

## LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

**2 Sa 407/14**

10 Ca 1194/12

(Arbeitsgericht Würzburg)

Datum: 12.11.2014

Rechtsvorschriften:

§§ 293 ff., 615 BGB; § 18 Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den Betrieben des Groß- und Außenhandels in Bayern vom 23.06.1997

Leitsatz:

1. Ein Arbeitnehmer macht mit Erhebung einer Bestandsschutzklage die von deren Ausgang abhängigen Vergütungsansprüche "gerichtlich geltend" und wahrt damit die zweite Stufe einer tariflichen Ausschlussfrist (wie BAG 19.09.2012 - 5 AZR 627/11).
2. Bezugspunkt der Geltendmachung ist nicht die Dauer des Bestandsstreits, sondern die Dauer des durch die unwirksame Kündigung ausgelösten Annahmeverzugs. Daher erfasst die Geltendmachung auch erst nach Ende des Bestandsstreits entstehende Annahmeverzugsansprüche solange, bis der Annahmeverzug etwa durch das vorbehaltlose Angebot eines vertragsgerechten Arbeitsplatzes seitens des Arbeitgebers endet.

---

### Urteil:

1. Die Berufung der Beklagten gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Würzburg vom 13.05.2014, Az. 10 Ca 1194/12, wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.
3. Die Revision wird zugelassen.

### **Tatbestand:**

Die Parteien streiten in der Berufungsinstanz noch um Annahmeverzugslohnansprüche für die Monate Juli bis Oktober 2013 und hier insbesondere darum, ob diese Ansprüche wegen der Nichteinhaltung tariflicher Ausschlussfristen erloschen sind.

Der am 09.12.1953 geborene Kläger ist seit 1979 bei der Beklagten zuletzt als Lagerarbeiter zu einem monatlichen Bruttoentgelt von 2.321,83 € beschäftigt.

Noch während eines mittlerweile rechtskräftig beendeten Rechtsstreits über die Höhe der Vergütung kündigte die Beklagte mit Schreiben vom 20.02.2012 das Arbeitsverhältnis der Parteien mit sofortiger Wirkung. Auf die daraufhin vom Kläger erhobene Kündigungsschutzklage erklärte das Arbeitsgericht Würzburg mit Endurteil vom 26.06.2012 die Kündigung sowohl als außerordentliche als auch als ordentliche Kündigung mangels Kündigungsgrundes für unwirksam (Az. 10 Ca 289/12). Die hiergegen gerichtete Berufung der Beklagten wies das Landesarbeitsgericht Nürnberg mit Urteil vom 27.11.2012 zurück (Az. 6 Sa 427/12). Die gegen das Berufungsurteil eingelegte Nichtzulassungsbeschwerde nahm die Beklagte mit Telefaxschreiben vom 03.06.2013 gegenüber dem Bundesarbeitsgericht zurück. Mit Beschluss vom 20.06.2013, dem Prozessbevollmächtigten des Klägers zugegangen am 26.06.2013, erklärte das Bundesarbeitsgericht, dass die Beklagte des eingelegten Rechtsbehelfes der Beschwerde gegen die Nichtzulassung der Revision verlustig sei.

Bereits mit Schriftsatz vom 13.07.2012 (Bl. 1 – 4 d.A.) hatte der Kläger im vorliegenden Verfahren Klage auf Annahmeverzugslohn für die zurückliegenden Monate Februar bis Juni 2012 sowie auf Zahlung künftigen monatlichen Entgelts in Höhe von 2.308,54 € brutto ab 01.07.2012 abzüglich Arbeitslosengeld erhoben.

Mit Schreiben seiner Prozessbevollmächtigten vom 29.06.2012 (Bl. 87 d.A.) und vom 13.12.2012 (Bl. 88 d.A.) forderte der Kläger die Beklagte zur Mitteilung auf, dass er seine Arbeitstätigkeit wieder aufnehmen könne bzw. bot der Kläger seine Arbeitsleistung ausdrücklich an. Mit Schreiben seiner Prozessbevollmächtigten vom 21.06.2013 forderte der Kläger die Beklagte auf, nachdem das Kündigungsschutzverfahren durch die Rücknahme der Nichtzulassungsbeschwerde rechtskräftig abgeschlossen sei, die Lohnabrechnungen zu erteilen und den Lohn zur Auszahlung zu bringen (Bl. 89 d.A.). Mit Schreiben vom 26.06.2013 antwortete der Prozessbevollmächtigte der Beklagten, dass vor Veranlassung von Zahlungen noch eine Kontaktaufnahme mit der Agentur für Arbeit erforderlich sei (Bl. 90 d.A.). Auf Anfrage des Arbeitsgerichts vom 17.06.2013, ob es der Anberaumung eines Kammertermins bedürfe (Bl. 34 d.A.), antwortete der Prozessbevollmächtigte der Beklagten mit Schriftsatz vom 05.07.2013 (Bl. 39 ff. d.A.), dass es keiner weiteren prozessleitenden Verfügung bedürfe.

Mit weiterem außergerichtlichen Schreiben seiner Prozessbevollmächtigten vom 09.10.2013 forderte der Kläger die Beklagte nochmals auf, die Lohnabrechnungen zu erteilen und den rückständigen Lohn zu zahlen (Bl. 94 d.A.).

Mit Klageerweiterungsschriftsatz vom 04.02.2014 machte der Kläger Annahmeverzugsansprüche für Februar 2012 bis einschließlich Januar 2014 geltend, also auch für die in der Berufungsinstanz noch streitgegenständlichen Annahmeverzugsansprüche für die Monate Juli 2013 bis Oktober 2013. Der Kläger erhielt in dieser Zeit Arbeitslosengeld in Höhe von 1.075,20 € monatlich.

Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft Allgemeinverbindlicherklärung der Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den bayerischen Betrieben des Groß- und Außenhandels vom 23. Juni 1997, gültig ab 01. Juli 1997 Anwendung (künftig MTV). Die darin enthaltene Regelung bezüglich der Ausschlussfristen lautet wie folgt:

### **§ 18**

#### **Geltendmachung von Ansprüchen, Gerichtsstand**

1. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind gegenüber der Geschäftsleitung oder der von ihr bezeichneten Stelle zunächst mündlich, bei Erfolglosigkeit schriftlich innerhalb der folgenden Fristen geltend zu machen:

- a) Ansprüche wegen nicht Übereinstimmung des ausgezahlten Betrages mit der Entgeltabrechnung bzw. dem Entgeltnachweis:  
unverzüglich.
  - b) Ansprüche wegen fehlerhafter Errechnung des Entgelts oder der Abzüge:  
vier Wochen nach Aushändigung der Entgeltabrechnung.
  - c) Alle übrigen Ansprüche:  
zwei Monate nach Fälligkeit (Urlaub drei Monate nach Ende des Urlaubsjahres).
  - d) Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses:  
zwei Monate nach dem Ausscheiden.
2. Für Ansprüche des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis gegenüber den Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen gelten die Fristen des Absatz 1 sinngemäß.
  3. Die Ansprüche erlöschen, wenn sie nicht vor Ablauf der in Ziffern 1. b) – d) genannten Fristen schriftlich geltend gemacht worden sind (Ausschlussfristen).
  4. Sind die Ansprüche fristgerecht geltend gemacht, ist ihre Erfüllung aber von der Geschäftsleitung abgelehnt worden oder erklärt sich die Geschäftsleitung innerhalb von zwei Wochen nicht, so muss der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin, sofern er/sie das Arbeitsgericht anrufen will, nach Ablehnung oder nach Fristablauf innerhalb von zwei Monaten Klage erheben. Geschieht dieses nicht, so erlöschen die Ansprüche.  
Dies gilt auch sinngemäß für Ansprüche des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin.“

Wegen des Sachvortrages in erster Instanz sowie der Antragstellung wird auf den Tatbestand des Urteils des Arbeitsgerichts vom 13.05.2014 verwiesen (Bl. 122 bis 130 d.A.).

Das Arbeitsgericht hat der Klage auch hinsichtlich der in der Berufung noch streitgegenständlichen Monate auf Basis eines dem Kläger zustehenden Bruttomonatsentgelts von 2.321,83 € abzüglich des erhaltenen Arbeitslosengeldes stattgegeben und lediglich bei der Berechnung der Höhe des Entgeltanspruches Abstriche gemacht. Das Arbeitsgericht hat ausgeführt, dass der Annahmeverzug der Beklagten nicht durch die Rechtskraft des vorangegangenen Kündigungsschutzverfahrens geendet habe. Der Kläger sei auch nach Eintritt der Rechtskraft des Bestandsrechtsstreits nicht gehalten gewesen, seine Ansprüche zur Vermeidung des Verfalles schriftlich und/oder gerichtlich geltend zu machen. Die Kündigungsschutzklage sei insoweit ausreichend gewesen.

Die Beklagte legte gegen das ihr am 28.05.2014 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts mit Schriftsatz vom Montag, dem 30.06.2014, beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am selben Tage eingegangen, Berufung ein und begründete diese mit Schriftsatz vom 28.07.2014, beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am selben Tage eingegangen. Die Klagepartei legte kein Rechtsmittel ein.

Die Beklagte macht – wie sie in der mündlichen Verhandlung nochmals ausdrücklich bestätigt hat – mit der Berufung ausschließlich geltend, dass zwar der Annahmeverzug nicht mit der Rechtskraft des Urteils geendet habe, der Kläger jedoch für die Monate Juli bis Oktober 2013 die zweite Stufe der Ausschlussfrist des MTV (gerichtliche Geltendmachung) nicht eingehalten habe. Die Klageerweiterung vom Februar 2014 habe nur zum Erhalt der Ansprüche ab November 2014 geführt. Die Kündigungsschutzklage wiederum habe nur zum Erhalt der Ansprüche für die Dauer des Bestandsstreits bis Juni 2013 geführt. Bezogen auf den Annahmeverzugslohn für die Monate Juli 2013 bis Oktober 2013 sei das Urteil des Arbeitsgerichts daher aufzuheben und die Klage auch insoweit abzuweisen.

Die Beklagte stellt daher in der Berufungsinstanz folgenden Antrag:

Das Urteil des Arbeitsgerichts Würzburg vom 13.05.2014, Aktenzeichen 10 Ca 1194/12, wird in Ziffer 2 bezüglich eines Betrages von EUR 9.287,32 brutto abzüglich EUR 4.300,80 netto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus jeweils EUR 1.246,63 seit 01.08.2013, 01.09.2013, 01.10.2013 sowie 01.11.2013 aufgehoben und die Klage insoweit abgewiesen.

Der Kläger beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Der Kläger ist der Auffassung, dass die Erhebung der Kündigungsschutzklage ausreichend gewesen sei, um auch die Annahmeverzugslohnansprüche für die Zeit nach Ende des Kündigungsschutzprozesses zu erhalten. Im Übrigen habe er im vorliegenden Verfahren bereits mit Klageschriftsatz vom 13.07.2012 Klage auf künftige Leistung ohne zeitliche Begrenzung erhoben und damit die Ausschlussfristen eingehalten.

Wegen des weiteren Vorbringens der Parteien wird auf die Schriftsätze der Beklagten vom 28.07.2014 (Bl. 220 bis 231 d.A.) und vom 07.10.2014 (Bl. 249 bis 251 d.A.) sowie auf die Schriftsätze des Klägers vom 12.09.2014 (Bl. 241 bis 245 d.A.) und vom 07.11.2014 (Bl. 254 bis 255 d.A.) verwiesen.

Eine Beweisaufnahme hat nicht stattgefunden.

### **Entscheidungsgründe:**

Die zulässige Berufung ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat zu Recht erkannt, dass der Kläger mit der Erhebung der Kündigungsschutzklage auch die Annahmeverzugslohnansprüche für die streitgegenständlichen Monate Juli bis Oktober 2013 gerichtlich im Sinne von § 18 Nr. 4 MTV geltend gemacht hat, auch wenn diese Ansprüche erst nach Ende des Bestandsstreits entstanden sind. Darüber hinaus hat auch die Erhebung der Klage auf künftige Leistung die Ausschlussfrist gewahrt.

#### **A.**

Die Berufung der Beklagten ist zulässig.

Sie ist statthaft, § 64 Abs. 1, 2 b ArbGG, und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO.

- 7 -

**B.**

Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Beklagte auch bezüglich des Zeitraums Juli bis Oktober 2013 zu Recht zur Zahlung von Annahmeverzugslohn in Höhe von 9.287,32 € brutto abzüglich 4.300,80 € netto nebst Zinsen verurteilt. Der Anspruch ist nicht nach § 18 MTV erloschen.

I. Der Anspruch des Klägers auf Zahlung ist nach §§ 611, 615, 293 ff BGB iVm dem Arbeitsvertrag entstanden.

1. Die Kündigung vom 20.02.2012 hat das Arbeitsverhältnis nicht aufgelöst. Dies steht nach Rechtskraft des der Kündigungsschutzklage stattgebenden Urteils des Landesarbeitsgerichts fest. Weitere Beendigungstatbestände des Arbeitsverhältnisses sind weder vorgetragen noch sonst ersichtlich. Das Arbeitsverhältnis bestand daher im streitgegenständlichen Zeitraum Juli 2013 bis Oktober 2013 fort. Dies ist zwischen den Parteien unstreitig.

2. Die Beklagte befand sich mit der Annahme der Leistung des Klägers in Verzug (§ 615 Satz 1 iVm §§ 293 ff. BGB). Sie hatte mit Ausspruch der außerordentlichen Kündigung eine Annahme von dessen Arbeitsleistung generell abgelehnt. Damit geriet sie, ohne dass es noch eines tatsächlichen oder wörtlichen Angebots des Klägers bedurft hätte, gem. § 296 Satz 1 BGB in Gläubigerverzug (ständige Rspr. z.B. BAG 16.04.2013 - 9 AZR 554/11, Rn. 18; 15.05.2013 – 5 AZR 130/13, Rn. 22). Auch dies ist zwischen den Parteien unstreitig. Im Übrigen läge spätestens in der Erhebung der Kündigungsschutzklage ein ausreichendes wörtliches Angebot nach § 295 BGB (BAG 15.05.2013 – 5 AZR 130/13, Rn. 24).

3. Der Annahmeverzug der Beklagten endete nicht vor Ende des streitgegenständlichen Zeitraums, insbesondere nicht mit dem rechtskräftigen Ende des Kündigungsschutzprozesses im Juni 2013 durch die Rücknahme der Nichtzulassungsbeschwerde durch die Beklagte (BAG 16.05.2012 – 5 AZR 251/11, Rn. 13 f). Der Annahmeverzug des Arbeitgebers endet nämlich nicht von selbst, sondern wenn die Voraussetzungen des

Gläubigerverzugs entfallen. Ist der Arbeitgeber nach einer unwirksamen Kündigungserklärung mit der Annahme der Dienste des Arbeitnehmers in Verzug gekommen, muss er deshalb zur Beendigung des Annahmeverzugs die versäumte Arbeitsaufforderung nachholen. Die Beendigung des Streits über den Bestand eines Arbeitsverhältnisses ändert daran nichts. Auch in diesem Fall kann der Arbeitnehmer regelmäßig eine Arbeitsaufforderung des Arbeitgebers abwarten (BAG 16.05.2012 – 5 AZR 251/11, Rn. 14). Einer den Annahmeverzug beendenden Arbeitsaufforderung des Arbeitgebers bedarf es in jedem Fall, wenn dem Arbeitnehmer nicht ohne Weiteres erkennbar ist, wann und wo er die Arbeit wieder aufnehmen soll (BAG a.a.O.; Schaub/Linck ArbR-Hdb. 14. Aufl. § 95 Rn. 63). Dies hat das Arbeitsgericht zutreffend erkannt. Hiernach hätte es einer erneuten Arbeitszuweisung durch die Beklagte bedurft, um den Annahmeverzug zu beenden. Eine solche ist jedoch erst im Februar 2014 erfolgt, jedenfalls nicht im streitgegenständlichen Zeitraum.

Gegen die Feststellung des Arbeitsgerichts, dass sie sich auch nach der Rücknahme der Nichtzulassungsbeschwerde im Kündigungsschutzverfahren in Annahmeverzug befunden hat, wendet sich die Beklagte in der Berufungsinstanz auch nicht mehr.

4. Die Höhe der monatlich entstandenen Annahmeverzugsansprüche ist zwischen den Parteien in der Berufungsinstanz ebenfalls nicht mehr streitig. Die Beklagte hat keine Einwendungen gegen die vom Arbeitsgericht festgestellte Höhe des fortzuzahlenden Entgelts von 2.321,83 € brutto abzüglich erhaltenen Arbeitslosengeldes von 1.075,20 € monatlich erhoben. Der Kläger hat die erstinstanzliche Entscheidung nicht angegriffen. Für die vier streitigen Monate ist daher bei der vorzunehmenden Gesamtberechnung (BAG 16.05.2012 – 5 AZR 251/11, Rn. 29) ein Zahlungsanspruch von 9.287,32 € brutto abzüglich auf die Bundesagentur nach § 115 SGB X übergegangener 4.300,80 € netto entstanden.

Der Kläger hat im Hinblick auf den Verzug der Beklagten Anspruch auf Zinsen auf die Differenzvergütung gemäß §§ 288 Abs. 1, 286 Abs. 2 Nr. 1 BGB. Trotz der Gesamtberechnung entstehen die Annahmeverzugsansprüche nicht erst am Ende des Annahmeverzugs, sondern sukzessive während des Annahmeverzugs und werden mit dem jeweiligen Abrechnungszeitraum fällig. Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich nicht gehindert, sie

ratierlich geltend zu machen. Die Vergütung wurde hier nach § 12 Ziffer 6 MTV jeweils am letzten Werktag des Monats fällig. Einwände gegen die ausgeurteilte Zinspflicht hat die Beklagte nicht erhoben.

**II.** Die Klageansprüche sind nicht gem. § 18 MTV verfallen. Sowohl mit Erhebung der Kündigungsschutzklage als auch mit dem Antrag auf künftige Leistung des Annahmeverzugslohns hat der Kläger die erste Stufe (schriftliche Geltendmachung), aber auch die zweite Stufe der Ausschlussfristenregelung (gerichtliche Geltendmachung) für den streitgegenständlichen Zeitraum eingehalten. Die Geltendmachung durch die Kündigungsschutzklage erfasst den gesamten Zeitraum des durch die Kündigung ausgelösten Annahmeverzugs ggf. auch über das Ende des Kündigungsschutzprozesses hinaus.

**1.** Nach ständiger Rechtsprechung des BAG wahrt der Arbeitnehmer, ohne dass es einer bezifferten Geltendmachung bedarf, die erste Stufe einer tariflichen Ausschlussfrist für alle vom Ausgang dieses Rechtsstreits abhängigen Ansprüche. Mit einer solchen Klage erstrebt der Arbeitnehmer nicht nur die Erhaltung seines Arbeitsplatzes, sondern bezweckt darüber hinaus, sich die Vergütungsansprüche wegen Annahmeverzugs zu erhalten. Die Ansprüche müssen weder ausdrücklich bezeichnet noch beziffert werden (BAG 19.09.2012 – 5 AZR 627/11 – Rn. 14 mwN). Für die Einhaltung der sog. zweiten Stufe einer tariflichen Ausschlussfrist, die die gerichtliche Geltendmachung verlangt, galt das nach früherer Rechtsprechung nicht. Hier war regelmäßig die Erhebung einer bezifferten Klage erforderlich (vgl. z.B. noch BAG 17.11.2009 - 9 AZR 745/08).

**2.** Im Anschluss an den Beschluss des BVerfG vom 01.12.2010 - 1 BvR 1682/07 gab das Bundesarbeitsgericht seine frühere Rechtsprechung bezüglich der Einhaltung der zweiten Stufe auf. Es entschied, dass tarifvertragliche Ausschlussfristen, die eine rechtzeitige gerichtliche Geltendmachung vorsehen, verfassungskonform dahingehend auszulegen sind, dass die vom Erfolg einer Bestandschutzstreitigkeit abhängigen Ansprüche bereits mit der Klage in der Bestandsstreitigkeit gerichtlich geltend gemacht sind (BAG 19.09.2012 – 5 AZR 627/11). Dies gilt auch für die vorliegende tarifliche Ausschlussfrist.

**a.** Die durch die undifferenzierte tarifliche Regelung in § 18 Nr. 4 MTV veranlasste verfassungswidrige Obliegenheit zur gerichtlichen Geltendmachung der Ansprüche wegen Annahmeverzugs wird vermieden, wenn in der Erhebung der Kündigungsschutz- oder Befristungskontrollklage die gerichtliche Geltendmachung der vom Ausgang dieser Bestandsschutzstreitigkeit abhängigen Ansprüche liegt (BAG a.a.O.).

**b.** Der Wortlaut der vorliegenden tariflichen Regelung steht einer solchen verfassungskonformen Auslegung nicht entgegen. Der Wortsinn eines „Klageerhebens“ der vom Ausgang der Bestandsschutzstreitigkeit abhängigen Ansprüche verlangt nicht zwingend, dass gerade der Streitgegenstand „Vergütung“ zum Inhalt des arbeitsgerichtlichen Verfahrens gemacht werden muss. Eine an einen engen prozessualen Begriff des Streitgegenstands anknüpfende weitere Klage verlangt eine solche Klausel nicht. Hinzu kommt, dass bei der verfassungskonformen Auslegung dem Wortsinn nur eine eingrenzende Funktion zukommt. Der Umstand, dass die Tarifvertragsparteien die Formulierung in Kenntnis der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verwandt haben, steht der nunmehr verfassungsrechtlich gebotenen Neuinterpretation nicht entgegen (BAG a.a.O., Rn. 21).

**c.** Die verfassungskonforme Auslegung des Merkmals „Klage erheben“ in § 18 Abs. 4 MTV berücksichtigt in angemessener Weise den Zweck einer zweistufigen Ausschlussfrist. Ausschlussfristen bezwecken, dem Schuldner zeitnah Gewissheit darüber zu verschaffen, mit welchen Ansprüchen er noch zu rechnen hat. Zulasten des Arbeitnehmers wirkende Ausschlussfristen sollen den Arbeitgeber vor der Verfolgung unzumutbarer Ansprüche bewahren. Das sind regelmäßig solche, mit deren Geltendmachung er nicht rechnet und auch nicht zu rechnen braucht. Erhebt der Arbeitnehmer Bestandsschutzklage, kann der Arbeitgeber an der Ernstlichkeit der Geltendmachung der hiervon abhängigen Vergütungsansprüche nicht wirklich zweifeln. Schon mit der Erhebung einer Bestandsschutzklage kann sich der Arbeitgeber auf die vom Ausgang dieser Streitigkeit abhängigen Forderungen einstellen, Beweise sichern und vorsorglich Rücklagen bilden. Ihm muss bewusst sein, dass ggf. auch über die Höhe der zu zahlenden Vergütung noch Streit entstehen kann und nicht selten auch entsteht. Dass die Ansprüche nicht in einer den Anforderungen des § 253 Abs. 2 ZPO entsprechenden Bestimmtheit geltend gemacht werden, ist - wie bei der Wahrung der ersten Stufe der Ausschlussfrist für Ansprüche, die

vom Ausgang der Bestandsschutzstreitigkeit abhängen - aus verfassungsrechtlichen Gründen hinzunehmen. Überdies ist zu berücksichtigen, dass durch den Zwang zur vorzeitigen Erhebung der Klage auch der Arbeitgeber unnötigen Kostenrisiken ausgesetzt würde (BAG a.a.O., Rn. 22).

**3.** Mit der Erhebung der Kündigungsschutzklage hat der Kläger die streitgegenständlichen Annahmeverzugsansprüche sowohl schriftlich geltend gemacht als auch eingeklagt im Sinne von § 18 MTV, auch wenn diese erst nach Ende des Bestandsrechtsstreits entstanden sind.

**a.** Mit der Erhebung der Kündigungsschutzklage hat der Kläger die erste Stufe der Ausschlussfrist auch für die Monate Juli 2013 bis Oktober 2013 gewahrt.

**aa.** Bereits im Jahre 1990 hat das BAG entschieden, dass dann, wenn durch die Erhebung der Kündigungsschutzklage die tarifliche Frist gewahrt ist, nach Rechtskraft des Urteils im Kündigungsschutzprozess die tariflichen Lohnansprüche nicht erneut innerhalb der tariflichen Ausschlussfrist geltend gemacht werden müssen, wenn der Tarifvertrag dies nicht ausdrücklich vorsieht (BAG 09.08.1990 – 2 AZR 579/89). Dem damaligen Fall lag eine dreimonatige einstufige Ausschlussfrist zu Grunde. Die Rechtskraft des vom Kläger gewonnenen Kündigungsschutzprozesses trat im September 1985 ein. Mit Klage vom 30.12.1986 machte der Kläger Annahmeverzugslohnansprüche für die Zeit von 1983 bis Dezember 1986 geltend. Das BAG verurteilte die Beklagte auch für die nach Rechtskraft der Kündigungsschutzklage entstandenen Ansprüche. Ohne eine ausdrückliche tarifliche Regelung würden tarifliche Ansprüche nicht verfallen, wenn sie einmal rechtzeitig geltend gemacht worden seien. Es könne daher nur logische Folge der Geltendmachung sein, dass der Verfall durch die Erhebung der Kündigungsschutzklage endgültig ausgeschlossen sei (BAG a.a.O., Rn 38).

**bb.** Dem folgt das erkennende Gericht mit der vom BAG inzident vorausgesetzten und deshalb nur klarstellenden Ergänzung, dass es sich um Ansprüche handeln muss, die vom Ausgang des Bestandsstreits abhängen. Dies sind insbesondere Annahmeverzugsansprüche.

**(1)** Vom Ausgang des Bestandsrechtsstreits hängen jedenfalls die Annahmeverzugsansprüche ab, die durch den durch die unwirksame Arbeitgeberkündigung ausgelösten Annahmeverzug entstehen. Dieser so ausgelöste Annahmeverzug endet aber nicht mit der Rechtskraft des Bestandsstreits, sondern erst, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen vertragsgerechten Arbeitsplatz vorbehaltlos zuweist. Das kann auch erst deutlich nach dem Ende des Kündigungsschutzprozesses der Fall sein.

Der Zeitpunkt der Beendigung des Bestandsstreits (z.B. Eintritt der Rechtskraft) ist demgegenüber kein Kriterium, das eine erneute Geltendmachung künftiger Annahmeverzugsansprüche auslösen könnte. Der Bestandsstreit betrifft einen anderen Streitgegenstand als die Annahmeverzugslohnansprüche. Mit der Stattgabe einer Kündigungsschutzklage steht nur fest, dass die streitgegenständliche Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht zum in der Kündigung vorgesehenen Termin aufgelöst hat (BAG 20.03.2014 - 2 AZR 1071/12, Rn. 17 mwN). Selbst bei Stattgabe einer allgemeinen Feststellungsklage gerichtet auf das Bestehen des Arbeitsverhältnisses steht nur fest, dass das Arbeitsverhältnis bis zum Termin der letzten mündlichen Verhandlung in der Tatsacheninstanz bestanden hat. Die Rechtskraft des Bestandsstreits tritt zu einem hiervon unabhängigen und in der Regel viel später liegenden Zeitpunkt ein. Bezugspunkt der Geltendmachung der Annahmeverzugsansprüche durch die Bestandsschutzklage ist schon deshalb nicht die Dauer des Bestandsstreits, sondern der außerhalb des Streitgegenstands des Bestandsstreits liegende Annahmeverzug. Deshalb ist die Antwort auf die Frage, welche künftigen Forderungen von der mit der Bestandsschutzklage erfolgten Geltendmachung erfasst sind, nicht von der Dauer des Bestandsstreits abhängig, sondern von der Dauer des durch die unwirksame Kündigung ausgelösten Annahmeverzugs.

**(2)** Auch in anderen Fällen kann die Geltendmachung eines Anspruchs vor dessen Entstehung ausnahmsweise eine tarifliche Ausschlussfrist wahren. Das kommt in Betracht, wenn die Erfüllung von konkreten gegenwärtigen und künftigen Ansprüchen auf einer bestimmten Berechnungsgrundlage verlangt wird und nur diese zwischen den Parteien streitig ist (BAG 16.01.2013 – 10 AZR 863/11; 03.07.2013 - 4 AZR 476/12). In einem solchen Fall entsteht ein bestimmter Anspruch immer aus dem gleichen Grundtatbestand heraus. Dieses Verständnis von tariflichen Ausschlussfristen liegt auch der Rechtsprechung zu Grunde, wonach künftig entstehende Entgeltansprüche bereits mit Erhebung

der Bestandsschutzklage wirksam geltend gemacht werden können (BAG 16.01.2013 – 10 AZR 863/11 – Rn. 32). Grundtatbestand bezogen auf die vorliegende Fallkonstellation ist aber der unstrittige Bestand des Arbeitsverhältnisses und die Dauer des Annahmeverzugs, nicht die Dauer des Bestandsrechtsstreits.

**(3)** Der Arbeitgeber ist auch nicht schutzwürdig. Denn er hat es selbst in der Hand, den Annahmeverzug zu beenden. Beendet er den Annahmeverzug nicht, in dem er einen vertragsgerechten Arbeitsplatz anbietet, kann er auch nach Ende des Bestandsstreits nicht ernsthaft davon ausgehen, dass der Arbeitnehmer ab Ende des Bestandsstreits keine Ansprüche aus Annahmeverzug mehr herleiten will. Dies gilt umso mehr im vorliegenden Fall, in dem die Prozessbevollmächtigten des Klägers neben der vorliegenden Klage mehrmals Abrechnung der Annahmeverzugslohnansprüche auch noch nach Ende des Bestandsstreits (Schreiben vom 09.10.2013, Bl. 94 d.A.) gefordert hatten.

**b.** Mit der Kündigungsschutzklage hat der Kläger auch bezüglich der streitgegenständlichen Annahmeverzugsansprüche im Sinne von § 18 Nr. 4 MTV rechtzeitig Klage erhoben.

**aa.** Die vom BAG verwendete Formulierung, dass die Erhebung der Kündigungsschutzklage auch die gerichtliche Geltendmachung für Ansprüche darstellt, die vom Ausgang des Bestandsrechtsstreits abhängen, beinhaltet nicht, dass dies nur für Ansprüche gelten soll, die während des Bestandsstreits entstehen. Eine solche feste zeitliche Eingrenzung findet sich in der Entscheidung vom 19.09.2012 – 5 AZR 627/11 nicht. Auch erst später entstehende Annahmeverzugsansprüche können daher bereits mit der Bestandsschutzklage gerichtlich geltend gemacht sein, wenn sie vom Ausgang des Bestandsstreits abhängen. Dies ist vorliegend der Fall (s.o. unter a.).

**bb.** Wenn aber mit Erhebung der Bestandsschutzklage auch bezüglich künftig entstehender Annahmeverzugsansprüche „Klage erhoben“ im Sinne des § 18 Abs. 4 MTV ist, und hierin auch eine ausreichend bestimmte Klageerhebung gesehen wird, so muss sich diese gerichtliche Geltendmachung auch auf den gesamten durch die unwirksame Kündigung ausgelösten Annahmeverzugszeitraum beziehen. Auch hier ist die logische Folge

der einmal erfolgten ausreichenden Klageerhebung, dass der Verfall endgültig ausgeschlossen ist (ebenso von Medem, NZA 2013, 345, 348). Es bedarf ja in Bezug auf die Einhaltung der Ausschlussfrist gerade keiner bezifferten Klageerhebung für jeden einzelnen Monat. Bezugspunkt der Geltendmachung ist eben nicht die Dauer des Bestandsstreits, sondern der außerhalb des Streitgegenstands des Bestandsstreits liegende Annahmeverzug.

**cc.** Zwar ist der Beklagten zuzugestehen, dass die im Anschluss an das BVerfG gefundene verfassungskonforme Auslegung des Begriffs der Klageerhebung bzw. der gerichtlichen Geltendmachung auch vom Kostenrisiko, das insbesondere den Arbeitnehmer träfe, wenn er für jeden einzelnen Monat den Annahmeverzug trotz ungewissen Prozessausgangs beziffert einklagen müsste, beeinflusst ist. Der Wegfall dieser Ungewissheit durch das Ende des Bestandsstreits führt aber nicht dazu, dass die Pflicht zur Klageerhebung deshalb wieder aufleben muss. Dies ist verfassungsrechtlich jedenfalls nicht geboten. Im Gegenteil: Ohne gesonderte tarifliche Regelung würde es zu einem kaum überbrückbaren Wertungswiderspruch führen, wenn die außergerichtliche Geltendmachung weitergehende Ansprüche erfassen würde als die gerichtliche Geltendmachung, obwohl die jeweilige Geltendmachung in verfassungskonformer Auslegung der tariflichen Ausschlussfristen durch ein und derselbe Handlung (Bestandsschutzklage) ordnungsgemäß erfolgt ist.

**dd.** Die Interessenlage der Parteien unterscheidet sich im Kern nicht von der Interessenlage bezüglich der Einhaltung der ersten Stufe der Ausschlussfrist. Beendet der Arbeitgeber den Annahmeverzug nicht, in dem er einen vertragsgerechten Arbeitsplatz anbietet, kann er auch nach Ende des Bestandsstreits nicht ernsthaft davon ausgehen, dass der Arbeitnehmer ab Ende des Bestandsstreits keine Ansprüche aus Annahmeverzug mehr herleiten will.

**ee.** Die Auffassung, dass die Bestandsschutzklage die Geltendmachung von Annahmeverzugsansprüchen für den gesamten Annahmeverzugszeitraum unabhängig vom Ende des Bestandsrechtsstreits erfasst, passt auch eher zur vom BAG vertretenen Rechtsprechung von der Gesamtberechnung der Annahmeverzugslohnansprüche unabhängig von den einzelnen (monatlichen) Entgeltzahlungsperioden (vgl. BAG 16.05.2012 –

5 AZR 251/11). Denn der durch die unwirksame Kündigung ausgelöste Annahmeverzug endet eben nicht mit der Rechtskraft des Bestandsrechtsstreits.

4. Die Ausschlussfristen sind für die streitgegenständlichen Zeiträume nicht nur durch die Bestandsschutzklage gewahrt worden, sondern auch durch die ursprünglich im vorliegenden Verfahren mit Schriftsatz vom 13.07.2012 erhobene Klage auf künftige Leistung des Annahmeverzugslohns von monatlich 2.308,54 € brutto ab 01.07.2012 abzüglich gewährten Arbeitslosengeldes (Ziffer 2 der ursprünglichen Klage). Wenn schon die Bestandsschutzklage die gerichtliche Geltendmachung von künftigen Annahmeverzugsansprüchen bewirkt, dann erst Recht eine bezifferte Klage auf künftige Leistung. Hierdurch wurde der Beklagten eindeutig vor Augen geführt, dass und in welcher Höhe sie mit Ansprüchen des Klägers für die Dauer des Annahmeverzugs rechnen musste. Dieser Antrag war auch nicht etwa begrenzt auf die Dauer des damals noch laufenden Bestandsstreits. Jedenfalls sind durch ihn auch künftige Annahmeverzugsansprüche gerichtlich geltend gemacht worden.

Diesen Klageantrag hat der Kläger aufrechterhalten bis zur Umstellung der Klage mit Schriftsatz vom 13.01.2014 auf dann rückständigen Annahmeverzugslohn in Höhe von 32.965,40 € brutto einschließlich des streitgegenständlichen Zeitraums.

### C.

I. Die Beklagte hat die Kosten ihres unbegründeten Rechtsmittels zu tragen, § 97 Abs. 1 ZPO.

II. Die Revision war nach § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zuzulassen.

Es ist – soweit ersichtlich – höchstrichterlich noch nicht entschieden, ob die Bestandsschutzklage oder eine bezifferte Klage auf künftige Leistung auch die von einer undiffe-

renzierten tariflichen Ausschlussfrist geforderte Klageerhebung für Annahmeverzugsansprüche wahr, die erst nach Rechtskraft des Bestandsstreits entstehen.

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Revision einlegen. Für den Kläger ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

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 anderer 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/>.

Steindl  
Vorsitzender Richter  
Landesarbeitsgericht

Bachmann  
ehrenamtlicher Richter

Gebhardt  
ehrenamtlicher Richter