

# PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

manchmal ist es gar nicht so einfach, auch in Kenntnis der Rechtsprechung alles richtig zu machen. Zum einen natürlich schon deswegen, weil stets auch eine Rechtsprechungsänderung stattfinden kann. Zum anderen aber auch dann, wenn sich zwei Senate eines obersten Bundesgerichtshofes uneinig sind und – aus meiner Sicht – divergierende Entscheidungen treffen. Uns Rechtsanwältinnen bleibt nur, den sichersten Weg zu wählen und gegebenenfalls auch doppelte Maßnahmen zu ergreifen. Im nachfolgend dargestellten Fall hätte der Anwalt das Fiasko für seinen Mandanten umgehen können, wenn er neben der Klageerhebung auch außergerichtlich für die rechtzeitige Zustellung eines Forderungsschreibens gesorgt und sich nicht nur auf die Rechtsprechung des 8. Senats des BAG verlassen hätte (ich unterstelle einmal, dass er das getan hatte), auch wenn ihm die Gerichte der ersten und zweiten Instanz noch Recht gegeben hätten.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zdurowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

## 1 Nun doch keine Wahrung einer einfachen tariflichen Ausschlussfrist durch Zustellung der Klage nach Fristablauf

BAG, Urteil vom 16.03.2016 (4 AZR 421/15), Pressemitteilung Nr. 12/16

Vorinstanz: LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 29.04.2015 (23 Sa 232/15)

(im Anschluss an PA 6/2014)

Nach dem anwendbaren Tarifvertrag (TV-L) verfallen Ansprüche, wenn sie nicht binnen einer Frist von sechs Monaten gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. Im Falle des Klägers, der eine Entgelt Differenz für Juni 2013 forderte, war Fristablauf der 30. Dezember 2013. Ohne diese Forderung zuvor schriftlich geltend zu machen, reichte der Kläger eine Klage ein, die beim Arbeitsgericht am 18. Dezember 2013 einging. Die Klage wurde am 7. Januar 2014, also nach Fristablauf an den beklagten Arbeitgeber zugestellt. In § 167 ZPO ("Rückwirkung der Zustellung") heißt es:

*"Soll durch die Zustellung eine Frist gewahrt werden oder die Verjährung neu beginnen oder nach § 204 des Bürgerlichen Gesetzbuchs gehemmt werden, tritt diese Wirkung bereits mit Eingang des Antrags oder der Erklärung ein, wenn die Zustellung demnächst erfolgt."*

Zu der Frage, wann eine Zustellung noch als "demnächst" anzusehen ist, gibt es eine umfangreiche Rechtsprechung, wobei diese Frage hier letztlich keine Rolle spielte. Der Kläger war jedenfalls der Ansicht, dass der

rechtzeitige Eingang der Klageschrift bei Gericht die tarifvertragliche Ausschlussfrist gewahrt habe. Damit hatte der Kläger in den Vorinstanzen, zuletzt beim Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, noch Recht bekommen. Das Bundesarbeitsgericht sah dies dann jedoch anders:

*"Gilt in einem Arbeitsverhältnis eine tarifliche Ausschlussfrist, innerhalb derer ein Anspruch gegenüber dem Vertragspartner schriftlich geltend gemacht werden muss, reicht es zur Fristwahrung nicht aus, dass das Anspruchsschreiben vor Ablauf der Frist bei Gericht eingegangen ist und dem Anspruchsgegner ggf. später zugestellt wird. Entscheidend ist der Zugang beim Anspruchsgegner selbst. § 167 ZPO findet für die Wahrung einer einfachen tariflichen Ausschlussfrist bei der außergerichtlichen Geltendmachung keine Anwendung. ... Die Zustellung der Klageschrift am 7. Januar 2014 war danach verspätet und die Klage abzuweisen."*

Ich bin auf die Urteilsbegründung gespannt, bislang liegt mir nur die Pressemitteilung vor. Denn aus meiner Sicht widerspricht diese Entscheidung einem Urteil des Bundes-

arbeitsgerichts vom 22.05.2014 (8 AZR 662/13), welches ich in der PA 6/2014 vom 10.06.2014 dargestellt hatte und mit dem gerade eine Rechtsprechungsänderung herbeigeführt worden war. In der damaligen Pressemitteilung 25/14 hieß es:

*"... Danach ist § 167 ZPO grundsätzlich auch anwendbar, wenn durch die Zustellung eine Frist gewahrt werden soll, die auch durch außergerichtliche Geltendmachung gewahrt werden könnte. Nur in Sonderfällen kommt die Rückwirkungsregelung nicht zur Anwendung. ..."*

Da der 4. und der 8. Senat des Bundesarbeitsgerichts insofern offenbar unterschiedliche Auffassungen vertreten, wäre es meines Erachtens notwendig gewesen, dass der 4. Senat den Gemeinsamen Senat der obersten Gerichtshöfe des Bundes (s. Art. 93 Abs. 3 GG) einzuschalten, wenn er von der Rechtsprechung des 8. Senats abweichen möchte, um die Einheitlichkeit der Rechtsprechung zu wahren. Auch wenn dies nach dem Selbstverständnis der Richter der obersten Gerichtshöfe eine Einschränkung ihrer Entscheidungsgewalt bedeuten mag.

## 2 Keine Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Umsetzung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM)

BAG, Beschluss vom 22.03.2016 (1 ABR 14/14), Pressemitteilung Nr. 16/16

Arbeitgeber und Betriebsrat hatten sich nicht auf eine Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (bEM) einigen können und sahen sich bei der Einigungsstelle wieder. Die Einigungsstelle hat dann durch einen Spruch unter anderem festgelegt, dass ein Integrationsteam zu bilden sei, welches sich aus je einem Vertreter des Arbeitgebers und des Betriebsrats zusammensetzt, und das bEM mit dem betroffenen Arbeitnehmer durchzuführen, konkrete Maßnahmen zu beraten und dem Arbeitgeber vorzuschlagen sowie den nachfolgenden Prozess zu begleiten

habe. Der Arbeitgeber hat gerichtlich die Unwirksamkeit des Spruchs der Einigungsstelle geltend gemacht und vom Landesarbeitsgericht Hamburg sowie auch vom Bundesarbeitsgericht Recht bekommen:

*"Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG erfasst aufgrund der Rahmenvorschrift des § 84 Abs. 2 Satz 1 SGB IX nur die Aufstellung von Verfahrensgrundsätzen zur Klärung der Möglichkeiten, wie die Arbeitsfähigkeit eines Arbeitnehmers über-*

*wunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen einer erneuten Arbeitsfähigkeit vorgebeugt werden kann. ... Die Einigungsstelle hat ihre Zuständigkeit überschritten. Ihr Spruch hat sich nicht auf die Ausgestaltung eines bEM beschränkt, sondern die Beteiligung des Integrationsteams an der allein dem Arbeitgeber obliegenden Umsetzung der Maßnahmen vorgeesehen."*

### IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:  
Rechtsanwalt Stefan von Zdurowski  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Ludwigkirchplatz 2  
10719 Berlin-Wilmersdorf  
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de