 zu § 1 HausarbTagsG Nordrh.-Westfalen, noch nicht vorlag und deshalb vom Landesarbeitsgericht noch nicht berücksichtigt werden konnte. Nach diesem Beschluß des Großen Senats kommt es für die Frage, ob ein Haus-

- 9 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

stand im Sinne des Gesetzes gegeben ist, noch darauf an, ob die Klägerinnen nicht in einem ganz oder überwiegend mit Einrichtungsgegenständen des Vermieters ausgestatteten Raum gewohnt haben. Hierüber wird das Landesarbeitsgericht noch die nötigen Feststellungen treffen müssen, so daß das angefochtene Urteil aufgehoben und die Sache zur erneuten Verhandlung und Entscheidung in die Vorinstanz zurückverwiesen werden mußte.

gez. Nipperdey      Dr. Gröninger      Wichmann  
Dr. Rothweiler      Dr. Kaulen



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Anrechnung einer Tariflohnerhöhung auf eine freiwillige Zulage; Wahrung der tariflichen Verfallfrist; Ansprüche auf restliches Arbeitsentgelt

**Gericht:** BAG

**Datum:** 05.04.1995

**Aktenzeichen:** 5 AZR 961/93

**Entscheidungsform:** Urteil

**Referenz:** JurionRS 1995, 15814

## Rechtsgrundlage:

§ 17 MTV

## Fundstellen:

AuR 1995, 331 (amtl. Leitsatz)

BB 1995, 1492 (amtl. Leitsatz)

BB 1996, 62-63 (Volltext mit amtl. LS)

DB 1995, 2535 (Volltext mit amtl. LS)

NZA 1995, 1068-1069 (Volltext mit amtl. LS)

ZTR 1995, 520-521 (amtl. Leitsatz)

## BAG, 05.04.1995 - 5 AZR 961/93

### Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über die Anrechnung einer Tariflohnerhöhung auf eine freiwillige Zulage und über die Wahrung der tariflichen Verfallfrist.
- 2 Der Kläger war seit 1976 bei der Beklagten beschäftigt, zuletzt gemäß dem schriftlichen Arbeitsvertrag der Parteien vom 29. Januar 1982 als Betriebsschlosser. Am 31. März 1991 schied er bei der Beklagten aus. Er gehörte dem Betriebsrat als Vorsitzender an.
- 3 Kraft beiderseitiger Tarifbindung fanden auf das Arbeitsverhältnis der Manteltarifvertrag für Wäschereien und Mietdienste Textil, gültig im Bundesgebiet ohne Westberlin, (MTV) Anwendung. § 17 MTV lautet:  
*"Verfallklausel Gegenseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bzw. aus diesem Manteltarifvertrag oder anderen tariflichen Vereinbarungen müssen innerhalb einer Ausschußfrist von 3 Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden. Anderenfalls sind sie erloschen."*
- 4 In § 3 des Arbeitsvertrags der Parteien heißt es:  
"*...*  
*Es bleibt vorbehalten, Gehaltserhöhungen gegen Zulagen aufzurechnen. ..."*
- 5 Der Kläger erhielt von der Beklagten neben seinem Tariflohn eine freiwillige übertarifliche Zulage. Auf Drängen des Klägers erhöhte die Beklagte ab 1. November 1989 seine übertarifliche Zulage um 80,00 DM auf insgesamt 700,00 DM monatlich. Mit Wirkung vom 1. Mai 1990 wurden die Tarifentgelte erhöht. Die Beklagte rechnete die Erhöhung teilweise auf die freiwillige Zulage des Klägers an und zahlte ihm ab 1. Mai 1990 nur noch 587,00 DM monatlich als Zulage.

6 Der Betriebsrat schrieb am 20. Juni 1990 an die Beklagte:

"...

*der Betriebsrat fordert Sie hiermit auf bis Freitag, den 22.06.1990 - 12.15 Uhr die Anrechnung der freiwilligen Zulage nach dem Tarifabschluß vom 04.05.1990 von Herrn R in schriftlicher Form zu begründen."*

7 Die Beklagte entgegnete hierauf unter dem 21. Juni 1990:

"...

*durch den erfolgten Tarifabschluß zum 01.05.1990 ergibt sich für Betriebsschlosser eine neue Situation. Die Lohnerhöhung von ca. 5,5 % wird mit einer neuen Lohngruppe (Sonderlohngruppe 5d) gekoppelt. Für Herrn R tritt also folgende Situation ein. Alte Berechnung Sonderlohngr. 5c = DM 14.16 pro Std.*

*- monatlich DM 2.271,-  
freiwillige Zulage DM 620,- bis 31.10.1989  
Gesamtbetrag DM 2.891,-*

*Ab 01.11.89,00 DM 2.271,-  
freiwillige Zulage DM 700,-  
= DM 2.971,-*

*Neue Berechnung Sonderlohngr. 5d = DM 15.58 pro Std.  
- monatlich DM 2.498,-  
freiwillige Zulage DM 587,-  
Gesamtbetrag DM 3.085,-*

*Die von uns bereits am 01.11.1989 vorweggenommene freiwillige Lohnerhöhung mußte aufgrund der neuen Lohngruppe in Anrechnung gebracht werden.*

*Nimmt man also die tatsächliche Lohnsteigerung vom 01.05.1989 zum 01.05.1990, so ergibt dies keinerlei unzulässige Kürzung, wobei wir bereit sind die freiwillige Zulage wieder auf DM 620,- monatlich aufzustocken. Der tatsächliche Std.Lohn (Tariflohn freiwillige Zulage) beträgt somit DM 19.24, er würde bei Nichtanrechnung der Zulage von DM 80,- monatlich ab 01.11.89 einen Städtelohn v. DM 19.74 bedeuten.*

*Selbst bei Anrechnung der Erhöhung v. 01.11.89, wie jetzt gezahlt, hat Herr R eine Lohnerhöhung v. 6.3 % seit dem 01.05.89-01.05.90. ..."*

8 Mit seinem Schreiben vom 4. Juli 1990 wandte sich der Betriebsrat erneut an die Beklagte:

"...

*in seiner Sitzung vom 03.07.1990 ist der Betriebsrat dahingehend übereingekommen, Sie nochmals zu bitten, Ihre Entscheidung vom 21.06.1990 (Anrechnung von übertariflichen Zulagen) noch einmal zu überdenken.*

*Der Betriebsrat ist nach wie vor bemüht diese leidige Angelegenheit gütig zu bereinigen. ..."*

9 Die Beklagte teilte dem Betriebsrat hierauf mit ihrem Schreiben vom 9. Juli 1990 mit:

"...

2.)  
*(Anrechnung von übertariflichen Zulagen.) Hierbei sprechen Sie sicher die Entscheidung der Lohngestaltung für Herrn R an. In dieser Sache hatten wir Ihnen unsere Entscheidung mitgeteilt. Wir möchten jedoch nochmals betonen, daß in der Sache selbst keine Änderung unsererseits zu erwarten ist, da wir aus den Ihnen bereits bekannten Gründen eine Anrechnung der im Dez. 89 erfolgten Anhebung der übertariflichen Entlohnung, aus Gerechtigkeitsgründen anderen Mitarbeitern gegenüber, erfolgen mußte. Auch haben wir nicht gegen den abgeschlossenen Tarif-Vertrag verstoßen, wie Sie uns unterstellten. Da heißt es ganz klar:*

*Bereits bezahlte höhere Löhne und Gehälter werden aus Anlaß dieses Tarifvertrages nicht ermäßigt. Im Falle des Herrn R bedeutet dies:*

*Herr R erhielt bis April 90 - tarifliche freiwillige Zulage DM 18.53 pro Stunde ab Mai 90 - tarifliche freiwillige Zulage DM 19.24 pro Stunde.*

*Sie werden unschwer erkennen, daß wir nicht gegen den abgeschlossenen Tarifvertrag verstoßen haben. Ganz nebenbei sind wir der Meinung, daß Herr R mit einem Gesamt-Std.-Lohn von DM 19.24 seinen Leistungen und Können entsprechend sehr anständig entlohnt wird und von einer Unterbezahlung oder dergleichen nicht gesprochen werden kann. ..."*

- 10** Mit seiner am 18. Juli 1990 eingereichten, der Beklagten am 26. Juli 1990 zugestellten Klage hat der Kläger zunächst nur die angerechneten Beträge von jeweils 113,00 DM für die Monate Mai und Juni 1990 eingeklagt. Am 12. Februar 1991 setzte das Arbeitsgericht den Rechtsstreit bis zur rechtskräftigen Erledigung des Beschlußverfahrens aus, das der Betriebsrat gegen die Beklagte mit dem Ziel angestrengt hatte, ihr untersagen zu lassen, Tariflohnerhöhungen ohne Zustimmung des Betriebsrats auf freiwillige Zulagen anzurechnen. Das Landesarbeitsgericht gab dem Antrag des Betriebsrats (insoweit) statt (LAG Frankfurt am Main Beschluß vom 21. Januar 1992 - 5 TaBV 55/91 -). Der Beschluß ist rechtskräftig. Nachdem der Kläger seine Klage mit seinem Schriftsatz vom 20. Februar 1992 um weitere neun Differenzbeträge für die Monate Juli 1990 bis März 1991 erweitert hatte, setzte das Arbeitsgericht den Rechtsstreit fort.
- 11** Der Kläger hat geltend gemacht: Die Anrechnung sei unwirksam, weil die Beklagte nicht die nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG erforderliche Zustimmung des Betriebsrats eingeholt habe. Auf die tarifvertragliche Ausschlußfrist könne die Beklagte nicht zurückgreifen. Dem stehe zumindest die Aussetzung des Rechtsstreits bis zur Erledigung des Beschlußverfahrens entgegen.
- 12** Der Kläger hat zuletzt beantragt,  
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 1.243,00 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 25. Februar 1992 aus dem sich aus 1.017,00 DM brutto ergebenden Nettobetrag sowie 4 % Zinsen aus dem sich aus 226,00 DM brutto ergebenden Nettobetrag seit dem 26. Juli 1990 zu zahlen.
- 13** Die Beklagte hat beantragt,  
die Klage abzuweisen.
- 14** Die Forderung sei unbegründet. Zumindest seien die Ansprüche des Klägers, soweit er sie nicht mit der Klageschrift in Höhe von 226,00 DM geltend gemacht habe, gem. § 17 MTV verfallen. Die einmalige Geltendmachung zur Wahrung der Ausschlußfrist für künftige Ansprüche sei in § 17 MTV nicht vorgesehen.
- 15** Das Arbeitsgericht hat der Klage insgesamt stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat sie bis auf 226,00 DM nebst Zinsen abgewiesen. Mit seiner Revision erstrebt der Kläger, die Beklagte zur Zahlung der restlichen 1.017,00 DM zu verurteilen.

## **Entscheidungsgründe**

- 16** Die Revision ist nicht begründet. Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht erkannt, daß die Forderungen für die Monate Juli 1990 bis März 1991 gem. § 17 Satz 2 MTV erloschen sind, weil der Kläger sie gegenüber der Beklagten nicht innerhalb der Ausschlußfrist des § 17 Abs. 1 MTV geltend gemacht hat.
- 17** **1.**  
Nach § 17 Satz 1 MTV müssen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis binnen drei Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden. Diese Bestimmung ist kraft beiderseitiger Tarifgebundenheit anwendbar (§ 4 Abs. 1, § 3 Abs. 1 TVG). Bei der Klageforderung handelt es sich um Ansprüche aus dem Arbeitsvertrag, nämlich um Ansprüche auf restliches Arbeitsentgelt (§ 611 Abs. 1 BGB). Hiervon ist auch das Landesarbeitsgericht ausgegangen; die Revision erhebt hiergegen keine Einwände.
- 18** **2.**  
Die noch im Streit befindlichen restlichen Entgeltforderungen des Klägers für die Monate Juli 1990 bis März 1991 sind nicht rechtzeitig geltend gemacht worden und daher gem. § 17 MTV verfallen.
- 19** a)

Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, ist dieser Teil der Forderungen erstmals durch den Schriftsatz des vormaligen Prozeßbevollmächtigten des Klägers vom 20. Februar 1992 geltend gemacht worden. Damit ist die dreimonatige Frist des § 17 Satz 1 MTV nicht eingehalten worden. Sie hat mit der Fälligkeit der jeweiligen restlichen Entgeltforderung für jeden Monat zu laufen begonnen. Mangels anderweitiger Anhaltspunkte ist von der Fälligkeit am jeweiligen Monatsende (§ 614 Satz 2 BGB ) auszugehen, denn die Entgeltzahlung erfolgte monatlich. Zur Wahrung der tarifvertraglichen Ausschlußfrist hätte der Kläger die zuletzt fällig gewordene Lohnforderung für März 1991 spätestens am 30. Juni 1991 geltend machen müssen, die früher fälligen Lohnforderungen entsprechend früher. Das ist nicht geschehen.

**20** b)

Mit den Schreiben des Betriebsrats an die Beklagte vom 20. Juni 1990 und 4. Juli 1990 sind die Forderungen des Klägers nicht im Sinne des § 17 Satz 1 MTV geltend gemacht worden. Es kann dahinstehen, ob dem Landesarbeitsgericht darin zu folgen ist, daß der Betriebsrat wegen seiner kollektivrechtlichen Aufgaben nicht befugt sei, Forderungen eines betriebsangehörigen Arbeitnehmers vertretungsweise gegenüber dem Arbeitgeber zur Wahrung tarifvertraglicher Ausschlußfristen geltend zu machen (bejahend für die Geltendmachung nach § 1 Hausarbeitstagsgesetz NRW: BAG Urteil vom 7. Dezember 1962 - 1 AZR 128/59 - AP Nr. 23 zu § 1 HausarbTagsG Nordrh.-Westfalen; für tarifliche Ausschlußfristen bejahend: Hagemeyer/Kempen/Zachert/Zilius, TVG, 2. Aufl., § 4 Rz 236; Däubler, Tarifvertragsrecht, 3. Aufl., Rz 1362; verneinend: Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 4 TVG Rz 436). Denn in beiden Schreiben des Betriebsrates werden die streitigen Ansprüche des Klägers nicht geltend gemacht. Zur Geltendmachung im Sinne tariflicher Ausschluß- oder Verfallfristen gehört, die andere Seite zur Erfüllung des Anspruchs aufzufordern. Dies braucht zwar nicht wörtlich zu geschehen, es genügt aber auch nicht eine Mitteilung, der nur zu entnehmen ist, der Betriebsrat halte die Ansprüche für möglich, oder eine Erklärung, aus der sich lediglich ergibt, der Arbeitnehmer sei mit seiner Vergütung nicht einverstanden (Wiedemann/Stumpf, TVG, 5. Aufl., § 4 Rz 437).

**21** In beiden Schreiben des Betriebsrates fehlt es an einer Aufforderung zur Zahlung. In seinem Schreiben vom 20. Juni 1990 fordert er die Beklagte nur auf, die Abrechnung der freiwilligen Zulage "in schriftlicher Form zu begründen". Im Schreiben vom 4. Juli 1990 bittet er die Beklagte nur, die Anrechnung "noch einmal zu überdenken".

**22** c)

Die Ansicht des Landesarbeitsgerichts, mit der Klageschrift habe der Kläger nur Forderungen für die Monate Mai und Juni 1990 geltend gemacht, nicht aber für die folgenden Monate, ist nicht zu beanstanden. Das Landesarbeitsgericht hat das Begehren des Klägers zutreffend gewürdigt. Die Beklagte hatte keinen Anlaß, die Klageschrift dahin zu verstehen, daß der Kläger zugleich für die folgenden Monate den Anrechnungsbetrag geltend machen wollte. Der Kläger hat mit der Klage die Zahlung von 226,00 DM und damit die Differenz der Zulage von monatlich 113,00 DM für die beiden Monate Mai und Juni 1990 verlangt. Weiter reicht die Klage nicht.

**23** d)

Aus der vom Kläger herangezogenen Rechtsprechung zur Wahrung der Frist für eine schriftliche Geltendmachung künftiger Lohnforderungen durch eine Kündigungsschutzklage (BAG Urteil vom 8. Februar 1972 - 1 AZR 221/71 - BAGE 24, 116 = AP Nr. 49 zu § 4 TVG Ausschlußfristen) ergibt sich hier nichts anderes. Dort wie auch später hat das Bundesarbeitsgericht allerdings mehrfach erkannt, daß eine fristgerecht erhobene Kündigungsschutzklage auch die vom Weiterbestehen des Arbeitsverhältnisses abhängigen Lohnansprüche erfaßt, wenn eine tarifvertragliche Verfallklausel die schriftliche Geltendmachung aller gegenseitigen Ansprüche innerhalb einer Ausschlußfrist verlangt (BAG in ständiger Rechtsprechung: Urteil vom 7. November 1991 - 2 AZR 34/91 - AP Nr. 114 zu § 4 TVG Ausschlußfristen; Urteil vom 9. August 1990 - 2 AZR 579/89 - AP Nr. 46 zu § 615 BGB ; Urteil vom 16. Juni 1976 - 5 AZR 224/75 - AP Nr. 56 zu § 4 TVG Ausschlußfristen; Urteil vom 8. Februar 1972 - 1 AZR 221/71 - AP Nr. 49 zu § 4 TVG Ausschlußfristen). Dieser Rechtsprechung liegt die Erwägung zugrunde, daß im Kündigungsschutzrechtsstreit über den prozessualen Inhalt des Kündigungsschutzbegehrens hinaus das Gesamtziel der Klage zu beachten ist. Dieses beschränkt sich in der Regel nicht auf die bloße Erhaltung des Arbeitsplatzes, sondern ist zugleich auch auf die Sicherung der Ansprüche gerichtet, die von der Weiterführung des Arbeitsverhältnisses abhängen und nicht mehr gegeben sind, wenn das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung aufgelöst worden ist. Dieses weitergehende Ziel ist in der Regel auch dem Arbeitgeber erkennbar, so daß er schon durch die bloße Kündigungsschutzklage hinreichend über den Willen des Arbeitnehmers unterrichtet wird, sich seine künftigen Einzelansprüche aus dem Arbeitsverhältnis zu erhalten (statt vieler: BAG Urteil vom 7. November 1991, aaO, unter II 2 a aa der Gründe, m.w.N.).

**24** Von einer solchen Situation unterscheidet sich der hier vorliegende Fall erheblich: Im

Kündigungsschutzprozeß streiten die Parteien ausdrücklich über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der Ausgang dieses Rechtsstreits ist entscheidend dafür, ob dem Arbeitnehmer künftig überhaupt noch Lohnansprüche gegen den Arbeitgeber zustehen oder nicht. An einem solchen, das gesamte Arbeitsverhältnis umfassenden Streit, fehlt es, wenn - wie hier - lediglich um die Höhe von Zulagen gestritten wird. Werden nur zwei Monatsbeträge verlangt, dann werden die entsprechenden Beträge für die weiteren Monate gerade nicht verlangt. Der Kläger hätte, wenn er auch die künftigen Zahlungen zum Streitgegenstand hätte machen wollen, Klage auf künftige Leistungen erheben oder zumindest einen entsprechenden Feststellungsantrag stellen müssen. So, wie er hier vorgegangen ist, hat er sein Begehren gegenständlich auf die Zeit beschränkt, für die er Zahlung verlangt hat.

**25** Durch das Beschlußverfahren des Betriebsrats gegen die beklagte Arbeitgeberin (LAG Frankfurt am Main - 5 TaBV 55/91 -) ist die tarifliche Ausschußfrist ebenfalls nicht gewahrt worden. Das Beschlußverfahren ist nicht zwischen den Parteien des vorliegenden Rechtsstreits geführt worden. Darin ist auch keine Zahlung an den Kläger oder die Feststellung einer entsprechenden Verpflichtung der Beklagten begehrt worden. Zudem hat der Kläger sich im vorliegenden Verfahren nicht vor Ablauf der Ausschußfrist auf das Beschlußverfahren berufen, sondern erst später, nachdem die Beklagte die Nichteinhaltung der Verfallfrist gerügt hatte.

**26** Der Kläger kann sich schließlich auch nicht darauf stützen, daß das Arbeitsgericht den vorliegenden Rechtsstreit bis zur Erledigung des aus seiner Sicht vorgreiflichen Beschlußverfahrens ausgesetzt hat. Die individuelle Forderung des Klägers war nicht Gegenstand des Beschlußverfahrens. Demgemäß mußte die Beklagte diesen prozessualen Vorgang nicht derart verstehen, daß der Kläger in dem Beschlußverfahren die Frage der Anrechnung seiner freiwilligen Zulage auf die Tariflohnerhöhung grundsätzlich klären wollen oder daß er alle künftigen Ansprüche aus diesem Anlaß geltend machen wollen.

**27** e)

Zu Unrecht meint die Revision, wegen der Aussetzung des Rechtsstreits sei es dem Kläger nicht zumutbar gewesen, seine Forderungen jeweils innerhalb der tarifvertraglichen Ausschußfrist geltend zu machen. Das Betreiben oder die Aussetzung der Klage hat auf die Frage, inwieweit es dem Kläger zuzumuten war, seine Forderung geltend zu machen, keinen Einfluß. Zur Wahrung der tariflichen Ausschußfrist des § 17 Abs. 1 MTV bedurfte es nicht der Anrufung des Arbeitsgerichts. Nach ihr hätte die außergerichtliche, auch formlose Geltendmachung genügt.

**28** f)

Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, zugunsten des Klägers lasse sich nichts daraus herleiten, daß sich die Beklagte habe denken können, der Kläger werde auf seine künftigen Forderungen nicht verzichten. Die Einhaltung tarifvertraglicher Ausschußfristen bedeutet nicht schon alleine deswegen eine sinnlose "Förmelei", weil über die geltend gemachten Beträge hinaus auch künftige Zahlungspflichten in Betracht kommen. Denn auch dann bleibt offen, ob alle denkbaren Forderungen verfolgt werden sollen oder nicht. Den in diesem Zusammenhang vom Kläger angeführten Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts, in denen ausnahmsweise eine Geltendmachung zur Wahrung tariflicher Ausschußfristen für entbehrlich gehalten wurde, lagen andere Sachverhalte zugrunde, die mit dem Streitfall nicht vergleichbar sind. Dort hatte der Arbeitgeber die Lohnforderung nicht nur jeweils selbst errechnet, sondern hierüber eine schriftliche Lohnabrechnung bzw. eine Verdienstbescheinigung nach § 141 AFG erteilt (Urteil vom 20. Oktober 1982 - 5 AZR 110/82 - BAGE 40, 258 = AP Nr. 76 zu § 4 TVG Ausschußfristen; Urteil vom 8. August 1979 - 5 AZR 660/77 - AP Nr. 67 zu § 4 TVG Ausschußfristen); der Arbeitgeber hatte damit die Berechtigung der Forderungen gleichsam "anerkannt". Im vorliegenden Fall liegen die Dinge umgekehrt: Die Beklagte vertritt den Standpunkt, die streitigen Forderungen nicht erfüllen zu müssen; sie hat also gerade nicht zu erkennen gegeben, daß sie die Forderungen des Klägers für berechtigt halte.

**29** 3.

Die Beklagte hat sich auch nicht treuwidrig verhalten (§ 242 BGB). Sie hat, wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, kein Verhalten an den Tag gelegt, aus dem zu schließen sein könnte, sie habe den Kläger daran gehindert, seine Forderungen rechtzeitig geltend zu machen. Sie hat bei ihm auch nicht den Eindruck erweckt, sie werde auf die Einhaltung der Ausschußfrist verzichten oder diese als gewahrt ansehen. Daß sich die Beklagte nicht gegen die Aussetzung des Rechtsstreits bis zur Erledigung des Beschlußverfahrens zur Wehr gesetzt hat, begründet den Vorwurf des Rechtsmißbrauchs nicht.

Schliemann  
Reinecke  
Heel  
Anthes