

Bundesarbeitsgericht
Fünfter Senat

Urteil vom 17. April 2019
- 5 AZR 331/18 -
ECLI:DE:BAG:2019:170419.U.5AZR331.18.0

I. Arbeitsgericht Rosenheim

Endurteil vom 31. Mai 2017
- 3 Ca 213/17 -

II. Landesarbeitsgericht München

Urteil vom 14. November 2017
- 9 Sa 406/17 -

Entscheidungsstichworte:

Entgeltansprüche - Wirksamkeit einer arbeitsvertraglichen Ausschluss-
fristenklausel

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 331/18
9 Sa 406/17
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
17. April 2019

URTEIL

Radtke, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 17. April 2019 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Linck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Volk sowie die ehrenamtlichen Richter Eberhard und Dr. Rahmstorf für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 14. November 2017 - 9 Sa 406/17 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten in der Revision zuletzt noch über Arbeitsentgelt. 1

Der Kläger war vom 1. Juni 2012 bis zum 31. März 2017 als Leiter des Bereichs Technik und Anwendungstechnik bei der Beklagten beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete aufgrund Eigenkündigung des Klägers. Dem Arbeitsverhältnis lag ein schriftlicher Dienstvertrag vom 20. Februar 2012 zugrunde, der ua. regelte: 2

„§ 6 - Vergütung

- 1) Der Arbeitnehmer erhält ein Jahresgehalt in Höhe von 102.000,- € brutto sowie eine leistungsabhängige Prämie in Höhe von 15.000,- €. Das Grundgehalt wird in monatlichen Teilbeträgen ... ausbezahlt. Die leistungsabhängige Prämie ist bis Ende 2013 garantiert und zahlbar bis 31.03. des jeweiligen Folgejahres. Für das Jahr 2012 erhält der Arbeitnehmer eine zeitanteilige Prämie ...

...

§ 14 - Ausschlussfristen

- 1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, sind innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verfallen.
- 2) Lehnt die andere Partei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich

geltend gemacht wird.

- 3) Der Ausschluss nach den Absätzen 1 und 2 gilt nicht, soweit der Anspruch auf der Haftung wegen Vorsatz beruht.“

Die Beklagte hat an den Kläger in den Jahren 2012 und 2013 Prämien in Höhe von 8.750,00 Euro und 15.000,00 Euro brutto gezahlt. Ab dem Jahr 2014 hat der Kläger keine Prämien mehr erhalten. Am 23. November 2015 hat der Kläger dem Geschäftsführer der Beklagten eine Liste mit Themen übergeben, über die ein Gespräch stattfinden sollte. Aufgeführt war ua. die Zahlung von „Tantiemen“ für die Jahre 2014 und 2015. Das Gespräch hat diesbezüglich zu keinem Ergebnis geführt. 3

Mit seiner der Beklagten am 17. Februar 2017 zugestellten Klage hat der Kläger ua. die Zahlung von Prämien für die Jahre 2014 bis 2015 verlangt. 4

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er habe Anspruch auf Prämien für die Jahre 2014 und 2015 in Höhe von jeweils 15.000,00 Euro. Die Ansprüche seien nicht verfallen, die arbeitsvertragliche Ausschlussklausel sei unwirksam. Jedenfalls sei es der Beklagten nach Treu und Glauben verwehrt, sich auf die Ausschlussfrist zu berufen. Der Geschäftsführer habe ihn immer wieder hingehalten. In der Revision hat sich der Kläger zudem auf die Hemmung des Laufs der Ausschlussfrist aufgrund von Vergleichsverhandlungen berufen. 5

Soweit für die Revision von Bedeutung, hat der Kläger sinngemäß beantragt, 6

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger Prämien für die Jahre 2014 und 2015 von jeweils 15.000,00 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 18. Februar 2017 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Ein Prämienanspruch bestehe nicht, weil die Leistungen des Klägers schlecht gewesen seien. Etwaige Ansprüche seien jedenfalls aufgrund der Ausschlussfrist verfallen. 7

Die Vorinstanzen haben die Klage bezogen auf die in der Revision noch 8
streitgegenständlichen Prämien abgewiesen. Mit der vom Senat zugelassenen
Revision verfolgt der Kläger den Antrag auf Prämienzahlung für die Jahre 2014
und 2015 weiter.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat 9
zu Recht die Berufung des Klägers gegen das die Klage abweisende Urteil des
Arbeitsgerichts zurückgewiesen. Etwaige Ansprüche auf Prämienzahlung für
die Jahre 2014 und 2015 sind verfallen. Die in § 14 Dienstvertrag geregelte
Ausschlussfrist ist wirksam. Der Beklagten ist es nicht nach Treu und Glauben
verwehrt, sich auf die Ausschlussfrist zu berufen. Der Lauf der Ausschlussfrist
war auch nicht aufgrund von schwebenden Verhandlungen gehemmt.

I. Die Revision ist zulässig. Der Kläger hat zur Begründung seiner Revisi- 10
on gemäß § 72 Abs. 5 ArbGG, § 551 Abs. 3 Satz 2 ZPO auf die Begründung
der Nichtzulassungsbeschwerde Bezug genommen (*vgl. hierzu BAG*
28. September 2016 - 7 AZR 128/14 - Rn. 23, BAGE 157, 44). Dort hat er das
Berufungsurteil hinsichtlich der Wirksamkeit einer vor Inkrafttreten des Mindest-
lohngesetzes vereinbarten Ausschlussklausel unter Hinweis darauf gerügt, dass
es einem Arbeitgeber möglich und zumutbar sei, vertragliche Regelungen an
geltende Gesetze anzupassen. Damit schließt er sich der Kritik von Seiten des
Schrifttums an einer Lösung des Rechtsproblems an, wie sie vom Berufungsge-
richt vertreten wird.

II. Die Revision ist unbegründet, weil Prämienansprüche mangels recht- 11
zeitiger Geltendmachung jedenfalls verfallen sind. Es kann deshalb dahinste-
hen, ob der Kläger überhaupt Anspruch auf Prämienzahlung für die Jahre 2014
und 2015 hat.

1. Bei den Regelungen des Dienstvertrags handelt es sich um Allgemeine 12
Geschäftsbedingungen (§ 305 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BGB; zu deren Ausle-

gung vgl. BAG 19. Dezember 2018 - 10 AZR 130/18 - Rn. 19 mwN). Dies folgt bereits aus dem äußeren Erscheinungsbild der formularmäßigen Vertragsgestaltung. Ob es sich bei den Regelungen um für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Vertragsbedingungen handelt (§ 305 Abs. 1 BGB), bedarf keiner weiteren Aufklärung, denn der Arbeitsvertrag ist ein Verbrauchervertrag iSv. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB (vgl. BAG 27. Juni 2012 - 5 AZR 530/11 - Rn. 14 mwN). Die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen durch das Berufungsgericht unterliegt der vollen revisionsrechtlichen Überprüfung durch den Senat (BAG 19. Dezember 2018 - 10 AZR 233/18 - Rn. 35 mwN).

2. Die Ausschlussfrist erfasst den arbeitsvertraglich vereinbarten Anspruch auf Prämienzahlung. 13

a) Nach § 14 Abs. 1 Dienstvertrag verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Dazu gehören alle Ansprüche, welche die Arbeitsvertragsparteien aufgrund ihrer durch den Arbeitsvertrag begründeten Rechtsbeziehungen gegeneinander haben, ohne dass es auf die materiell-rechtliche Anspruchsgrundlage ankommt (vgl. BAG 20. Juni 2018 - 5 AZR 377/17 - Rn. 16). 14

b) Offenbleiben kann, ob die Fälligkeit der Prämienansprüche - wie vom Landesarbeitsgericht angenommen - gemäß § 6 Abs. 1 Satz 3 Dienstvertrag am 31. März 2015 und 31. März 2016 eingetreten ist oder ob sich der Eintritt der Fälligkeit mangels einer Leistungsbestimmung iSv. § 315 Abs. 3 Satz 1 BGB durch die Beklagte nach § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB richtet. 15

aa) Entgegen der Revision beinhaltet § 6 Abs. 1 Satz 3 Dienstvertrag nicht nur eine Fälligkeitsbestimmung für die als garantiert bezeichneten Prämien für die Jahre 2012 und 2013. Neben der Garantie bestimmter Prämien wird darin auch die Fälligkeit für sämtliche leistungsabhängigen Prämien geregelt. Diese sollen bis zum 31. März des jeweiligen Folgejahres zahlbar sein. Ausgehend vom objektiven Empfängerhorizont ist aufgrund des Wortes „jeweiligen“ zwingend darauf zu schließen, dass sämtliche Folgejahre umfasst sein sollen. 16

- bb) Selbst wenn gemäß § 315 Abs. 3 Satz 2 BGB eine Leistungsbestimmung durch Urteil getroffen werden müsste, der Kläger also die Höhe seines Zahlungsanspruchs zum 31. März des jeweiligen Folgejahres noch nicht im Einzelnen kennt, kann und muss er seinen Anspruch auf arbeitgeberseitige Ausübung des Bestimmungsrechts zumindest dem Grunde nach schriftlich geltend machen, um die erste Stufe der arbeitsvertraglichen Ausschlussfristenregelung zu wahren. In der streitgegenständlichen Klausel ist auch nur von schriftlicher Geltendmachung, aber nicht davon die Rede, dass diese konkret beziffert sein müsse (*vgl. zu Ansprüchen auf „equal pay“ BAG 13. März 2013 - 5 AZR 954/11 - Rn. 52 f., BAGE 144, 306*). 17
- c) Die arbeitsvertragliche Ausschlussfristenregelung ist rechtswirksamer Vertragsbestandteil geworden. 18
- aa) Die Klausel ist nicht überraschend iSd. § 305c Abs. 1 BGB und damit Vertragsbestandteil geworden. Die Vereinbarung von Ausschlussfristen entspricht einer weit verbreiteten Übung im Arbeitsleben (*vgl. nur BAG 27. Januar 2016 - 5 AZR 277/14 - Rn. 19, BAGE 154, 93*). 19
- bb) Die Klausel verstößt nicht gegen § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Eine einzelvertragliche Verfallfrist, die eine Geltendmachung innerhalb eines Zeitraums von mindestens drei Monaten verlangt, begegnet in AGB-rechtlicher Hinsicht keinen durchgreifenden Bedenken (*vgl. BAG 17. Oktober 2017 - 9 AZR 80/17 - Rn. 17 mwN*). 20
- cc) Die Klausel ist auch nicht intransparent iSd. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Sie ordnet eindeutig den Verfall der Ansprüche an, wenn diese nicht innerhalb der Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit geltend gemacht werden (*vgl. BAG 13. März 2013 - 5 AZR 954/11 - Rn. 48, BAGE 144, 306*). 21
- dd) Die vertragliche Ausschlussfristenregelung ist nicht wegen eines Verstoßes gegen § 3 Satz 1 MiLoG insgesamt unwirksam (*vgl. BAG 30. Januar 2019 - 5 AZR 43/18 - Rn. 30*). 22

Nach den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts (§ 559 Abs. 2 ZPO) wurde der Dienstvertrag am 20. Februar 2012 abgeschlossen. Bei dem Arbeitsvertrag handelt sich damit um einen sog. Altvertrag, der vor Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes am 16. August 2014, das als Art. 1 des Tarifautonomiestärkungsgesetzes vom 11. August 2014 verkündet wurde (*BGBI. I S. 1348*), abgeschlossen ist. Für einen solchen nehmen - wenn auch mit unterschiedlichen Begründungen - sowohl der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts (*vgl. BAG 18. September 2018 - 9 AZR 162/18 - Rn. 42*) als auch die ganz überwiegende Meinung im Schrifttum (*vgl. nur Riechert/Nimmerjahn MiLoG 2. Aufl. § 3 Rn. 30; Greiner in Thüsing MiLoG/AEntG 2. Aufl. § 3 MiLoG Rn. 12; MüKoBGB/Müller-Glöge 7. Aufl. § 3 MiLoG Rn. 3; ErfK/Franzen 19. Aufl. MiLoG § 3 Rn. 3a - alle mwN; abw. Schaub ArbR-HdB/Vogelsang 17. Aufl. § 66 Rn. 45; Seiwert NZA 2019, 17, 18; Zwanziger AuR 2017, 333, 336*) zu Recht an, dass es bei der von § 3 Satz 1 MiLoG vorgesehenen Teilunwirksamkeit einer „überschießenden“ Verfallklausel bleibt, weil eine bei Vertragsschluss transparente Klausel nicht durch eine spätere Änderung der Rechtslage intransparent wird (*insoweit zutr. BAG 18. September 2018 - 9 AZR 162/18 - Rn. 42 mwN; aA neuerdings Seiwert NZA 2019, 17, 18 unter Berufung auf „dynamische Transparenzanforderungen“; kritisch hierzu Naber/Schulte BB 2019, 501, 503*).

ee) Eine solche Ausschlussfristenregelung ist auch nicht intransparent und deshalb nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam, weil tarifliche Ansprüche und Ansprüche aus Betriebsvereinbarungen in ihr nicht ausdrücklich aufgenommen werden (*vgl. hierzu ausführlich BAG 30. Januar 2019 - 5 AZR 43/18 - Rn. 31 ff.*).

d) Nach den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts (§ 559 Abs. 2 ZPO) hat der Kläger die streitgegenständlichen Prämien erstmals mit der Klageschrift, die der Beklagten am 17. Februar 2017 zugestellt wurde, schriftlich geltend gemacht. Etwaige Zahlungsansprüche waren zu diesem Zeitpunkt aufgrund der ersten Stufe der arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist bereits verfallen.

- aa) Die Auflistung der Gesprächsthemen vom 23. November 2015 ist keine schriftliche Geltendmachung. Zur Geltendmachung im Sinne von Ausschlussfristen gehört, 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. Die Geltendmachung setzt voraus, dass der Anspruch seinem Grunde nach hinreichend deutlich bezeichnet und die Höhe des Anspruchs sowie der Zeitraum, für den er verfolgt wird, mit der für den Schuldner notwendigen Deutlichkeit ersichtlich gemacht wird; die Art des Anspruchs sowie die Tatsachen, auf die der Anspruch gestützt wird, müssen erkennbar sein (*vgl. zu einer tarifvertraglichen Ausschlussfrist BAG 16. Januar 2013 - 10 AZR 863/11 - Rn. 24 mwN, BAGE 144, 210*). Dem genügt die Gesprächsthemenliste nicht, weil sich ihr nicht unmissverständlich entnehmen lässt, dass der Kläger auf der Erfüllung einer bestimmten Forderung besteht. Es handelt sich lediglich um ein Dokument zur Vorbereitung eines Gesprächs. 26
- bb) Ob der Kläger mit seiner Klage die zweite Stufe der Ausschlussfrist eingehalten hat, bedarf keiner Prüfung, weil er mit seiner der Beklagten am 17. Februar 2017 zugestellten Klage schon die erste Stufe der Ausschlussfrist nach § 14 Abs. 1 Dienstvertrag für die schriftliche Geltendmachung der Prämienansprüche für die Jahre 2014 und 2015 nicht eingehalten hat. 27
3. Der Beklagten ist es nicht nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) verwehrt, sich auf die vertragliche Ausschlussfrist zu berufen. 28
- a) Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts stellt die Berufung auf eine Ausschlussfrist eine gegen Treu und Glauben verstoßende und damit gemäß § 242 BGB unzulässige Rechtsausübung dar, wenn die zum Verfall von Ansprüchen führende Untätigkeit des Arbeitnehmers durch ein Verhalten des Arbeitgebers veranlasst worden ist. Dies setzt voraus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer von der Geltendmachung des Anspruchs bzw. der Einhaltung der Ausschlussfrist abgehalten hat. In einem solchen Fall setzt er sich in Widerspruch zu seinem eigenen früheren Verhalten, wenn er zunächst die Untätigkeit des Arbeitnehmers veranlasst, und dann aus dieser Untätigkeit 29

einen Vorteil für sich ziehen will, indem er sich auf den Verfall von Ansprüchen beruft (*st. Rspr., vgl. BAG 5. Juni 2003 - 6 AZR 249/02 - zu II 2 c aa der Gründe mwN*). Ob ein solcher Fall vorliegt, ist unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls zu entscheiden (*BAG 16. Februar 2012 - 6 AZR 553/10 - Rn. 53 mwN, BAGE 141, 1*).

b) Gemessen daran besteht die von der Revision gerügte Divergenz zur Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 5. Juni 2003 (- 6 AZR 249/02 -) nicht. Denn das Landesarbeitsgericht unterstellt bei seiner Lösung sogar Umstände, die geeignet sein sollen, die Berufung auf die Ausschlussfrist als rechtsmissbräuchlich zu bewerten. Doch spricht bereits viel dafür, dass die Berufung der Beklagten auf die arbeitsvertragliche Ausschlussfrist keinen Rechtsmissbrauch darstellt. Denn der Kläger trägt keinen Sachverhalt vor, der den Schluss zulässt, die Beklagte - handelnd durch den Geschäftsführer - habe objektiv den Eindruck erweckt, der Kläger könne darauf vertrauen, die Ansprüche würden auch ohne schriftliche Geltendmachung erfüllt. Der Hinweis des Geschäftsführers darauf, die endgültigen Umsatzzahlen abwarten zu wollen, rechtfertigt nicht die Annahme, die Beklagte habe durch positives Tun oder pflichtwidriges Unterlassen einen Irrtum beim Kläger erregt, der ihn von der Geltendmachung von Prämienansprüchen abgehalten habe. 30

c) Selbst bei unterstelltem treuwidrigem Verhalten der Beklagten lässt die Annahme des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe die kurz zu bestimmende Ausschlussfrist zur Geltendmachung von Ansprüchen nicht eingehalten, keinen Rechtsfehler erkennen. Der Einwand des Rechtsmissbrauchs gegenüber dem Ablauf einer Ausschlussfrist steht dem Verfall eines Anspruchs nur solange entgegen, wie der Arbeitnehmer aufgrund des rechtsmissbräuchlichen Verhaltens des Arbeitgebers von der Einhaltung der Ausschlussfrist abgehalten wird. Der Einwand des Rechtsmissbrauchs fällt weg, wenn der Arbeitnehmer erkennen muss, dass der Arbeitgeber einer Forderung nicht nachkommen wird. Dann ist er gehalten, seinen Anspruch innerhalb einer kurzen, nach den Umständen des Falls sowie Treu und Glauben zu bestimmenden Frist in der nach dem Arbeitsvertrag gebotenen Form geltend zu machen (*vgl. BAG 10. März 2005* 31

- 6 AZR 217/04 - zu II 2 b aa der Gründe). Diese Frist war bei der Geltendmachung der Ansprüche durch die Klageschrift vom 13. Februar 2017 überschritten. Der Kläger hätte spätestens nach den Gesprächen Ende November 2015 sowie Ende Mai 2016, die zu keinem für ihn positiven Ergebnis geführt haben, erkennen müssen, dass die Beklagte die geforderten Prämien nicht - freiwillig - zahlen würde.

4. Der Lauf der ersten Stufe der arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist zur schriftlichen Geltendmachung von Ansprüchen war nicht in analoger Anwendung des § 203 Satz 1 BGB gehemmt. 32

Nach der Rechtsprechung des Senats ist bei schwebenden Vergleichsverhandlungen der Lauf einer Ausschlussfrist zur gerichtlichen Geltendmachung für die Dauer dieser Verhandlungen in entsprechender Anwendung des § 203 Satz 1 BGB gehemmt (*BAG 20. Juni 2018 - 5 AZR 262/17 - Rn. 14 ff.*). Selbst wenn in den Gesprächen der Parteien Verhandlungen zu sehen wären, könnte § 203 Satz 1 BGB nicht entsprechend angewandt werden. Denn der Kläger hat bereits die erste Stufe der arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist zur schriftlichen Geltendmachung der Ansprüche nicht eingehalten. Die Entscheidung des Senats vom 20. Juni 2018 (- 5 AZR 262/17 -) zur zweiten Stufe einer vertraglichen Ausschlussfrist zur gerichtlichen Geltendmachung ist hierauf nicht übertragbar. Der Senat hat angenommen, eine einzelvertragliche Verfallklausel nehme mit dem Erfordernis einer gerichtlichen Geltendmachung auf einen vom Verjährungsrecht zur Hemmung der Verjährung zur Verfügung gestellten Tatbestand (§ 204 Abs. 1 Nr. 1 BGB) Bezug, weshalb die Ähnlichkeit von Funktion und faktischer Wirkung es gebieten, auf die Ausschlussfrist diejenigen Verjährungsvorschriften entsprechend anzuwenden, deren Zweck dem Wesen der Ausschlussfrist nicht widerspricht (*vgl. BAG 20. Juni 2018 - 5 AZR 262/17 - Rn. 22*). Danach ist § 203 Satz 1 BGB auf eine einzelvertragliche Ausschlussfrist, die zur Vermeidung des Verfalls eines Anspruchs seine gerichtliche Geltendmachung verlangt, entsprechend anwendbar mit der Folge, dass ihr Lauf für die Dauer von Vergleichsverhandlungen über den streitigen Anspruch gehemmt ist (*BAG 20. Juni 2018 - 5 AZR 262/17 - Rn. 23*). 33

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

34

Linck

Biebl

Volk

Eberhard

Rahmstorf