

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein

Aktenzeichen: 1 Sa 422 c/14

1 Ca 1442/14 ArbG Lübeck
(Bitte bei allen Schreiben angeben!)

Verkündet am 14.07.2015

gez.

als Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle



Urteil

Im Namen des Volkes

In dem Rechtsstreit

pp.

hat die 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein auf die mündliche Verhandlung vom 14.07.2015 durch den Vorsitzenden Richter am Landesarbeitsge-

richt ... als Vorsitzenden und die ehrenamtlichen Richter ... und ... als Beisitzer

für Recht erkannt:

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck vom 09.10.2014 - 1 Ca 1442/14 - wird auf seine Kosten zurückgewiesen.

Die Revision wird nicht zugelassen.

.....

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist das Rechtsmittel der Revision nicht gegeben;
im Übrigen wird auf § 72 a ArbGG verwiesen.

Tatbestand

Der Kläger macht Zahlungsansprüche aus einem beendeten Arbeitsverhältnis geltend.

Er war vom 01.10.1993 bis zum 28.02.2014 bei der Beklagten als Verkäufer für Gebrauchtfahrzeuge beschäftigt. Ziffer 11 seines schriftlichen Arbeitsvertrags (Anlage K1, Bl. 5 - 8 d. A.) lautet:

„11. Gesetze, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Arbeits- und Geschäftsanweisungen

Im übrigen finden die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen für Angestellte in den Betrieben des Kraftfahrzeuggewerbes sowie die Arbeitsordnung, die sonstigen Betriebsvereinbarungen, die Arbeits- und Geschäftsanweisungen der Firma in der jeweiligen Fassung Anwendung.“

Für seine Tätigkeit erhielt der Kläger neben einem Fixum auch Provisionszahlungen. Hierzu gab es seit 1996 eine Vereinbarung, wonach die insgesamt 3 bei der Beklagten beschäftigten Verkäufer ihre Provisionen in einen „Topf“ einbrachten und aus diesem auch in Zeiten des Urlaubs, der Arbeitsunfähigkeit eines der Verkäufer sowie für Feiertage jeweils 1/3 der Provisionssumme erhielten.

Die Beklagte betreibt einen Automobilhandel. Sie war im Jahr 1993 kraft Verbandsmitgliedschaft an die Tarifverträge des Kraftfahrzeughandels in Schleswig-Holstein gebunden. Diese Bindung besteht, seit November 2010 auf Grundlage eines Anerkennungstarifvertrags, bis heute fort.

Mit Schreiben vom 06.03.2014 (Anlage K3, Bl. 15 - 17 d. A.) machte der Kläger über seinen Prozessbevollmächtigten Ansprüche auf Urlaubsentgelt und Entgeltfortzahlung an Feiertagen für die Jahre 2011 bis 2013 in bezifferter Höhe geltend. Ferner bat er um Mitteilung der Anzahl der Arbeitstage, an denen der Kläger in den Jahren 2011 bis 2013 arbeitsunfähig erkrankt war, da ihm auch noch Vergütungsansprüche nach den Grundsätzen der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zustünden. Mit am 14.04.2014 beim Prozessbevollmächtigten des Klägers eingegangenen Schreiben

lehnte die Beklagte über ihre Prozessbevollmächtigte sämtliche Ansprüche des Klägers ab. Darauf hat der Kläger am 06.06.2014 die vorliegende Klage erhoben.

Er hat vorgetragen:

Seine Ansprüche auf Urlaubsentgelt sowie Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit und an Feiertagen seien von der Beklagten in den Jahren 2011 bis 2013 nicht erfüllt worden. Die „Topfabrede“ könne ihm die Beklagte nicht entgegenhalten. Hierbei handele es sich um eine allein unter den drei Automobilverkäufern geschlossene Solidarregelung. Von den Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes und des Entgeltfortzahlungsgesetzes könne nicht zu seinen Lasten abgewichen werden. Da ihm die Anzahl seiner Krankheitstage in den Jahren 2011 bis 2013 nicht mehr bekannt sei, habe ihm die Beklagte hierüber Auskunft zu erteilen.

Sein Anspruch sei auch nicht nach § 15 des Manteltarifvertrags für die gewerblichen Arbeitnehmer, Angestellten und Auszubildenden in den Betrieben des Kraftfahrzeuggewerbes Schleswig-Holstein (MTV) verfallen. Die Geltung des MTV sei im Arbeitsvertrag nicht wirksam vereinbart worden. In Ziffer 11 des Arbeitsvertrags sei ein bestimmter Tarifvertrag nicht genannt worden. Für ihn sei nicht erkennbar gewesen, dass durch Ziffer 11 der MTV habe in Bezug genommen werden sollen.

Die Beklagte hat vorgetragen:

Die „Topfabrede“ sei von allen Beteiligten - auch vom Kläger - als richtig und gerecht empfunden worden. Jedenfalls seien aber etwaige Ansprüche nach § 15 MTV, der aufgrund wirksamer Bezugnahme im Arbeitsvertrag auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finde, erloschen. Zur Erteilung von Auskünften über die Arbeitsunfähigkeitszeiten des Klägers sei sie nicht verpflichtet.

Wegen des weiteren Sach- und Streitstands und der erstinstanzlich gestellten Anträge wird auf den Tatbestand des angefochtenen Urteils verwiesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen und zur Begründung im Wesentlichen ausgeführt, etwaige Ansprüche des Klägers seien nach § 15 MTV verfallen. Der MTV sei wirksam im Arbeitsvertrag in Bezug genommen worden. Die vertragliche Inbe-

zugnahmeklausel genüge den Anforderungen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Wegen der weiteren Einzelheiten der Begründung wird auf das angefochtene Urteil verwiesen.

Gegen dieses ihm am 30.10.2014 zugestellte Urteil hat der Kläger am 28.11.2014 Berufung eingelegt und diese nach Verlängerung der Begründungsfrist bis zum 30.01.2015 am 29.01.2015 begründet.

Er trägt vor:

Seine Ansprüche seien nicht verfallen. Ziffer 11 des Arbeitsvertrags habe allenfalls deklaratorische Wirkung und weise nur der Vollständigkeit halber darauf hin, dass aufgrund anderweitiger Regelung geltende Bestimmungen ebenfalls zu beachten seien. Die Geltung des MTV sei damit aber nicht erst vereinbart worden.

Die Klausel verstoße darüber hinaus gegen das Transparenzgebot, da sie weder einen konkreten Tarifvertrag noch einen örtlichen Geltungsbereich nenne. Das Arbeitsgericht habe die Klausel durch seine Auslegung unzulässiger Weise geltungserhaltend reduziert.

Schließlich sei die Ausschlussfrist in § 15 MTV unzulässig kurz. Die Klausel sei trotz der Regelung in § 310 Abs. 4 S. 1 BGB einer Einzelkontrolle nicht entzogen, weil im Arbeitsvertrag keine Globalverweisung auf den Tarifvertrag vorgenommen worden sei. Der Arbeitsvertrag regele eine Vielzahl von Einzelpunkten und verweise erst an seinem Ende auf die tariflichen Vorschriften.

Einwendungen zur Höhe seines Anspruchs habe die Beklagte nicht erhoben. Auf den Anspruch müsse er sich auch die Zahlungen aus dem „Topf“ nicht anrechnen lassen, weil die „Topfabrede“ rein intern zwischen den Verkäufern getroffen worden sei. Schließlich sei die Beklagte zur Erteilung der von ihm verlangten Auskunft verpflichtet, weil er seine Arbeitsunfähigkeitszeiten in den Jahren 2011 bis 2013 nicht kenne, bei der Beklagten aber entsprechende Informationen vorhanden seien.

Der Kläger beantragt,

das am 09.10.2014 verkündete und am 30.10.2014 zugestellte Urteil des Arbeitsgerichts Lübeck zum Aktenzeichen 1 Ca 1442/14 abzuändern und

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 19.606,96 € nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hierauf seit Rechtshängigkeit zu zahlen;
2. a) die Beklagten zu verurteilen, dem Kläger Auskunft über dessen krankheitsbedingte Fehltage in den Jahren 2011, 2012 und 2013 zu erteilen;
b) hilfsweise, dem Kläger Auskunft durch Gewährung der Einsichtnahme in die von der Beklagten betreffend den Kläger geführten Personalakte zu erteilen;
c) nach erteilter Auskunft die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für jeden krankheitsbedingten Fehltag im Jahre 2011 194,15 €, im Jahre 2012 199,21 € und im Jahre 2013 158,35 € zu zahlen, jeweils beschränkt auf den gesetzlichen Entgeltfortzahlungszeitraum zzgl. Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hierauf seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie erwidert:

Die Ansprüche des Klägers seien inhaltlich nicht begründet. Die „Topfregelung“ sei zwischen ihr und ihren Verkäufern vereinbart worden. Die Vereinbarung über die Verteilungsquote sei eine gemeinschaftliche Abrede über den Eintritt der Erfüllungswirkung. Der Kläger habe damit regelmäßig fortgesetzt seine Einkünfte auch bei Urlaub und Krankheit erhalten.

Jedenfalls seien die Ansprüche nach § 15 MTV verfallen. Insoweit verteidigt die Beklagte die Ausführungen des Arbeitsgerichts und tritt dem Vortrag in der Berufungsbegründung entgegen.

Auch handele es sich bei Ziffer 11 des Arbeitsvertrags um eine Globalverweisung auf den MTV. Nicht jede von einem Tarifvertrag abweichende arbeitsvertragliche Regelung stehe nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts der Annahme einer Globalverweisung entgegen. Der Arbeitsvertrag enthalte keine Regelungen, die die Angemessenheitsvermutung des Tarifvertrags insgesamt in Frage stellten. Wegen der einzelnen Ausführungen des Klägers hierzu wird auf die Seiten 5 bis 7 des Schriftsatzes vom 27.05.2015 verwiesen.

Ergänzend wird auf den weiteren Akteninhalt Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

Die gemäß § 64 Abs. 2 lit. b ArbGG statthafte form- und fristgemäß eingelegte und begründete und damit zulässige Berufung des Klägers ist nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht und mit zutreffender Begründung abgewiesen. Sie ist mit beiden Anträgen unbegründet.

I.

Der Antrag zu 1. ist unbegründet. Dem Kläger steht der geltend gemachte Zahlungsanspruch in Höhe von 19.606,96 € zuzüglich Zinsen nicht zu. Dabei kann offen bleiben, ob der Anspruch in der geltend gemachten Höhe dem Grunde nach überhaupt entstanden ist. Jedenfalls ist er gemäß § 15 MTV verfallen.

1. Der MTV findet auf das Arbeitsverhältnis der Parteien nach der Vereinbarung in Ziffer 11 des Arbeitsvertrags Anwendung.

a) In Ziffer 11 des Arbeitsvertrags wird konstitutiv auf den hier in Rede stehenden MTV Bezug genommen. Das ergibt eine Auslegung der Vereinbarung.

Für eine konstitutive Bezugnahme spricht bereits deutlich der Wortlaut der Regelung. Danach finden die tariflichen Bestimmungen für Angestellte in den Betrieben des Kraftfahrzeuggewerbes in der jeweiligen Fassung Anwendung. Mit der Formulierung „finden Anwendung“ ist typischer Weise eine konstitutive Bezugnahme gemeint. Wenn bestimmte Regelungen auf einen Sachverhalt Anwendung finden sollen, dann ist deren Geltung vereinbart worden.

Nichts anderes folgt entgegen der Auffassung des Klägers auch aus der Vereinbarung der gesetzlichen und sonstigen in Ziffer 11 genannten Bestimmungen. Zwar trifft es, jedenfalls für die gesetzlichen Bestimmungen, ohne weiteres zu, dass diese ergänzend auf das Arbeitsverhältnis auch ohne die Vereinbarung in Ziffer 11 Anwendung finden würden. Das steht aber der Annahme, dass in den Fällen, wo nicht kraft Gesetzes bestimmte Regelungen gelten, eine Bezugnahme erst durch Ziffer 11 konstitutiv erreicht werden soll, nicht entgegen.

Für diese Auslegung spricht auch die Systematik des Arbeitsvertrags. Die Ziffern 1 - 10 regeln vorrangig, aber gerade nicht abschließend die Rechtsbeziehungen der Parteien. Das folgt daraus, dass es einleitend in Ziffer 11 heißt, dass „im Übrigen“ die tariflichen Bestimmungen Anwendung findet. Durch Ziffer 11 sollen also Lücken des Arbeitsvertrags geschlossen werden.

Für eine konstitutive Bezugnahme spricht schließlich auch Sinn und Zweck der vertraglichen Bezugnahme Klausel. Bei tarifgebundenen Arbeitgebern, wie es die Beklagte zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrags war, besteht dieser nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in der Gleichstellung der Arbeitnehmer unabhängig von ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit. Eine solche Gleichstellung kann aber nur bei einer konstitutiven Bezugnahme auf Tarifrecht erreicht werden.

b) Ziffer 11 nimmt auch den hier in Rede stehenden MTV wirksam in Bezug. Die Verweisungsklausel ist nicht intransparent im Sinne von § 305 c Abs. 1 BGB. Vielmehr ergibt eine Auslegung zweifelsfrei, dass die Vertragsparteien die persönlich, örtlich und fachlich einschlägigen Tarifverträge in Bezug genommen haben und damit auch den MTV.

aa) Dass es sich bei dem Arbeitsvertrag um von der Beklagten vorformulierte allgemeine Geschäftsbedingungen im Sinne des Gesetzes handelt, ist zwischen den Parteien nicht umstritten und folgt schon aus der äußeren Form des Vertragsformulars.

bb) Bei der Auslegung allgemeiner Vertragsbedingungen geht die Auslegung der vertraglichen Regelung der Inhaltskontrolle voraus. Im Wege einer objektiven Auslegung ist der Kontrollgegenstand zu präzisieren. Klauseln sind so auszulegen, wie sie von einem verständigen und redlichen Vertragspartner unter Abwägung der Interessen der normaler Weise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden. Dabei sind die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners zugrunde zu legen, d. h. des typischerweise bei Arbeitsverträgen zu erwartenden nicht rechtskundigen Arbeitnehmers. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung ist in erster Linie der Vertragswortlaut (Erf. Komm. /Preis, 14. Aufl., §§ 305 - 310 BGB, Rn 31).

cc) Danach haben die Vertragsparteien auch den hier in Rede stehenden MTV vereinbart.

Bereits aus dem Wortlaut der Klausel selbst ergibt sich, dass die fachlich einschlägigen Tarifverträge in Bezug genommen worden sind. Es wird nämlich auf die tariflichen Bestimmungen in den Betrieben des Kraftfahrzeuggewerbes Bezug genommen. Einen solchen Betrieb betreibt die Beklagte.

Auch hinsichtlich des persönlichen Anwendungsbereichs ergibt sich bereits aus dem Wortlaut, dass die persönlich einschlägigen Tarifverträge anwendbar sein sollen. Die Ziffer 11 des Arbeitsvertrags nimmt ausdrücklich die tariflichen Bestimmungen für Angestellte, wie es der Kläger bei der Beklagten war, in Bezug.

Ausgehend hiervon wird der durchschnittliche Vertragspartner typischerweise davon ausgehen, dass insgesamt die einschlägigen Tarifverträge in Bezug genommen werden sollten, also auch die örtlich einschlägigen Tarifverträge, auch wenn dies nicht ausdrücklich in Ziffer 11 des Arbeitsvertrags angegeben ist.

Insoweit schließt sich das Berufungsgericht ausdrücklich den Ausführungen des Arbeitsgerichts an, macht sie sich zu Eigen und sieht von einer weiteren Begründung gemäß § 69 Abs. 2 ArbGG ab. Nur ergänzend wird darauf hingewiesen, dass es aus Sicht der Berufungskammer für den verständigen Erklärungsempfänger ohne weiteres nahe liegt, dass die am Betriebssitz geltenden Tarifverträge in Bezug genommen werden sollen. Alles andere wäre für den redlichen Erklärungsempfänger überraschend (vgl. Preis, a. a. O., Rn 30). Dies gilt erst recht, wenn der Arbeitgeber kraft Verbandsmitgliedschaft an die örtlich einschlägigen Tarifverträge gebunden ist, wie hier die Beklagte.

Entgegen der Auffassung des Klägers liegt bei dieser Auslegung auch keine geltungserhaltende Reduktion im Sinne des Gesetzes vor. Bei der geltungserhaltenden Reduktion wird der Inhalt einer vertraglichen Vereinbarung, die gegen § 307 BGB verstößt, auf ihr gesetzlich zulässiges Maß reduziert. Eine solche geltungserhaltende Reduktion ist regelmäßig ausgeschlossen. Vorliegend ergibt aber die der Prüfung der Wirksamkeit der Vertragsklausel vorgeschaltete Auslegung des Vertrages, dass diese eine uneingeschränkt wirksame Bezugnahme Klausel enthält.

2. § 15 MTV ist wirksam. Die Vorschrift unterliegt insbesondere keiner Kontrolle nach den §§ 307 - 309 BGB. Das folgt aus § 310 Abs. 4 S.1 BGB. Danach finden die §§ 305 - 310 BGB keine Anwendung auf Tarifverträge.

a) § 310 Abs. 4 S. 1 BGB enthält seinem Wortlaut nach keine Einschränkung dahin, dass dies nur für Tarifverträge gelten soll, die kraft Tarifbindung unmittelbar und zwingend gelten. Der gesetzliche Zusammenhang spricht gleichfalls gegen eine Inhaltskontrolle einschlägiger tarifvertraglicher Regelungen die im Arbeitsvertrag im Wege der Globalverweisung in Bezug genommen worden sind (BAG, Urt. v. 18.09.2012 - 9 AZR 1/11 - Juris, Rn 24).

Dabei scheidet die Annahme einer Globalverweisung in diesem Sinne nicht bereits deswegen aus, weil der Arbeitsvertrag - wie im vorliegenden Fall - den Tarifvertrag nur „im Übrigen“ in Bezug nimmt (vgl. BAG, a. a. O., Rn 25 zur Formulierung „soweit

vorstehend nichts anderes vereinbart wurde“). Entscheidend ist vielmehr, ob im Arbeitsvertrag vom MTV abweichende Regelungen zu Lasten des Arbeitnehmers getroffen wurden, die geeignet sind, die Angemessenheitsvermutung des Tarifvertrags in Frage zu stellen (BAG, a. a. O.). Nur wenn das der Fall ist, liegt keine Globalverweisung im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts vor.

b) Im vorliegenden Fall haben die Parteien insgesamt keine Regelungen getroffen, die so weit vom Tarifvertrag abweichen, dass sie geeignet wären dessen Angemessenheitsvermutung in Frage zu stellen.

In den Ziffern 1, 5, 6, 7, 8, 9, 12 und 13 des Arbeitsvertrags sind Vereinbarungen zu Regelungsgegenständen getroffen, die im MTV nicht oder - wie etwa in Ziffer 5 hinsichtlich des Urlaubs - nicht abweichend geregelt sind.

Die Kündigungsregelung in Ziffer 10 Abs. 1 und 2 entspricht § 2 Nr. 6 und 9 MTV, wobei die Arbeitsvertragsparteien von der in § 2 Ziffer 6.3 MTV geregelten Möglichkeit zur Abweichung von den tariflichen Kündigungsfristen Gebrauch gemacht haben.

Die Regelung in Ziffer 10.3 des Arbeitsvertrags über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses enthält eine Befristung des Arbeitsvertrags auf den Ablauf des 6. Monats nach Vollendung des 65. Lebensjahrs. Das war bei Vertragsschluss im Jahr 1993 eine für den Arbeitnehmer günstigere Regelung als die tarifliche Vorschrift. Diese sah zum damaligen Zeitpunkt vor, dass das Arbeitsverhältnis ohne eine Kündigung spätestens mit dem Ablauf des Monats in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendete, endete, bei früherem Bezug von Altersruhegeld entsprechend früher. Durch die Möglichkeit der späteren Beendigung ist der Kläger daher vertraglich besser gestellt worden.

Die Entgeltregelung in Ziffer 2 weicht hinsichtlich der Höhe der Vergütung nicht vom MTV ab. Zur Höhe und Zusammensetzung des Gehalts trifft der MTV keine Regelung. Soweit § 6 MTV allgemeine Gehaltsbestimmungen für Angestellte festlegt, weicht der Arbeitsvertrag hiervon nicht ab.

Hinsichtlich der Vergütung bei Abwesenheit (Urlaub, Arbeitsunfähigkeit, Lehrgänge) enthält Ziffer 3 des Arbeitsvertrags eine Verweisung auf die Provisionsbestimmungen. Diese selbst enthalten zur Vergütung bei Abwesenheit keine gesonderten Regelungen. Daraus folgt, dass dem Kläger arbeitsvertraglich ein Anspruch auf Urlaubsentgelt, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Entgeltfortzahlung an Feiertagen nach den tariflichen Bestimmungen zusteht. Der Arbeitsvertrag regelt keine schlechtere Vertragsposition als der Tarifvertrag. Dass die Beklagte tatsächlich ihrer Verpflichtung nach Ziffer 3 des Arbeitsvertrags nicht nachgekommen ist, spielt keine Rolle. Entscheidend ist, dass dem Kläger aufgrund seines Vertrags entsprechende Nachzahlungsansprüche zugestanden hätten, wenn er sie fristwährend geltend gemacht hätte.

Allein fraglich ist damit, ob der Ausschluss von Vergütung für Mehrarbeit in Ziffer 4 des Arbeitsvertrags von § 5 Nr. 5 Abs. 2 MTV gedeckt ist. Auf diese auch im Berufungstermin weiter strittig gebliebene Frage kommt es jedoch nicht an. Allein der Umstand, dass in einem einzigen Punkt des Arbeitsvertrags zum Nachteil des Arbeitnehmers von den Regelungen des MTV abgewichen worden ist, vermag die Vermutung der Angemessenheit der tariflichen Regelungen insgesamt nicht in Frage zu stellen. So erhielt der Kläger im Gegenzug zu dieser Abweichung ein, wie die Beklagte im Berufungstermin erneut und unwidersprochen vorgetragen hat, deutlich übertarifliches Gehalt.

3. Der Anspruch des Klägers ist nach § 15 MTV verfallen.

a) § 15 Abs. 1 MTV lautet:

„Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis mit Ausnahme des Urlaubs sind zunächst innerhalb von vier Wochen nach Fälligkeit beim Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer schriftlich geltend zu machen.“

b) Die danach hier in Rede stehenden Ansprüche des Klägers auf Urlaubsvergütung, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Entgeltfortzahlung an Feiertagen sind jeweils mit Ablauf des Monats, in dem die entsprechenden Tage angefallen sind, fällig ge-

worden. Da der Kläger seine Ansprüche insgesamt erstmals mit Schreiben vom 06.03.2014 geltend gemacht hat, sind die hier geltend gemachten Ansprüche aus 2011 bis 2013 verfallen.

c) Der Verfall betrifft auch den Anspruch auf Urlaubsvergütung.

Soweit es in § 15 Abs. 1 MTV heißt, dass Ansprüche „mit Ausnahme des Urlaubs“ verfallen, ist mit dieser Ausnahme der Anspruch auf Gewährung des Urlaubs gemeint, nicht der auf Zahlung der Urlaubsvergütung.

Das legt bereits der Wortlaut der Klausel nahe. Unter dem Anspruch auf Urlaub wird nach dem allgemeinen Sprachverständnis der Anspruch auf Gewährung des Erholungsurlaubs verstanden. Dem entspricht die Systematik des Tarifvertrags, der in § 8 Ziffer 1 MTV den Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Erholungsurlaub regelt und in § 10 MTV die Urlaubsvergütung. Die Aufnahme der Ausnahmeregelung in § 15 MTV erklärt sich vor dem Hintergrund des § 8 Ziffer 4 MTV. Nach dieser Vorschrift entsteht der volle Urlaubsanspruch nach einer ununterbrochenen 6-monatigen Beschäftigungsdauer im gleichen Betrieb. Um hier klar zu stellen, dass entsprechende Ansprüche nicht dem Verfall unterliegen, ist der Anspruch auf Urlaubsgewährung vom Erlöschen nach § 15 MTV ausgeschlossen.

Dem entspricht auch der Sinn und Zweck tariflicher Ausschlussfristen. Dieser besteht darin, innerhalb eines festgelegten, überschaubaren Zeitraums endgültig Klarheit über den Bestand von Forderungen und Rechten zu schaffen und damit Rechtsfrieden und Rechtssicherheit zu garantieren (Schaub, Arbeitsrechtshandbuch, 15. Aufl., § 209, Rn 9 m. Nachw. zur Rechtsprechung des BAG).

Ein entsprechendes Bedürfnis auf Rechtsklarheit und Rechtsfrieden besteht auch beim Anspruch auf Urlaubsvergütung. Hier sollen Differenzforderungen der einen oder anderen Partei des Arbeitsverhältnisses schnell geklärt werden. Das dient dem Rechtsfrieden und der Rechtssicherheit im Arbeitsverhältnis.

II.

Der Antrag zu 2. ist als Stufenklage gemäß § 254 ZPO zulässig. Er ist mit Haupt- und Hilfs- sowie unbezifferten Zahlungsantrag insgesamt unbegründet, weil der dem Auskunftsbegehren des Klägers zugrunde liegende Zahlungsanspruch bereits verfallen ist. Auf die vorstehenden Ausführungen unter **I.** wird Bezug genommen. Die Entgeltfortzahlungsansprüche des Klägers waren jeweils am Monatsende fällig und etwaige Differenzen vom Kläger zu beziffern, was ihm jedenfalls zum damaligen Zeitpunkt auch möglich war.

Da der materiell rechtliche Zahlungsanspruch nicht besteht, ist die Klage insgesamt abgewiesen worden.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Gründe zur Zulassung der Revision liegen nicht vor. Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung im Sinne des § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG liegen der Entscheidung des Rechtsstreits nicht zugrunde. Es geht um die Auslegung einer einzelvertraglichen Regelung. Die Fragen zur Zulässigkeit von Globalverweisungen sind durch die angegebene Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts aus Sicht des Berufungsgerichts ausreichend geklärt.

gez. ...

gez. ...

gez. ...