

Lohn muss nicht schon während des Verfahrens eingeklagt werden

Wird einem Arbeitnehmer gekündigt und klagt er dagegen vor dem Arbeitsgericht, so ist er — trotz einer entsprechenden Betriebsvereinbarung — nicht verpflichtet, innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung durch seinen Arbeitgeber (auch) Klage auf den seiner Meinung nach zustehenden „Annahmeverzugslohn“ einzureichen, wenn das Kündigungsschutzverfahren noch läuft. Das BAG: „Arbeitnehmer würden dadurch gezwungen, mit erheblichen wirtschaftlichen Risiken Annahmeverzugsansprüche bereits zu einem Zeitpunkt einzuklagen, zu dem sie sich weder über das Bestehen der Ansprüche noch über deren endgültige Höhe sicher sein können.“ Die damit verbundenen Kostenrisiken widersprüchen dem gesetzlichen Ziel, „den Zugang zu den Arbeitsgerichten nicht durch Kostenbarrieren zu erschweren“.

Quelle: Wolfgang Büser

Regelungskompetenz von Betriebsparteien hinsichtlich freiwilliger Betriebsvereinbarungen zur Regelung der Arbeitsbedingungen; Pflicht der Betriebsparteien zur Wahrung der allgemeinen Handlungsfreiheit der Arbeitnehmer beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen; Regelung über die gerichtliche Geltendmachung von Annahmeverzugsansprüchen in Betriebsvereinbarungen; Unverhältnismäßige Belastung der Arbeitnehmer; Ausgang eines Kündigungsschutzprozesses als Bedingung für Geltendmachung von Annahmeverzugsansprüchen; Private Normsetzung in Betrieben

Gericht: BAG

Datum: 12.12.2006

Aktenzeichen: 1 AZR 96/06

Entscheidungsform: Urteil

Referenz: JurionRS 2006, 31840

ECLI: [keine Angabe]

Verfahrensgang:

vorgehend:

ArbG Darmstadt - 03.11.2004 - AZ: 1 Ca 163/03

LAG Hessen - 20.07.2005 - AZ: 2 Sa 209/05

Rechtsgrundlagen:

§ 75 Abs. 1 BetrVG

§ 75 Abs. 2 S. 1 BetrVG

§ 77 Abs. 4 S. 1 BetrVG

Art. 2 Abs. 1 GG

§ 615 BGB

Fundstellen:

BAGE 120, 308 - 321

AA 2007, 118-120

ArbRB 2007, 104 (Volltext mit amtl. LS u. Anm.)

AuR 2007, 145 (amtl. Leitsatz)

AUR 2007, 145 (amtl. Leitsatz)
DB 2007, X Heft 10 (amtl. Leitsatz)
DB 2007, 866-868 (Volltext mit amtl. LS)
DStR 2007, XII Heft 19-20 (amtl. Leitsatz)
EBE/BAG 2007, 52-56
EzA-SD 6/2007, 13
FA 2007, 151 (amtl. Leitsatz)
MDR 2007, 841-843 (Volltext mit amtl. LS)
NJW-Spezial 2007, 179-180 (Kurzinformation)
NZA 2007, 453-458 (Volltext mit red./amtl. LS)
RDV 2007, 125-126 (Volltext mit amtl. LS)
RdW 2007, 310-311 (Kurzinformation)
schnellbrief 2007, 6
ZfA 2008, 207-208 (Kurzinformation)
ZTR 2007, 346-347 (amtl. Leitsatz)

BAG, 12.12.2006 - 1 AZR 96/06

Amtlicher Leitsatz:

1. Die Betriebsparteien besitzen eine umfassende Kompetenz, durch freiwillige Betriebsvereinbarungen Regelungen über Arbeitsbedingungen zu treffen.
2. Die Betriebsparteien sind beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen gemäß § 75 Abs. 1 , Abs. 2 Satz 1 BetrVG zur Wahrung der durch Art. 2 Abs. 1 GG geschützten allgemeinen Handlungsfreiheit der Arbeitnehmer verpflichtet. Sie dürfen diese nur beschränken, wenn die getroffene Regelung zur Erreichung ihres Zwecks geeignet, erforderlich und verhältnismäßig ist.
3. Eine Regelung in einer Betriebsvereinbarung, die von den Arbeitnehmern bereits während eines laufenden Kündigungsschutzprozesses die gerichtliche Geltendmachung von Annahmeverzugsansprüchen verlangt, die vom Ausgang des Kündigungsschutzprozesses abhängen, belastet die Arbeitnehmer unverhältnismäßig und ist unwirksam.

In Sachen
[...]
hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts
auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 12. Dezember 2006
durch
die Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts Schmidt,
die Richter am Bundesarbeitsgericht Kreft und Linsenmaier sowie
die ehrenamtlichen Richter Dr. Federlin und Kunz
für **Recht** erkannt:

Tenor:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 20. Juli 2005 -2 Sa 209/05 - aufgehoben, soweit die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Darmstadt vom 3. November 2004 - 1 Ca 163/03 -zurückgewiesen wurde.
2. Auf die Berufung des Klägers wird das genannte Urteil des Arbeitsgerichts weitergehend abgeändert: Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 53.506,70 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils 5.350,67 Euro seit dem 1. Mai 2002, 1. Juni 2002, 1. Juli 2002, 1. August 2002, 1. September 2002, 1. Oktober 2002, 1. November 2002, 1. Dezember 2002, 1. Januar 2003 und 1. Februar 2003 zu zahlen.
3. Im Übrigen wird der Rechtsstreit zur neuen Verhandlung und Entscheidung auch über die Kosten des Revisionsverfahrens an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über Annahmeverzugsansprüche.
- 2 Der Kläger war seit Januar 1978 bei dem beklagten Automobilunternehmen im Werk R als Entwicklungsingenieur zu einem monatlichen Bruttogehalt von zuletzt 5.350,67 Euro beschäftigt. Nachdem er zunächst als Tarifangestellter geführt wurde, teilte ihm die Beklagte mit Schreiben vom 17. Februar 1989 mit, dass sein Aufgabengebiet dem außertariflichen Bereich zuzuordnen sei und er zu der Gruppe der außertariflichen Angestellten gehöre.
- 3 Am 1. September 2000 schlossen die Beklagte und der für das Unternehmen errichtete, ua. vom Betriebsrat des Werkes R bevollmächtigte Gesamtbetriebsrat die Betriebsvereinbarung 2000/0050/A (BV). Sie gilt nach ihrer Nr. 1 für die Gruppe der AT-Angestellten. Zu diesen gehören nach der BV die Mitarbeiter, deren Aufgabengebiet höhere Anforderungen stellt, als es die Eingruppierungskriterien der jeweils höchsten tariflichen Gehaltsgruppe verlangen, und die durch Einzelarbeitsvertrag aus dem Geltungsbereich der einschlägigen lokalen Tarifverträge herausgenommen worden sind. Das entspricht § 1 Nr. 3a des für den Standort R maßgeblichen Gemeinsamen Manteltarifvertrags für Arbeiter und Angestellte in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen vom 15. Januar 1982 in der Fassung vom 31. März 2000/9. Juni 2000 (MTV).
- 4 Die BV enthält ferner ua. folgende Regelung:

"6.9 Erlöschen von Ansprüchen

Es gilt die jeweilige tarifliche Regelung des Standorts analog."
- 5 Der MTV bestimmt in seinem § 27:

"Erlöschen von Ansprüchen

 1.

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind wie folgt geltend zu machen

 - a)

Ansprüche auf Zulagen aller Art und Mehrarbeitsvergütungen ...
 - b)

alle übrigen beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit.

...

3.

Ist ein Anspruch rechtzeitig erhoben worden und lehnt die Gegenseite seine Erfüllung ab, so ist der Anspruch innerhalb von drei Monaten seit der Ablehnung gerichtlich geltend zu machen. Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen."

- 6 Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Schreiben vom 27. März 2001 fristlos sowie mit Schreiben vom 2. April 2001 vorsorglich ordentlich zum 31. Dezember 2001. Gegen beide Kündigungen erhob der Kläger fristgerecht Kündigungsschutzklage. Die Beklagte beantragte mit Schriftsatz vom 12. April 2001 Klageabweisung. Im Wege von Klageerweiterungen machte der Kläger Annahmeverzugsansprüche für die Zeit von April 2001 bis einschließlich März 2002 geltend. Nachdem das Arbeitsgericht die Klage abgewiesen hatte, gab das Landesarbeitsgericht auf die Berufung des Klägers mit Urteil vom 16. Januar 2003 den Kündigungsschutzklagen statt und verurteilte die Beklagte zur Zahlung von zwölf Monatsverdiensten in Höhe von je 5.350,67 Euro brutto für die Monate April 2001 bis März 2002. Am 12. April 2003 nahm der Kläger seine Arbeit bei der Beklagten wieder auf. Die Beklagte lehnte über die vom Landesarbeitsgericht ausgeurteilten Beträge hinaus weitere Zahlungen für die Vergangenheit ab.
- 7 Mit der am 28. Mai 2003 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage hat der Kläger weitere Annahmeverzugsansprüche in Höhe von insgesamt 82.167,27 Euro brutto nebst Zinsen geltend gemacht. Er hat die Auffassung vertreten, ihm stehe nach § 615 Satz 1 BGB für die Monate April 2002 bis März 2003 ein Gehalt von monatlich jeweils 5.350,67 Euro brutto sowie anteilig für die Zeit vom 1. April 2003 bis zum 11. April 2003 in Höhe von 2.407,59 Euro brutto zu. Ferner habe er für diese Zeit einen Anspruch auf einen sog. VL-Ausgleich in Höhe von monatlich je 26,59 Euro. Hinzu komme das Urlaubsgeld, das jeweils im Juni eines Jahres in Höhe von 50% des Monatsentgelts gezahlt werde, somit für Juni 2001 und Juni 2002 jeweils 2.675,50 Euro brutto. Außerdem hätten am 30. Dezember 2001 eine Jahresleistung von 5.378,00 Euro brutto und am 31. Dezember 2002 eine solche von 3.764,00 Euro brutto gezahlt werden müssen. Schließlich habe er einen Anspruch auf eine Pauschale von je 105,00 Euro brutto für die beabsichtigte Teilnahme an sieben Betriebsversammlungen (6/01, 9/01, 12/01, 3/02, 6/02, 9/02 und 12/02), an denen er wegen des von der Beklagten ausgesprochenen Hausverbots nicht teilnehmen können. Seine Ansprüche seien nicht verfallen. Durch die BV hätten für gesetzliche und einzelvertragliche Ansprüche Ausschlussfristen nicht wirksam vereinbart werden können.
- 8 Der Kläger hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 82.167,27 Euro brutto nebst 5% Zinsen oberhalb des Basiszinssatzes auf jeweils 5.350,67 Euro seit dem 30. April 2002, 31. Mai 2002, 30. Juni 2002, 31. Juli 2002, 31. August 2002, 30. September 2002, 31. Oktober 2002, 30. November 2002, 31. Dezember 2002, 31. Januar 2003, 28. Februar 2003, 31. März 2003, 30. April 2003 sowie aus 2.794,00 Euro brutto seit dem 30. Juni 2003, 105,00 Euro brutto seit dem 30. September 2001, aus 5.483,00 Euro brutto seit dem 31. Dezember 2001, aus 105,00 Euro brutto seit dem 31. März 2002 sowie aus 2.773,00 Euro brutto seit dem 30. Juni 2002 sowie aus 105,00 Euro brutto seit dem 30. September 2002 und aus 3.869,16 Euro brutto seit 31. Dezember 2002 und aus 2.408,00 Euro brutto seit dem 30. April 2003 zu zahlen.
- 9 Die Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie hat geltend gemacht, die Ansprüche des Klägers seien wegen Versäumung der zweiten Stufe der durch die BV wirksam vereinbarten Ausschlussfristen verfallen.
- 10 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat ihr hinsichtlich der Vergütungsansprüche für die Monate Februar und März 2003 in Höhe von jeweils 5.377,59 Euro brutto und für den anteiligen Monat April 2003 in Höhe von 2.407,59 Euro brutto, insgesamt somit in Höhe von 13.162,77 Euro brutto nebst Zinsen entsprochen und im Übrigen die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Der Senat hat mit Beschluss vom 24. Januar 2006 (-1 AZN 957/05 -) die

Revision für den Kläger zugelassen. Mit dieser verfolgt er seine Ansprüche unter Absetzung der vom Landesarbeitsgericht bereits zuerkannten Beträge in Höhe von insgesamt 69.004,50 Euro brutto nebst Zinsen mit etwas modifizierten Zinsterminen weiter.

Entscheidungsgründe

11 Die Revision des Klägers ist begründet. Soweit er sein monatliches Gehalt für die Zeit von April 2002 bis einschließlich Januar 2003 in Höhe von jeweils 5.350,67 Euro brutto nebst Zinsen verlangt, kann die Sache entschieden werden. Im Übrigen war sie wegen der noch erforderlichen Sachaufklärung zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen.

12 **A.**

Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann die Klage nicht abgewiesen werden. Die Ansprüche des Klägers sind nicht verfallen. Die in Nr. 6.9 BV durch Bezugnahme auf tarifliche Bestimmungen geregelte Ausschlussfrist ist jedenfalls insoweit unwirksam, als sie bereits während eines laufenden Kündigungsschutzprozesses die gerichtliche Geltendmachung auch von solchen Annahmeverzugsansprüchen verlangt, die allein vom Ausgang dieses Kündigungsschutzprozesses abhängen. Zwar können die Betriebsparteien in Betriebsvereinbarungen grundsätzlich auch die Arbeitnehmer belastende Regelungen treffen. Die vorliegende Regelung ist jedoch mit höherrangigem Recht unvereinbar.

13 **I.**

Die Betriebsparteien sind berechtigt, in freiwilligen Betriebsvereinbarungen Regelungen vorzusehen, welche die Arbeitnehmer belasten. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts besitzen die Betriebsparteien eine umfassende Kompetenz, durch freiwillige Betriebsvereinbarungen Regelungen über den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen zu treffen (*grundlegend BAG GS 7. November 1989 -GS 3/85 -BAGE 63, 211, zu C I 2 der Gründe; vgl. auch schon 18. August 1987 -1 ABR 30/86 -BAGE 56, 18, zu II 2 der Gründe; ferner 9. April 1991 - 1 AZR 406/90 -BAGE 67, 377, zu II 2 der Gründe; 1. Dezember 1992 - 1 AZR 260/92 -BAGE 72, 40 [BAG 01.12.1992 - 1 AZR 260/92], zu II 2 der Gründe; 11. Juli 2000 -1 AZR 551/99 BAGE 95, 221 [BAG 11.07.2000 - 1 AZR 551/99], zu II 2 der Gründe; 18. Juli 2006 -1 AZR 578/05 - zur Veröffentlichung in BAGE vorgesehen <zVv.>, zu II 2 b der Gründe*). An dieser Rechtsprechung hält der Senat fest.

1.

Das Betriebsverfassungsgesetz geht nach seiner Konzeption von einer grundsätzlich umfassenden Kompetenz der Betriebsparteien zur Regelung materieller und formeller Arbeitsbedingungen aus. Dies wird an § 77 Abs. 3 Satz 1 und 2 BetrVG deutlich. Zwar dient diese Regelung in erster Linie der Sicherung der ausgeübten und aktualisierten Tarifautonomie (*vgl. BAG 22. März 2005 -1 ABR 64/03 - BAGE 114, 162, zu B II 2 c ee (1) der Gründe m.w.N.*). Zugleich zeigt sie aber, dass der Gesetzgeber dort, wo die Tarifvertragsparteien ihre Befugnis zur Regelung von Arbeitsbedingungen nicht wahrnehmen oder den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen zulassen, von einer Regelungskompetenz der Betriebsparteien ausgeht. Hierfür spricht ferner, dass freiwillige Betriebsvereinbarungen nach § 88 BetrVG nicht auf die dort ausdrücklich genannten Gegenstände beschränkt sind, sondern, wie sich aus dem Wort "insbesondere" ergibt, auch über andere Gegenstände möglich sein sollen. Die Regelungsbefugnis der Betriebsparteien erstreckt sich demnach nicht nur auf die ausdrücklich geregelten Gegenstände der erzwingbaren Mitbestimmung. Während nach § 73 Abs. 1 Satz 1 BPersVG Dienstvereinbarungen im Bereich der Personalvertretung (nur) insoweit zulässig sind, wie sie das BPersVG ausdrücklich vorsieht, gibt es eine entsprechende Beschränkung im BetrVG nicht. Die Annahme einer umfassenden Regelungskompetenz der Betriebsparteien steht in Übereinstimmung mit den Gesetzesmaterialien und wird durch die Regelung in § 28 Abs. 1 SprAuG bestätigt. Die Betriebsparteien haben dementsprechend auch die Befugnis, in freiwilligen Betriebsvereinbarungen Regelungen zu treffen, welche die Arbeitnehmer belasten (*aA Kreuzt Grenzen der Betriebsautonomie S. 239, 248*). Ihre

Kompetenz ist nicht auf solche Regelungen beschränkt, für die der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer die einseitige Regelungsbefugnis hat (*so aber Veit Die funktionelle Zuständigkeit des Betriebsrats S. 272 ff., 374; Reichold Betriebsverfassung als Sozialprivatrecht S. 511 ff., 526 ff., 542 f.; Säcker Gruppenautonomie und Übermachtkontrolle im Arbeitsrecht S. 450 ff.*). Allerdings unterliegt die Regelungskompetenz Binnenschranken, deren Einhaltung gerichtlich überprüfbar ist.

15 2.

Verfassungsrechtliche Erfordernisse stehen der grundsätzlich umfassenden Regelungsbefugnis der Betriebsparteien nicht entgegen.

16 a)

Betriebsvereinbarungen sind auf Grund der in § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG bestimmten unmittelbaren und zwingenden Wirkung gegenüber den Normadressaten Akte privater Rechtsetzung. Soweit durch sie im Wege der Fremdbestimmung in verfassungsrechtlich geschützte Rechtspositionen der Arbeitnehmer, insb. in deren durch Art. 2 Abs. 1 GG gewährleistete Handlungsfreiheit oder die durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Freiheit der Berufsausübung eingegriffen wird, bedürfen sie daher eines sie legitimierenden Rechtsgrundes (*vgl. BVerfG 23. April 1986 -2 BvR 487/80 - BVerfGE 73, 261 = AP GG Art. 2 Nr. 28, zu III der Gründe; vgl. auch das Sondervotum Niebler zu 2 b).*

17 b)

Das Betriebsverfassungsgesetz stellt in seiner konkreten Ausgestaltung und unter Berücksichtigung der für die Betriebsparteien bei ihrer Rechtsetzung bestehenden Binnenschranken eine ausreichende, demokratisch legitimierte Grundlage für diese Rechtsetzung dar (*aA Müller-Franken Die Befugnis zu Eingriffen in die Rechtsstellung des einzelnen durch Betriebsvereinbarungen S. 220 ff., 345 f.*). Der Gesetzgeber hat durch das BetrVG den Betriebsparteien die Aufgabe überlassen, einen bestimmten Bereich nach näheren Maßgaben und insb. unter Beachtung der Tarifautonomie im Wege der Selbstverwaltung autonom zu regeln. Die Betriebsparteien handeln und regeln die Angelegenheiten in ihrem Autonomiebereich im eigenen Namen. Ihren Vereinbarungen verleiht der Staat durch § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG die Verbindlichkeit normativen, unabhängig vom konkreten Willen der Normadressaten geltenden Rechts.

18 c)

Die Verleihung der Betriebsautonomie an die Betriebsparteien ist mit dem Grundgesetz vereinbar.

19 aa)

Nach dem Beschluss des BVerfG vom 9. Mai 1972 (*-1 BvR 518/62 -und - 1 BvR 308/64 -BVerfGE 33, 125*) ist die Verleihung von Satzungsautonomie für juristische Personen des öffentlichen Rechts insbesondere deshalb gerechtfertigt, weil gesellschaftliche Gruppen die Regelung solcher Angelegenheiten, die sie selbst betreffen, in den für sie überschaubaren Bereichen am sachkundigsten beurteilen können, und so der Abstand zwischen Normgeber und Normadressat verringert wird (*BVerfG 9. Mai 1972 -1 BvR 518/62 -und -1 BvR 308/64 -a.a.O., zu C II 2 der Gründe*). Dabei setzt die grundgesetzliche Ordnung der Verleihung und Ausübung von Satzungsgewalt Grenzen. Diese lassen sich nicht aus Art. 80 Abs. 1 Satz 2 GG herleiten. Die Bestimmung trägt dem Umstand Rechnung, dass bei der Abgabe der Normsetzungsbefugnis an eine Stelle der bürokratisch-hierarchisch organisierten Exekutive die Gefahr bestehen kann, praktisch-effiziente Regelungen auf Kosten der Freiheit der Bürger durchzusetzen. Hiermit ist es nicht vergleichbar, wenn der Gesetzgeber "innerhalb eines von vornherein durch Wesen und Aufgabenstellung der Körperschaft begrenzten Bereichs einen bestimmten Kreis von Bürgern ermächtigt, durch demokratisch gebildete Organe ihre eigenen Angelegenheiten zu regeln" (*BVerfG 9. Mai 1972 -1 BvR 518/62 - und - 1 BvR 308/64 -a.a.O., zu C II 3 der Gründe*). Allerdings verlangt das Prinzip des Rechtsstaats und der Demokratie, dass sich der Gesetzgeber auch im Rahmen

einer an sich zulässigen Autonomiegewährung seiner Rechtsetzungsbefugnis nicht völlig entäußert. Das gilt besonders, wenn der Akt der Autonomieverleihung auch zu Eingriffen in den Grundrechtsbereich ermächtigt. Diese sind nur wirksam, wenn sie ihrerseits mit höherrangigem Recht, vor allem mit dem Grundgesetz, in Einklang stehen (*BVerfG 9. Mai 1972 - 1 BvR 518/62 -und - 1 BvR 308/64 -a.a.O.*).

20 bb)

Diese verfassungsrechtlichen Grundsätze sind für die private Normsetzung in Betrieben entsprechend anwendbar (vgl. *Veit S. 201; Waltermann RdA 1990, 138, 143; ders. Rechtsetzung durch Betriebsvereinbarung zwischen Privatautonomie und Tarifautonomie S. 150 ff.*). Ihnen genügt die den Betriebsparteien zur Regelung formeller und materieller Arbeitsbedingungen durch das BetrVG verliehene Betriebsautonomie. Zumindest die Gesamtheit der mit ihr verbundenen Vorgaben und Beschränkungen wird den sich aus den Prinzipien des Rechtsstaats und der Demokratie ergebenden Erfordernissen gerecht.

21 (1)

Die mit dem Abschluss von Betriebsvereinbarungen gegenüber den Arbeitnehmern verbundene private Rechtsetzung ist von vornherein beschränkt auf die Regelung von formellen und materiellen Arbeitsbedingungen und damit auf den Bereich, den die Betriebsparteien sachkundig beurteilen können. Sie erstreckt sich nicht auf den außerbetrieblichen, privaten Lebensbereich der Arbeitnehmer (vgl. *BAG 11. Juli 2000 -1 AZR 551/99 -BAGE 95, 221 [BAG 11.07.2000 - 1 AZR 551/99], zu II 2 der Gründe m.w.N.; 18. Juli 2006 -1 AZR 578/05 -zVv., zu II 2 b der Gründe*). Auch ist die Regelungsbefugnis der Betriebsparteien maßgeblich begrenzt durch die Tarifsperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG. Diese sorgt für den Vorrang einschlägiger tariflicher Regelungen. Ebenfalls vorrangig gegenüber belastenden Regelungen in Betriebsvereinbarungen sind wegen des Günstigkeitsprinzips günstigere einzelvertragliche Vereinbarungen. Ferner bietet die gleichberechtigte Mitwirkung des Betriebsrats eine gewisse Gewähr dafür, dass die Interessen der Arbeitnehmer berücksichtigt und diese nicht unangemessen belastet werden. Das bringt der Gesetzgeber durch die Regelung in § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB zum Ausdruck, nach der Betriebsvereinbarungen nicht der Kontrolle anhand von §§ 305 ff. BGB unterfallen. Darüber hinaus ist der Betriebsrat von der Belegschaft nach demokratischen Grundsätzen gewählt und muss sich in regelmäßigen Abständen zur Neuwahl stellen.

22 (2)

Außerdem unterliegt die Regelungsbefugnis der Betriebsparteien Binnenschranken. Die Vereinbarkeit der von ihnen getroffenen Regelungen mit höherrangigem Recht ist gerichtlich voll überprüfbar. Insbesondere diese Prüfung, die ein betroffener Arbeitnehmer im Individualprozess herbeiführen kann, verhindert eine ungerechtfertigte oder unverhältnismäßige Beschränkung individualrechtlicher Rechtspositionen durch die Ausübung der den Betriebsparteien verliehenen kollektiven Regelungsmacht.

23 Nach der ständigen Rechtsprechung des Senats sind die Betriebsparteien beim Abschluss von Betriebsvereinbarungen gemäß § 75 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 BetrVG zur Wahrung der grundrechtlich geschützten Freiheitsrechte verpflichtet (*19. Januar 1999 -1 AZR 499/98 -BAGE 90, 316, zu A II 3 der Gründe; 29. Juni 2004 -1 ABR 21/03 -BAGE 111, 173 [BAG 29.06.2004 - 1 ABR 21/03], zu B I 2 a der Gründe; 18. Juli 2006 -1 AZR 578/05 -zVv., zu II 2 b bb der Gründe jeweils m.w.N.*). Sie haben damit auch die durch Art. 2 Abs. 1 GG geschützte allgemeine Handlungsfreiheit zu beachten. Zwar wird diese, soweit sie über den Kernbereich der Persönlichkeit hinausgeht, ihrerseits durch die verfassungsmäßige Ordnung beschränkt, zu der auch die von den Betriebsparteien im Rahmen ihrer Regelungskompetenz geschlossenen Betriebsvereinbarungen gehören. Zugleich sind jedoch die einzelnen Grundrechtsträger vor unverhältnismäßigen Grundrechtsbeschränkungen durch privatautonome Regelungen zu schützen (*BAG 11. Juli 2000 - 1 AZR 551/99 -BAGE 95, 221 [BAG 11.07.2000 - 1 AZR 551/99], zu II 2 a der Gründe; 18. Juli 2006 -1 AZR 578/05 a.a.O. m.w.N.*).

Das zulässige Ausmaß einer Beschränkung der allgemeinen Handlungsfreiheit bestimmt sich nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Die von den Betriebsparteien getroffene Regelung muss geeignet, erforderlich und unter Berücksichtigung der gewährleisteten Freiheitsrechte angemessen sein, um den erstrebten Zweck zu erreichen. Geeignet ist die Regelung dann, wenn mit ihrer Hilfe der erstrebte Erfolg gefördert werden kann. Erforderlich ist sie, wenn kein anderes, gleich wirksames, aber die Handlungsfreiheit weniger einschränkendes Mittel zur Verfügung steht. Angemessen ist sie, wenn sie verhältnismäßig im engeren Sinn erscheint. Es bedarf hier einer Gesamtabwägung zwischen der Intensität des Eingriffs und dem Gewicht der ihn rechtfertigenden Gründe; die Grenze der Zumutbarkeit darf nicht überschritten werden (*BAG 19. Januar 1999 - 1 AZR 499/98 - BAGE 90, 316, zu A II 3 der Gründe m.w.N.*; vgl. zur Unzumutbarkeit einer Regelung in einem Sozialplan *22. Juli 2003 - 1 AZR 575/02 BAGE 107, 100 [BAG 22.07.2003 - 1 AZR 575/02], zu III 1 der Gründe*).

24 Der Prüfungsmaßstab ist damit bei Betriebsvereinbarungen ein strengerer als bei der gerichtlichen Kontrolle tarifvertraglicher Normen. Anders als die den Betriebsparteien lediglich durch das BetrVG verliehene Betriebsautonomie ist die Tarifautonomie als wesentlicher Teil der durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierte Betätigungsfreiheit verfassungsrechtlich geschützt (*BVerfG 3. April 2001 - 1 BvL 32/97 - BVerfGE 103, 293, zu B 1 der Gründe; BAG 31. Juli 2002 - 7 AZR 140/01 - BAGE 102, 65 [BAG 31.07.2002 - 7 AZR 140/01], zu B I 1 der Gründe m.w.N.*). Außerdem ist die Bindung der Tarifunterworfenen anders als diejenige der Adressaten einer Betriebsvereinbarung jedenfalls auch mitgliedschaftlich legitimiert.

25 Daher ist ein durch tarifliche Regelungen erfolgender Eingriff der Tarifvertragsparteien in die allgemeine Handlungsfreiheit ihrer Mitglieder gerichtlich nicht nach dem oben beschriebenen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu prüfen. Eine solche Prüfung liefe auf eine mit Art. 9 Abs. 3 GG nicht vereinbare "Tarifzensur" hinaus (vgl. *ErFK/Dieterich 6. Aufl. Einl. GG Rn. 48 m.w.N.*). Aus diesen Gründen spricht vieles dafür, dass tarifvertragliche Eingriffe in die allgemeine Handlungsfreiheit wegen der Schutzfunktion der Grundrechte und der Schutzpflicht der Gerichte lediglich unter dem Gesichtspunkt der Verletzung des sog. Untermaßverbots zu kontrollieren sind (vgl. *ErFK/Dieterich Rn. 38, 50 m.w.N.; Lange SAE 2006, 295, 298*). Das bedarf vorliegend keiner abschließenden Klärung.

26 II.

Nr. 6.9 BV ist insofern unwirksam, als durch die in Bezug genommenen Ausschlussfristen des § 27 MTV bereits während eines Rechtsstreits über die Wirksamkeit einer vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung vom Arbeitnehmer die gerichtliche Geltendmachung der vom Ausgang dieses Rechtsstreits abhängigen Annahmeverzugsansprüche verlangt wird. Die Betriebsvereinbarung hält insoweit der gebotenen Verhältnismäßigkeitskontrolle nicht stand. Die allgemeinere Frage, unter welchen Voraussetzungen und nach welchen Maßgaben Betriebsparteien in einer Betriebsvereinbarung Ausschlussfristen für die Geltendmachung einzelvertraglicher oder gesetzlicher Ansprüche vorsehen können, war nicht zu entscheiden (vgl. *dazu BAG 9. April 1991 - 1 AZR 406/90 - BAGE 67, 377, zu II 2 der Gründe; ferner Kreuz GK-BetrVG 8. Aufl. § 77 Rn. 330 m.w.N.; Richardi BetrVG 10. Aufl. § 77 Rn. 189; Fitting 23. Aufl. § 77 Rn. 139; HSWG BetrVG 6. Aufl. § 77 Rn. 190; Müller-Franken S. 223; Küttner/ Eisemann Personalbuch 2006 Ausschlussfrist Rn. 8; Langer Gesetzliche und vereinbarte Ausschlussfristen im Arbeitsrecht Rn. 228*). Auch kam es nicht darauf an, ob es sich bei den streitbefangenen Ansprüchen teilweise um Ansprüche aus der Betriebsvereinbarung selbst handelt, für welche die Betriebsparteien nach § 77 Abs. 4 Satz 4 BetrVG grundsätzlich Ausschlussfristen vereinbaren können.

27 1.

Durch die Obliegenheit, Annahmeverzugsansprüche zur Vermeidung ihres Verlusts trotz eines laufenden Kündigungsschutzprozesses innerhalb von drei Monaten nach ihrer Ablehnung durch den Arbeitgeber gerichtlich geltend zu machen, wird in die allgemeine Handlungsfreiheit des Arbeitnehmers eingegriffen. Dieser muss alsbald Klage erheben und kann nicht die in §§ 195, 199 BGB vorgesehene regelmäßige Verjährungsfrist ausnutzen, die drei Jahre beträgt und erst mit

dem Schluss des Jahres beginnt, in dem der Anspruch entstanden ist und der Arbeitnehmer von den anspruchsbegründenden Umständen Kenntnis erlangt hat oder erlangen konnte.

28 2.

Diese Beschränkung der Handlungsfreiheit genügt nicht dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.

29 a)

Dabei konnte zugunsten der Beklagten davon ausgegangen werden, dass die sich aus Nr. 6.9 BV iVm. § 27 Nr. 3 MTV ergebende Obliegenheit des Arbeitnehmers, auch Annahmeverzugsansprüche nach Ausspruch einer in einem Kündigungsschutzprozess streitbefangenen Kündigung innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung durch den Arbeitgeber gerichtlich geltend zu machen, zur Erreichung des mit der Regelung verfolgten Zwecks geeignet ist. Die gegenüber den gesetzlichen Verjährungsfristen deutlich kürzere Frist dient dazu, dem Arbeitgeber alsbald Klarheit darüber zu verschaffen, ob es der Arbeitnehmer mit den geltend gemachten und vom Arbeitgeber abgelehnten Ansprüchen ernst meint, und über diese zeitnah eine gerichtliche Klärung herbeizuführen. Dieser Zweck kann durch die Obliegenheit zur Klageerhebung gefördert werden.

30 b)

Zugunsten der Beklagten konnte weiter angenommen werden, dass die Frist zur Erreichung des verfolgten Zwecks erforderlich ist, weil ein anderes, gleich wirksames und die Handlungsfreiheit weniger einschränkendes Mittel nicht zur Verfügung steht. Allerdings wird der Arbeitgeber regelmäßig bereits auf Grund der Kündigungsschutzklage erkennen können, dass der Arbeitnehmer sich nicht nur des Fortbestands des Arbeitsverhältnisses, sondern auch der sich daraus ergebenden Ansprüche ernsthaft berührt (vgl. BAG 26. April 2006 - 5 AZR 403/05 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 188 zVv., zu II 2 a der Gründe). Immerhin kann aber die endgültige Klärung durch den Zwang zur Klageerhebung insoweit beschleunigt sein, als das Gericht, soweit es das Annahmeverzugsverfahren nicht nach § 148 ZPO aussetzt, die Möglichkeit besitzt, zeitgleich mit der Entscheidung über die Kündigungsschutzklage auch über die Annahmeverzugsansprüche zu befinden.

31 c)

Die Regelung ist nicht angemessen. Sie ist unverhältnismäßig im engeren Sinn. Mit ihr sind Belastungen für die betroffenen Arbeitnehmer verbunden, die unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers nicht zu rechtfertigen sind. Die Arbeitnehmer werden gezwungen, mit erheblichen wirtschaftlichen Risiken Annahmeverzugsansprüche bereits zu einem Zeitpunkt einzuklagen, zu dem sie sich weder über das Bestehen der Ansprüche noch über deren endgültige Höhe sicher sein können. Die mit der Obliegenheit zur Klageerhebung verbundenen erheblichen Kostenrisiken widersprechen dem gesetzlichen Ziel, den Zugang zu den Gerichten für Arbeitsachen nicht durch Kostenbarrieren zu erschweren.

32 aa)

Über Ansprüche aus Annahmeverzug besteht regelmäßig dann Streit, wenn die Wirksamkeit einer vom Arbeitgeber ausgesprochenen Kündigung ungewiss ist. Deren Unwirksamkeit ist Voraussetzung dafür, dass dem Arbeitnehmer Ansprüche nach § 615 Satz 1 BGB zustehen. Solange über die Wirksamkeit der Kündigung nicht rechtskräftig entschieden ist, kann der Arbeitnehmer das Bestehen von Annahmeverzugsansprüchen nicht zuverlässig beurteilen. Dieser Situation trägt der Gesetzgeber dadurch Rechnung, dass er nach einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber vom Arbeitnehmer jedenfalls bis zum Ablauf der Verjährungsfrist nicht verlangt, seine Ansprüche aus dem möglicherweise fortbestehenden Arbeitsverhältnis einzeln einzuklagen, sondern mit § 4 Satz 1 KSchG die Möglichkeit und die Obliegenheit vorsieht, zunächst das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses mit einer Feststellungsklage gerichtlich zu klären. Zugleich stellt er durch die Begrenzung des

Gebührenstreitwerts in § 42 Abs. 4 Satz 1 GKG (früher: § 12 Abs. 7 Satz 1 ArbGG) auf maximal einen Vierteljahresverdienst sicher, dass derartige Prozesse vom Arbeitnehmer mit einem überschaubaren Kostenrisiko geführt werden können. Dies ist Teil einer vom Gesetzgeber seit jeher verfolgten Gesamtkonzeption, dem Arbeitnehmer insbesondere beim Streit über den (Fort-)Bestand seines Arbeitsverhältnisses den Weg zu den Gerichten für Arbeitssachen zu ebnen und nicht durch Kostenbarrieren zu versperren (vgl. etwa GK-ArbGG/Wenzel Stand September 2006 § 12a Rn. 1). Diese gesetzgeberische Konzeption gerät in Gefahr, wenn der Arbeitnehmer gezwungen ist, seine Annahmeverzugsansprüche bereits während des laufenden Kündigungsschutzprozesses einzuklagen. Gerade bei länger dauernden Kündigungsschutzverfahren kann dann der Streitwert, wie sich aus § 42 Abs. 3 Satz 1 GKG ergibt, bis zum 3-fachen Jahresverdienst betragen. Damit können die gerichtliche Klärung des Fortbestands des Arbeitsverhältnisses sowie sich daraus ergebende Ansprüche für den Arbeitnehmer zu einem erheblichen wirtschaftlichen Risiko werden und ihn u.U. sogar von der prozessualen Wahrnehmung seiner Rechte überhaupt abhalten. Für unmittelbar tarifgebundene Arbeitnehmer stellt sich das Problem typischerweise nicht, weil die Gewerkschaftszugehörigkeit regelmäßig mit der Gewährung von Rechtsschutz verbunden ist, der es den Arbeitnehmern ermöglicht, ohne eigenes zusätzliches wirtschaftliches Risiko parallel zum Kündigungsschutzprozess auch die Annahmeverzugsansprüche einzuklagen. Für diesen Personenkreis ist die durch die Ausschlussfristen entstehende Belastung zudem mitgliedschaftlich legitimiert. Für außertarifliche, nicht tarifgebundene Arbeitnehmer gilt dies nicht.

33 bb)

Darüber hinaus ist nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts der anderweitige Verdienst, den ein Arbeitnehmer während des Anrechnungszeitraums erzielt, gemäß § 615 Satz 2 BGB nicht pro rata temporis, sondern auf die Gesamtvergütung für die Dauer des (beendeten) Annahmeverzugs anzurechnen. Zum Zwecke der dafür erforderlichen Vergleichsberechnung (Gesamtberechnung) ist zunächst die Vergütung für die infolge des Verzugs nicht geleisteten Dienste zu ermitteln. Dieser Gesamtvergütung ist gegenüberzustellen, was der Arbeitnehmer in der betreffenden Zeit anderweitig verdient hat (zuletzt 22. November 2005 -1 AZR 407/04 -AP BGB § 615 Anrechnung Nr. 5 = EzA BGB 2002 § 615 Nr. 14 zVv., zu III 1 a der Gründe m.w.N.). Allerdings entstehen die Annahmeverzugsansprüche nicht erst am Ende des Annahmeverzugs, sondern sukzessive bereits während dieses Zeitraums und werden mit dem jeweiligen Abrechnungszeitraum fällig. Der Arbeitnehmer ist daher grundsätzlich nicht gehindert, sie rätierlich geltend zu machen und nach Ablehnung einzuklagen. Allerdings kann sich später auf Grund der gebotenen Gesamtbetrachtung herausstellen, dass er zuviel erhalten hat und bestimmte Beträge an den Arbeitgeber wegen ungerechtfertigter Bereicherung zurückzahlen muss (vgl. ErfK/Preis § 615 BGB Rn. 87 m.w.N.). Dieses Risiko geht der Arbeitnehmer aber freiwillig ein, wenn er sich entschließt, Ansprüche rätierlich bereits vor Ablauf des Gesamtabrechnungszeitraums einzuklagen. Anders ist dies, wenn ihm die Möglichkeit genommen wird, den Ablauf dieses Zeitraums abzuwarten und erst dann die von der Rechtsprechung geforderte Gesamtbetrachtung vorzunehmen, weil er auf Grund einer Ausschlussfrist gehalten ist, die Ansprüche aus § 615 Satz 1 BGB bereits während des noch bestehenden Annahmeverzugs gerichtlich geltend zu machen. Die Ausschlussfristen können dann sogar dazu führen, dass der Arbeitnehmer mit der entsprechenden Kostenbelastung Ansprüche einklagen muss, die er nach rechtskräftigem Obsiegen wegen eines späteren anderweitigen Mehrverdienstes gemäß § 812 BGB wieder zurückzahlen hat.

34 cc)

Diese möglichen gravierenden Belastungen für den Arbeitnehmer sind bei der gebotenen Gesamtabwägung unter Berücksichtigung des Regelungsziels der Ausschlussfrist unverhältnismäßig. Die mit der Ausschlussfrist verbundenen Eingriffe in die Handlungsfreiheit des Arbeitnehmers und die dadurch entstehenden wirtschaftlichen Risiken bei der Wahrnehmung der Rechte in Streitigkeiten über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses wiegen deutlich schwerer als das Interesse des Arbeitgebers an einer parallel zum Kündigungsschutzprozess erfolgenden gerichtlichen Klärung der Annahmeverzugsansprüche. Diese Wertung steht nicht im Widerspruch zur Entscheidung des Fünften Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 26. April 2006 (- 5 AZR

403/05 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 188 zVv.), in der dieser eine zweistufige tarifliche Ausschlussfrist auch auf Annahmeverzugsansprüche angewendet hat. Tarifvertragliche Regelungen sind, wie ausgeführt, Ausfluss der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie und darüber hinaus durch die freiwillige Mitgliedschaft der Verbandszugehörigen privatautonom legitimiert. Beides gilt für die vorliegende Betriebsvereinbarung nicht.

35 B.

Die Sache ist iSv. § 563 Abs. 3 ZPO nur teilweise zur Endentscheidung reif.

36 I.

Soweit der Kläger mit der Revision für die Zeit von April 2002 bis Januar 2003 sein monatliches Gehalt in Höhe von je 5.350,67 Euro brutto, insgesamt somit in Höhe von 53.506,70 brutto verlangt, ist seine Klage zulässig und begründet. Der Anspruch folgt aus § 615 Satz 1 BGB . Es ist weder vorgetragen noch sonst ersichtlich, dass der Kläger anderweitigen Erwerb iSv. § 615 Satz 2 BGB erzielt oder diesen böswillig unterlassen hätte. Die Beklagte hat abgesehen vom Einwand des Verfalls auch keine Einwände gegen die übrigen Ansprüche des Klägers erhoben. Die gemäß Nr. 6.9 BV möglicherweise weiterhin zu beachtende erste Stufe der Ausschlussfrist in § 27 Nr. 1 Buchst. b MTV wurde durch die Erhebung der Kündigungsschutzklage gewahrt. Verlangt eine Verfallklausel nur die Geltendmachung von Ansprüchen, so genügt dem für Ansprüche aus Annahmeverzug, die von der Wirksamkeit einer Kündigung abhängen, die hiergegen erhobene Kündigungsschutzklage (*BAG 26. April 2006 -5 AZR 403/05 a.a.O., zu II 2 a der Gründe m.w.N.*). Die Zinsansprüche folgen aus § 288 Abs. 1 Satz 1 und 2 , § 286 Abs. 1 Satz 1 , Abs. 2 Nr. 1 BGB .

37 II.

Im Übrigen war die Sache gemäß § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückzuverweisen. Die Sache ist insoweit noch nicht zur Endentscheidung reif. Die Beklagte hat zwar -abgesehen von dem Einwand der Verfallfrist -bislang weder dem Grunde noch der Höhe nach Einwände gegen die Ansprüche des Klägers erhoben. Gleichwohl kann der Klage insoweit derzeit nicht entsprochen werden. Die vom Landesarbeitsgericht getroffenen tatsächlichen Feststellungen genügen hinsichtlich der weiteren Ansprüche auf den sog. VL-Ausgleich, das Urlaubsgeld, die Jahresleistung und die Pauschale für Betriebsversammlungen nicht, um zuverlässig die Anspruchsgrundlage und das Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen erkennen zu lassen. Da die hierzu nach § 139 ZPO erforderlichen gerichtlichen Hinweise bislang unterblieben sind, konnte die Klage insoweit nicht als un schlüssig abgewiesen werden. Das Landesarbeitsgericht wird dem Kläger Gelegenheit zu ergänzendem Sachvortrag zu geben haben.

Schmidt
Kreft
Linsenmaier
Federlin
Olaf
Kunz

Von Rechts wegen!

Verkündet am 12. Dezember 2006.

Hinweis: Das Dokument wurde redaktionell aufgearbeitet und unterliegt in dieser Form einem besonderen urheberrechtlichen Schutz. Eine Nutzung über die Vertragsbedingungen der Nutzungsvereinbarung hinaus - insbesondere eine gewerbliche Weiterverarbeitung außerhalb der Grenzen der Vertragsbedingungen - ist nicht gestattet.