

Erlöschen des Anspruchs auf eine VV-Prämie

Berechtigter Prämienanspruch kann verfallen / Konsequenzen für das Ideenmanagement



Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat kürzlich die Klage eines Arbeitnehmers zurückgewiesen, der für einen Verbesserungsvorschlag (VV) eine Prämie verlangte, die sein Arbeitgeber mit wenig überzeugenden Begründungen verweigerte.¹

Maßgeblich für die höchstrichterliche Entscheidung war eine allgemein übliche arbeitsrechtliche Verfallsregelung.

Deren gravierende Auswirkung dürfte den meisten Ideenmanagern bisher noch nicht bewusst sein.

VON PETER KOBLANK

Der Einreicher des strittigen Verbesserungsvorschlags arbeitete im Saarland als Lagerhalter in einem Werk des beklagten Arbeitgebers. Dort und in einem weiteren Werk trugen die Mitarbeiter gelbe und blaue T-Shirts mit und ohne Aufdruck in verschiedenen Größen M bis XXL. 14.000 dieser T-Shirts wurden jährlich bestellt zum Stückpreis von 6,40 Euro.

Der Arbeitnehmer schlug am 29.4.2004 im Rahmen des Betrieblichen Vorschlagswesens (BVW) vor, diese T-Shirts vom selben Hersteller, aber über einen anderen Lieferanten zu bestellen: Für nur 2,12 Euro statt 6,40 Euro pro Stück!²

Über 59.000,- Euro Einsparung...

Die Firma wechselte auf Grund dieses Verbesserungsvorschlags zwar nicht den Lieferanten, sondern erreichte stattdessen, dass der ursprüngliche Lieferant die T-Shirts künftig für 2,12 Euro statt bisher 6,40 Euro lieferte.

Innerhalb eines Jahres konnten nach Auffassung des Klägers nunmehr bei angenommenen 14.000 T-Shirts und einer Einsparung von 4,28 € pro T-Shirt 59.920,- Euro eingespart werden. Auf Grund des Jahresverbrauchs 2003 wurde ein derartiger Betrag auch seitens der Firma errechnet.³

Der Einreicher dieses Verbesserungsvorschlags hätte laut BVW-Betriebsvereinbarung (BVW-BV) der beklagten Firma 30 % der berechenbaren Jahresersparnis, bei angenommenen 14.000 T-Shirts innerhalb eines Jahres also 17.976,- Euro Prämie bekommen müssen.⁴

Zwar war seine Idee nicht genau wie vorgeschlagen realisiert worden. Der Lieferant wurde nicht gewechselt, stattdessen war der bisherige Lieferant heruntergehandelt worden. In der BVW-BV der Firma stand aber ausdrücklich:

Vorschläge, die von der Gesellschaft mit Änderung durchgeführt werden, haben, sofern sie als richtungsweisend und ursächlich für die durchgeführte Maßnahme angesehen werden können, Anspruch auf eine Prämie auf der Basis des gesamten Ausmaßes der erzielten Verbesserung ...⁵

Obwohl der Verbesserungsvorschlag ohne jeden Zweifel "richtungsweisend und ursächlich" für die

ausgehandelte Preissenkung des bisherigen Lieferanten war, verweigerte die Firma eine Prämie mit der Begründung, der Verbesserungsvorschlag sei nicht umgesetzt worden, weil sie den Lieferanten nicht gewechselt habe.⁶

... und den VV trotzdem zurückgewiesen

Weiterhin berief sich die Firma auf eine Regelung ihrer BVW-BV, nach der Vorschläge zu den Themenkreisen "Geschäftspolitik und Geschäftsgrundsätze" keine Verbesserungsvorschläge im Sinne der BVW-BV seien. Derartige unzulässige Vorschläge werden laut BVW-BV nach der Registrierung an die Einreicher zurückgegeben.⁷

Eine derartige Ausschlussregelung ist in Betriebsvereinbarungen für das BVW durchaus üblich, bezieht sich aber auf *grundsätzliche* unternehmerische Angelegenheiten und nicht z.B. auf die Frage, zu welchen Konditionen T-Shirts beschafft werden.

Zu teuer einkaufen als Geschäftspolitik?

Die Behauptung, es sei "Geschäftspolitik" eines Unternehmens, seine Waren unter Umständen auch teurer als nötig einzukaufen, wäre weltfremd.

Dass eine derart unzumutbare Einkaufspolitik in Wirklichkeit kein "Geschäftsgrundsatz" der beklagten Firma war, hat sie ja selbst dadurch bewiesen, dass sie nach Kenntnis des Verbesserungsvorschlags vernünftiger Weise mit ihrem Lieferanten neu verhandelte.

Abgesehen davon wurde der von der Firma verwertete Verbesserungsvorschlag keineswegs sofort nach der Registrierung, sondern erst zehn Monate nach Eingang an den Einreicher zurückgegeben.⁸

Furcht vor Verbesserungen?

Im Rahmen eines späteren Gerichtsverfahrens begründete die Firma ihre Ablehnung auch noch so:

Erhalte der Kläger eine Prämie, sei zu befürchten, dass Tausende Mitarbeiter als "selbsternannte Einkaufsabteilung" gegenüber Dritten aufträten.⁹

Der Einreicher hat mit seinem Verbesserungsvorschlag aufgedeckt, dass der Einkauf die T-Shirts bisher zum fast Dreifachen des Marktpreises beschafft hatte.

Wenn eine Firma *befürchtet*, dieser gute Verbesserungsvorschlag könne auch andere Mitarbeiter dazu veranlassen, über Einkaufspreise nachzudenken, dann ist ihr der Sinn des BVW offensichtlich bisher entgangen.

Denn sonst müsste sie ja nicht nur befürchten, dass sich Arbeitnehmer als *selbsternannte Einkäufer* betätigen könnten, sondern beispielsweise auch als *selbsternannte Konstrukteure*, *selbsternannte Organisatoren*, *selbsternannte IT-Experten* oder *selbster-*

nannte *Sicherheitsfachleute* aktiv werden. Ein Arbeitgeber, der die Menschen, die sich mit Verbesserungsvorschlägen für das Unternehmen engagieren wollen, in dieser arroganten Weise herabwürdigt, sollte sich fragen, ob sein Betriebliches Vorschlagswesen überhaupt ernstgemeint ist.

Chronik der Ablehnung

- 29.04.2004 Eingang des VV zur kostengünstigeren Beschaffung von T-Shirts.
- 19.11.2004 Spätestens ab jetzt wurden die T-Shirts beim alten Lieferanten für nur noch 2,12 Euro eingekauft. Die Firma rechnete mit einer jährlichen Einsparung von 59.000,- Euro.¹⁰
- 07.03.2005 Der inzwischen verwertete Vorschlag wurde dem Einreicher mehr als zehn Monate nach Eingang zurückgegeben mit der absurden Begründung, er sei unzulässig, da er die "Geschäftspolitik und Geschäftsgrundsätze" betreffe. Außerdem habe die Firma ja auch nicht den Lieferanten gewechselt.¹¹
- 02.05.2005 Der Einreicher reklamierte entsprechend den Regelungen der BVW-BV.¹² Diese *Reklamation* wurde zwei Tage später abgelehnt.¹³
- 25.05.2005 Der Einreicher legte nunmehr entsprechend den Regelungen der BVW-BV¹⁴ bei der Bewertungskommission einen *Einspruch* ein, der Anfang August abgelehnt wurde.¹⁵
- 16.09.2005 Der Einreicher legte schließlich entsprechend den Regelungen der BVW-BV¹⁶ bei der Bewertungskommission *Berufung* ein.¹⁷
- 19.11.2005 Mittlerweile hatte die Firma die T-Shirts bereits mindestens ein Jahr lang zum wesentlich niedrigeren Preis eingekauft.
- 06.12.2005 Der Einreicher erhielt auch zu seiner Berufung bei der Bewertungskommission eine Ablehnung.¹⁸ Nach dieser Entscheidung über die Berufung war laut BVW-BV¹⁹ "die unternehmerische Behandlung des VV abgeschlossen".
- 20.04.2006 Der Einreicher reichte eine *Klage* beim zuständigen Arbeitsgericht ein.²⁰ Das Arbeitsgericht wies diese Klage ab. Daraufhin legte der Einreicher *Berufung* ein.
- 25.04.2007 Das Landesarbeitsgericht Saarland wies diese Berufung zurück. Der Einreicher legte daraufhin beim Bundesarbeitsgericht *Revision* ein.
- 22.01.2008 Diese Revision wurde vom BAG mit dem hier behandelten Urteil zurückgewiesen.

Der Einreicher scheiterte daran, dass sein Anspruch auf eine Prämie - ob berechtigt oder auch nicht - bereits erloschen war, als er am 20.4.2006 beim zuständigen Arbeitsgericht seine Klage einreichte.

Manteltarifvertrag mit Verfallsregelung

Im Manteltarifvertrag,²¹ der für dieses Arbeitsverhältnis galt, stand nämlich:

§ 33 Erlöschen von Ansprüchen

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind schriftlich innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach Fälligkeit geltend zu machen.
2. Eine Geltendmachung nach Ablauf der unter 1 festgesetzten Frist ist ausgeschlossen, es sei denn, daß die Einhaltung dieser Frist wegen eines unabwendbaren Zufalles nicht möglich gewesen ist.
3. Ist ein Anspruch rechtzeitig erhoben worden und lehnt die Gegenseite seine Erfüllung ab, so ist der Anspruch innerhalb von 3 Monaten seit der Ablehnung gerichtlich geltend zu machen. Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.

Eine solche Regelung ist völlig üblich und findet sich so oder ähnlich in den meisten Tarifverträgen bzw. Einzelarbeitsverträgen. Derartige Ausschlussfristen verfolgen den Zweck, im Interesse der Rechtssicherheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglichst rasch einen Rechtsfrieden herbeizuführen.

Verfallsfristen dienen, wie es in dem Urteil heißt, dem Rechtsfrieden und der Rechtssicherheit. Sie haben einen Mahn-, Warn- und Verständigungseffekt.²²

Ziel: Schneller Rechtsfrieden

Diese Ausschlussfristen sind in der Regel ziemlich kurz; üblich sind wie in diesem Fall insgesamt sechs Monate. Kurze Verfallsfristen sollen speziell im Arbeitsrecht einen schnellen Ausgleich der gegenseitigen Ansprüche gewährleisten.

Der Einreicher des T-Shirt-VV hat die 3-Monatsfrist des für sein Arbeitsverhältnis geltenden Manteltarifvertrags nicht eingehalten. Keines der Gerichte beschäftigte sich daher ernsthaft mit der Frage, ob überhaupt ein Prämienanspruch entstanden war. Entscheidend war allein, dass dieser Anspruch verfallen war, weil er nicht rechtzeitig gerichtlich geltend gemacht worden war.²³

Beginn der Verfallsfrist

Eine Leistung ist fällig, sobald der Gläubiger sie verlangen kann. Da sich die Prämie aus der Einsparung eines Jahres errechnet, musste die Firma Gelegenheit haben, für diesen Zeitraum Daten zu sammeln, wobei in diesem Fall die Einsparung pro T-Shirt bekannt war und nur noch die innerhalb eines Jahres zu den günstigeren Bedingungen eingekaufte Stückzahl festzustellen war. Die Prämie war also ein Jahr nach Umsetzungsbeginn fällig.²⁴

Der Kläger wusste, dass die Verbesserung spätestens am 19.11.2004 umgesetzt worden war.²⁵ Der Jahreszeitraum nach Einsatz der Verbesserung verstrich demnach am 19.11.2005. Ab diesem Tag hatte der Einreicher einen *Anspruch* auf eine Prämie in Höhe von 30% der Jahreseinsparung.²⁶

Da laut BVW-BV Prämien mit der Lohn/Gehaltsabrechnung zu überweisen waren und laut einer Arbeitsordnung der Firma das Arbeitsentgelt allen

Beschäftigten spätestens am 30. des laufenden Monats zur Verfügung zu stehen hatte, war dieser Prämienanspruch am 30.11.2005 *fällig*.²⁷

Zu diesem Zeitpunkt lief aber noch die Berufung. Diese Berufung wurde am 6.12.2005 von der Bewertungskommission ultimatim abgelehnt.²⁸

An diesem 6.12.2005 begann die 3-monatige Verfallsfrist für die gerichtliche Geltendmachung nach § 33 Nr. 3 des Manteltarifvertrags. Sie endete am 6.3.2006. Eine spätere Geltendmachung war ausgeschlossen.²⁹

Die Klage vom 20.4.2006 beim Arbeitsgericht kam daher eindeutig zu spät. Ob ein Prämienanspruch bestand, war jetzt nicht mehr vor Gericht zu erörtern.³⁰

Keine Sonderregelung für das BVW

Das Erlöschen der "Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis", wie in dem im Streitfall geltenden Manteltarif ohne Einschränkungen formuliert, umfasst alle gesetzlichen und vertraglichen Ansprüche, die Arbeitsvertragsparteien auf Grund ihrer durch den Arbeitsvertrag begründeten Rechtsstellung gegeneinander haben.³¹

Der Kläger leitete seinen Prämienanspruch aus der BVW-BV her, die nur für Arbeitnehmer der Beklagten galt. Die auf ihr beruhenden Ansprüche waren daher dem Arbeitsverhältnis zuzuordnen. Ohne das bestehende Arbeitsverhältnis hätte der Kläger weder seinen Vorschlag entwickeln können, noch wäre ohne die durch den Arbeitsvertrag begründete Rechtsstellung ein Vergütungsanspruch des Klägers denkbar gewesen.³²

Dem Manteltarifvertrag ließ sich nicht entnehmen, dass Prämien für Verbesserungsvorschläge nicht in den Geltungsbereich der Ausschlussfristen fallen sollten.³³

Der Prämienanspruch für den Verbesserungsvorschlag fiel also unter die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und genoss keine Sonderstellung.

Auch das in der BV-BVW geregelte mehrstufige Reklamations-, Einspruchs- und Berufungsverfahren stand nach Überzeugung des Gerichts der tariflichen Ausschlussfrist nicht entgegen. Die BV-BVW regelte ein innerbetriebliches Verfahren zur Beurteilung von Verbesserungsvorschlägen, das die Geltung der tariflichen Ausschlussfristen nicht hinderte.³⁴

Die BV-BVW enthielt keine Regelung für die Geltendmachung von Prämienansprüchen nach der endgültigen Ablehnung durch die Bewertungskommission. Es war daher Sache des Klägers, seinen Prämienanspruch rechtzeitig gerichtlich weiterzufolgen.³⁵

Keine Belehrungspflicht

Eine Verpflichtung der Firma, den Einreicher auf einen möglichen Verfall hinzuweisen, bestand nach Auffassung des Gerichtes nicht. Die Firma veranlassete den Kläger weder durch aktives Tun noch durch pflichtwidriges Unterlassen, von einer gerichtlichen Geltendmachung des Prämienanspruchs abzusehen.

Sie lehnte die Erfüllung des Prämienanspruchs vielmehr ausdrücklich ab.

Die Firma weckte daher kein schützenswertes Vertrauen des Klägers darauf, sie werde sich nicht auf die Verfallklausel berufen.³⁶

Der Einreicher konnte sich auch nicht darauf berufen, von dem Manteltarifvertrag nichts gewusst zu haben: Tarifliche Ausschlussfristen laufen unabhängig davon, ob sie den Parteien bekannt sind. Dies gilt selbst dann, wenn der Tarifvertrag entgegen § 8 TVG nicht im Betrieb ausgelegt wird.³⁷

Konsequenzen für das BVW

Wenn man den Prämienanspruch eines Einreichers endgültig ablehnt, so bleibt dem Einreicher letztlich nur noch der Weg zum Arbeitsgericht.

Jeder BVW-Beauftragte und Ideenmanager³⁸ sollte daher genau wissen, wie und vor allem mit welchen Fristen in seiner Firma der Verfall beiderseitiger Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geregelt ist: Tarifvertraglich oder auch in den individuellen Arbeitsverträgen.

Ist dort für die gerichtliche Geltendmachung eine Frist von z.B. drei Monaten ab Ablehnung durch die Gegenpartei festgelegt, hat man als BVW-Beauftragter oder Ideenmanager in derartigen Fällen zwei Möglichkeiten:

- Man kann die Einreicher endgültig abgelehnter VV prinzipiell darauf hinweisen, dass sie ihre Klage *wenn, dann rechtzeitig* beim Arbeitsgericht einreichen sollten.
- Oder man setzt darauf, dass drei Monate schnell vergangen und strittige Ansprüche dann zu Gunsten des *Rechtsfriedens* endgültig verfallen sind.

Nachbetrachtung:

Paritätische Kommission

Die Bewertungskommission der beklagten Firma bestand aus "Vertretern der Geschäftsleitung, zwei Vertretern der Arbeitnehmerschaft und dem Vorsitzenden."³⁹ Da die Vertreter (plural) der Geschäftsleitung mindestens zwei sein müssen, war die somit mindestens fünfköpfige Kommission bei nur zwei Arbeitnehmervertretern nicht paritätisch besetzt.

Es stellt sich die zwar hypothetische, aber dennoch spannende Frage: Wie hätte sich das Gericht verhalten, wenn

- einerseits der Kläger die Verfallsfrist *nicht* hätte verstreichen lassen
- andererseits aber die Bewertungskommission *paritätisch* besetzt gewesen wäre.

Laut einem BAG-Urteil aus dem Jahr 2004⁴⁰ ist nämlich eine *mehrheitlich* getroffene Entscheidung einer *paritätisch*, also mit einer gleichen Anzahl von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern besetzten Kommission *nur beschränkt gerichtlich überprüfbar*.

Das bedeutet: Sofern eine paritätische Kommission bei ihrer Entscheidungsbegründung *inhaltliche* und *verfahrensmäßige* Minimalvoraussetzungen erfüllt, wird eine Klage gegen diese Entscheidung vom Arbeitsgericht postwendend zurückgewiesen. Der T-Shirt-VV wäre dann trotz Einhaltung der Verfallsfrist an der paritätischen Besetzung der Kommission gescheitert.

Wir kennen die ausführliche Begründung der Bewertungskommission vom 6.12.2005 zwar nicht im Wortlaut. Aber unabhängig von ihrer Formulierung litt sie unter unheilbaren Defiziten:

- Erstens ist der Verstoß gegen den § 6 der eigenen BVW-BV, nach der auch *richtungsweisende* Vorschläge, die *ursächlich für die durchgeführte Maßnahme* angesehen werden können, einen *vollen* Prämienanspruch haben,⁴¹ offensichtlich.
- Zweitens ist die Argumentation mit der Unzulässigkeit von Vorschlägen zu *Geschäftspolitik und Geschäftsgrundsätzen* in diesem T-Shirt-Fall für jedermann erkennbar an den Haaren herbeigezogen.

Das BAG-Urteil von 2004 nennt *inhaltliche* und *verfahrensmäßige* Mängel, die dazu führen, dass die Entscheidung einer Kommission dann doch wieder gerichtlich nachprüfbar wird:

Die Entscheidung ist inhaltlich grob unbillig, wenn sich die Unrichtigkeit jedermann oder wenigstens dem sachkundigen unbefangenen Beobachter unmittelbar aufdrängt. ... Verfahrensmäßig ist zu überprüfen, ob ... Verstöße gegen die zugrunde liegende Betriebsvereinbarung das Ergebnis beeinflussen können. ... Dem steht die grobe Unbilligkeit des Verfahrens gleich, insbesondere wenn Feststellungen nicht nach den Regeln der Fachkunde getroffen werden.⁴²

Der in diesem Aufsatz behandelte T-Shirt-VV dürfte geradezu ein Präzedenzfall für derartige inhaltliche und verfahrensmäßige Mängel einer Kommissionsentscheidung sein. Selbst wenn eine *paritätische* Kommission so entschieden hätte, hätte der Einreicher bei *fristgerechter* Klage mit größter Wahrscheinlichkeit vor Gericht obsiegt.

1) Bundesarbeitsgerichts-Urteil vom 22.1.2008 - 9 AZR 416/07
Das vollständige Urteil ist im Anhang ab Seite 5 abgedruckt.

- 2) BAG-Urteil Randziffer 4
- 3) BAG-Urteil Randziffer 11
- 4) BAG-Urteil Randziffer 7
- 5) BAG-Urteil Randziffer 7
- 6) BAG-Urteil Randziffer 9
- 7) BAG-Urteil Randziffern 5 und 10
- 8) BAG-Urteil Randziffer 10
- 9) BAG-Urteil Randziffer 15
- 10) BAG-Urteil Randziffer 11
- 11) BAG-Urteil Randziffer 10
- 12) BAG-Urteil Randziffer 9
- 13) BAG-Urteil Randziffer 12
- 14) BAG-Urteil Randziffer 9
- 15) BAG-Urteil Randziffer 12
- 16) BAG-Urteil Randziffer 9
- 17) BAG-Urteil Randziffer 12
- 18) BAG-Urteil Randziffer 12
- 19) BAG-Urteil Randziffer 9

- 20) BAG-Urteil Randziffer 13
- 21) Gemeinsamer Manteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes vom 14.11.2000 (GMTV). BAG-Urteil Randziffer 2
- 22) BAG-Urteil Randziffer 34
- 23) BAG-Urteil Randziffer 17
- 24) BAG-Urteil Randziffer 27
- 25) BAG-Urteil Randziffern 11 und 28
- 26) BAG-Urteil Randziffer 32
- 27) BAG-Urteil Randziffern 8 und 32
- 28) BAG-Urteil Randziffer 12
- 29) BAG-Urteil Randziffern 2 und 36
- 30) BAG-Urteil Randziffer 36
- 31) BAG-Urteil Randziffer 19
- 32) BAG-Urteil Randziffer 20
- 33) BAG-Urteil Randziffer 20
- 34) BAG-Urteil Randziffer 21
- 35) BAG-Urteil Randziffer 21
- 36) BAG-Urteil Randziffer 39
- 37) BAG-Urteil Randziffer 38. § 8 Tarifvertragsgesetz (TVG) lautet:
§ 8 Bekanntgabe des Tarifvertrags
Die Arbeitgeber sind verpflichtet, die für ihren Betrieb maßgebenden Tarifverträge an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen.
- 38) Mit BVW-Beauftragter und Ideenmanager sind weibliche und männliche Personen gleichermaßen gemeint.
- 39) BAG-Urteil Randziffer 6
- 40) Bundesarbeitsgerichts-Urteil vom 20.1.2004 - 9 AZR 393/03
Dieses Urteil ist ausführlich behandelt in:
Kobblank, Peter: *Mythos Kommission II. Neues BAG-Urteil / Gerichtliche Überprüfbarkeit / Sorgfalt bei der Begründung*, EUREKA Impulse 5/2004
Dieses Urteil ist vollständig abgedruckt in:
EUREKA e.V.: *Die gesetzlichen Grundlagen des Betrieblichen Vorschlagswesens - Computer Based Training*, 5. Auflage, Aalen 2005, ISBN 3-00-002550-2
- 41) BAG-Urteil Randziffer 7
- 42) Kobblank S. 2

Impressum:

EUREKA impulse 9/2010 ISSN 1618-4653

EUREKA e.V. · Hartmannweg 12
D-73431 Aalen · www.eureka-akademie.de

Diese Veröffentlichung ist urheberrechtlich geschützt

© 2010 Peter Kobblank

Diesen und andere Fachberichte finden Sie als PDF-Datei unter www.kobblank.com/bestofkobblank.htm

Betriebliches Vorschlagswesen - Prämie für einen Verbesserungsvorschlag - Tarifliche Ausschlussfrist des § 33 GMTV und § 35 MTV Metall- und Elektroindustrie Saarland

Tenor

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Saarland vom 25. April 2007 - 1 Sa 5/07 - wird zurückgewiesen.
Der Kläger hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über eine Prämie für einen Verbesserungsvorschlag.
- 2 Der Kläger arbeitet als Lagerhalter im Werk S der Beklagten. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien war bis zum 31. Dezember 2005 kraft beiderseitiger Organisationszugehörigkeit der Gemeinsame Manteltarifvertrag für Arbeiter und Angestellte der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes idF vom 14. November 2000 (GMTV) anzuwenden. Dort war in § 33 geregelt:

“ Erlöschen von Ansprüchen

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind schriftlich innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach Fälligkeit geltend zu machen.
 2. Eine Geltendmachung nach Ablauf der unter 1 festgesetzten Frist ist ausgeschlossen, es sei denn, daß die Einhaltung dieser Frist wegen eines unabwendbaren Zufalles nicht möglich gewesen ist.
 3. Ist ein Anspruch rechtzeitig erhoben worden und lehnt die Gegenseite seine Erfüllung ab, so ist der Anspruch innerhalb von 3 Monaten seit der Ablehnung gerichtlich geltend zu machen. Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.”
- 3 Seit seinem Inkrafttreten am 1. Januar 2006 unterliegt das Arbeitsverhältnis der Parteien dem Manteltarifvertrag für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes vom 20. Juli 2005 (MTV). Der MTV enthält in § 35 eine mit § 33 GMTV identische Verfallregelung.
 - 4 In den Werken S und K der Beklagten tragen die Arbeitnehmer von der Beklagten gestellte gelbe und blaue T-Shirts mit und ohne Aufdruck in den Größen “M” bis “XXL”. Die Beklagte bestellt jährlich durchschnittlich 14.000 dieser T-Shirts. Sie wurden von der Firma J. bis zu einem nicht näher aufgeklärten Zeitpunkt im Jahr 2004 zum Preis von 6,40 Euro pro Stück bezogen. Der Kläger schlug der Beklagten mit Formblatt vom 29. April 2004 vor, die in den Werken S und K getragenen T-Shirts von demselben Hersteller, aber von einer anderen Lieferantin, der Fa. A., für 2,12 Euro anstelle von 6,40 Euro pro Stück zu beziehen. Dadurch sollte eine jährliche Kostenersparnis von etwa 60.000,00 Euro erreicht werden.
 - 5 Im Unternehmen der Beklagten gilt eine von ihrer Rechtsvorgängerin und deren Gesamtbetriebsrat geschlossene “Betriebsvereinbarung ... über das Betriebliche Vorschlagswesen” vom 18. Dezember 1992 (BV BVW). Nach § 3 Abschnitt A Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 1 BV BVW liegt ein Verbesserungsvorschlag vor, wenn eine Verbesserung gegenüber dem bisherigen Zustand aufgezeigt wird und die Einführung der vorgeschlagenen Verbesserung zu Einsparungen führt. § 3 Abschnitt A Abs. 3 BV BVW nimmt in Form eines Katalogs verschiedene Bereiche vom betrieblichen Vorschlagswesen aus. § 3 Abschnitt A Abs. 3 Nr. 3 BV BVW sieht insbesondere vor, dass Vorschläge zu den Themenkreisen “Geschäftspolitik und Geschäftsgrundsätze” keine Verbesserungsvorschläge iSd. BV BVW sind. Vorschläge aus den von der BV BVW ausgenommenen Bereichen werden nach der Registrierung unbearbeitet an die Einreicher zurückgegeben (§ 3 Abschnitt A Abs. 2 Satz 2 BV BVW).
 - 6 Nach § 4 Abschnitt D Nr. 1 BV BVW wird für jeden “dezentralen Tätigkeitsbereich BVW” mindestens eine eigene Bewertungskommission gebildet. Sie entscheidet ua. über die Zuerkennung der Prämien für Verbesserungsvorschläge über 2.557,00 Euro und überprüft die Berechtigung von Reklamationen (§ 4 Abschnitt D Nr. 2 Satz 1 BV BVW). Die Bewertungskommission besteht aus Vertretern der Geschäftsleitung, zwei Vertretern der Arbeitnehmerschaft und dem Vorsitzenden (§ 4 Abschnitt D Nr. 3 Unterabs. 1 Satz 1 BV BVW).
 - 7 § 6 BV BVW lautet auszugsweise:

“ § 6 Prämienordnung

A. Prämienberechtigung

1. Die Zahlung einer Prämie erfolgt nach Durchführung des VV. ...
2. Vorschläge, die von der Gesellschaft mit Änderung durchgeführt werden, haben, sofern sie als richtungweisend und ursächlich für die durchgeführte Maßnahme angesehen werden können, Anspruch auf eine Prämie auf der Basis des gesamten Ausmaßes der erzielten Verbesserung ...

...

B. Prämienarten und Prämienumfang

1. Prämien für durchgeführte VV

Auf der Basis einer Jahresersparnis nach Einsatz der Verbesserung beträgt die Prämie bei Vorschlägen mit berechenbaren Einsparungen 30 %.

...

d. Meilenstein-Prämien

• Prämie für die Anzahl prämierter VV

Sie wird in Abhängigkeit von der Anzahl prämierter VV gezahlt, wenn die jeweilige Anzahl pro Person/Gruppe von VV erreicht ist.

...

• Sonderprämie

Sie wird in Abhängigkeit von der Anzahl pro Person/Gruppe der prämierten VV und der Höhe der Prämiensumme gezahlt.

...

Bezugszeitraum ist jeweils das Kalenderjahr. Maßgeblich für die Zuordnung des VV zu einem Kalenderjahr ist das Eingangsdatum.

...

5. Auszahlung

Die per Zahlungsanforderungen ausgewiesenen Prämien werden mit der Lohn-/Gehaltszahlung überwiesen. Den Mitarbeitern wird der Prämienanspruch schriftlich mitgeteilt. ..."

- 8 § 25 Nr. 2 GMTV bestimmte, dass der Abrechnungszeitraum und der Zeitpunkt der Fälligkeit des Arbeitsentgelts mit dem Betriebsrat zu vereinbaren waren. Nach § 25 Nr. 2 Abs. 8 MTV erfolgt die Zahlung des Entgelts in der betriebsüblichen Art und Weise zu den betriebsüblichen Entgeltzahlungsterminen. Abschnitt C Nr. 3 der zwischen der Rechtsvorgängerin der Beklagten und dem bei ihr gebildeten Gesamtbetriebsrat geschlossenen Betriebsvereinbarung "Arbeitsordnung" vom 1. Mai 2003 sieht vor, dass das Arbeitsentgelt allen Beschäftigten spätestens am 30. des laufenden Monats (im Februar am 28.) zur Verfügung steht.
- 9 In § 7 BV BVW ist geregelt:
- " § 7 Reklamation**
1. Der Einsender eines abgeschlossenen VV kann innerhalb von 2 Monaten nach Erhalt des Bescheides beim nächsthöheren Vorgesetzten schriftlich unter Beifügung einer Begründung reklamieren. ...
 2. Gegen die Entscheidung des nächsthöheren Vorgesetzten kann der Einreicher innerhalb von 2 Monaten nach Erhalt des betreffenden Bescheides schriftlich unter Beifügung einer Begründung über das BVW bei der Bewertungskommission Einspruch einlegen und auf diese Weise eine erneute Untersuchung des Vorganges einleiten. Die Entscheidung trifft anschließend die Bewertungskommission anhand der vorliegenden Stellungnahmen.
 3. Gegen die Entscheidung der Bewertungskommission kann der Einreicher innerhalb von 3 Monaten nach Erhalt des betreffenden Bescheides schriftlich unter Beifügung einer ausführlichen Begründung über das BVW erneut bei der Bewertungskommission Berufung einlegen.
- Die Bewertungskommission entscheidet über die weitere Behandlung der Berufung. Sie hat die Möglichkeit, den VV selbst zum Abschluss zu bringen oder die Sonderkommission mit Mehrheitsentscheid anzurufen.
4. Mit der Entscheidung der Bewertungskommission bzw. Sonderkommission ist die unternehmerische Behandlung des VV abgeschlossen."
- 10 Der Vorschlag des Klägers vom 29. April 2004 wurde unter dem 7. März 2005 mit der Begründung zurückgegeben, es handle sich um einen unzulässigen Verbesserungsvorschlag nach § 3 Abschnitt A Abs. 3 Nr. 3 BV BVW aus dem Bereich "Geschäftspolitik und Geschäftsgrundsätze". Die Beklagte habe auch nicht die Lieferantin gewechselt.
- 11 Die Beklagte hatte jedoch Verhandlungen mit der bisherigen Lieferantin J. der T-Shirts aufgenommen. Sie erreichte, dass die Textilien von dieser Händlerin zu einem Preis von 2,12 Euro pro Stück geliefert wurden. In einer vom Kläger in den Prozess eingeführten E-Mail des Arbeitnehmers der Beklagten P. vom 19. November 2004 wurde die nach Verhandlungen mit dem "Hauptlieferanten" erzielte Ersparnis auf der Grundlage des Jahresverbrauchs 2003 mit ca. 59.000,00 Euro errechnet.
- 12 Nach Rückgabe des Vorschlags vom 29. April 2004 am 7. März 2005 "reklamierte" der Kläger ihn über das interne Computersystem der Beklagten dreimal erfolglos. Die erste Reklamation vom 2. Mai 2005 wurde mit E-Mail vom 4. Mai 2005 abgelehnt. Über die zweite sog. Reklamation vom 25. Mai 2005 entschied die Bewertungskommission in ihrer Sitzung vom 21. Juli 2005 und teilte dem Kläger die Ablehnung mit E-Mail vom 9. August 2005 mit. Die dritte "Reklamation" vom 16. September 2005 behandelte die Bewertungskommission in ihrer Sitzung vom 30. November 2005 und teilte dem Kläger mit E-Mail vom 6. Dezember 2005 das Ergebnis der erneuten Ablehnung mit.
- 13 Der Kläger meint in seiner am 20. April 2006 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 24. April 2006 zugestellten Klage, für seinen Vorschlag stehe ihm unter Berücksichtigung gekaufter 14.000 T-Shirts eine Prämie von 30 % der auf Grund der Preisdifferenz erzielten jährlichen Ersparnis von 59.920,00 Euro zu. Der unterbliebene Lieferantenwechsel sei unschädlich. Unter den Voraussetzungen des § 6 Abschnitt A Nr. 2 BV BVW seien auch Vorschläge zu prämiieren, die von der Gesellschaft mit Änderungen durchgeführt würden. Der Vorschlag unterfalle nicht dem Bereich "Geschäftspolitik und Geschäftsgrundsätze" iSv. § 3 Abschnitt A Abs. 3 Nr. 3 BV BVW. Diesem Themenkreis seien nur grundsätzliche unternehmerische Belange zuzuordnen. Der Prämienanspruch sei nicht verfallen nach § 33 GMTV und § 35 MTV. Es sei bereits unklar, wann der Anspruch fällig werde. Jedenfalls habe der Kläger nicht mehr als drei Monate vor Erhebung der Klage von der abschließenden Ablehnung des Verbesserungsvorschlags durch die Beklagte Kenntnis erlangt. Im Übrigen verdränge § 7 BV BVW als günstigere Regelung die Ausschlussfrist des § 33 GMTV und des § 35 MTV. Zumindest sei die Berufung auf die tarifliche Verfallfrist rechtsmissbräuchlich, weil die Beklagte den Kläger nicht darauf hingewiesen habe, dass aus ihrer Sicht mit Abschluss des betrieblichen Berufungsverfahrens die zweite Stufe der tariflichen Ausschlussfrist begonnen habe.

- 14 Der Kläger hat beantragt,
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 17.976,00 Euro netto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Klageerhebung zu zahlen.
- 15 Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie ist der Ansicht, es liege kein Verbesserungsvorschlag iSd. BV BVW vor. Die Preisgestaltung im Bereich des Einkaufs sei dem Themenkreis "Geschäftspolitik und Geschäftsgrundsätze" nach § 3 Abschnitt A Abs. 3 Nr. 3 BV BVW zuzuordnen. Erhalte der Kläger eine Prämie, sei zu befürchten, dass Tausende Mitarbeiter als "selbsternannte Einkaufsabteilung" gegenüber Dritten aufträten. Der Verbesserungsvorschlag des Klägers sei auch nicht umgesetzt worden, weil die Beklagte die Lieferantin nicht gewechselt habe. Im Übrigen sei der Anspruch nach § 33 Nr. 3 GMTV und § 35 Nr. 3 MTV verfallen. Der Kläger habe nach der endgültigen Ablehnung des Verbesserungsvorschlags durch die Bewertungskommission, die ihm am 6. Dezember 2005 mitgeteilt worden sei, länger als vier Monate abgewartet, bevor er seinen Anspruch gerichtlich geltend gemacht habe.
- 16 Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen Klageantrag weiter. Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe

- 17 A. Die Revision des Klägers ist unbegründet. Es kann offenbleiben, ob ein Prämienanspruch in der geltend gemachten Höhe von 17.976,00 Euro entstanden ist. Der Anspruch ist jedenfalls nach § 33 Nr. 3 GMTV und § 35 Nr. 3 MTV verfallen, weil er nicht rechtzeitig gerichtlich geltend gemacht wurde. Die Fragen des Maßstabs der Überprüfung der Entscheidung der Bewertungskommission, ihrer Parität, der Ausnahme des Vorschlags vom betrieblichen Vorschlagswesen wegen seiner möglichen Zuordnung zum Themenkreis "Geschäftspolitik und Geschäftsgrundsätze" (§ 3 Abschnitt A Abs. 3 Nr. 3 BV BVW) sowie der "richtungsweisenden und ursächlichen" Bedeutung des Vorschlags für die durchgeführte Maßnahme (§ 6 Abschnitt A Nr. 2 BV BVW) sind deshalb nicht zu erörtern.
- 18 I. Auf den vom Kläger angenommenen Prämienanspruch finden die Ausschlussfristen der §§ 33 GMTV und 35 MTV Anwendung. Der Anspruch ist ein Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis iSv. § 33 Nr. 1 GMTV und § 35 Nr. 1 MTV.
- 19 1. Formulieren Tarifvertragsparteien in der Verfallvorschrift keine Einschränkungen, fallen unter den Begriff der "Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis" alle gesetzlichen und vertraglichen Ansprüche, die Arbeitsvertragsparteien auf Grund ihrer durch den Arbeitsvertrag begründeten Rechtsstellung gegeneinander haben (*Senat 21. Februar 1995 - 9 AZR 733/93 -, zu I 1 der Gründe; BAG 21. Februar 1990 - 5 AZR 169/89 - AP VVG § 179 Nr. 3 = EzA BGB § 611 Fürsorgepflicht Nr. 54, zu II 1 der Gründe; 19. Oktober 1983 - 5 AZR 64/81 - BAGE 43, 339, zu 2 b der Gründe*).
- 20 2. Der Kläger leitet den Prämienanspruch aus der im Betrieb der Beklagten geltenden BV BVW ab. Sie gilt nur für Arbeitnehmer der Beklagten. Die auf ihr beruhenden Ansprüche sind daher dem Arbeitsverhältnis der Parteien zuzuordnen. Ohne das bestehende Arbeitsverhältnis hätte der Kläger weder seinen Vorschlag entwickeln können, noch wäre ohne die durch den Arbeitsvertrag begründete Rechtsstellung ein Vergütungsanspruch des Klägers denkbar (*vgl. Senat 21. Februar 1995 - 9 AZR 733/93 -, zu I 1 der Gründe; zur Erfassung von Prämienansprüchen für Verbesserungsvorschläge durch Ausschlussfristen auch LAG Rheinland-Pfalz 22. September 2004 - 10 Sa 126/04 - AR-Blattei ES 1760 Nr. 9, zu II 1 der Gründe; LAG Schleswig-Holstein 28. Februar 2001 - 2 Sa 549/00 -, zu II der Gründe*). Der Vorschlag des Klägers war insbesondere keine selbständige schöpferische Leistung im Sinne gewerblicher Schutzrechte und kein technischer Verbesserungsvorschlag nach dem Arbeitnehmererfindungsgesetz (*dazu BAG 21. Juni 1979 - 3 AZR 855/78 - AP ArbNErFG § 9 Nr. 4 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 41, zu II B der Gründe*). Aus dem Tarifwortlaut, -zusammenhang und -zweck lässt sich kein Anhaltspunkt dafür entnehmen, dass die Tarifpartner Prämienansprüche auf Grund von Verbesserungsvorschlägen über diese Sonderfälle hinaus dem Geltungsbereich der Ausschlussfristen der §§ 33 GMTV und 35 MTV entziehen wollten.
- 21 3. Das in § 7 BV BVW geregelte mehrstufige Reklamations-, Einspruchs- und Berufungsverfahren steht der Anwendung der zweiten Stufe der tariflichen Ausschlussfrist nicht entgegen. § 7 BV BVW regelt ein innerbetriebliches Verfahren zur Beurteilung von Verbesserungsvorschlägen, das die Geltung der tariflichen Ausschlussfristen nicht hindert. Die BV BVW enthält selbst keine Regelung für die Geltendmachung von Prämienansprüchen nach der endgültigen Ablehnung durch die Bewertungskommission. Die Entscheidung der Bewertungskommission bzw. der Sonderkommission über die Berufung des Arbeitnehmers nach § 7 Nr. 3 Unterabs. 2 BV BVW schließt lediglich die unternehmerische Behandlung des Verbesserungsvorschlags ab (§ 7 Nr. 4 BV BVW). Die am 6. Dezember 2005 erfolgte Mitteilung der mitbestimmten ablehnenden Entscheidung der Bewertungskommission vom 30. November 2005 ist damit der Beklagten als "Gegenseite" iSv. § 33 Nr. 3 Satz 1 GMTV und § 35 Nr. 3 Satz 1 MTV zuzurechnen. Sie ist die Ablehnung der Erfüllung des Anspruchs iSd. Tarifnormen. Auf die Frage des Tarifvorrangs nach § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG kommt es deswegen nicht an. Nach der ihm am 6. Dezember 2005 mitgeteilten Zurückweisung seiner Berufung durch die Bewertungskommission oblag es dem Kläger, seinen Prämienanspruch rechtzeitig gerichtlich weiterzuverfolgen.
- 22 II. Der Kläger wahrte die zweite Stufe der in § 33 Nr. 3 GMTV und § 35 Nr. 3 MTV enthaltenen Ausschlussfrist nicht. Mit der Mitteilung der Zurückweisung der Berufung durch die nach § 7 Nr. 3 Unterabs. 2 Satz 1 und 2 1. Alt. BV BVW zuständige Bewertungskommission am 6. Dezember 2005 begann die Dreimonatsfrist des § 33 Nr. 3 Satz 1 GMTV, deren Grundlage am 1. Januar 2006 von § 35 Nr. 3 Satz 1 MTV abgelöst wurde. Die zeitlichen Geltungsbereiche der beiden Tarifwerke schlossen unmittelbar aneinander an. Die deshalb ununterbrochen laufende Verfallfrist hielt der Kläger mit seiner beim Arbeitsgericht am 20. April 2006 eingegangenen und der Beklagten am 24. April 2006 zugestellten Klage auch unter Berücksichtigung der sog. Vorwirkung des § 167 ZPO nicht ein.
- 23 1. Im Zusammenhang mit dem Fristlauf ist nicht entscheidend, dass der Kläger bestritten hat, länger als drei Monate vor

Klageerhebung von der endgültigen Ablehnung seines Prämienanspruchs Kenntnis erlangt zu haben. Es hätte ihm obliegen darzulegen, wann er von der endgültigen Ablehnung erfuhr, zumal er die E-Mail vom 6. Dezember 2005 selbst in den Prozess eingeführt hat. Zum schlüssigen Vortrag einer Forderung, die tariflichen Ausschlussfristen unterliegt, gehört die Darlegung der fristgerechten Geltendmachung. Unterbleibt dieser Vortrag, ist die Klage unzulässig. Die Einhaltung der tariflichen Ausschlussfristen durch rechtzeitige Geltendmachung ist eine materiell-rechtliche Voraussetzung für den Fortbestand des behaupteten Anspruchs trotz der rechtsvernichtenden, von Amts wegen zu beachtenden Einwendung der tariflichen Verfallfrist (vgl. BAG 25. Januar 2006 - 4 AZR 622/04 - Rn. 51, AP TVG § 1 Tarifverträge: Großhandel Nr. 22 = EZA TVG § 4 Einzelhandel Nr. 55; 9. August 1995 - 6 AZR 1047/94 - BAGE 80, 316, zu II 2 b der Gründe; siehe auch BAG 26. September 2007 - 5 AZR 881/06 - Rn. 14, AuA 2008, 178; 10. Januar 2007 - 5 AZR 665/06 - Rn. 17, AP BGB § 179 Nr. 3 = EZA BGB 2002 § 179 Nr. 2).

- 24 2. Der Kläger kann sich nicht mit Erfolg darauf berufen, sein Prämienanspruch sei am 6. Dezember 2005 noch nicht fällig gewesen.
- 25 a) Bei einer zweistufigen Ausschlussfrist beginnt die Frist der zweiten Stufe nach der Ablehnung des Anspruchs durch den Schuldner nicht zu laufen, bevor der Anspruch fällig wird (BAG 26. September 2001 - 5 AZR 699/00 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 160 = EZA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 144, zu I 3 der Gründe; 27. März 1996 - 10 AZR 668/95 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 134 = EZA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 123, zu II 3 b der Gründe). Eine Leistung ist fällig, wenn der Gläubiger sie verlangen kann (BAG 9. August 1995 - 6 AZR 1047/94 - BAGE 80, 316, zu II 2 a der Gründe).
- 26 b) Die Entstehung des Anspruchs unterstellt, konnte der Kläger die Prämie hier spätestens am 30. November 2005 und damit vor der am 6. Dezember 2005 erfolgten Mitteilung der Ablehnung durch die Bewertungskommission verlangen.
- 27 aa) Nach § 6 Abschnitt A Nr. 1 Satz 1 BV BVW erfolgt die Zahlung der Prämie nach Durchführung des Verbesserungsvorschlags. § 6 Abschnitt B Nr. 1 Eingangssatz BV BVW sieht vor, dass die Prämie bei Vorschlägen mit berechenbaren Einsparungen 30 % einer Jahresersparnis nach Einsatz der Verbesserung beträgt. In einem solchen Fall wird regelmäßig vorausgesetzt, dass der Schuldner der Forderung die Daten des ersten Jahres nach Durchführung des Verbesserungsvorschlags sammeln und auswerten darf, bevor der Gläubiger den Anspruch geltend machen kann. Die Betriebsvereinbarung enthält eine Zeitbestimmung für die Leistung nach § 271 Abs. 2 BGB (vgl. Senat 21. Februar 1995 - 9 AZR 733/93 -, zu I 2 a der Gründe).
- 28 bb) Diese Grundsätze können auf den vorliegenden Fall übertragen werden, ohne dass es weiterer Sachaufklärung durch das Landesarbeitsgericht bedarf. Spätestens am 19. November 2004 war die Verbesserung durch Abschluss des geänderten Rahmenkaufvertrags mit der Lieferantin J. eingesetzt iSv. § 6 Abschnitt B Nr. 1 Eingangssatz BV BVW, dh. mit einer Änderung durchgeführt, wenn unterstellt wird, dass es sich um einen Vorschlag handelt, der als richtungweisend und ursächlich für die durchgeführte Maßnahme iSv. § 6 Abschnitt A Nr. 2 BV BVW angesehen werden kann. Den spätestens am 19. November 2004 erfolgten Abschluss des geänderten Rahmenkaufvertrags belegt die E-Mail von Herrn P. vom selben Tag, mit der die nach Verhandlungen mit dem "Hauptlieferanten" erzielte Ersparnis auf der Grundlage des Jahresverbrauchs 2003 mit ca. 59.000,00 Euro errechnet wurde. Der Vertragsschluss als solcher stand bereits fest. Unklar war nur noch die Höhe der erzielten Ersparnis, weil die Menge der während eines Jahres abzunehmenden T-Shirts zum damaligen Zeitpunkt nicht endgültig abzusehen war.
- 29 cc) Aus Wortlaut, Zusammenhang und Zweck des § 6 Abschnitt B Nr. 1 BV BVW geht hervor, dass sich die Betriebspartner mit der "Jahresersparnis nach Einsatz der Verbesserung" iSv. § 6 Abschnitt B Nr. 1 Eingangssatz BV BVW auf das sog. Zeitjahr nach Durchführung des Verbesserungsvorschlags und nicht auf das der Umsetzung folgende Kalenderjahr oder das sich anschließende Geschäftsjahr bezogen (zu dieser Unterscheidung Senat 21. Februar 1995 - 9 AZR 733/93 -, zu I 2 b der Gründe).
- 30 (1) Wie die "Meilensteinprämien" des § 6 Abschnitt B Nr. 1 Buchst. d BV BVW zeigen, kennt die BV BVW in diesen Sonderfällen den Bezugszeitraum des Kalenderjahres. Der Passus des § 6 Abschnitt B Nr. 1 Buchst. d vorletzter Satz BV BVW, wonach Bezugszeitraum jeweils das Kalenderjahr ist, steht nur in Zusammenhang mit den beiden Meilensteinprämien, also den Prämien für die Anzahl prämierter Verbesserungsvorschläge und den Sonderprämien. Das wird neben dem Wort "jeweils" an der Ebene der Texteinrückung deutlich. Sie befindet sich auf der Höhe der Meilensteinprämien, genauer: der Spiegelpunktebene der beiden Unterfälle der Meilensteinprämien. Beide Meilensteinprämien setzen eine Mehrzahl von Verbesserungsvorschlägen voraus und können nicht an ein einziges Durchführungsdatum anknüpfen. Die Betriebspartner mussten deswegen einen bestimmten Bezugszeitraum wählen.
- 31 (2) Der in § 6 Abschnitt B Nr. 1 Buchst. d vorletzter Satz BV BVW enthaltene Kalenderjahresbezug steht dagegen nicht in Zusammenhang mit dem in § 6 Abschnitt B Nr. 1 Eingangssatz BV BVW geregelten Grundfall des Prämienanspruchs. Danach beträgt die Prämie bei Vorschlägen mit berechenbaren Einsparungen 30 % auf der Basis einer Jahresersparnis nach Einsatz der Verbesserung. Diese Regelung entspricht § 6 Abschnitt A Nr. 1 Satz 1 BV BVW. Dort ist bestimmt, dass die Zahlung einer Prämie nach Durchführung des Verbesserungsvorschlags erfolgt. Wegen des punktuellen Zeitpunkts des Einsatzes oder der Durchführung der Verbesserung brauchten die Betriebspartner insoweit keinen vom Zeitjahr abweichenden Bezugszeitraum zu bilden. Hätten sie anstelle des Zeitjahres auf das Kalenderjahr oder das Geschäftsjahr abstellen wollen, hätte es wegen der ausdrücklichen, auf das Kalenderjahr bezogenen Sonderregelung für die Meilensteinprämien in § 6 Abschnitt B Nr. 1 Buchst. d vorletzter Satz BV BVW eines unmissverständlichen Anhaltspunkts im Wortlaut des § 6 Abschnitt A Nr. 1 Satz 1 und Abschnitt B Nr. 1 Eingangssatz BV BVW bedurft.
- 32 dd) Der Jahreszeitraum nach Einsatz der Verbesserung verstrich demnach spätestens am 19. November 2005, ein Zeitjahr nach dem spätestmöglichen Abschluss des geänderten Rahmenkaufvertrags mit der Lieferantin J. (vgl. die E-Mail des Arbeitnehmers P. vom 19. November 2004). Der Vertragsschluss ist ein Ereignis iSv. § 187 Abs. 1, § 188 Abs. 2 1. Alt. BGB. Die Jahresfrist dauerte vom 19. November 2004 bis zum 19. November 2005. Fällig war der angenommene Prämienanspruch des Klägers deshalb am 30. November 2005. § 6 Abschnitt B Nr. 5 Satz 1 BV BVW bestimmt, dass die per Zahlungsanforderungen ausgewiesenen Prämien mit der Lohn-/Gehaltszahlung überwiesen werden. § 25 Nr. 2 des im November 2005 noch geltenden GMTV sah vor, dass der Abrechnungszeitraum und der Zeitpunkt der Fälligkeit des

Arbeitsentgelts mit dem Betriebsrat zu vereinbaren waren. Nach der "Arbeitsordnung" der Beklagten und des Gesamtbetriebsrats vom 1. Mai 2003 muss das Arbeitsentgelt allen Beschäftigten spätestens am 30. des laufenden Monats zur Verfügung stehen.

- 33 3. Der Lauf der zweiten Stufe der Ausschlussfrist war nicht gehemmt (zu einer solchen Hemmung BAG 22. September 1999 - 10 AZR 839/98 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Bau Nr. 226 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 132, zu II 3 b bb der Gründe; 8. August 1985 - 2 AZR 459/84 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 94 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 69, zu II 2 e bb der Gründe). Zwar erteilte die Beklagte dem Kläger wegen des von ihr verneinten Anspruchsgrundes keine Abrechnung über die Höhe des Anspruchs. Der Kläger war jedoch auch ohne eine solche Abrechnung in der Lage, seinen Anspruch wenigstens annähernd zu beziffern.
- 34 a) In der Klage errechnete der Kläger auf der Grundlage gekaufter 14.000 T-Shirts eine Jahresersparnis von 59.920,00 Euro und damit eine Forderungshöhe von 30 % dieses Betrags, dh. von 17.976,00 Euro. Eine Jahresersparnis von etwa 59.000,00 Euro hatte schon der Arbeitnehmer P. in seiner E-Mail vom 19. November 2004 auf der Grundlage des Verbrauchs im Jahr 2003 geschätzt. Würde eine Hemmung der Ausschlussfrist bei einem vom Schuldner verneinten Anspruchsgrund angenommen, käme es darüber hinaus zu dem von den Tarifvertragsparteien ersichtlich nicht gewollten Ergebnis eines beliebig lange hinausgeschobenen Fristbeginns. Das widerspräche dem Sinn der zweiten Stufe der gerichtlichen Geltendmachung, mit der frühzeitig klaggestellt werden soll, dass sich der Gläubiger nicht mit einer außgerichtlichen Erledigung begnügen will (vgl. bereits BAG 23. Februar 1977 - 3 AZR 764/75 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 58 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 29, zu 4 der Gründe). Verfallfristen dienen, allgemeiner ausgedrückt, dem Rechtsfrieden und der Rechtssicherheit. Sie haben einen Mahn-, Warn- und Verständigungseffekt (für die st. Rspr. Senat 18. September 2007 - 9 AZR 822/06 -, zu B II 1 b bb (3) (3.1) der Gründe; BAG 14. Dezember 2005 - 10 AZR 70/05 - Rn. 28, BAGE 116, 307).
- 35 b) Der Kläger hätte sich einer Stufenklage nach § 254 ZPO bedienen können, um die genaue Höhe seines Anspruchs zu klären. Eine solche innerhalb der Dreimonatsfrist der zweiten Stufe der Ausschlussfrist erhobene Stufenklage hätte den Verfall abgewandt, wenn unterstellt wird, dass der Kläger ohne sie außerstande war, seinen Prämienanspruch annähernd exakt zu beziffern (vgl. BAG 23. Februar 1977 - 3 AZR 764/75 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 58 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 29, zu 4 der Gründe). Wegen dieses prozessualen Mittels, das dem Kläger zur Verfügung stand, ist das Korrektiv der Hemmung der Ausschlussfrist im Streitfall entbehrlich.
- 36 4. Die Verfallfrist des § 33 Nr. 3 GMTV begann also am 6. Dezember 2005, dem nach Fälligkeitseintritt am 30. November 2005 gelegenen Zeitpunkt der Mitteilung der Zurückweisung der Berufung des Klägers im Rahmen des betrieblichen Reklamationsverfahrens nach § 7 Nr. 3 Unterabs. 2 BV BVW. Die Ausschlussfrist endete nach § 187 Abs. 1, § 188 Abs. 2 1. Alt. BGB am 6. März 2006 und damit vor der Anhängigkeit der Klage am 20. April 2006 (§ 35 Nr. 3 Satz 1 MTV; § 253 Abs. 1, § 167 ZPO). § 33 Nr. 3 GMTV wurde am 1. Januar 2006 ohne zeitliche Unterbrechung von § 35 Nr. 3 MTV abgelöst (vgl. zu der Ablösung von Tarifverträgen bei der Geltung von Ausschlussfristen zB BAG 26. September 2007 - 5 AZR 881/06 - Rn. 12, AuA 2008, 178).
- 37 III. Entgegen der Auffassung der Revision stehen der Anwendung der tariflichen Verfallklausel die Grundsätze von Treu und Glauben (§ 242 BGB) nicht entgegen.
- 38 1. Eine Verpflichtung der Beklagten, den Kläger auf einen möglichen Verfall hinzuweisen, bestand nicht. Der Kläger handelte auf eigenes Risiko. Die Beklagte weckte durch ihr Handeln oder Unterlassen keine zurechenbar falschen Vorstellungen des Klägers (zu der Frage der Hinweispflicht Senat 18. September 2007 - 9 AZR 822/06 -, zu B II 1 c der Gründe; BAG 7. November 2007 - 5 AZR 910/06 - Rn. 21, DB 2008, 301). Das Reklamationsverfahren des § 7 BV BVW ließ die Ausschlussfristen der §§ 33 GMTV und 35 MTV unberührt. Tarifliche Ausschlussfristen laufen unabhängig davon, ob sie den Parteien bekannt sind. Das gilt regelmäßig selbst dann, wenn der Tarifvertrag entgegen § 8 TVG nicht im Betrieb ausgelegt wird (BAG 23. Januar 2002 - 4 AZR 56/01 - BAGE 100, 225, zu 5 der Gründe).
- 39 2. Der Kläger kann der Anwendung der tariflichen Ausschlussfrist nicht den Einwand der unzulässigen Rechtsausübung entgegenhalten (dazu zB Senat 17. Januar 2006 - 9 AZR 558/04 - Rn. 23, BAGE 116, 375; 15. November 2005 - 9 AZR 633/04 - Rn. 41, EzBAT BAT § 49 Nr. 16; BAG 10. März 2005 - 6 AZR 217/04 - AP BAT § 70 Nr. 38 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 176, zu II 1 und 2 der Gründe). Die Beklagte veranlasste den Kläger weder durch aktives Tun noch durch pflichtwidriges Unterlassen, von einer gerichtlichen Geltendmachung des Prämienanspruchs abzusehen. Sie versicherte ihm insbesondere nicht, die Leistungspflicht bei Bestehen der übrigen Voraussetzungen ohne tarifgerechte Geltendmachung erfüllen zu wollen (vgl. BAG 25. Januar 2006 - 4 AZR 622/04 - Rn. 52, AP TVG § 1 Tarifverträge: Großhandel Nr. 22 = EzA TVG § 4 Einzelhandel Nr. 55). Sie lehnte die Erfüllung des Prämienanspruchs vielmehr ausdrücklich ab. Die Beklagte weckte daher kein schützenswertes Vertrauen des Klägers darauf, sie werde sich nicht auf die Verfallklausel berufen.
- 40 B. Der Kläger hat nach § 97 Abs. 1 ZPO die Kosten seiner erfolglosen Revision zu tragen.

Düwell

Krasshöfer

Gallner

Lang

Heilmann