

Bundesarbeitsgericht
Fünfter Senat

Urteil vom 19. August 2015
- 5 AZR 1000/13 -
ECLI:DE:BAG:2015:190815.U.5AZR1000.13.0

I. Arbeitsgericht Dresden

Urteil vom 31. Januar 2013
- 5 Ca 918/12 -

II. Sächsisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 8. November 2013
- 7 Sa 165/13 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Annahmeverzug - Jugend- und Auszubildendenvertreter

Bestimmungen:

BGB § 615 Satz 1; SächsPersVG § 9 Abs. 2; Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder (TV-Forst) § 1 Abs. 1, § 37 Abs. 1

Leitsatz:

Mit dem schriftlichen Verlangen der Weiterbeschäftigung macht ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung den Anspruch auf Vergütung wegen Annahmeverzugs im Sinne einer einstufigen tariflichen Ausschlussfrist ausreichend geltend.

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 1000/13

7 Sa 165/13

Sächsisches

Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. August 2015

URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagter, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. August 2015 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Müller-Glöge, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Volk sowie die ehrenamtlichen Richter Busch und Mandrossa für Recht erkannt:

1. Die Revision des Beklagten gegen das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 8. November 2013 - 7 Sa 165/13 - wird zurückgewiesen.
2. Der Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten in der Revisionsinstanz noch darüber, ob der Anspruch des Klägers auf Vergütung wegen Annahmeverzugs für die Zeit vom 24. Februar bis zum 2. August 2011 wegen nicht rechtzeitiger Geltendmachung nach § 37 Tarifvertrag zur Regelung der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben der Länder (TV-Forst) verfallen ist. 1

Der 1984 geborene Kläger absolvierte seit dem 10. September 2008 beim Beklagten in dessen Staatsbetrieb S eine Ausbildung zum Forstwirt. Das Ausbildungsverhältnis war bis zum 31. August 2011 befristet. Der Kläger war Mitglied der beim Staatsbetrieb S - Forstbezirk L - gebildeten Jugend- und Auszubildendenvertretung. Auf gemeinsamen Antrag des Klägers und des Ausbildungsbetriebs wurde die Ausbildungszeit gemäß § 8 BBiG um sechs Monate verkürzt. Am 23. Februar 2011 bestand der Kläger die Abschlussprüfung. 2

Zuvor hatte der Kläger mit Schreiben vom 22. Februar 2011 unter Berufung auf seine „JAV-Tätigkeit“ die unbefristete Weiterbeschäftigung in dem erlernten Beruf verlangt. Er erschien am 24. Februar 2011 gegen 08:00 Uhr am Sitz des Forstbezirks L und wurde nach einem Gespräch mit dem Mitarbeiter K, der den abwesenden Dienststellenleiter vertrat, nach Hause geschickt. 3

Mit Schreiben der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt vom 11. März 2011 ließ der Kläger seine Arbeitskraft „nochmals schriftlich und ausdrücklich“ anbieten. 4

Am 4. März 2011 beantragte der Beklagte gemäß § 9 Abs. 4 Nr. 1 Sächsisches Personalvertretungsgesetz (*SächsPersVG*) beim Verwaltungsgericht Dresden die Feststellung, dass „durch den Antrag (des Klägers) vom 22. Februar 2011 ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit nicht begründet wird“. Nach Hinweis des Gerichts in der Anhörung vom 24. Februar 2012, es sei nach § 9 Abs. 2 SächsPersVG im Anschluss an das erfolgreiche Berufsausbildungsverhältnis ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet worden, ging der Beklagte zu einem Auflösungsantrag gemäß § 9 Abs. 4 Nr. 2 SächsPersVG über. Diesem entsprach das Verwaltungsgericht Dresden mit Beschluss vom 24. Februar 2012 (- 9 K 331/11 -). Die Beschwerde des Klägers verwarf das Sächsische OVG mit Beschluss vom 20. Februar 2013 (- PL 9 A 285/12 -) als unzulässig. 5

Ab dem 7. Juni 2012 beschäftigte der Beklagte den Kläger im Forstbezirk T für die Dauer des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens. 6

Nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung mit Schreiben vom 2. März 2012 hat der Kläger mit der am 20. März 2012 eingereichten und mit Schriftsatz vom 27. Juli 2012 erweiterten Klage zuletzt Vergütung wegen Annahmeverzugs für die Zeit vom 24. Februar 2011 bis zum 6. Juni 2012 verlangt. Er habe seine Arbeitsleistung tatsächlich angeboten, indem er am Tag nach der bestandenen Abschlussprüfung morgens zum Arbeitsantritt in der für ihn zuständigen Dienststelle erschien. Die Forderung sei auch ausreichend geltend gemacht worden. 7

Der Kläger hat zuletzt sinngemäß beantragt, 8

1. den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 22.242,48 Euro brutto abzüglich auf die Bundesagentur für Arbeit übergegangener Ansprüche iHv. 4.663,45 Euro netto sowie anderweitigen Verdienstes iHv. 685,23 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 16.893,80 Euro seit Rechtshängigkeit zu zahlen;

2. den Beklagten zu verurteilen, an den Kläger 8.112,80 Euro brutto abzüglich auf die Bundesagentur für Arbeit übergegangener Ansprüche iHv. 825,66 Euro netto sowie anderweitigen Verdienstes iHv. 1.940,90 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 5.346,24 Euro seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und eingewendet, für den Zeitraum vom 24. Februar bis zum 2. August 2011 sei der Anspruch auf Vergütung wegen Annahmeverzugs nach § 37 TV-Forst verfallen. In den Vorinstanzen hat er außerdem geltend gemacht, er habe sich mangels eines ausreichenden tatsächlichen oder wörtlichen Angebots nicht im Annahmeverzug befunden. Zudem sei der Kläger nicht leistungsbereit und seine Beschäftigung dem Beklagten nicht zumutbar gewesen. 9

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte seinen Klageabweisungsantrag beschränkt auf Vergütung wegen Annahmeverzugs für die Zeit vom 24. Februar bis zum 2. August 2011 weiter und rügt, das Landesarbeitsgericht habe die Anforderungen des § 37 TV-Forst verkannt. 10

Entscheidungsgründe

Die Revision des Beklagten ist unbegründet. Die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Beklagte habe sich (auch) in dem in die Revisionsinstanz gelangten Streitzeitraum vom 24. Februar bis zum 2. August 2011 im Annahmeverzug befunden, greift die Revision nicht an. Ihre Rüge, der Anspruch des Klägers auf Vergütung wegen Annahmeverzugs sei nach § 37 TV-Forst verfallen, greift nicht durch. 11

I. Es kann dahinstehen, ob auf das Arbeitsverhältnis der Parteien der TV-Forst Anwendung findet. 12

Die tatsächlichen Voraussetzungen der beiderseitigen Tarifgebundenheit (§ 4 Abs. 1, § 3 Abs. 1 TVG) hat das Landesarbeitsgericht nicht festgestellt. In der Revisionsinstanz ist aber unstreitig geworden, dass der Kläger - was seine Prozessvertretung durch die D GmbH vermuten ließ - Mitglied der tarifschließenden Industriegewerkschaft Bau-Agrar-Umwelt ist und auch im Streitzeitraum schon war. Die Mitgliedschaft des Beklagten in der Tarifgemeinschaft deutscher Länder ist gerichtsbekannt und steht zudem zwischen den Parteien außer Streit. 13

Doch gilt der TV-Forst nach seinem § 1 Abs. 1 Satz 1 nur für Beschäftigte in forstwirtschaftlichen Verwaltungen, Einrichtungen und Betrieben, die Tätigkeiten in der Waldarbeit ausüben und die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen, der Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) oder eines Mitgliedsverbandes der TdL ist. Dabei sind nach Nr. 1 der Protokollerklärung zu § 1 Abs. 1 TV-Forst ua. erfasst Beschäftigte mit erfolgreich abgeschlossener Ausbildung zur Fortwirtin/zum Forstwirt mit entsprechender Tätigkeit. 14

1. Der Kläger, damals Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung beim Staatsbetrieb S - Forstbezirk L, stand aufgrund seines schriftlichen Verlangens auf Weiterbeschäftigung nach bestandener Abschlussprüfung seit dem 24. Februar 2011 in einem gemäß § 9 Abs. 2 SächsPersVG begründeten unbestimmten Arbeitsverhältnis zum Beklagten. Das steht zwischen den Parteien nach dem verwaltungsgerichtlichen Verfahren nunmehr außer Streit. 15

Der TV-Forst enthält zwar an mehreren Stellen - etwa in § 2, § 3 Abs. 1 Satz 1, § 11 Abs. 1 Satz 1, § 12 Abs. 2 - Regelungen, die auf ein rechtsgeschäftlich begründetes Arbeitsverhältnis zugeschnitten sind. Gleichwohl differenziert § 1 Abs. 1 Satz 1 TV-Forst nicht danach, ob das den Geltungsbereich eröffnende Arbeitsverhältnis durch Vertrag oder kraft Gesetzes begründet worden ist. 16

2. Fraglich ist, ob § 1 Abs. 1 Satz 1 TV-Forst für die Eröffnung des Geltungsbereichs neben dem Bestand eines Arbeitsverhältnisses mit der weiteren Voraussetzung „Beschäftigte (...), die Tätigkeiten in der Waldarbeit ausüben“, die tatsächliche Eingliederung des Arbeitnehmers in den forstwirtschaftlichen Betrieb bzw. die forstwirtschaftliche Verwaltung oder Einrichtung voraussetzt. An einer solchen mangelte es. Denn der Beklagte hat - in Konsequenz seiner Annahme, ein Arbeitsverhältnis sei nicht begründet worden - weder die vom Kläger geschuldete Arbeitsleistung aufgrund des Direktionsrechts nach § 106 Satz 1 GewO näher konkretisiert (*zur Konkretisierungspflicht des Arbeitgebers, vgl. BAG 9. April 2014 - 10 AZR 637/13 - Rn. 15 mwN, BAGE 148, 16*), noch ihm eine Tätigkeit in der Waldarbeit als auszuübende zugewiesen, obwohl die nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit die Eingruppierung (§ 12 Abs. 1 TV-Forst) und damit die Höhe des Tabellenentgelts (§ 15 Abs. 1 TV-Forst) bestimmt. Damit könnte es auch an einer „entsprechenden Tätigkeit“ iSd. Protokollerklärung Nr. 1 zu § 1 Abs. 1 TV-Forst fehlen. 17

Der Senat braucht jedoch die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 TV-Forst nicht abschließend zu klären. Die Revision ist auch dann erfolglos, wenn der Geltungsbereich des TV-Forst eröffnet ist. 18

II. War der Kläger gehalten, die tarifliche Ausschlussfrist zu beachten, so hat er diese mit dem schriftlichen Verlangen nach § 9 Abs. 2 SächsPersVG gewahrt. 19

1. Nach § 37 Abs. 1 TV-Forst verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden, wobei für denselben Sachverhalt die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen ausreicht. 20

a) Der Anspruch auf Vergütung wegen Annahmeverzugs ist ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis. Denn § 615 Satz 1 BGB erhält dem Arbeitnehmer trotz Nichtleistung der Arbeit den Vergütungsanspruch aufrecht, unabhängig davon, ob sich dieser aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung aus § 611 21

Abs. 1 BGB oder - bei Fehlen einer Vergütungsabrede - aus § 612 Abs. 1 BGB ergibt (vgl. *allg. zum Begriff des Anspruchs „aus dem Arbeitsverhältnis“ BAG 13. März 2013 - 5 AZR 954/11 - Rn. 39 mwN, BAGE 144, 306*).

b) Wie § 1 Abs. 1 Satz 1 TV-Forst differenziert § 37 Abs. 1 TV-Forst nicht danach, ob der Anspruch einem vertraglich vereinbarten oder gesetzlich begründeten Arbeitsverhältnis entspringt. 22

2. Im Ergebnis zu Recht hat das Landesarbeitsgericht angenommen, der Kläger habe die Ausschlussfrist des § 37 Abs. 1 TV-Forst auch für den in die Revisionsinstanz gelangten Teil des Anspruchs auf Vergütung wegen Annahmeverzugs gewahrt. Mit dem schriftlichen Verlangen der Weiterbeschäftigung nach Personalvertretungs- oder Betriebsverfassungsrecht (§ 9 Abs. 2 BPersVG bzw. entsprechender Bestimmungen der Länder, § 78a Abs. 2 BetrVG) macht ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung den Anspruch auf Vergütung wegen Annahmeverzugs im Sinne einer einstufigen tariflichen Ausschlussfrist ausreichend geltend, sofern der Arbeitgeber die gesetzliche Begründung des Arbeitsverhältnisses leugnet (*im Ergebnis ebenso LAG Nürnberg 25. Februar 2000 - 8 Sa 128/99 - juris Rn. 31; APS/Künzl 4. Aufl. § 78a BetrVG Rn. 145; Fitting BetrVG 27. Aufl. § 78a Rn. 39*). 23

a) Zur Geltendmachung im Sinne tariflicher Ausschlussfristen gehört im Regelfall, die andere Seite zur Erfüllung des Anspruchs aufzufordern. Der Anspruchsinhaber muss unmissverständlich zum Ausdruck bringen, dass er Inhaber einer bestimmten Forderung ist und auf deren Erfüllung besteht. Dabei ist der Anspruch seinem Grunde nach hinreichend deutlich zu bezeichnen und die Höhe des Anspruchs sowie der Zeitraum, für den er verfolgt wird, mit der für den Schuldner notwendigen Deutlichkeit ersichtlich zu machen; die Art des Anspruchs sowie die Tatsachen, auf die der Anspruch gestützt wird, muss zu erkennen sein, während eine Bezifferung nicht stets erforderlich ist (vgl. *BAG 16. Januar 2013 - 10 AZR 863/11 - Rn. 24 mwN, BAGE 144, 210*). 24

Diesen Regelanforderungen genügen weder das Schreiben des Klägers vom 22. Februar 2011 noch das schriftliche Angebot der Arbeitsleistung durch die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt vom 11. März 2011, sondern erst das Geltendmachungsschreiben vom 2. März 2012. Käme es auf letzteres an, wären die von § 615 Satz 1 BGB aufrechterhaltenen Vergütungsansprüche, die gemäß § 15 Abs. 1 Satz 1 TV-Forst nach Monaten bemessen sind und jeweils nach Ablauf des Monats fällig wurden (§ 614 Satz 2 BGB), bis einschließlich August 2011 verfallen. 25

b) Für den Anspruch auf Vergütung wegen Annahmeverzugs nach einer unwirksamen Arbeitgeberkündigung lässt aber die Rechtsprechung seit Jahrzehnten eine Ausnahme zu. Mit der Kündigungsschutzklage wahrt der Arbeitnehmer eine einstufige bzw. die erste Stufe einer zweistufigen tariflichen Ausschlussfristenreglung für alle vom Ausgang dieses Rechtsstreits abhängigen Ansprüche. Denn mit der Kündigungsschutzklage 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. September 2012 - 5 AZR 627/11 - Rn. 14, BAGE 143, 119; st. Rspr. seit BAG 10. April 1963 - 4 AZR 95/62 - BAGE 14, 156*). 26

c) Eine vergleichbare, an den Beginn des Arbeitsverhältnisses verlagerte Situation besteht, wenn der Arbeitgeber einem Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung nach bestandener Abschlussprüfung Beschäftigung und Vergütung verweigert in der Annahme, ein Arbeitsverhältnis sei nicht begründet worden. 27

Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung, endet das Berufsausbildungsverhältnis mit der Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss, § 21 Abs. 2 BBiG. Das Recht, mit dem Verlangen auf Weiterbeschäftigung ein Arbeitsverhältnis zu begründen, erhält dem Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung nicht nur sein Amt bis zum regulären Ablauf der Amtszeit, sondern soll - neben anderen Zwecken (*zu diesen etwa BAG 8. September 2010 - 7 ABR 33/09 - Rn. 18; BVerwG 1. Oktober 2013 - 6 P*) 28

6/13 - Rn. 26 f., BVerwGE 148, 89) - auch sicherstellen, dass die weitere Amtsausübung auf gesicherter wirtschaftlicher Grundlage erfolgen kann (vgl. BAG 13. November 1987 - 7 AZR 246/87 - zu III 3 der Gründe, BAGE 57, 21; Fitting BetrVG 27. Aufl. § 78a Rn. 30; Treber in Richardi/Dörner/Weber Personalvertretungsrecht 4. Aufl. § 9 BPersVG Rn. 46 - jeweils mwN). Das Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung muss auf einem der Ausbildung entsprechenden Arbeitsplatz beschäftigt und sowohl hinsichtlich der rechtlichen Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses als auch der Vergütung einem Beschäftigten gleichgestellt werden, den der Arbeitgeber für eine entsprechende Tätigkeit ausgewählt und eingestellt hat (vgl. BVerwG 26. Mai 2015 - 5 P 9/14 - Rn. 11 mwN). Abweichend von der Situation nach Ausspruch einer Kündigung durch den Arbeitgeber liegt sogar die Initiativlast für eine gerichtliche Klärung nicht beim Arbeitnehmer, sondern beim Arbeitgeber.

Damit muss dem Arbeitgeber - auch wenn er die gesetzliche Begründung eines Arbeitsverhältnisses leugnet - klar sein, dass ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung mit dem schriftlichen Verlangen auf Weiterbeschäftigung regelmäßig die Begründung eines Arbeitsverhältnisses im erlernten Beruf nicht nur des Amtes willens, sondern auch und gerade deshalb erstrebt, um sich im erlernten Beruf eine Existenzgrundlage aufzubauen und Geld zu verdienen. Damit ist dem Zweck einer einstufigen tariflichen Ausschlussfristenregelung genüge getan, zumal der Beklagte - unabhängig vom Benachteiligungsverbot (§ 8 SächsPersVG) - als tarifgebundener öffentlicher Arbeitgeber wusste, welches Entgelt er dem Kläger für eine Tätigkeit im erlernten Beruf schuldet.

29

III. Gegen Grund und Höhe der für den Streitzeitraum zugesprochenen Forderung hat die Revision keine Angriffe erhoben. Der Anspruch auf Prozesszinsen folgt aus § 291 iVm. § 288 Abs. 1 Satz 2 BGB. Als Beginn der Verzinsung haben die Vorinstanzen zutreffend den Tag nach Zustellung der Klage bzw. der Klageerweiterung festgesetzt (vgl. BAG 13. Mai 2015 - 10 AZR 495/14 - Rn. 36 mwN).

30

IV. Der Beklagte hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten der Revision zu tragen. 31

Müller-Glöge

Biebl

Volk

Busch

Mandrossa