

Bundesarbeitsgericht  
Fünfter Senat

Urteil vom 24. August 2016  
- 5 AZR 853/15 -  
ECLI:DE:BAG:2016:240816.U.5AZR853.15.0

I. Arbeitsgericht Chemnitz

Urteil vom 27. November 2014  
- 5 Ca 3089/13 -

II. Sächsisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 2. Juli 2015  
- 8 Sa 71/15 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein

---

Entscheidungsstichworte:

Annahmeverzug - zweistufige Ausschlussfrist - Jugend- und Auszubildendenvertreter

Bestimmungen:

BetrVG § 78a Abs. 2 Satz 1, Abs. 4 Satz 1 Nr. 2; BGB § 187 Abs. 1, § 188 Abs. 2, §§ 193, 286 Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 1, § 288 Abs. 1 Satz 1, § 611 Abs. 1 iVm. §§ 293 ff., § 615 Satz 1; GG Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 20 Abs. 3; TVG § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1; ZPO § 167

# BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 853/15  
8 Sa 71/15  
Sächsisches  
Landesarbeitsgericht

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
24. August 2016

## URTEIL

Kleinert, 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 24. August 2016 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Müller-Glöge, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Weber sowie den ehrenamtlichen Richter Jungbluth und die ehrenamtliche Richterin Zorn für Recht erkannt:

- I. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 2. Juli 2015 - 8 Sa 71/15 - unter Zurückweisung der Revision im Übrigen teilweise aufgehoben und zur Klarstellung wie folgt neu gefasst:
  1. Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Arbeitsgerichts Chemnitz vom 27. November 2014 - 5 Ca 3089/13 - teilweise abgeändert.
  2. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 698,56 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinsatz seit dem 11. Oktober 2013 zu zahlen.
  3. Im Übrigen wird die Berufung des Klägers zurückgewiesen.
- II. Von den Kosten des Rechtsstreits I. Instanz haben der Kläger 94 % und die Beklagte 6 % zu tragen, von denen des Berufungsverfahrens und der Revision der Kläger 81 % und die Beklagte 19 %.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

- Die Parteien streiten über Vergütung wegen Annahmeverzugs. 1
- Der Kläger, Mitglied der IG Metall, absolvierte bei der Beklagten eine Berufsausbildung zum Kfz-Mechatroniker. Er gehörte der Jugend- und Auszubildendenvertretung an. Am 12. Juni 2012 verlangte der Kläger gemäß § 78a Abs. 2 BetrVG seine ausbildungsgerechte Weiterbeschäftigung als Kfz-Mechatroniker. Im August 2012 bestand er die Abschlussprüfung. 2
- Mit Schreiben vom 23. August 2012 beehrte der Kläger erneut die Weiterbeschäftigung und bot seine Arbeitskraft an. 3
- Die Beklagte beantwortete beide Schreiben nicht. Den Betriebsrat unterrichtete sie am 27. August 2012 schriftlich, es sei beabsichtigt den Kläger 4

nach Ende der Ausbildung am „20. August 2012“ nicht in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen bzw. das Arbeitsverhältnis aufzulösen.

Mit einer beim Arbeitsgericht Chemnitz eingereichten, gegen den Kläger gerichteten, am 12. September 2012 zugestellten Klage vom 3. September 2012, beantragte die Beklagte, das nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses am „20. August 2012“ begründete Arbeitsverhältnis aufzulösen. Eine Beschäftigung des Beklagten (im vorliegenden Verfahren Kläger) sei ihr unzumutbar, weil ein freier Arbeitsplatz nicht zur Verfügung stehe. Es bestehe ein Personalüberhang an Mechanikern. Andere Arbeitsaufgaben, mit denen der Beklagte beschäftigt werden könne, gebe es nicht.

Das Arbeitsgericht Chemnitz hat - nach Überleitung in ein Beschlussverfahren - den Antrag zurückgewiesen (26. Februar 2013 - 12 BV 55/12 -). Auf die Beschwerde der Beklagten hat das Sächsische Landesarbeitsgericht das Arbeitsverhältnis aufgelöst (19. Juli 2013 - 2 TaBV 11/13 -). Mit Urteil vom 22. August 2013 (- 5 Ca 262/13 -) hat das Arbeitsgericht Chemnitz die auf Vergütung wegen Annahmeverzugs für die Zeit vom 24. August 2012 bis zum 30. Juni 2013 gerichtete Klage abgewiesen. Auf die Berufung des Klägers hat das Sächsische Landesarbeitsgericht mit Urteil vom 6. Februar 2014 (- 6 Sa 686/13 -) die Entscheidung des Arbeitsgerichts abgeändert und der Klage stattgegeben. Die gegen die Nichtzulassung der Revision gerichtete Beschwerde der Beklagten ist als unzulässig verworfen worden (BAG 1. Juli 2014 - 5 AZN 291/14 -).

Der zwischen der Beklagten und der IG Metall geschlossene Haustarifvertrag vom 13. September 2011 (im Folgenden HTV) regelt ua.:

„§ 1 Geltungsbereich

Dieser Haustarifvertrag gilt:

Räumlich:

Für die Betriebe der V C GmbH sowie für die V Rgesellschaft mbH, Standort C.

Persönlich:

Für alle in diesen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer und Auszubildenden, soweit dies nicht ausdrücklich anders geregelt ist und die Mitglied der tarifschließenden Partei sind.

Für Auszubildende finden die §§ 10-13 keine Anwendung.

Er gilt nicht für:

...

§ 18 Fälligkeit, Geltendmachung und Ausschluss von Ansprüchen

1. Die monatliche Vergütung nach Vergütungstabelle, Provisionen und gleichartige Vergütung sowie pauschale Vergütungen werden spätestens am zehnten Kalendertag des Folgemonats fällig.
2. Zusatzvergütungen bzw. Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind, soweit keine Pauschalvergütung vereinbart wurde, spätestens am letzten Tag des Folgemonats fällig und mit der regelmäßigen Lohn- und Gehaltsabrechnung auszahlen.
3. Ansprüche auf Zahlung von Zuschlägen für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 6 Wochen nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.
4. Beide Arbeitsvertragsparteien können sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, ausgenommen jene nach dem vorstehenden Absatz, nur schriftlich innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten ab Fälligkeit geltend machen.
5. Ansprüche, die nicht innerhalb der Fristen nach Absatz 3. bzw. 4. geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen, es sei denn, dass der Anspruchsberechtigte trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutender Sorgfalt verhindert war, diese Frist einzuhalten. Diese Ausschlussfristen gelten nicht für Ansprüche, die auf eine unerlaubte Handlung gestützt werden.
6. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von einem Monat nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.“

Nach erfolgloser Geltendmachung hat der Kläger mit der vorliegenden, am 23. Dezember 2013 eingereichten, der Beklagten am 15. Januar 2014 zugestellten Klage Vergütung wegen Annahmeverzugs für die Zeit vom 1. Juli bis zum 14. September 2013 verlangt. Er hat die Auffassung vertreten, ein Angebot der Arbeitsleistung sei, wie nach Ausspruch einer fristlosen Kündigung, entbehrlich gewesen. Jedenfalls habe sich die Beklagte im Annahmeverzug befunden, weil sie seine Arbeitsleistung trotz Angebots mit Schreiben vom 23. August 2012 nicht angenommen habe. Als Kfz-Mechatroniker stehe ihm eine tarifliche Monatsvergütung von 2.179,00 Euro brutto zu. Hierauf lasse er sich anderweitigen Verdienst in Höhe von monatlich 732,89 Euro brutto anrechnen.

8

Der Kläger hat nach teilweiser Klagerücknahme zuletzt beantragt,

9

1. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für den Monat Juli 2013 1.446,11 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. August 2013 zu zahlen,
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für den Monat August 2013 1.446,11 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. September 2013 zu zahlen,
3. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger für die Zeit vom 1. bis zum 14. September 2013 698,56 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 1. Oktober 2013 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, der Kläger habe nach Begründung des Arbeitsverhältnisses seine Arbeitsleistung nicht angeboten. Das noch während des Ausbildungsverhältnisses erklärte Angebot genüge nicht. Zudem hätte der Kläger die Arbeitsleistung vor Ort tatsächlich, so wie geschuldet, anbieten müssen. Den Bestand des Arbeitsverhältnisses habe sie zu keinem Zeitpunkt in Frage gestellt.

10

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Senat zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klagebegehren weiter. 11

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision des Klägers ist zum Teil begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen die klageabweisende Entscheidung des Arbeitsgerichts zu Unrecht in vollem Umfang zurückgewiesen. Die Klage ist zum Teil begründet. 12

I. Der Kläger hat gemäß § 615 Satz 1, § 611 Abs. 1 iVm. §§ 293 ff. BGB für die Zeit vom 1. bis zum 14. September 2013 Anspruch auf Vergütung wegen Annahmeverzugs in Höhe von 698,56 Euro brutto nebst Zinsen in gesetzlicher Höhe ab 11. Oktober 2013. 13

1. Der Arbeitnehmer kann die vereinbarte Vergütung verlangen, wenn der Arbeitgeber mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug kommt, weil er im erfüllbaren Arbeitsverhältnis die ihm angebotene Leistung nicht annimmt, § 615 Satz 1, § 293 BGB. 14

2. Zwischen den Parteien wurde durch das form- und fristgerechte Übernahmeverlangen des Klägers im Anschluss an das beendete Berufsausbildungsverhältnis nach § 78a Abs. 2 Satz 1 BetrVG kraft Gesetzes ein unbefristetes Arbeitsverhältnis im Ausbildungsberuf begründet. Das Arbeitsverhältnis bestand bis zur Rechtskraft des dem Auflösungsantrag der Beklagten stattgebenden Beschlusses des Sächsischen Landesarbeitsgerichts vom 19. Juli 2013 (- 2 TaBV 11/13 -) und damit im gesamten Streitzeitraum fort. 15

3. Die Beklagte ist in Annahmeverzug geraten, indem sie die vom Kläger angebotene Arbeitsleistung ablehnte, §§ 293, 294 ff. BGB. 16

- a) Ein tatsächliches Angebot iSv. § 294 BGB, wie es im unstreitig bestehenden Arbeitsverhältnis regelmäßig erforderlich ist, war entbehrlich. 17
- aa) Nach § 295 BGB genügt ein wörtliches Angebot des Arbeitnehmers, wenn der Arbeitgeber ihm erklärt hat, er werde die Leistung nicht annehmen, oder wenn zur Bewirkung der Arbeitsleistung eine Handlung des Arbeitgebers erforderlich ist (§ 295 BGB). 18
- bb) Die Beklagte hat zwar nicht wörtlich erklärt, sie werde die Arbeitsleistung des Klägers nicht annehmen. Sie hat dies jedoch zum Ausdruck gebracht, als sie - letztlich im Beschwerdeverfahren erfolgreich - ihren Antrag, das Arbeitsverhältnis nach § 78a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BetrVG aufzulösen, darauf stützte, die Weiterbeschäftigung des Klägers sei ihr wegen fehlender Beschäftigungsmöglichkeit unzumutbar. Der Kläger musste dies als Weigerung, ihn zu beschäftigen, verstehen, zumal die Beklagte seine Schreiben vom 12. Juni und 23. August 2012 unbeantwortet ließ. Die Beklagte kann hiergegen nicht erfolgreich einwenden, ihre Ausführungen hätten sich lediglich auf die fehlende Möglichkeit bezogen, den Kläger auf einem ausbildungsgerechten Dauerarbeitsplatz zu beschäftigen. Sie hat die Möglichkeit einer vorübergehenden ausbildungsgerechten oder anderweitigen Beschäftigung - unbeschadet der Frage, ob der Kläger verpflichtet gewesen wäre, letztere auszuüben - nicht aufgezeigt. Auch hat sie nicht dargelegt, eine ggf. bestehende Bereitschaft zu einer solchen vorübergehenden Beschäftigung gegenüber dem Kläger bekundet zu haben. 19
- b) Der Kläger hat seine Arbeitsleistung für den Streitzeitraum den Anforderungen des § 295 BGB entsprechend angeboten. 20
- aa) Das Schreiben des Klägers vom 12. Juni 2012 konnte die Beklagte noch nicht in Annahmeverzug setzen. Vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses und gesetzlicher Begründung des Arbeitsverhältnisses nach § 78a Abs. 2 Satz 1 BetrVG bestand keine Obliegenheit der Beklagten, die Arbeitsleistung des Klägers anzunehmen (vgl. BAG 27. Januar 2016 - 5 AZR 9/15 - Rn. 17, 45). 21



bb) Dahingestellt bleiben kann, ob der Beklagten das vom Kläger mit Schreiben vom 23. August 2012 erklärte wörtliche Angebot erst nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses zugegangen ist. Es besteht allerdings Anlass, an der Feststellung des Landesarbeitsgerichts zu zweifeln, der Kläger habe die Abschlussprüfung erst am 23. August 2012 bestanden. Sie steht nicht nur im Widerspruch zu den Erklärungen der Beklagten in der Unterrichtung des Betriebsrats vom 27. August 2012 und in der beim Arbeitsgericht Chemnitz eingereichten Klage vom 3. September 2012, sondern auch zu den durch Bezugnahme auf die Entscheidung des Arbeitsgerichts Chemnitz vom 26. Februar 2013 (- 12 BV 55/12 -) getroffenen Feststellungen des Sächsischen Landesarbeitsgerichts im Beschluss vom 19. Juli 2013 (- 2 TaBV 11/13 -). Danach endete das Berufsausbildungsverhältnis schon am 20. August 2012. In diesem Fall wäre im Schreiben vom 23. August 2012 ein im bestehenden Arbeitsverhältnis erklärtes, den Anforderungen des § 295 BGB genügendes Angebot zu sehen.

cc) Der Kläger hat die Arbeitsleistung jedenfalls durch sein Festhalten am Weiterbeschäftigungsverlangen nach Begründung des Arbeitsverhältnisses konkludent angeboten.

(1) Sind die Voraussetzungen von § 295 BGB gegeben, muss der Arbeitnehmer nicht ausdrücklich erklären, er biete die Arbeitsleistung an. Ein Angebot ist, ohne dass hieran hohe Anforderungen zu stellen sind, konkludent möglich (*BAG 30. April 2008 - 5 AZR 502/07 - Rn. 23, BAGE 126, 316*). Es genügt, wenn der Arbeitnehmer gegen die Ablehnung seiner Arbeitsleistung oder das Unterlassen einer erforderlichen Mitwirkungshandlung protestiert und damit seine Leistungsbereitschaft zum Ausdruck bringt (*st. Rspr., BAG 25. Februar 2015 - 5 AZR 886/12 - Rn. 42, BAGE 151, 45; 18. November 2015 - 5 AZR 491/14 - Rn. 23, BAGE 153, 256; 18. November 2015 - 5 AZR 814/14 - Rn. 51*).

(2) Indem der Kläger dem Antrag der Beklagten, das Arbeitsverhältnis nach § 78a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BetrVG aufzulösen, entgegengetreten ist, hat er nicht nur sein Weiterbeschäftigungsverlangen fortlaufend aktualisiert. Er hat damit gleichzeitig zum Ausdruck gebracht, an der in den Schreiben vom 12. Juni 2012

und vom 23. August 2012 enthaltenen Aufforderung festzuhalten, die Beklagte möge ihn im bestehenden Arbeitsverhältnis tatsächlich beschäftigen.

4. Der Kläger hat die nach § 18 HTV einzuhaltenden tariflichen Ausschlussfristen, die als rechtsvernichtende Einwendungen von Amts wegen zu beachten sind (*vgl. BAG 16. März 2016 - 4 AZR 421/15 - Rn. 14*), hinsichtlich seines für die Zeit vom 1. bis zum 14. September 2013 bestehenden Anspruchs auf Vergütung wegen Annahmeverzugs gewahrt. 26
- a) Der betriebliche und der persönliche Geltungsbereich des Haustarifvertrags sind eröffnet. Die Bestimmungen des Tarifvertrags finden aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit Anwendung (§ 4 Abs. 1, § 3 Abs. 1 TVG). Die Geltung des Tarifvertrags setzt nach § 1 HTV lediglich ein bestehendes Arbeitsverhältnis voraus. 27
- b) Die streitgegenständlichen Ansprüche auf Vergütung wegen Annahmeverzugs werden als solche aus dem Arbeitsverhältnis (*vgl. BAG 19. November 2014 - 5 AZR 121/13 - Rn. 15, BAGE 150, 88; 19. August 2015 - 5 AZR 1000/13 - Rn. 21, BAGE 152, 221*), die nicht § 18 Abs. 2 und Abs. 5 Satz 2 HTV unterfallen, von § 18 Abs. 4 HTV erfasst. 28
- c) Zur Vermeidung ihres Erlöschens musste der Kläger die Ansprüche nach der dort geregelten ersten Stufe der tariflichen Ausschlussfrist innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend machen. Diese Frist hat der Kläger mit seinem schriftlichen Weiterbeschäftigungsverlangen nach § 78a Abs. 2 Satz 1 BetrVG gewahrt. 29
- aa) Das Landesarbeitsgericht hat nicht festgestellt, wann die Beklagte das Weiterbeschäftigungsverlangen erhalten hat. Ein Zugang vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses im August 2012 steht jedoch zwischen den Parteien außer Streit. 30
- bb) Das Schreiben vom 12. Juni 2012 wahrte die erste Stufe der tariflichen Ausschlussfrist, obwohl es den Regelanforderungen zur Geltendmachung im 31

Sinne tariflicher Ausschlussfristen (*hierzu näher BAG 16. Januar 2013 - 10 AZR 863/11 - Rn. 24 mwN, BAGE 144, 210; 19. August 2015 - 5 AZR 1000/13 - Rn. 24, BAGE 152, 221*) nicht genügte.

(1) Mit dem form- und fristgerechten Weiterbeschäftigungsverlangen nach § 78a Abs. 2 Satz 1 BetrVG wahrt ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung die erste Stufe einer tariflichen Ausschlussfrist für den Anspruch auf Vergütung wegen Annahmeverzugs, der entsteht, weil der Arbeitgeber die Begründung eines Arbeitsverhältnisses leugnet (*vgl. BAG 19. August 2015 - 5 AZR 1000/13 - Rn. 27, BAGE 152, 221*) oder die Beschäftigung unter Berufung auf die in § 78a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BetrVG genannten Gründe als unzumutbar ablehnt. Denn das Recht eines Mitglieds der Jugend- und Auszubildendenvertretung, mit dem Verlangen auf Weiterbeschäftigung ein Arbeitsverhältnis zu begründen, soll auch gewährleisten, dass die weitere Amtsausübung auf gesicherter wirtschaftlicher Grundlage erfolgen kann. Das Weiterbeschäftigungsverlangen des Klägers war damit nicht nur auf seine Beschäftigung in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis gerichtet, sondern für die Beklagte erkennbar auch auf die Erhaltung der Vergütungsansprüche, die ggf. aus der Ablehnung seiner Weiterbeschäftigung resultieren.

32

(2) Der Kläger musste seine Ansprüche weder ausdrücklich bezeichnen noch beziffern. Für den Arbeitgeber ist aufgrund der gesetzlichen Vorgaben in § 78a Abs. 2 Satz 1 BetrVG ersichtlich, dass das Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung verlangt, sowohl hinsichtlich der rechtlichen Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses als auch der Vergütung einem Arbeitnehmer, den der Arbeitgeber für eine entsprechende Tätigkeit ausgewählt und eingestellt hat, gleichgestellt zu werden (*BAG 19. August 2015 - 5 AZR 1000/13 - Rn. 28, BAGE 152, 221*). Damit ist dem Zweck einer einstufigen tariflichen Ausschlussfristenregelung Genüge getan. Die Vergütungsregelungen des von ihr abgeschlossenen Haustarifvertrags waren der Beklagten bekannt.

33

cc) Der Einhaltung der tariflichen Ausschlussfrist steht nicht entgegen, dass die Vergütungsansprüche, als der Kläger nach § 78a Abs. 2 Satz 1 BetrVG seine Weiterbeschäftigung verlangte, weder entstanden noch fällig waren. 34

(1) Eine Ausschlussfrist, die die Geltendmachung von „Ansprüchen“ verlangt, setzt voraus, dass die rechtserzeugenden Anspruchsvoraussetzungen bei der Geltendmachung erfüllt sind. Fehlt es daran, liegt regelmäßig kein Anspruch vor, der geltend gemacht werden könnte (vgl. BAG 9. März 2005 - 5 AZR 385/02 - zu III 1 a der Gründe; 16. Januar 2013 - 10 AZR 863/11 - Rn. 29, BAGE 144, 210). Ausschlussfristen unterliegen jedoch einer einschränkenden Auslegung, wenn der mit der Ausschlussfrist verfolgte Zweck, dem Schuldner zeitnah Gewissheit zu verschaffen, mit welchen Ansprüchen er zu rechnen hat, durch eine Geltendmachung erreicht wird (vgl. BAG 16. Januar 2013 - 10 AZR 863/11 - Rn. 31, aaO). Die einschränkende Auslegung ist insbesondere dann geboten, wenn bei unveränderter rechtlicher und tatsächlicher Lage ein Anspruch aus einem ständig gleichen Grundtatbestand entsteht (vgl. BAG 9. März 2005 - 5 AZR 385/02 - zu III 1 b der Gründe) und der Wortlaut des Tarifvertrags die Geltendmachung künftiger Ansprüche nicht von vornherein ausschließt (vgl. BAG 16. Januar 2013 - 10 AZR 863/11 - Rn. 31, aaO). 35

(2) So verhält es sich hier. Mit dem Weiterbeschäftigungsverlangen nach § 78a Abs. 2 Satz 1 BetrVG war die Beklagte ausreichend vom Ziel des Klägers unterrichtet, sich ggf. aus der unter Berufung auf § 78a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BetrVG erfolgten Versagung einer den gesetzlichen Vorgaben entsprechenden Beschäftigung fortlaufend entstehende Vergütungsansprüche zu erhalten. Eine weitere Geltendmachung kann nach dem Sinn und Zweck der tariflichen Ausschlussfristen regelmäßig nicht verlangt werden. 36

d) Der Kläger hat die Vergütung für September 2013 rechtzeitig iSv. § 18 Abs. 6 HTV gerichtlich geltend gemacht. 37

aa) Er war nicht gehalten, seine Ansprüche nach § 18 Abs. 6 Alt. 2 HTV innerhalb von einem Monat nach der Geltendmachung durch sein Weiterbe- 38

schäftigungsverlangen vom 12. Juni 2012 und damit vor deren Fälligkeit einzu-  
klagen. Die Frist für die gerichtliche Geltendmachung läuft grundsätzlich nicht  
vor der Fälligkeit des Anspruchs. Durch die Normierung der Verpflichtung zur  
gerichtlichen Geltendmachung soll alsbaldige Klarheit über das Bestehen oder  
Nichtbestehen eines Anspruchs geschaffen werden. Ein Zwang zur Anrufung  
des Arbeitsgerichts ist allerdings nur sinnvoll, wenn der mit der Klage geltend  
gemachte Anspruch auch durchsetzbar ist (*BAG 16. April 2013 - 9 AZR  
731/11 - Rn. 27, BAGE 145, 8*).

bb) Die zweite Stufe der tariflichen Ausschlussfrist wurde nach § 18 Abs. 6 39  
Alt. 1 HTV in Lauf gesetzt. Das Landesarbeitsgericht hat zwar nicht festgestellt,  
wann die Beklagte - die den Forderungen des Klägers stets entgegengetreten  
ist - die Ansprüche erstmals ablehnte. Doch spätestens der mit Schriftsatz vom  
3. September 2012 im Verfahren beim Arbeitsgericht Chemnitz (- 12 BV  
55/12 -) gestellte Auflösungsantrag bedeutete eine Ablehnung der Erfüllung der  
mit dem Weiterbeschäftigungsverlangen geltend gemachten Ansprüche (*vgl.  
zum Klageabweisungsantrag im Kündigungsschutzprozess BAG 26. April 2006  
- 5 AZR 403/05 - Rn. 18, BAGE 118, 60; bei einer Beschäftigungsklage BAG  
19. November 2014 - 5 AZR 121/13 - Rn. 29, BAGE 150, 88*). Die Frist zur ge-  
richtlichen Geltendmachung iSv. § 18 Abs. 6 HTV begann dementsprechend  
nach der am 12. September 2012 erfolgten Zustellung des Auflösungsantrags  
an den Kläger für zu diesem Zeitpunkt bereits fällige Ansprüche zu laufen, für  
die übrigen Ansprüche - so die hier streitgegenständlichen - mit deren Fälligkeit  
(*vgl. BAG 16. April 2013 - 9 AZR 731/11 - Rn. 27, BAGE 145, 8; 19. November  
2014 - 5 AZR 121/13 - Rn. 29, aaO*).

cc) Die Fälligkeit der Vergütung wegen Annahmeverzugs bestimmt sich 40  
nach dem Zeitpunkt, zu dem die Vergütung bei tatsächlicher Beschäftigung in  
den einzelnen Abrechnungsperioden fällig geworden wäre (*st. Rspr., vgl. BAG  
24. September 2014 - 5 AZR 593/12 - Rn. 33, BAGE 149, 169*). Nach § 18  
Abs. 1 HTV ist die monatliche Vergütung spätestens am 10. Kalendertag des  
Folgemonats fällig. Die Vergütung für September 2013 war danach am

10. Oktober 2013 fällig. Der für die gerichtliche Geltendmachung vorgesehene Drei-Monats-Zeitraum endete mit Ablauf des 10. Januar 2014 (§ 187 Abs. 1, § 188 Abs. 2, § 193 BGB). Diese Frist hat der Kläger eingehalten, indem er die Vergütung für September 2013 im vorliegenden Verfahren mit Klageschrift vom 23. Dezember 2013 einklagte. Die fristwahrende Wirkung der am 15. Januar 2014 an die Beklagte bewirkten Zustellung ist nach § 253 Abs. 1, § 167 ZPO bereits am 23. Dezember 2013 eingetreten (vgl. BAG 16. März 2016 - 4 AZR 421/15 - Rn. 32).

5. Gegen die Höhe der vom Kläger zuletzt eingeklagten Forderung hat die Beklagte in der Revision keine Angriffe mehr erhoben. 41

6. Der Zinsanspruch ergibt sich aus § 288 Abs. 1 Satz 1, § 286 Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 1 BGB. Die Leistung war am 10. Oktober 2013 zu bewirken. Die Beklagte befand sich ab dem Folgetag im Verzug. Der Kläger kann Zinsen ab Verzugseintritt verlangen. Der weiter gehende Zinsantrag ist unbegründet. 42

II. Der Kläger hat keinen Anspruch auf Vergütung wegen Annahmeverzugs für die Zeit vom 1. Juli bis 31. August 2013. Die vom Kläger erhobenen Ansprüche sind gemäß § 611 iVm. § 615 Satz 1 BGB entstanden, aber verfallen. Der Kläger hat zwar mit seinem Weiterbeschäftigungsverlangen die in § 18 Abs. 4 HTV geregelte erste Stufe der tariflichen Ausschlussfrist gewahrt. Er hat die Ansprüche jedoch, nachdem die Beklagte deren Erfüllung mit dem beim Arbeitsgericht Chemnitz (- 12 BV 55/12 -) gestellten Auflösungsantrag ablehnte, nicht rechtzeitig innerhalb der nach § 18 Abs. 6 Alt. 1 HTV in Lauf gesetzten zweiten Stufe der tariflichen Ausschlussfrist (vgl. Rn. 38) gerichtlich geltend gemacht. 43

1. Die gerichtliche Geltendmachung im vorangegangenen Klageverfahren (- 5 Ca 262/13 und 6 Sa 686/13 -) beschränkte sich auf den Zeitraum bis 30. Juni 2013. 44

2. Eine Auslegung von § 18 Abs. 6 HTV, der Kläger habe die streitgegenständlichen Ansprüche gerichtlich geltend gemacht, indem er dem Antrag der 45

Beklagten entgegentrat, das Arbeitsverhältnis nach § 78a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BetrVG aufzulösen, ist weder möglich noch aus verfassungsrechtlichen Gründen geboten.

- a) Tarifliche Ausschlussfristen, die in ihrer zweiten Stufe eine „gerichtliche Geltendmachung“ verlangen, sind verfassungskonform dahingehend auszulegen, dass mit Erhebung einer Bestandsschutzklage (Kündigungsschutz- oder Befristungskontrollklage) die vom Erfolg der Bestandsschutzstreitigkeit abhängigen Ansprüche gerichtlich geltend gemacht sind (*st. Rspr.*, vgl. BAG 24. September 2014 - 5 AZR 593/12 - Rn. 28, BAGE 149, 169; 24. Juni 2015 - 5 AZR 509/13 - Rn. 28, BAGE 152, 75). Der Wortsinn einer „gerichtlichen Geltendmachung“ verlangt nicht zwingend, dass gerade der Streitgegenstand „Vergütung“ zum Inhalt des arbeitsgerichtlichen Verfahrens gemacht wird (BAG 19. September 2012 - 5 AZR 924/11 - Rn. 25; zur Auslegung der zweiten Stufe einer in Allgemeinen Geschäftsbedingungen geregelten Ausschlussfrist BAG 19. März 2008 - 5 AZR 429/07 - Rn. 22, BAGE 126, 198). Es genügt eine prozessuale Auseinandersetzung über den Anspruch (BAG 19. Mai 2010 - 5 AZR 253/09 - Rn. 31). 46
- b) Es kann dahingestellt bleiben, ob in dem vom Arbeitgeber einzuleitenden Beschlussverfahren nach § 78a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BetrVG eine prozessuale Auseinandersetzung in diesem Sinne zu sehen ist. Hierfür könnte sprechen, dass der betroffene Jugend- und Auszubildendenvertreter, wenn er dem Antrag des Arbeitgebers entgegentritt, sein individual-rechtliches Interesse an der Fortsetzung seiner Tätigkeit bei dem Arbeitgeber aufgrund eines Arbeitsverhältnisses wahrnimmt, das infolge seines schriftlichen Weiterbeschäftigungsverlangens entstanden ist, und er ausschließlich zur Wahrung dieses Interesses am Beschlussverfahren zu beteiligen ist (vgl. BAG 5. April 2000 - 7 ABR 6/99 - zu B I 3 c der Gründe). 47
- c) Die geltend gemachten Ansprüche waren aber nicht vom Ausgang des Beschlussverfahrens abhängig. 48

- aa) Während im Bestandsschutzverfahren (Kündigungsschutz- oder Befristungskontrollverfahren) bis zur Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung ungeklärt ist, ob das Arbeitsverhältnis über den vom Arbeitgeber behaupteten Beendigungstermin hinaus fortbestanden hat und Annahmeverzugsansprüche bestehen, steht im Beschlussverfahren nach § 78a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BetrVG das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses bis zur Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung fest. Der Auflösungsantrag des Arbeitgebers nach § 78a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BetrVG zielt nicht auf eine feststellende, sondern eine rechtsgestaltende gerichtliche Entscheidung. Diese entfaltet erst mit ihrer Rechtskraft Wirkungen für die Zukunft. Der Auflösungsbeschluss löst das Arbeitsverhältnis erst mit Rechtskraft auf (vgl. BAG 29. November 1989 - 7 ABR 67/88 - zu B II 1 b der Gründe, BAGE 63, 319; 11. Januar 1995 - 7 AZR 574/94 - zu II 2 a der Gründe; Fitting 28. Aufl. § 78a Rn. 39 ff.; ErfK/Kania 16. Aufl. § 78a BetrVG Rn. 10). Bis zu diesem Zeitpunkt besteht das Arbeitsverhältnis mit allen sich hieraus ergebenden rechtlichen Folgen. Hat der Arbeitgeber während dieses Zeitraums die angebotene Arbeitsleistung nicht angenommen, ist er wegen Annahmeverzugs zur Entgeltzahlung verpflichtet (Fitting 28. Aufl. § 78a Rn. 39). 49
- bb) Die Ansprüche des Klägers für die Zeit vom 1. Juli bis zum 31. August 2013 sind zwar sukzessive im Verlauf des Auflösungsverfahrens entstanden, waren aber in ihrem Bestand unabhängig vom Ausgang des Verfahrens. 50
- d) Dem Arbeitnehmer wird mit dieser Auslegung des § 18 Abs. 6 HTV keine im Widerspruch zu Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 20 GG stehende übersteigerte Obliegenheit auferlegt. 51
- aa) Bei der Auslegung und Anwendung tariflicher Ausschlussfristen ist das in zivilrechtlichen Streitigkeiten durch Art. 2 Abs. 1 iVm. Art. 20 Abs. 3 GG verbürgte Grundrecht auf effektiven Rechtsschutz zu beachten. Danach darf den Prozessparteien der Zugang zu den Gerichten nicht in unzumutbarer, durch Sachgründe nicht mehr zu rechtfertigender Weise erschwert werden. Dem Arbeitnehmer dürfen keine übersteigerten Obliegenheiten zur gerichtlichen Geltendmachung seiner Ansprüche auferlegt werden. Die Beschreitung des 52



Rechtswegs und die Ausschöpfung prozessualer Möglichkeiten kann vereitelt werden, wenn das Kostenrisiko zu dem mit dem Verfahren angestrebten Erfolg außer Verhältnis steht (*BVerfG 1. Dezember 2010 - 1 BvR 1682/07 - Rn. 21 f.*).

bb) Der Zugang zu den Gerichten wird durch § 18 Abs. 6 HTV nicht unzumutbar erschwert. Der Tarifvertrag verlangt vom Arbeitnehmer nicht, Vergütungsansprüche wegen Annahmeverzugs einzuklagen, bevor der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses geklärt ist. Auch werden dem Arbeitnehmer mit der Obliegenheit, während des noch laufenden Auflösungsverfahrens nach § 78a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BetrVG entstandene Vergütungsansprüche wegen Annahmeverzugs einzuklagen, keine zusätzlichen, vermeidbaren Kostenrisiken auferlegt. Das auf die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit Rechtskraft der gerichtlichen Entscheidung gerichtete Beschlussverfahren nach § 78a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 BetrVG, mit dessen Einleitung der Arbeitgeber den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses bis zur Rechtskraft des Auflösungsbeschlusses nicht in Abrede stellt, bietet keine Grundlage für die Klärung im Verlauf des Verfahrens entstandener Vergütungsansprüche.

53

3. Der Kläger hat die Ansprüche für die Monate Juli und August 2013 erstmals mit der Klage vom 23. Dezember 2013 gerichtlich geltend gemacht. Diese Klage wahrte die zweite Stufe der tariflichen Ausschlussfrist nicht. Ausgehend von den Ausführungen in Rn. 36 bis 38 wurde die zweite Stufe der Ausschlussfrist im Zeitpunkt der Fälligkeit der Ansprüche für Juli und August 2013 in Lauf gesetzt (*vgl. BAG 16. April 2013 - 9 AZR 731/11 - Rn. 27, BAGE 145, 8; 19. November 2014 - 5 AZR 121/13 - Rn. 29, BAGE 150, 88*). Der für die gerichtliche Geltendmachung vorgesehene Zeitraum von drei Monaten nach Fälligkeit war bei Einreichung der Klage am 23. Dezember 2013 bereits verstrichen. Die Vergütung für den Monat Juli 2013 wurde nach § 18 Abs. 1 HTV iVm. § 193 BGB am Montag, dem 12. August 2013, fällig. Die Frist zur gerichtlichen Geltendmachung nach § 18 Abs. 6 HTV lief am Dienstag, dem 12. November 2013, ab (§ 187 Abs. 1, § 188 Abs. 2 BGB). Die Vergütung für August 2013 wurde am Dienstag, dem 10. September 2013, fällig. Die Frist zur

54

gerichtlichen Geltendmachung nach § 18 Abs. 6 HTV lief am Dienstag, dem 10. Dezember 2013, ab (§ 187 Abs. 1, § 188 Abs. 2 BGB). Die Ansprüche sind deshalb verfallen (§ 18 Abs. 6 HTV).

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 92 Abs. 1, § 269 Abs. 3 Satz 2 ZPO. 55

Müller-Glöge

Biebl

Weber

Jungbluth

Zorn