

Bundesarbeitsgericht

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

§§ 65, 87 HGB; § 307 BGB

- 1. Eine Klausel im Arbeitsvertrag, die auf bestimmte Teile eines Tarifvertrags verweist, ist nicht unklar oder unverständlich. Eine Verweisung auf Vorschriften eines anderen Regelwerks führt auch nicht zur Intransparenz.**
- 2. Nach § 24 Abs. 2 des Manteltarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe (MTV) müssen Angestellte im Außendienst Ansprüche aus der Einkommensregelung innerhalb einer Frist von 12 Monaten wenigstens dem Grunde nach schriftlich geltend machen. Diese Frist beginnt mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. § 24 Abs. 2 MTV knüpft zwar nach seinem Wortlaut nicht ausdrücklich an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses an. Dafür, dass dies aber gemeint ist, sprechen tariflicher Gesamtzusammenhang und Sinn und Zweck der Regelung.**

BAG, Urteil vom 06.05.2009, Az.: 10 AZR 390/08

Tenor:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 20. November 2007 - 2 Sa 37/07 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten im Rahmen einer Stufenklage darüber, ob die Beklagten verpflichtet sind, dem Kläger Buchauszüge über Provisionsabrechnungen zu erteilen und den sich aus der Provisionsabrechnung für die Zeit bis zum 30. September 2006 ergebenden Betrag zu zahlen.

Der Kläger war seit dem 1. Oktober 1992 bei den Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerinnen aufgrund des Arbeitsvertrags vom 13. August 1992 als angestellter Kundendienstinspektor tätig. Seit dem 1. Januar 2001 war er aufgrund des Arbeitsvertrags vom 2. Januar 2001 als Verkäufer im Außendienst der Filialdirektion H unterstellt. Beide Verträge verweisen auf die Teile III und IV des Manteltarifvertrags für das private Versicherungsgewerbe. Das Arbeitsverhältnis der Parteien wurde zum 31. Oktober 2004 einvernehmlich aufgehoben.

Der in Teil IV des Manteltarifvertrags für das private Versicherungsgewerbe (MTV) in der zum Zeitpunkt der Beendigung des Vertragsverhältnisses geltenden Fassung enthaltene § 24 bestimmt Folgendes:

"Verfall von Ansprüchen Vertragliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, sobald sie nicht spätestens innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend gemacht werden. Hierunter fallen nicht Ansprüche des Arbeitgebers aus der Einkommensregelung mit Angestellten des Außendienstes, insbesondere aus einer Provisionsvereinbarung. Entsprechende Ansprüche der Angestellten im Außendienst müssen jedoch innerhalb einer Frist von 12 Monaten wenigstens dem Grunde nach schriftlich geltend gemacht werden."

Ziff. 11 der auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Allgemeinen Provisionsbestimmungen der Beklagten (gültig ab 1. Januar 2001) regelt:

"Mit Ende des Vermittlungsvertrages entfällt jeder Anspruch auf Abschluss-, Bestandspflege- oder Inkassoprovisionen, auch für Erhöhungen aller Art."

Ziff. 3.1 der Besonderen Provisionsbestimmungen für Lebens- und Rentenversicherungen, gültig ab 1. Juli 2001, enthält folgende Regelung:

"Für Dynamik-Erhöhungen erhält der ursprüngliche Abschlussvermittler die volle Abschlussprovision, sofern er zum Zeitpunkt der Dynamik-Erhöhung den Vertrag auch betreut; ansonsten erhält der betreuende Vermittler die halbe Abschlussprovision. ..."

Mit Schreiben vom 23. November 2005 forderte die Beklagte zu 1) vom Kläger die Rückzahlung von Provisionsvorschüssen iHv. 4.039,01 Euro. Mit Schreiben seiner Prozessbevollmächtigten vom 16. Dezember 2005 forderte der Kläger die Beklagten auf, ihm bis zum 17. Januar 2006 einen Buchauszug zu erteilen sowie bis zum 3. Januar 2006 zu erklären, dass eine Abrechnung und Auszahlung noch ausstehender Provisionen erfolgen werde. Ferner verlangte der Kläger durch Schreiben seiner Prozessbevollmächtigten vom 25. Januar 2006 von den Beklagten, bis zum 7. Februar 2006 zu erklären, seine Ansprüche auch über das Vertragsende hinaus zu befriedigen und die Erteilung eines Buchauszugs zu bestätigen.

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, die Beklagten hätten ihm Buchauszüge für alle während des Arbeitsverhältnisses von ihm vermittelten und betreuten Versicherungsverträge sowie für die dynamischen Lebens-, Unfall- und Hausratversicherungen auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erteilen. Ihm stehe auch dann ein Anspruch auf Dynamikprovision zu, wenn er die Verträge nicht mehr betreue. Ziff. 11 der Allgemeinen Provisionsbestimmungen sei insoweit unwirksam. Da die Ansprüche auf Dynamikprovisionen fortlaufend nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erhöhung der Versicherungsbeiträge entstünden, könnten sie nicht unter die Ausschlussfrist fallen. Nicht entstandene bzw. nicht fällige und nicht abgerechnete Ansprüche könnten nicht gem. § 24 Abs. 2 MTV dem Grunde nach geltend gemacht werden. Dazu müsse der Kläger erst erfahren, ob eine Prämienerrhöhung bei dem jeweiligen Versicherungsnehmer stattgefunden und dieser der Prämienerrhöhung nicht widersprochen habe bzw. dass ein Betrag von dessen Konto eingezogen worden sei. Eine pauschale Geltendmachung von allen in Betracht kommenden Ansprüchen auf Dynamikprovisionen wäre unsubstantiiert. Zudem sei es rechtsmissbräuchlich, sich auf die Ausschlussfrist zu berufen. Diese benachteilige den Arbeitnehmer unangemessen gem. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB und verstoße zudem gegen das Transparenzgebot gem. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Der Arbeitnehmer müsse nicht damit rechnen, dass auch für § 24 Abs. 2 MTV die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und nicht die Fälligkeit des Anspruchs einschlägig sei. Zudem sei die Klausel unklar gem. § 305c Abs. 2 BGB.

Der Kläger hat beantragt, die Beklagten als Gesamtschuldner zu verurteilen,

1. ihm einen Buchauszug für den Zeitraum 1. Januar 2004 bis einschließlich 31. Oktober 2004 zu erstellen, der Auskunft über sämtliche Verträge gibt, die der Kläger zwischen dem 1. Januar 2004 bis einschließlich 31. Oktober 2004 vermittelt und/oder betreut hat. Darüber hinaus, ihm einen Buchauszug für den Zeitraum 1. Januar 2004 bis zunächst 30. September 2006 zu erstellen, der Auskunft über sämtliche von ihm selbst vermittelten dynamischen Lebens-, Unfall- und Hausratversicherungsverträge gibt. Diese Buchauszüge sind unter Einschluss der nachfolgenden Punkte in klarer und übersichtlicher Weise zu erteilen: a) Name und Anschrift des Versicherungsnehmers b) Datum des Versicherungsantrags c) Versicherungs(schein)nummer d) Datum des Versicherungsvertrags e) Art und Inhalt des Versicherungsvertrags: - Sparte - Tarifart - beitrags- bzw. provisionsrelevante Sondervereinbarungen f) bei Sachversicherungen: - Höhe des Jahresbeitrags (netto) - Fälligkeit des Jahresbeitrags - Eingang des Jahresbeitrags - Laufzeit des Versicherungsvertrags g) bei vermittelten Anlagegeschäften zusätzlich: - Anlagebetrag h) bei vermittelten Bausparverträgen zusätzlich: - Höhe der Bausparsumme i) bei Lebensversicherungen: - Laufzeit des Vertrags - Beitragssumme j) Versicherungsbeginn k) bei Versicherungen mit Dynamisierung zusätzlich: - Erhöhung der Bewertungssumme - Erhöhung des Jahresbeitrags - Zeitpunkt der Erhöhung l) im Falle von Änderungen (einschließlich Verlängerungen): - Datum der Änderung - Art und Umfang der Änderung - Gründe der Änderung m) im Falle von Stornierungen: - Datum der Stornierung - Gründe der Stornierung - Art der ergriffenen Bestandserhaltungsmaßnahmen n) im Falle eines Widerrufs: - Datum des Widerrufs 2. ihm auf der Grundlage der ihm gem. Ziff. 1 zu erteilenden Buchauszüge eine vollständige Provisionsabrechnung zu erteilen; 3. die sich aus der Provisionsabrechnung aus Ziff. 2 ergebenden Provisionen nebst Zinsen iHv. acht Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an ihn zu zahlen; 4. ihm für die Zeit ab dem 31. September 2006 bis zum jeweiligen Vertragsablauf Provisionsabrechnungen für die von ihm selbst vermittelten dynamischen Lebens-, Unfall- und Hausratversicherungen zu erteilen.

Die Beklagten haben zu ihrem Klageabweisungsantrag die Ansicht vertreten, dass die Ausschlussfrist von 12 Monaten mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beginne und damit die geltend gemachten Ansprüche verfallen seien. Des Weiteren sei Voraussetzung für einen Anspruch auf Provision, dass der Arbeitnehmer den Vertrag noch betreue. Dies sei nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr der Fall gewesen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit seiner Revision verfolgt der Kläger seinen Klageanspruch weiter. Die Beklagten beantragen, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen.

A. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, etwaige Ansprüche des Klägers seien nach § 24 Abs. 2 MTV verfallen. Der Arbeitsvertrag verweise eindeutig auf die einschlägigen Teile des MTV. Die Verweisungsnorm sei einer Inhaltskontrolle nach § 307 BGB entzogen, da gem. § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB Tarifverträge Rechtsvorschriften iSd. § 307 Abs. 3 BGB gleichstünden. Die Verweisung im Arbeitsvertrag erfasse alle Vorschriften, die für das Arbeitsverhältnis der Parteien einschlägig seien. Sie enthalte ein in sich geschlossenes Regelungssystem. Es liege auch kein Verstoß gegen den Gleichheitssatz vor. Soweit der Kläger die Unwirksamkeit der Vertragsklausel über den Ausschluss von Provisionsansprüchen für Dynamikerhöhungen behaupten

wolle, sei er gehalten, innerhalb der vertraglich vereinbarten Ausschlussfrist einen entsprechenden Anspruch dem Grunde nach geltend zu machen.

B. Diese Ausführungen halten den Angriffen der Revision stand.

I. Das Berufungsurteil ist nicht als Urteil ohne Gründe aufzuheben und die Sache zurückzuverweisen. Es ist zwar nicht mit Tatbestand und Entscheidungsgründen und allen richterlichen Unterschriften versehen innerhalb von fünf Monaten seit seiner Verkündung zur Geschäftsstelle gelangt (§ 547 Nr. 6 ZPO), jedoch kann wegen der besonderen Regelung in § 73 Abs. 1 Satz 2 ArbGG die Revision nicht auf die Gründe des § 72b ArbGG gestützt werden.

II. Die vom Kläger erhobene Stufenklage ist zulässig. Nach § 254 ZPO kann mit der Klage auf Erteilung des Buchauszugs zugleich die Klage auf Zahlung der nach Abrechnung geschuldeten Provision verbunden werden. Das Gesetz lässt somit in Abweichung von dem Bestimmtheitsgebot des § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO den Vorbehalt zu, die Angabe der herauszugebenden Leistung nach Rechnungslegung zu bestimmen. Auch der Antrag zu 4 ist als Antrag auf künftige Leistung nach § 259 ZPO zulässig, weil den Umständen nach die Besorgnis gerechtfertigt ist, der Schuldner werde sich der rechtzeitigen Leistung entziehen (BAG 6. November 1990 - 1 ABR 60/89 - BAGE 66, 186; 17. Mai 1983 - 1 ABR 21/80 - BAGE 42, 366). Die Beklagten sind der Auffassung, zu keiner Leistung an den Kläger verpflichtet zu sein.

III. Der Kläger kann seine Ansprüche auf Erteilung von Buchauszügen gem. § 87c Abs. 2 HGB sowie auf Erteilung von Abrechnungen gem. § 87c Abs. 1 HGB jeweils iVm. § 65 HGB nicht mehr geltend machen.

1. Zwar kann ein Arbeitnehmer grundsätzlich trotz übersandter Abrechnungen einen Buchauszug beanspruchen, um Klarheit über seine Provisionsansprüche zu gewinnen und um die vom Unternehmer erteilte oder zu erteilende Provisionsabrechnung nachprüfen zu können (vgl. BGH 21. März 2001 - VIII ZR 149/99 - BB 2001, 1058).

2. Die aus der Entgeltregelung für Angestellte im Außendienst stammenden Ansprüche sind jedoch nach § 24 Abs. 2 MTV verfallen, da im Zeitpunkt der Geltendmachung mehr als 12 Monate seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses vergangen waren. Diese Ausschlussfrist ist wirksam vereinbart und die Verweisung hält der Kontrolle nach den §§ 305 ff. BGB stand.

a) Die Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag erfasst die Teile III und IV der jeweils geltenden Fassung des Manteltarifvertrags für das private Versicherungsgewerbe.

aa) Bei dem Arbeitsvertrag handelt es sich dem äußeren Erscheinungsbild nach um ein vervielfältigtes Klauselwerk der Beklagten, bei dem prima facie anzunehmen ist, dass es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen handelt (BAG 26. Januar 2005 - 10 AZR 215/04 - AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 260 = EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 14) .

bb) Die Einbeziehung der tariflichen Regelungen kann nicht deshalb unwirksam sein, weil der Arbeitnehmer möglicherweise den Inhalt des Tarifvertrags nur unzureichend zur Kenntnis nehmen kann. Nach § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB findet die Vorschrift des § 305 Abs. 2 BGB bei der Kontrolle vorformulierter Vertragsbedingungen im Arbeitsrecht keine Anwendung. Angesichts der klaren gesetzgeberischen Entscheidung scheidet auch eine analoge Anwendung des § 305 Abs. 2 BGB aus (BAG 14. März 2007 - 5 AZR 630/06 - BAGE 122, 12).

cc) Die Bezugnahmeklausel ist nicht überraschend und ist deshalb Vertragsbestandteil geworden (§ 305c Abs. 1 BGB). Verweisungen auf einschlägige Tarifverträge sind im Arbeitsleben als Gestaltungsinstrument so verbreitet, dass ihre Aufnahme in Formularverträge nicht überraschend ist (Wiedemann/Oetker TVG 7. Aufl. § 3 Rn. 303; Däubler/Dorndorf/Bonin/Deinert/Däubler AGB-Kontrolle im Arbeitsrecht 2. Aufl. § 305c Rn. 22; zur Üblichkeit von dynamischen Bezugnahmeklauseln vgl. auch BAG 14. März 2007 - 5 AZR 630/06 - BAGE 122, 12).

dd) Die Bezugnahmeklausel ist nicht mehrdeutig oder unklar iSd. § 305c Abs. 2 BGB. Sie verweist auf die Teile III und IV der jeweils geltenden Fassung des Manteltarifvertrags.

(1) Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind (BAG 9. November 2005 - 5 AZR 128/05 - BAGE 116, 185; BGH 21. September 2005 - VIII ZR 284/04 - DB 2005, 2575).

(2) Zwar enthält die Verweisung keine ausdrückliche sog. "Jeweiligkeitsklausel". Sie nimmt aber auch nicht nur auf eine bestimmte Fassung des Tarifvertrags Bezug. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist bei fehlender Angabe einer konkret nach Datum festgelegten Fassung des in Bezug genommenen Tarifvertrags regelmäßig anzunehmen, der Tarifvertrag solle in der jeweiligen Fassung gelten (vgl. BAG 17. Januar 2006 - 9 AZR 41/05 - BAGE 116, 366; 9. November 2005 - 5 AZR 128/05 - BAGE 116, 185).

ee) Die Verweisungsklausel benachteiligt den Kläger nicht unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB, denn eine Klausel, die auf bestimmte Teile eines Tarifvertrags verweist, ist nicht unklar oder unverständlich. Eine Verweisung auf Vorschriften eines anderen Regelungswerks führt noch nicht zur Intransparenz (BAG 18. September 2007 - 9 AZR 822/06 - AP BGB § 310 Nr. 10 = EzA BGB 2002 § 310 Nr. 6; 14. März 2007 - 5 AZR 630/06 - BAGE 122, 12). Das Bestimmtheitsgebot als hier maßgebliche Ausprägung des Transparenzgebots verlangt lediglich, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschrieben werden, dass für den Verwender keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen und der Gefahr vorgebeugt wird, dass der Vertragspartner von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird (vgl. BGH 5. November 2003 - VIII ZR 10/03 - NJW 2004, 1598). Bezugnahmeklauseln, auch dynamische, sind im Arbeitsrecht weit verbreitet, entsprechen einer üblichen Regelungstechnik und dienen den Interessen beider Parteien eines auf die Zukunft gerichteten Arbeitsverhältnisses. Die im Zeitpunkt der jeweiligen Anwendung geltenden in Bezug genommenen Regelungen sind bestimmbar. Das ist ausreichend (vgl. BAG 15. April 2008 - 9 AZR 159/07 - AP TVG § 1 Altersteilzeit Nr. 38 = EzA TVG § 4 Tarifkonkurrenz Nr. 21; 3. April 2007 - 9 AZR 283/06 - BAGE 122, 33; 14. März 2007 - 5 AZR 630/06 - aaO; BGH 5. November 2003 - VIII ZR 10/03 - aaO).

ff) Die Verweisungsklausel auf die Teile III und IV MTV benachteiligt den im Außendienst tätigen Arbeitnehmer auch nicht unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. In Bezug genommen wird der einschlägige Tarifvertrag, dessen Rechtsnormen bei beiderseitiger Tarifgebundenheit nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG auf das Arbeitsverhältnis der Parteien unmittelbar zur Anwendung gekommen wären.

(1) Eine Inhaltskontrolle der einzelnen Regelungen selbst hat in diesem Fall nicht zu erfolgen, weil sie gem. § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB nur bei einer Abweichung von Rechtsvorschriften stattfindet (BAG 13. Dezember 2007 - 6 AZR 222/07 - AP BGB §

242 Unzulässige Rechtsausübung - Verwirkung Nr. 53 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 189; 28. Juni 2007 - 6 AZR 750/06 - BAGE 123, 191; 23. September 2004 - 6 AZR 442/03 - BAGE 112, 64). Tarifverträge stehen gem. § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB Rechtsvorschriften iSv. § 307 Abs. 3 BGB gleich. Diese Grundsätze gelten unabhängig davon, durch welche Regelungstechnik der betreffende Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis der Parteien Anwendung findet.

(2) Beschränkt sich die Inbezugnahme jedoch auf einzelne Vorschriften eines Tarifvertrags, entfällt die durch § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB erzeugte Privilegierung (vgl. Diehn NZA 2004, 129, 130 f.; ErfK/Preis 9. Aufl. §§ 305 - 310 BGB Rn. 16; HWK/Henssler 3. Aufl. § 3 TVG Rn. 18; Löwisch/Rieble TVG 2. Aufl. § 3 Rn. 264; MünchKommBGB/Müller-Glöge 5. Aufl. § 611 Rn. 69; Thüsing/Lambrich NZA 2002, 1361, 1363). Begünstigungen bei einzelnen Regelungen werden häufig um den Preis von Benachteiligungen durch andere Vorschriften erwirkt (vgl. Wiedemann/Oetker § 3 Rn. 342). Erst die Gesamtheit der Regelungen eines Tarifvertrags begründet grundsätzlich die Vermutung, dass dieser die divergierenden Interessen angemessen ausgleicht. Ob dies auch gilt, wenn die tarifvertragliche Regelung abgrenzbare Sachbereiche vollständig übernommen hat, ist umstritten (dafür zB Bayreuther RdA 2003, 81, 91; Gaul ZfA 2003, 75, 89; HWK/Henssler § 3 TVG Rn. 18; MünchKommBGB/Müller-Glöge § 611 Rn. 70; ablehnend: Löwisch/Rieble § 3 Rn. 264; ErfK/Preis §§ 305 - 310 BGB Rn. 18 f.). Der Bundesgerichtshof hat in seinem Urteil vom 22. Januar 2004 (- VII ZR 419/02 - BGHZ 157, 346) entschieden, dass grundsätzlich jede inhaltliche Abweichung von der VOB/B einen Eingriff in deren Ausgewogenheit und damit eine Störung des von ihr beabsichtigten Interessenausgleichs darstelle. Andernfalls sei die im Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen notwendige Transparenz nicht zu gewährleisten.

(3) Diese Bedenken treffen jedoch auf die hier vorliegende Verweisung nicht zu. In Teil I MTV sind lediglich Regelungen zum Geltungsbereich und zur Einstellung enthalten. Teil II findet keine Anwendung auf Angestellte des Außendienstes, die unter Teil III fallen. Die Teile III und IV des MTV enthalten ein geschlossenes Regelungssystem für diesen Personenkreis, in dem die Besonderheiten dieses Tätigkeitsbereichs umfassend berücksichtigt werden.

b) Nach § 24 Abs. 2 MTV müssen Angestellte im Außendienst Ansprüche aus der Einkommensregelung innerhalb einer Frist von 12 Monaten wenigstens dem Grunde nach schriftlich geltend machen. Diese Frist beginnt mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

aa) § 24 Abs. 2 MTV knüpft zwar nach seinem Wortlaut nicht ausdrücklich an die Beendigung des Arbeitsverhältnisses an. Dafür, dass dies aber gemeint ist, sprechen tariflicher Gesamtzusammenhang und Sinn und Zweck der Regelung.

(1) § 24 Abs. 1 MTV regelt, dass vertragliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend gemacht werden müssen. Absatz 2 knüpft unmittelbar daran an, in dem er regelt, dass "hierunter" nicht die sodann genannten Arbeitgeberansprüche fallen und "entsprechende" Ansprüche der Angestellten im Außendienst innerhalb bestimmter Frist geltend gemacht werden müssen. Das bedeutet, dass für Arbeitgeberansprüche aus Provisionsvereinbarungen gar keine Frist mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu laufen beginnt, und für Ansprüche der Provisionsangestellten eine solche von 12 Monaten.

(2) Dies gilt auch für nachvertraglich fällige Ansprüche. Die Tarifvertragsparteien haben die Anwendung der Ausschlussfrist auf solche Ansprüche abschließend in Abs. 2 geregelt. Mit dieser Regelung für den Außendienst haben sie dem Umstand Rechnung getragen, dass Ansprüche innerhalb der Stornohaftungszeiten noch lange

nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehen können (vgl. Seifert Tarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe 6. Aufl. Stand Januar 2003 § 24 Rn. 2).

(3) Dafür, dass Abs. 2 hinsichtlich der Ansprüche des Arbeitnehmers an eine Geltendmachung nach Fälligkeit bzw. Entstehen des Anspruchs anknüpft, besteht kein Anhaltspunkt. Sonst hätte es nahe gelegen, die Worte "nach Fälligkeit" in § 24 Abs. 2 MTV aufzunehmen. Im Gegenteil wäre die Regelung des Absatzes 2 überflüssig, wenn der Lauf der Ausschlussfrist aller nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig werdenden vertraglichen Ansprüche nach § 24 Abs. 1 MTV erst mit Fälligkeit beginnen würde. Die Tarifvertragsparteien sind davon ausgegangen, dass nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fällig werdende Ansprüche nicht von der Ausschlussfrist nach § 24 Abs. 1 MTV erfasst sind (BAG 19. Dezember 2006 - 9 AZR 343/06 - EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 187).

bb) Die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts steht dieser Auslegung nicht entgegen. Zwar wurde entschieden, dass eine Ausschlussfrist, deren Lauf mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beginnt, auf Ansprüche, die erst nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses entstehen oder bezifferbar werden, grundsätzlich nicht angewendet werden kann (BAG 17. Oktober 1974 - 3 AZR 4/74 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 55 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 25; 4. September 1991 - 5 AZR 647/90 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 113 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 92; 22. September 1999 - 10 AZR 801/98 -). Diese Rechtsprechung bezieht sich aber auf den Regelfall von Ausschlussfristen für Ansprüche, die nach Grund und Höhe bestimmt oder bestimmbar sind und daher auch entsprechend konkret geltend gemacht werden können und müssen. Dies ist idR erst mit der Fälligkeit möglich. Hingegen fordert § 24 Abs. 2 Satz 2 MTV lediglich eine Geltendmachung "dem Grunde nach". Eine solche ist bereits möglich, wenn der Anspruch noch nicht entstanden, fällig und bezifferbar ist (vgl. BAG 28. April 2004 - 10 AZR 481/03 - AP TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 175 = EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 172; Seifert Tarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe § 24 Rn. 13). Es genügt somit die bloße Anspruchsanmeldung, um die Ausschlussfristen zu wahren.

Ein solches Verständnis widerspricht auch nicht dem Zweck von tariflichen Ausschlussfristen. Diese haben den Sinn, möglichst bald nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses klare Verhältnisse zu schaffen und Beweisschwierigkeiten zu verhindern (BAG 14. Dezember 2005 - 10 AZR 70/05 - BAGE 116, 307). Der Schuldner soll erkennen können, inwieweit noch Forderungen erhoben werden. Reicht eine Geltendmachung "dem Grunde nach" aus, wird zwar ein Teil dieses Zwecks nicht erfüllt, denn Höhe und Fälligkeit der Ansprüche bleiben offen. Dennoch weiß der Arbeitgeber immerhin, dass und mit welcher Art von Forderungen er noch rechnen muss, auch wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist.

Dem Kläger ist es entgegen seiner Ansicht nicht faktisch unmöglich, seinen Anspruch geltend zu machen. Die möglicherweise nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus den von ihm vermittelten Verträgen entstehenden Provisionsansprüche sind vorhersehbar. Die Provisionsansprüche aufgrund von Dynamikerhöhungen entstehen als Regelfall durch die dynamische Anpassung von abgeschlossenen Verträgen entsprechend dem Lebenshaltungskostenindex, die automatisch vorgenommen wird, sofern nicht der Versicherungsnehmer widerspricht oder den erhöhten Beitrag nicht entrichtet. Das Widerspruchsrecht des Kunden ist eine auflösende Bedingung der Erhöhung. Die Dynamikprovision ist damit eine verzögert ausgezahlte Abschlussprovision für eine Erhöhung der Versicherung, die - wenn auch widerruflich - schon mit dem Versicherungsvertrag vereinbart wurde (vgl. BAG 28. Februar 1984 - 3 AZR 472/81 - DB 1984, 50). Ein auflösend bedingtes Rechtsgeschäft zeitigt zunächst uneingeschränkte Rechtswirkungen und begründet Verpflichtungen der Parteien (MünchKommBGB/Westermann 5. Aufl. § 158 Rn. 9).

Dem Kläger müssen für die Geltendmachung nicht die maßgeblichen Umstände für eine zutreffende Berechnung bekannt sein. Der Anspruch muss lediglich seinem Grunde nach hinreichend deutlich bezeichnet sein, dh. die Forderung muss benennbar sein (vgl. BAG 22. September 1999 - 10 AZR 801/98 -). Dass dies hinsichtlich der noch zu erwartenden Provisionsansprüche aus den vom Kläger vermittelten Verträgen der Fall ist, zeigen seine Geltendmachungsschreiben nach Ablauf der Ausschlussfrist.

c) Die Ausschlussfristenregelung gem. § 24 Abs. 2 MTV verstößt auch nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG.

aa) Die Tarifvertragsparteien haben im Rahmen der ihnen durch Art. 9 Abs. 3 GG eingeräumten Tarifautonomie die Befugnis, für ihre Mitglieder die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu regeln. Hierbei steht ihnen grundsätzlich ein weiter Regelungsspielraum zur Verfügung. Allerdings bestehen bei der tariflichen Normsetzung verfassungsrechtliche Grenzen. Die Tarifvertragsparteien haben insbesondere den Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG zu beachten, der es verbietet, in einem Tarifvertrag gleiche Sachverhalte unterschiedlich zu behandeln. Tarifliche Ausschlussfristen können auch einseitig ausgestaltet sein, indem sie nur Ansprüche des Arbeitnehmers beschneiden (vgl. BAG 4. Dezember 1997 - 2 AZR 809/96 - BAGE 87, 210; 12. Oktober 1989 - 8 AZR 276/88 - BAGE 63, 127; Wiedemann/Wank § 4 Rn. 764; Krause RdA 2004, 36, 46; MünchArbR/Hanau 2. Aufl. Bd. 1 § 75 Rn. 13; aA Däubler Tarifvertragsrecht 3. Aufl. Rn. 1334; Däubler/Zwanziger TVG 2. Aufl. § 4 Rn. 1092). Art. 3 Abs. 1 GG ist vor allem dann verletzt, wenn eine Gruppe von Normadressaten anders behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solchem Gewicht bestehen, dass sie die Ungleichbehandlung rechtfertigen könnten. Dies ist nicht der Fall, wenn für eine tarifliche Regelung ein sachlich vertretbarer Grund vorliegt.

bb) Insoweit ist es vertretbar, wenn die Tarifvertragsparteien auf eine Ausschlussfrist für Arbeitgeberansprüche verzichten, weil sie davon ausgehen, dass der Arbeitgeber im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht übersehen kann, welche Ansprüche gegenüber dem Arbeitnehmer zB aufgrund nachträglicher Stornierungen noch bestehen, wobei sich eine gewisse zeitliche Begrenzung aus den Stornohaftungszeiten ergibt, die für verschiedene Versicherungsvertragstypen unterschiedlich lang sind. Für den Arbeitnehmer ist hingegen während des Arbeitsverhältnisses und im Zeitpunkt seiner Beendigung von vornherein absehbar, dass aus von ihm vermittelten Versicherungsverträgen zumindest dem Grunde nach weitergehende Ansprüche entstehen können (vgl. Seifert Tarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe § 24 Rn. 13).

d) Die tarifvertragliche Ausschlussklausel ist entgegen der Ansicht des Klägers nicht unwirksam, weil sie sich auf unabdingbare Ansprüche bezieht. Nach § 87c Abs. 5 HGB können zwar einzelvertragliche Abreden die Rechte aus § 87c Abs. 1 bis 4 nicht ausschließen oder einschränken. Die Vorschrift hindert jedoch nicht die Vereinbarung einer entsprechenden Ausschlussklausel in einem Tarifvertrag, die die Rechte des Handlungsgehilfen als solche unberührt lässt. Sie modifiziert lediglich die Geltendmachung, indem sie mit Rücksicht auf die Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses dahin wirkt, dass die gegenseitigen Rechte und Pflichten schnell geklärt werden. Den Tarifvertragsparteien ist es daher nicht verwehrt, Ausschlussfristen auch dann zu vereinbaren, wenn eine gesetzliche Vorschrift es verbietet, die Rechte eines Beteiligten durch Einzelvertrag einzuschränken (vgl. BAG 23. März 1982 - 3 AZR 637/79 - AP HGB § 87c Nr. 18 = EzA HGB § 87c Nr. 4).

e) Die Berufung der Beklagten auf die Versäumung der Ausschlussfrist ist nicht nach § 242 BGB treuwidrig.

aa) Die Berufung auf eine Ausschlussfrist verstößt gegen den Grundsatz von Treu und Glauben und ist damit eine gem. § 242 BGB unzulässige Rechtsausübung, wenn die zum Verfall des Anspruchs führende Untätigkeit durch ein Verhalten der Gegenpartei veranlasst worden ist (BAG 18. November 2004 - 6 AZR 651/03 - BAGE 112, 351; 5. Juni 2003 - 6 AZR 249/02 - EzA TVG § 4 Ausschlussfristen Nr. 167; 10. Oktober 2002 - 8 AZR 8/02 - BAGE 103, 71). Dies setzt voraus, dass die Beklagten den Kläger von einer fristgerechten Geltendmachung abgehalten haben.

bb) Dies ist aber nicht der Fall. Die Beklagten haben bei dem Kläger nicht den Eindruck erweckt, er brauche die Fristen nach § 24 Abs. 2 MTV nicht einzuhalten, auch nicht durch die Rückforderung von nicht ins Verdienen gebrachten Provisionsvorschüssen nach Ablauf eines Jahres. Ausweislich des Zahlungsaufforderungsschreibens vom 23. November 2005 wurde der Kläger fortlaufend über die Saldenentwicklung unterrichtet. Es hätte ihm freigestanden, binnen der maßgeblichen 12-Monats-Frist den Auskunftsanspruch über die von ihm verdienten Provisionen geltend zu machen.

3. Es bedarf daher keiner Entscheidung, ob die Regelungen in Ziff. 11 der Allgemeinen Provisionsbestimmungen sowie in Ziff. 3.1 der Besonderen Provisionsbestimmungen unwirksam sind und dem Kläger die Ansprüche deshalb dem Grunde nach zustehen können (vgl. BAG 20. Februar 2008 - 10 AZR 125/07 - AP HGB § 87 Nr. 11 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 31).