

LAG Düsseldorf: Wahrung tariflicher Ausschlussfristen durch Klageerhebung

BGB § 615 S. 1; TV-Ärzte §§ 2 III, 9, 37 I 1

1. Die Klage gegen eine Versetzung wahrt nicht ohne Weiteres die tarifliche Ausschlussfrist für Vergütungsansprüche aus Rufbereitschaftsdiensten.
2. Die tarifliche Ausschlussfrist kann mit der Erhebung einer Stufenklage auf Auskunft gewahrt werden. Dies ist dann der Fall, wenn mit der Stufenklage Auskunft über die Tatsachen verlangt wird, die zur Berechnung der Höhe des Anspruchs erforderlich sind. (red. Leitsätze)

LAG Düsseldorf, Urteil vom 14.3.2018 – 7 Sa 464/17 (ArbG Essen 24.3.2017 – 3 Ca 3018/11), BeckRS 2018, 6432

Sachverhalt

Gegenstand des Rechtsstreits sind Ansprüche auf Annahmeverzugslohn im Hinblick auf Rufbereitschaftsdienste.

Die Klägerin ist bei dem beklagten Universitätsklinikum als Oberärztin beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis richtet sich nach dem TV-Ärzte. In § 37 I 1 TV-Ärzte ist geregelt, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht binnen sechs Monaten ab Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

Seit Ende Mai 2010 wurden der Klägerin keine Rufbereitschaftsdienste mehr zugeteilt. Im selben Jahr wurde sie in die Klinik für Nephrologie versetzt. Im Juli 2011 wurde die Beklagte rechtskräftig verurteilt, die Klägerin in der Klinik für Knochenmarktransplantation zu beschäftigen.

Mit ihrer Klage vom November 2011 beehrte die Klägerin festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihr Annahmeverzugslohn für Rufbereitschaftsdienste seit Ende Mai 2010 zu zahlen. Hilfsweise beantragte die Klägerin, die Beklagte im Wege der Stufenklage zu verurteilen, Auskunft über gegebenenfalls an andere Mitarbeiter der Klinik für Knochenmarktransplantation für die Zeit ab Juni 2010 gezahlte Vergütungen für Rufbereitschaftsdienste zu erteilen sowie die aufgrund der Auskunft der Höhe nach noch zu ermittelnde Annahmeverzugsvergütung zu zahlen. Mit Schriftsatz vom Mai 2012 konkretisierte die Klägerin ihr Hilfsbegehren dahingehend, dass sie eine Verurteilung zur Zahlung von Annahmeverzugslohn in Höhe von 1.973,96 Euro monatlich beginnend ab Juni 2010 begehre.

Diesem Antrag hat das ArbG nur insoweit stattgegeben, als er die Zeit ab November 2011 betrifft.

Entscheidung

Das LAG hat der Berufung teilweise stattgegeben und der Klägerin weiteren Annahmeverzugslohn für den Zeitraum Mai 2011 bis Oktober 2011 zugesprochen.

Die Klägerin hat ihre Annahmeverzugslohnansprüche nicht bereits mit der Erhebung der Klage gegen die Versetzung hinreichend geltend gemacht. Nach der Rechtsprechung des BAG gelten zwar bereits mit Erhebung einer Kündigungsschutzklage auch sämtliche Ansprüche, welche vom Fortbestand des Arbeitsverhältnisses abhängig sind, als im Sinne tariflicher Ausschlussfristenregelungen geltend gemacht. Dies ist jedoch nicht auf die Erhebung einer Klage gegen eine Versetzung übertragbar. Bei Erhebung der Kündigungsschutzklage ist für den Arbeitgeber ohne Weiteres ersichtlich, dass das Ziel des Arbeitnehmers auch darin besteht, seine regelmäßig fällig werdenden Bezüge zu sichern. Vorliegend waren gerade nicht regelmäßig anfallende Vergütungsbestandteile streitgegenständlich, die überdies von der Anordnung der zugrundeliegenden Arbeitsleistung durch den Arbeitgeber abhängig waren. Zur Wahrung der tariflichen Ausschlussfrist waren diese ausdrücklich geltend zu machen.

Für die fristgerechte Geltendmachung des Annahmeverzugslohns genügte entgegen der Auffassung des ArbG bereits die als Hilfsantrag erhobene Stufenklage. Diese wendet den Verfall ab, wenn die Klägerin ohne sie außerstande ist, ihren Anspruch der Höhe nach annähernd exakt zu beziffern. Hiervon war aufgrund der Unregelmäßigkeit der Vergütungshöhe auszugehen. Auf die Konkretisierung der Forderung mit Schriftsatz vom Mai 2012 kam es danach nicht an.

Praxishinweis

Da bei einem Streit über eine Versetzung der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses unstrittig ist, überträgt das LAG Düsseldorf die Rechtsprechung des BAG für Kündigungsschutzklagen nicht auf die Klage gegen eine Versetzung.

Wehrt sich ein Arbeitnehmer gegen seine Versetzung, muss er daher gleichzeitig zur Wahrung tariflicher Ausschlussfristen unregelmäßig entstehende (Vergütungs-) Ansprüche geltend machen. Auch wenn der Arbeitnehmer den Anspruch der Höhe nach nicht konkret beziffern kann, muss er jedenfalls eine Stufenklage auf Auskunft über die Bemessungsgrundlagen erheben. Tut er dies nicht, kann sich der Arbeitgeber auf die tariflichen Ausschlussfristen berufen.

Nicht entschieden hat das LAG Düsseldorf, ob dies auch für regelmäßig entstehende Vergütungsansprüche gilt. Dies kann im Einzelfall zwar denkbar sein. In der Praxis dürfte sich die Frage aber kaum stellen, da bei einer Versetzung die regelmäßigen Vergütungsbestandteile in der Regel erhalten bleiben.

RA, FAArbR Dr. Klaus Pawlak,
rugekrömer Fachanwälte für Arbeitsrecht,
Hamburg