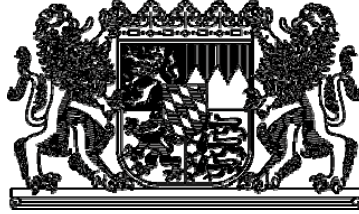


**9 Sa 228/09**  
7 Ca 12796/08  
(ArbG München)

Verkündet am: 22.07.2009

Gapp  
Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle



## **Landesarbeitsgericht München**

Im Namen des Volkes

### **URTEIL**

In dem Rechtsstreit

B.

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte

gegen

Firma L.

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwältin

hat die 9. Kammer des Landesarbeitsgerichts München auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 22. Juli 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsgericht Dr. Dunkl und die ehrenamtlichen Richter Butzenberger und Scheuerl

für Recht erkannt:

- I. Auf die Berufung des Klägers wird das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 11.02.2009, Az. 7 Ca 12796/08, teilweise abgeändert:**
- 1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger €1.870,34 brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 01.10.2008 zu zahlen.**
  - 2. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.**
  - 3. Von den Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger 83 %, die Beklagte 17 % zu tragen.**
- II. Im Übrigen wird die Berufung des Klägers zurückgewiesen.**
- III. Von den Kosten des Berufungsverfahrens hat der Kläger 50 %, die Beklagte 50 % zu tragen.**
- IV. Die Revision wird zugelassen.**

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten um die Bezahlung des Arbeitsentgeltes für September 2008 und über die Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Der Kläger war als „Zeitarbeitnehmer“ seit 21.02.2005 bei der Beklagten beschäftigt. Im schriftlichen Arbeitsvertrag vom 18.02.2005 ist unter § 1 (2) geregelt: „Die Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien bestimmen sich nach den zwischen dem Arbeitgeberverband iGZ und den DGB – Gewerkschaften geschlossenen Tarifverträgen für die Zeitarbeitsbranche, bestehend aus dem Mantel-, Entgelt-, Entgeltrahmen- und Beschäftigungssicherungstarifvertrag in ihrer jeweils gültigen Fassung. Dies gilt auch,

wenn der Mitarbeiter nicht Mitglied einer DGB – Einzelgewerkschaft ist. Die Tarifverträge liegen zur Einsichtnahme in den Geschäftsräumen aus.“

In § 15 (1) des Arbeitsvertrages ist überdies eine zweistufige Ausschlussfrist geregelt. Die Ausschlussfrist in der ersten Stufe beträgt einen Monat nach Fälligkeit.

Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis durch Schreiben vom 28.07.2008 zum 31.08.2008 gekündigt. Im Kündigungsschreiben (Blatt 4 der Akte) heißt es unter anderem:

„Eventuellen Resturlaub und Zeitguthaben weisen wir hiermit an.“

Der Kläger bemängelte mit E-Mail vom 08.08.2008 (Blatt 5 der Akte) die

Kündigungsentscheidung der Beklagten mit dem Hinweis, dass seine Urlaubstage und Überstunden noch für rund einen Monat reichten und sein Einsatz bei der G. noch bis 15.09.2008 möglicherweise dauere. Die Mitarbeiterin der Beklagten, Frau A. beantwortete das E-Mail des Klägers am selben Tage mit einer E-Mail (Blatt 5 der Akte), die unter anderem lautet: „Im Auftrag von Herrn D. teile ich Ihnen mit, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund Ihres Urlaubs- und Gleitzeitanspruches bis 30.09.2008 verlängert wird“.

Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis zum 31.08.2008 abgerechnet. Mit der Augustabrechnung erhielt der Kläger Urlaubsabgeltung für 135 Stunden und Bezahlung für 141,8 Stunden aus seinem Arbeitszeitkonto.

Mit der Klage vom 09.10.2008 zum Arbeitsgericht München forderte der Kläger die Zahlung von € 2.759,55 brutto für September 2008.

Mit Klageerweiterung vom 15.01.2009 machte er weiter geltend, dass das Arbeitsverhältnis ungekündigt fortbestehe, da mit der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bis 30.09.2008 mangels Einhaltung der Schriftform ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet worden sei.

Der Kläger beantragte im ersten Rechtszug

1. Die Beklagte wird zur Zahlung von € 2.759,55 nebst 5% Zinsen über dem Basiszinssatz seit 01.10.2008 verurteilt.
2. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis unverändert über den 30.09.2008 fortbesteht.

Die Beklagte beantragte dagegen die  
Klageabweisung.

Das Arbeitsgericht München hat durch Endurteil vom 11.02.2009 die Klage als unbegründet abgewiesen und zur Begründung ausgeführt, der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses über den 30.09.2008 hinaus könne gemäß § 17 TzBfG i. V. m. § 7 KSchG nicht mehr festgestellt werden, da die Klageerhebung mit dem Feststellungsantrag erst am 14.01.2009 und damit weit nach Ablauf der Dreiwochenfrist des § 17 TzBfG bei Gericht eingegangen sei.

Der Kläger habe auch keinen Anspruch auf Bezahlung von € 2.759,53 brutto. Der Kläger habe nicht schlüssig dargelegt, warum er genau € 2.759,53 fordere und ob er damit einen Brutto- oder Nettobetrag meine. Bereits dieser un schlüssige Vortrag rechtfertige eine Klageabweisung. Sollte der Kläger das Gehalt für September 2008 fordern, so ergebe sich aus § 611 BGB kein Zahlungsanspruch, da der Kläger unstreitig im September 2008 nicht für die Beklagte gearbeitet habe. Auch aus § 615 BGB ergebe sich kein Annahmeverzugsanspruch, da die Beklagte nicht gemäß den §§ 293, 294, 296 BGB mit der Annahme der Arbeitsleistung des Klägers in Verzug gewesen sei. Der Anspruch des Kläger ergebe sich auch nicht aus § 11 BUrtG und § 611 BGB für die Einbringung von Urlaub- und Überstundenguthaben, da die Beklagte bereits für 135 Stunden Urlaubsabgeltung und für 151,08 Stunden Arbeitsentgelt zum Ausgleich des Arbeitszeitkontos bezahlt habe. Diese Bezahlung für insgesamt 276,08 Stunden übersteige die vom Kläger geltend gemachte Forderung i. H. v. € 2.759,55, da bei dem vom Kläger genannten Stundensatz von € 15,30 seiner Forderung 180,36 Stunden zugrunde lägen.

Bezüglich des Vorbringens der Parteien im ersten Rechtszug sowie der rechtlichen Erwägungen des Arbeitsgerichtes im Einzelnen wird auf den Inhalt des Endurteils des Arbeitsgerichtes München vom 11.02.2009 (Blatt 25 bis 33 der Akte) verwiesen.

Der Kläger hat gegen dieses Urteil, das ihm am 27.02.2009 zugestellt wurde, am 20.03.2009 Berufung eingelegt und diese am 16.04.2009 auch begründet.

Er trägt im Berufungsverfahren vor, das Arbeitsgericht habe zutreffend festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis bis zum 30.09.2008 sein Ende gefunden habe, das heißt, dass es

bis zu diesem Zeitpunkt bestanden habe. Das Arbeitsgericht habe jedoch fehlerhaft die Ansprüche des Klägers für den Monat September nicht zugesprochen. Nachdem der Kläger ein Rechtsschutzbedürfnis daran habe, dass das von Seiten des Arbeitsgerichtes München bereits erstinstanzlich festgestellte Fortbestehen des Beschäftigungsverhältnisses bis zum 30.09.2008 vorliege, erhebe der Kläger Zwischenfeststellungsklage, dass das Arbeitsverhältnis bis einschließlich September bestanden habe. Fehlerhaft habe das Arbeitsgericht jedoch die dem Kläger zustehende Vergütung für den Monat September abgewiesen. Es habe unberücksichtigt gelassen, dass der Kläger hinsichtlich des Zeitraumes vom 11. bis 30.09.2008 arbeitsunfähig krank gewesen sei und ihm dementsprechend für diesen Zeitraum Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle zustehe, da er in diesem Zeitraum weder Urlaub haben können noch das Gleitzeitguthaben abbauen können. Hinsichtlich des letzten Monats habe der Kläger eine durchschnittliche Arbeitszeit von 165,54 Stunden gehabt. Der Kläger habe eine durchschnittliche Vergütung von € 15,30 pro Stunde erhalten, so dass sich, soweit der Kläger gearbeitet hätte, ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle in Höhe von € 2.534,29 brutto pro Monat ergebe. Bei der Beklagten habe der Kläger eine 5-Tage-Woche gehabt, so dass sich ein arbeitstägliches Vergütungsanspruch von € 116,97 ergebe. Hinsichtlich des Zeitraumes ab 11.09.2008 bis 30.09.2008 seien 14 Arbeitstage angefallen, so dass dem Kläger ein Entgeltfortzahlungsanspruch i. H. v. € 1.637,54 brutto zustehe. Weiter sei nicht berücksichtigt worden, dass die Beklagte die Urlaubsabgeltung nur bis einschließlich August 2008 gewährt habe, so dass dem Kläger für den Monat September ebenfalls ein Urlaubsanspruch und dementsprechend auch ein Urlaubsabgeltungsanspruch i. H. v. 2 Arbeitstagen und somit i. H. v. 2 x € 116,97 brutto zustehe.

Der Kläger beantragte zuletzt im Berufungsverfahren

- 1. die Beklagte wird zur Zahlung von €2.759,55 nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit 01.10.2008 verurteilt.**
- 2. die Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreits.**

Den Antrag auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis bis 30.09.2008 bestand, hat der Kläger nicht gestellt.

Die Beklagte beantragte dagegen

**die kostenpflichtige Zurückweisung der Berufung**

und trägt vor, auch in der Berufungsbegründung sei der Antrag auf Zahlung von € 2.759,55 nicht schlüssig dargelegt. Nunmehr trage der Kläger in der Berufungsbegründung vor, dass er in der Zeit vom 11. bis 30.09.2008 arbeitsunfähig krank gewesen sei. Das Nachschieben des Sachvortrages, der schon in der 1. Instanz hätte geklärt werden können, sei nunmehr in der Berufungsinstanz im Hinblick auf § 296 ZPO verspätet. Abgesehen davon wäre der Lohnfortzahlungsanspruch gemäß § 10 MTV IGZ (Ausschlussfrist) mit der erst jetzt in der Berufungsbegründung erfolgten Geltendmachung ausgeschlossen. Demnach müsse der Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb eines Monats nach Fälligkeit gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht werden. Dies sei nicht geschehen. Der Kläger habe lediglich Lohnzahlungsansprüche mit der Klage geltend gemacht, nicht jedoch einen Lohnfortzahlungsanspruch.

Der Kläger habe für seinem Feststellungsantrag auch kein Feststellungsinteresse; bereits im erstinstanzlichen Verfahren habe das Gericht festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis am 30.09.2008 geendet habe.

Der Kläger entgegnet hierauf, er habe die tarifvertragliche Ausschlussfrist eingehalten. Er habe von vornherein einen Betrag i. H. v. über € 2.700,00 eingeklagt und geltend gemacht, dass er keinerlei Zahlungen für den Monat September erhalten habe. Gemäß dem Zweck der Ausschlussfristen habe der Arbeitgeber von vornherein gewusst, in welcher Höhe und für welchen Zeitraum der Arbeitnehmer Ansprüche geltend mache. Hierbei sei es unerheblich, ob nun die einzelnen Tage auf Entgeltfortzahlung, Annahmeverzug oder ähnliches gestützt seien. Entscheidend sei, dass der Arbeitgeber die Möglichkeit habe, sich darauf einzustellen, dass von Seiten des Arbeitnehmers weiterhin Ansprüche behauptet werden, so dass es aus Sicht des Klägers völlig unerheblich sei, ob nun dem Arbeitnehmer Ansprüche aus Annahmeverzug zustehen, oder aus Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle.

Bezüglich des weiteren Vorbringens der Parteien im Berufungsverfahren wird auf den Inhalt der Schriftsätze des Klägers vom 16.04.2009 (Bl. 54 - 58 d. A.), vom 02.06.2009

(Bl. 74 – 76 d. A.) und vom 24.06.2009 (Bl. 141 – 143 d. A.) und auf die Schriftsätze der Beklagten vom 18.05.2009 (Bl. 64 – 67 d. A.) und vom 10.06.2009 (Bl. 80 – 81 d. A.) verwiesen.

### **Entscheidungsgründe:**

Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichtes München vom 11.02.2009 ist zulässig und teilweise begründet. Der Kläger hat gegen die Beklagte für den Monat September 2008 Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle i. H. v. €1.636,55 brutto und auf Urlaubsabgeltung i. H. v. €233,79 brutto, insgesamt € 1.870,34 brutto.

#### **1.**

Der Kläger hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle für die Zeit 11. bis 30.09.2008 i. H. v. €1.636,55 brutto gemäß § 3 Abs. 1 EFZG.

#### **a)**

Zuletzt war zwischen den Parteien unstrittig, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht bereits am 31.08.2008, sondern erst am 30.09.2008 beendet wurde.

#### **b)**

Aus dem E-Mail des Klägers vom 08.08.2008, 09.31 Uhr (Bl. 5 d. A.) ergibt sich, dass er auf die Kündigung zum 31.08.2008 geltend gemacht hat, dass er noch Urlaubstage und Überstunden hat, die für rund einen Monat reichen. In der Antwort hierauf wurde durch E-Mail vom 08.08.2008, 10.49 Uhr (Bl. 5 d. A.) dem Kläger mitgeteilt, dass das Arbeitsverhältnis aufgrund des Urlaubs- und Gleitzeitanspruches des Klägers bis 30.09.2008 verlängert wird. In diesen beiden E-Mails kommt klar zum Ausdruck, dass das Arbeitsverhältnis erst am 30.09.2008 endet, der Kläger im Monat September nicht mehr arbeitet und der Urlaubsanspruch des Klägers sowie sein Gleitzeitguthaben für den Monat September verwendet wird.

#### **c)**

Der Kläger war, wie er nun im Berufungsverfahren vorträgt und durch zwei ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (Bl. 57 und 58 d. A.) belegt, vom 11. bis 17.09.2008 und vom 18. bis 30.09.2008 arbeitsunfähig krank. Damit konnte der Kläger in dieser Zeit weder Urlaub einbringen noch Gleizeitguthaben ausgleichen. Gemäß § 9 BUrlG werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Gemäß § 3 Abs. 1 EFZG hat der Kläger somit für die Zeit vom 11. bis 30.09.2008 Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle. Dieser beträgt gemäß § 4 Abs. 1 EFZG bei einem unstreitigen Stundenlohn von € 15,30 brutto (Stundenlohn 11,90 + 0,40 Einsatzzulage + 2,50 freiwillige Zulage + 0,50 Leistungszulage, siehe Abrechnung August 2008, Bl. 77 d. A.) und einer unstreitigen durchschnittlichen Arbeitszeit von 165,54 Stunden pro Monat (so der unbestrittene Vortrag des Klägers im Schriftsatz vom 16.04.2009) € 1.636,55 brutto (€ 2.532,76 x 3 Monate : 65 Arbeitstage x 14 Arbeitstage).

**d)**

Der Kläger war mit der Geltendmachung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle im Berufungsverfahren nicht ausgeschlossen. Gemäß § 67 Abs. 3 ArbGG sind nämlich Angriffs- und Verteidigungsmittel, die im ersten Rechtszug entgegen § 282 Abs. 1 oder 2 ZPO nicht rechtzeitig vorgebracht wurden, zuzulassen, wenn ihre Berücksichtigung die Erledigung des Rechtsstreites nicht verzögern. Durch die Berücksichtigung des Vortrages des Klägers hinsichtlich des Anspruches auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle ist aber die Erledigung des Berufungsverfahrens nicht verzögert worden.

**2.**

Der Kläger hat auch Anspruch auf Urlaubsabgeltung für geltend gemachte zwei weitere Urlaubstage gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG i. H. v. € 233,79 brutto. Gemäß § 5 Abs. 1 des Arbeitsvertrages i. V. m. § 6.2 des Manteltarifvertrages Zeitarbeit hatte der Kläger im vierten Jahr seiner Beschäftigung einen Jahresurlaubsanspruch von 28 Arbeitstagen; 1/12 des Jahresurlaubes beträgt somit 2,33 Urlaubstage. Da in § 6.2.3 des Manteltarifvertrages Zeitarbeit für das Ausscheiden während des Beschäftigungsjahres geregelt ist, dass der Arbeitnehmer für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses 1/12 des ihm zustehenden Jahresurlaubes erhält, hätte die Beklagte darlegen müssen, dass sie mit der zusätzlichen Urlaubsabgeltungszahlung im August 2008 mit € 1.606,50 brutto

entweder den gesamten Jahresurlaub 2008 (ohne Zwölfteilung) abgegolten hat oder dass hier auch bereits der Urlaubsanspruch für September 2008 enthalten war. An einer derartigen Darlegung durch die beweisbelastete Beklagte fehlt es. Die Beweislast für die Erfüllung des Urlaubsanspruches obliegt nämlich dem Arbeitgeber.

Der Kläger hat somit noch Anspruch auf Abgeltung der geltend gemachten 2 weiteren Urlaubstage für September 2008. Der Anspruch beläuft sich gemäß § 11 BUrlG auf € 233,79 brutto (165,74 Stunden x € 15,30 x 3 Monate : 65 Arbeitstage x 2 Urlaubstage).

### **3.**

Der Kläger hat dagegen keinen Anspruch auf Vergütung für die Zeit vom 01. bis 10.09.2008. Der Kläger hat in dieser Zeit nicht gearbeitet und war in dieser Zeit auch nicht arbeitsunfähig krank. Einzige mögliche Anspruchsgrundlage für einen Vergütungsanspruch könnte somit nur § 615 S.1 BGB sein. Die Beklagte befand sich aber in diesem Zeitraum nicht in Annahmeverzug. Nach ständiger Rechtsprechung des BAG ist für den Eintritt des Annahmeverzuges während eines unstrittig bestehenden Arbeitsverhältnisses ein tatsächliches Arbeitsangebot des Arbeitnehmers erforderlich (vgl. BAG EzA § 615 BGB Nr. 77). Der Kläger hatte aber ab 01.09.2008 seine Arbeitsleistung nicht tatsächlich angeboten. Wie oben bereits ausgeführt, haben die Parteien vielmehr vereinbart, dass der Kläger im September 2008 nicht mehr arbeitet und dafür Urlaub und Gleitzeitguthaben eingesetzt werden.

### **4.**

Die Zahlungsansprüche des Klägers sind nicht verfallen.

#### **a)**

Der Urlaubsabgeltungsanspruch unterliegt nicht tariflichen Ausschlussfristen, auch wenn vertragliche Regelungen oder Tarifnormen die gegenseitigen Ansprüche aller Art aus dem Arbeitsverhältnis erfassen (BAG NZA 2004, 651; AP Nr. 23 zu § 1 BUrlG).

#### **b)**

Bezüglich des Anspruches auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle für die Zeit 11. bis 30.09.2008 hat der Kläger die Ausschlussfristen nach § 10 des MTV Zeitarbeit gewahrt. Nach dieser Bestimmung sind die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb eines

Monates nach Fälligkeit schriftlich zu erheben und im Falle der Ablehnung bzw. der Nichterklärung innerhalb von einem Monat gerichtlich geltend zu machen. Da weder im Arbeitsvertrag noch im Manteltarifvertrag Zeitarbeit die Fälligkeit von Vergütungen geregelt ist, war die Entgeltfortzahlung für September 2008 gemäß § 614 BGB nach Ablauf des 30.09.2008 fällig. Der Kläger hat bereits am 09.10.2008 Klage zum Arbeitsgericht München erhoben und für den Monat September 2008 Zahlung von € 2.759,55 brutto gefordert; er hat seine Forderung auf Annahmeverzug gestützt. Nach Auffassung des Berufungsgerichtes wird davon auch die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle für den Monat September umfasst. Es ist in Rechtsprechung und Literatur bisher nicht klar ersichtlich, welche konkreten Anforderungen an das Erfüllungsverlangen zu stellen sind. So wird überwiegend vertreten, dass der Gläubiger den Anspruch dem Grunde und der Höhe nach derart individualisieren muss, dass der Gläubiger das geltend Gemachte erkennen kann und ihm eine Auseinandersetzung mit dem Verlangen möglich ist. Damit müssen im Regelfalle sowohl die Art des Anspruches als auch die Tatsachen, auf die er gestützt wird, erkennbar sein. Einer rechtliche Begründung bedarf es nicht (vgl. BAG AP Nr. 2 zu § 70 BAG-O; Weyand, Ausschlussfrist im Tarifrecht, Kapitel 6 Rz. 45 m.w.N.). Es genügt die Angabe des tatsächlichen Vorganges, aus dem sich der Anspruch ergeben soll (Weyand a.a.O.; Matthiessen, Arbeitsrechtliche Ausschlussfristen S. 289; Löwisch/Rieble zu § 1 TVG Rz. 757). Eine etwaige Begründung kann deshalb auch noch nach Ablauf der Ausschlussfrist geändert werden (vgl. BAG AP Nr. 49 zu § 4 TVG Ausschlussfristen).

Nach Auffassung des Berufungsgerichtes ist es ausreichend, dass ein Arbeitnehmer für einen bestimmten Zeitraum eine Entgeltzahlung verlangt, auch wenn er dabei eine unzutreffende Anspruchsgrundlage nennt, im vorliegenden Falle also Vergütung aus dem Gesichtspunkt des Annahmeverzuges anstatt richtigerweise Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle. Welche Anforderungen an eine wirksame Geltendmachung zu stellen sind, kann in Ermangelung einer entsprechenden gesetzlichen Regelung nur anhand des Zweckes von Ausschlussfristen bestimmt werden. Tarifliche Ausschlussfristen dienen der Rechtssicherheit und dem Rechtsfrieden. Der Schuldner soll sich darauf verlassen können, nach Ablauf der tariflichen Verfallfristen nicht mehr in Anspruch genommen zu werden. Umgekehrt soll der Gläubiger angehalten werden, innerhalb kurzer Fristen Begründetheit und Erfolgsaussichten seiner Ansprüche zu prüfen (vgl. BAG AP Nr. 67, 124 und 169 zu § 4 TVG Ausschlussfristen). Macht der Arbeitnehmer für einen

bestimmten Lohnzeitraum eine Vergütungsforderung geltend, so weiß der Arbeitgeber, dass er für diesen Zeitraum mit der für diesen Zeitraum möglichen Forderung in Anspruch genommen wird und nicht mehr für Zeiträume nach Ablauf der Verfallfrist. Er kann sich also auf die Forderung finanziell einstellen; er weiß, was auf ihn insoweit als Forderung zukommt. Dabei ist es unerheblich, auf welcher konkreten Anspruchsgrundlage letztlich die geltend gemachte Forderung beruht, ob es ein Vergütungsanspruch aus geleisteter Arbeit oder ein Vergütungersatzanspruch z. B. aus § 615 S. 1 BGB oder aus § 616 Abs. 1 BGB oder aus § 3 EFZG ist. Dies ist nur eine Frage der Anspruchsgrundlage und berührt den Zweck der Ausschlussfrist nicht. Für den Arbeitgeber ist klar, für welchen Zeitraum der Arbeitnehmer noch Vergütung haben will; es ist auch klar, dass er die Vergütung aus dem Arbeitsverhältnis haben will. Damit ist der Anspruch für den Arbeitnehmer hinreichend identifizierbar, auch dann, wenn im Forderungsschreiben keine oder eine unzutreffende Anspruchsgrundlage genannt wird. Entscheidend ist, dass der Arbeitgeber den Zeitraum des geltend gemachten Anspruches kennt und das Rechtsverhältnis, aus welchem der Anspruch geltend gemacht wird. Diese Anforderungen erfüllt die klageweise Geltendmachung durch den Kläger in der Klage vom 09.10.2008. Damit ist ein Verfall der Forderung auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle für den Monat September 2008 nicht eingetreten.

## **5.**

Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 92 Abs. 1 ZPO.

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision statthaft.

## **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil können beide Parteien Revision einlegen.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

**Bundesarbeitsgericht  
Hugo-Preuß-Platz 1  
99084 Erfurt**

**Postanschrift:  
Bundesarbeitsgericht  
99113 Erfurt**

**Telefax-Nummer:  
0361 2636-2000**

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter

<http://www.bundesarbeitsgericht.de>