

Bundesarbeitsgericht
Fünfter Senat

Urteil vom 9. Februar 2022
- 5 AZR 368/21 -
ECLI:DE:BAG:2022:090222.U.5AZR368.21.0

I. Arbeitsgericht Mannheim

Urteil vom 12. November 2020
- 1 Ca 264/19 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg
- Kammern Mannheim -

Urteil vom 27. April 2021
- 19 Sa 95/20 -

Entscheidungsstichworte:

Verjährung - Unzumutbarkeit der Klageerhebung als Voraussetzung für
den Verjährungsbeginn

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 368/21

19 Sa 95/20

Landesarbeitsgericht

Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
9. Februar 2022

URTEIL

Münchberg, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter, Berufungskläger und Revisionsbeklagter,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 9. Februar 2022 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Linck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Bubach sowie den ehrenamtlichen Richter Eberhard und die ehrenamtliche Richterin Dr. Störring für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg - Kammern Mannheim - vom 27. April 2021 - 19 Sa 95/20 - aufgehoben, soweit es das Urteil des Arbeitsgerichts Mannheim vom 12. November 2020 - 1 Ca 264/19 - auf die Berufung des Klägers teilweise abgeändert und dem Kläger weitere 6.088,07 Euro brutto nebst Zinsen zugesprochen hat. Die Berufung des Klägers wird insgesamt zurückgewiesen.
2. Von den Kosten des Berufungsverfahrens hat der Kläger 74 vH und die Beklagte 26 vH zu tragen. Die Kosten des Revisionsverfahrens hat der Kläger zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über restliche Vergütungsansprüche des Klägers. 1

Der Kläger war für die Beklagte, die ein Privatgymnasium betreibt, von 2
September 2013 bis September 2018 als Lehrer tätig. Er war in dieser Zeit neu
eingestellter und sogleich beurlaubter Beamter des Landes Baden-Württemberg.
Im Arbeitsvertrag der Parteien vom 11. Januar /8. März 2013 heißt es in § 5 aus-
zugsweise:

„(1) Die Höhe des Monatsgehalts richtet sich für eine verbeamtete Lehrkraft bezogen auf ein Vollzeitdeputat nach den Sätzen der Landesbesoldungsordnung A für Baden Württemberg (Besoldungsgruppe A 13) in ihrer jeweils gültigen Fassung.

(2) Für eine nicht verbeamtete Lehrkraft richtet sich die Höhe des Monatsgehalts bezogen auf ein Vollzeitdeputat nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L), Tarifgebiet West (Entgeltstufe E 13), in seiner jeweils gültigen Fassung.

...“

§ 17 des Arbeitsvertrags regelt eine zweistufige Ausschlussfrist für An- 3
sprüche aus dem Arbeitsverhältnis.

§ 23 Abs. 1 Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg vom 9. November 2010 idF vom 18. Dezember 2012 (im Folgenden § 23 Abs. 1 LBesGBW) sah für neu eingestellte Beamte des Landes Baden-Württemberg in den ersten drei Dienstjahren eine Absenkung des Gehalts um 8 Prozent vor. Entsprechend verfuhr die Beklagte gegenüber dem Kläger, wobei sie im ersten Beschäftigungsjahr versehentlich die Vergütung nur um 4 Prozent absenkte. Die Parteien verständigten sich für das zweite Berufsjahr des Klägers (für die Zeit von Oktober 2014 bis September 2015) auf eine Absenkung um 12 Prozent. Im dritten Berufsjahr bis einschließlich August 2016 erhielt der Kläger eine um 8 Prozent abgesenkte Vergütung. 4

Mit Beschluss vom 16. Oktober 2018 (- 2 BvL 2/17 - BVerfGE 149, 382) erklärte das Bundesverfassungsgericht § 23 LBesGBW in der hier maßgeblichen Fassung ex tunc für verfassungswidrig und nichtig. 5

Mit seiner Klage vom 24. Juli 2019 hat der Kläger monatsbezogene, zwischen den Parteien der Höhe nach unstreitige Vergütungsnachzahlungen begehrt. Er hat gemeint, ihm stehe mit Blick auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 16. Oktober 2018 arbeitsvertraglich im noch streitgegenständlichen Zeitraum die volle Vergütung eines entsprechenden Beamten nach Besoldungsgruppe A 13 zu. 6

Der Kläger hat - soweit für die Revision noch von Bedeutung - sinngemäß beantragt, 7

die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 6.088,07 Euro nebst Zinsen zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat im Wesentlichen die Auffassung vertreten, es bestünden schon keine Nachzahlungsansprüche, weil die Parteien arbeitsvertraglich konstitutiv die im Jahr 2013 in Kraft befindlichen - abgesenkten - Vergütungssätze für neu eingestellte Beamte zeitdynamisch nur mit Blick auf zukünftige Erhöhungen vereinbart hätten. Die in der Revision noch streitgegenständlichen Ansprüche seien im Übrigen verjährt, weil dem Kläger die Klageerhebung zumutbar gewesen sei. Zudem seien diese Ansprüche verfallen. 8

Das Arbeitsgericht hat die Klage - soweit für die Revision noch erheblich - 9
abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit auf die Berufung des Klägers
das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und ihm für den Zeitraum von Septem-
ber 2013 bis Dezember 2015 weitere 6.088,07 Euro brutto zugesprochen. Mit der
vom Landesarbeitsgericht beschränkt zugelassenen Revision begehrt die Be-
klagte auch insoweit Klageabweisung, während der Kläger die Zurückweisung
der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Das Landesarbeitsgericht hat dem Kläger zu 10
Unrecht weitere Nachzahlungsansprüche für den Zeitraum von September 2013
bis Dezember 2015 zugesprochen. Diese standen dem Kläger zwar als Teil der
vertraglich in § 5 Abs. 1 des Arbeitsvertrags vom 11. Januar/8. März 2013 ver-
einbarten Vergütung zu, sie sind jedoch verjährt. Die Klage ist deshalb insoweit
abzuweisen.

I. Die Revision der Beklagten ist nicht schon deshalb begründet, weil dem 11
Kläger - wie die Beklagte meint - keine Nachzahlungsansprüche zugestanden
hätten. Vielmehr bestanden diese auch in Höhe des in der Revision noch Streit-
gegenständlichen Betrags von 6.088,07 Euro brutto für den Zeitraum von Sep-
tember 2013 bis Dezember 2015. Sie ergaben sich in vom Kläger monatlich auf-
geschlüsselter, unstreitiger Höhe aus § 611 BGB iVm. dem Arbeitsvertrag, je-
weils soweit die Beklagte dem Kläger nicht eine Vergütung in Höhe des Monats-
gehalts eines entsprechenden Beamten nach Besoldungsgruppe A 13 zahlte,
sondern diese unter Berücksichtigung der nichtigen Regelung in § 23 Abs. 1
LBesGBW um 4 bzw. 8 Prozent abgesenkt hat.

1. Bei dem Arbeitsvertrag vom 11. Januar/ 8. März 2013 handelte es sich 12
nach dem übereinstimmenden Vortrag der Parteien, der zu Zweifeln keinen An-
lass bietet, um Allgemeine Geschäftsbedingungen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat den Inhalt der Vergütungsregelung in § 5 Abs. 1 des Arbeitsvertrags zutreffend ermittelt. 13
- a) Allgemeine Geschäftsbedingungen sind - ausgehend vom Vertragswortlaut - nach ihrem objektiven Inhalt und typischem Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von rechtsunkundigen, 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 (*st. Rspr., zB BAG 30. Januar 2019 - 5 AZR 43/18 - Rn. 26 mwN, BAGE 165, 205; BGH 14. Juli 2004 - VIII ZR 339/03 - Rn. 14*). Die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen durch das Berufungsgericht unterliegt der uneingeschränkten Prüfung durch das Revisionsgericht (*vgl. BAG 11. Oktober 2017 - 5 AZR 621/16 - Rn. 26*). 14
- b) Das Landesarbeitsgericht hat § 5 Abs. 1 des Arbeitsvertrags der Parteien unter Zugrundelegung dieser Maßstäbe zutreffend dahingehend ausgelegt, dass der Kläger hiernach jeweils das gleiche Monatsgehalt beziehen sollte wie ein entsprechender Beamter mit Besoldungsgruppe A 13 im Dienst des Landes Baden-Württemberg. Der Kläger sollte so vergütet werden, als ob er sich nicht hätte beurlauben lassen und unmittelbar als verbeamteter Lehrer beim Land Baden-Württemberg tätig geworden wäre. Die Verwendung der für eine dynamische Bezugnahme üblichen Formulierung „in ihrer jeweils gültigen Fassung“ in § 5 Abs. 1 des Arbeitsvertrags spricht mit hinreichender Klarheit für die Absicht einer umfassenden vergütungsrechtlichen Gleichstellung mit einem entsprechenden Beamten und damit für eine Verweisung auf die Gesamtheit der für einen solchen geltenden Vergütungsregelungen, bestehend aus Landesbesoldungsgesetz und Landesbesoldungsordnung. Ebenso verdeutlicht § 5 Abs. 2 des Arbeitsvertrags, der für die Vergütung angestellter Lehrkräfte uneingeschränkt und dynamisch auf den TV-L verweist, das insgesamt in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen verfolgte Ziel der vergütungsmäßigen Gleichbehandlung der Arbeitnehmer der Beklagten mit jeweils vergleichbaren Beschäftigten des Landes Baden-Württemberg. Dies entspricht - wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat - auch der 15

Interessenlage der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise.

c) Die gegen dieses Auslegungsergebnis in der Revision vorgebrachten Einwände der Beklagten greifen nicht durch. Wäre - wie sie meint - keine umfassende Gleichstellung hinsichtlich der Vergütung mit einem entsprechenden Beamten im Landesdienst vereinbart gewesen, wäre die von ihr praktizierte Absenkung nach § 23 Abs. 1 LBesGBW vertraglich nicht möglich gewesen. Entgegen der Auffassung der Revision fehlen für eine konstitutive Vereinbarung der abgesenkten Vergütung jegliche Anhaltspunkte im Vertragswortlaut, der vielmehr ausdrücklich auf die „jeweils gültige Fassung“ der Vergütungssätze Bezug nimmt. Das Wort „gültig“ meint im allgemeinen Sprachgebrauch „rechtlich anerkannt und wirksam“ und spricht somit bereits hinreichend deutlich gegen eine Vereinbarung der seinerzeit vom Land Baden-Württemberg angewandten Vergütungsregelungen ohne Rücksicht auf deren Rechtsgültigkeit. Schließlich hätte, wie das Landesarbeitsgericht richtig ausgeführt hat, eine konstitutive Vereinbarung der abgesenkten Vergütung auch nicht der Interessenlage der Parteien und den von redlichen Vertragspartnern verfolgten Zielen entsprochen (*vgl. Rn. 15*). 16

3. Versteht man die vertragliche Vergütungsregelung mit den Vorinstanzen als dynamische Vereinbarung der Vergütung, die dem Kläger als entsprechendem Beamten im Landesdienst zugestanden hätte, so entkräftet dies auch die weiteren Einwände der Revision gegen das Bestehen der Nachzahlungsansprüche. 17

a) Insbesondere hat die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 16. Oktober 2018 (- 2 BvL 2/17 - BVerfGE 149, 382) mit der Nichtigkeitsklärung von § 23 LBesGBW vom 9. November 2010 idF vom 18. Dezember 2012 keine Auswirkungen auf die Wirksamkeit der arbeitsvertraglichen Vergütungsregelung der Parteien. Wegen der vertraglich vereinbarten Gleichstellung mit einem entsprechenden verbeamteten Lehrer führte die Nichtigkeit der Absenkungsregelung unmittelbar zu einem ex tunc höheren, nicht abgesenkten Vergütungsanspruch des Klägers, und damit zu einem auf die nicht gezahlte Differenz gerichteten Nach- 18

zahlungsanspruch. Es existiert folglich keine Lücke in der vertraglichen Vergütungsregelung, die durch eine ergänzende Auslegung zu schließen wäre.

b) Ebenso kommt es nicht darauf an, ob sich der Kläger gegenüber der privatrechtlich organisierten Beklagten auf Art. 33 Abs. 5 GG bzw. auf eine Verletzung des Alimentationsgrundsatzes berufen konnte. Die Nichtigkeit der Absenkerungsregelung wirkte sich in dem privatrechtlichen Vertragsverhältnis der Parteien aus, weil diese eine dynamische Gleichstellung mit der Vergütung verbeamteter Lehrer vertraglich vereinbart hatten. Dies hat das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt. 19

4. Den Nachzahlungsansprüchen steht auch ein etwaiges Vertrauen der Beklagten in den Bestand von § 23 Abs. 1 LBesGBW nicht entgegen. Auf die Frage, wann bei einer Rechtsprechungsänderung Vertrauensschutz zu gewähren ist, kommt es hierbei nicht an (*vgl. dazu BAG 13. März 2013 - 5 AZR 424/12 - Rn. 16, BAGE 144, 322; ausf. Koch SR 2012, 159*). Denn das Bundesverfassungsgericht hat § 23 LBesGBW in der hier maßgeblichen Fassung in seiner Entscheidung vom 16. Oktober 2018 ausdrücklich und unter Berücksichtigung der sich hierdurch ergebenden Auswirkungen rückwirkend für nichtig erklärt (- 2 BvL 2/17 - Rn. 39 f., BVerfGE 149, 382). Diese Entscheidung im Rahmen der konkreten Normenkontrolle hat Gesetzeskraft, § 31 Abs. 2 iVm. § 13 Nr. 11, § 82 Abs. 1 iVm. § 78 Satz 1 BVerfGG. Das Bundesverfassungsgericht hat folglich mit der Nichtgewährung von Vertrauensschutz diese Frage abschließend geregelt. Nichts anderes gilt auch hinsichtlich der mittelbaren Auswirkungen dieser Entscheidung, die sich vorliegend durch die vertraglich vereinbarte dynamische Bezugnahme auf die nichtige Regelung für das Arbeitsverhältnis der Parteien ergeben. 20

II. Die von der Beklagten erhobene Einrede der Verjährung ist begründet. Die Ansprüche des Klägers sind für den noch streitgegenständlichen Zeitraum verjährt, §§ 195, 199 Abs. 1 BGB. Mangels Eingreifens der besonderen Tatbestände der §§ 196, 197 BGB unterliegen seine Nachzahlungsansprüche der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren nach § 195 BGB. 21

1. Die Nachzahlungsansprüche sind als Teil der Ansprüche auf die vertraglich vereinbarte Vergütung monatsweise entstanden, so dass die Verjährungsfrist für die streitgegenständlichen Ansprüche aus dem Zeitraum von September 2013 bis Dezember 2015 nach § 199 Abs. 1 Nr. 1 BGB mit Schluss der Jahre 2013, 2014 und 2015 begann. 22
- a) Nach § 199 Abs. 1 Nr. 1 BGB beginnt die regelmäßige Verjährungsfrist mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist. Das Entstehen eines Anspruchs iSv. § 199 Abs 1 Nr. 1 BGB meint, dass der Schuldner auf ein Tun oder Unterlassen in Anspruch genommen werden kann und setzt daher bei vertraglichen Ansprüchen grundsätzlich deren Fälligkeit voraus (vgl. *BeckOGK/Piekenbrock Stand 1. Februar 2022 BGB § 199 Rn. 16; ErfK/Preis 22. Aufl. BGB §§ 194 - 218 Rn. 8, jew. mwN*). 23
- b) Die streitgegenständlichen Nachzahlungsansprüche des Klägers sind danach jeweils mit dem arbeitsvertraglich für die Vergütung bestimmten Zeitpunkt in diesem Sinn entstanden und fällig geworden und nicht - wie der Kläger meint - erst mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 16. Oktober 2018 (- 2 BvL 2/17 - BVerfGE 149, 382). Da das Bundesverfassungsgericht mit dieser Entscheidung § 23 LBesGBW ex tunc für nichtig erklärt hat, bestand nach der arbeitsvertraglichen Vergütungsregelung, mit der die Gleichstellung mit einem entsprechenden Beamten in Besoldungsgruppe A 13 vereinbart war (vgl. *Rn. 15*), seit Beginn des Arbeitsverhältnisses jeweils monatlich ein Anspruch des Klägers auf die nicht abgesenkte Vergütung nach Besoldungsgruppe A 13 (vgl. *Rn. 18*). Diese war nach der arbeitsvertraglichen Regelung zur Auszahlung des Gehalts (§ 5 Abs. 7 des Arbeitsvertrags) jeweils zum Monatsende fällig. 24
2. Dem Kläger war eine rechtzeitige Klageerhebung möglich und zumutbar, so dass es nicht zu einem Hinausschieben des Verjährungsbeginns gekommen ist. 25
- a) Für den Beginn der regelmäßigen Verjährungsfrist kommt es - neben dem Entstehen des Anspruchs iSv. § 199 Abs. 1 Nr. 1 BGB - nach § 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB auch darauf an, dass der Gläubiger von den den Anspruch begrün- 26

denden Umständen und der Person des Schuldners Kenntnis erlangt oder ohne grobe Fahrlässigkeit erlangen müsste. Die von § 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB geforderte Kenntnis des Gläubigers ist vorhanden, wenn er aufgrund der ihm bekannten Tatsachen gegen eine bestimmte Person eine Klage, sei es auch nur eine Feststellungsklage, erheben kann, die bei verständiger Würdigung so viel Erfolgsaussicht hat, dass sie dem Gläubiger zumutbar ist. Die erforderliche Kenntnis setzt keine zutreffende rechtliche Würdigung voraus, es genügt vielmehr die Kenntnis der den Anspruch begründenden tatsächlichen Umstände (*BAG 13. Dezember 2007 - 6 AZR 222/07 - Rn. 19, BAGE 125, 216; 13. März 2013 - 5 AZR 424/12 - Rn. 24, BAGE 144, 322; 17. Dezember 2014 - 5 AZR 8/13 - Rn. 13, BAGE 150, 218; ErfK/Preis 22. Aufl. BGB §§ 194 - 218 Rn. 9; MüKoBGB/Grothe 9. Aufl. § 199 Rn. 27 ff.*).

b) Die Zumutbarkeit der Klageerhebung ist übergreifende Voraussetzung für den Verjährungsbeginn (*BGH 28. Oktober 2014 - XI ZR 17/14 - Rn. 33; BAG 26. Juni 2019 - 5 AZR 178/18 - Rn. 44, BAGE 167, 144; 17. Dezember 2014 - 5 AZR 8/13 - Rn. 20, BAGE 150, 218*). Daher kann die Rechtsunkenntnis des Gläubigers den Verjährungsbeginn ausnahmsweise hinausschieben, wenn eine unsichere und zweifelhafte Rechtslage vorliegt, die selbst ein rechtskundiger Dritter nicht zuverlässig einzuschätzen vermag. Entsprechendes gilt, wenn der Durchsetzung des Anspruchs eine höchstrichterliche Rechtsprechung entgegensteht (*BGH 28. Oktober 2014 - XI ZR 348/13 - Rn. 35 mwN, BGHZ 203, 115*). Maßgeblich für die Beurteilung, ob eine unsichere und zweifelhafte Rechtslage vorliegt, ist nach der zutreffenden Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs der Zeitpunkt der Anspruchsentstehung (*BGH 28. Oktober 2014 - XI ZR 348/13 - Rn. 45 mwN, aaO*). Dass die Rechtslage zu einem späteren Zeitpunkt unsicher wird, nachdem die Verjährung erst einmal zu laufen begonnen hat, vermag die Verjährungsfrist nicht zu verlängern (*BGH 28. Oktober 2014 - XI ZR 17/14 - Rn. 43; 28. Oktober 2014 - XI ZR 348/13 - Rn. 45 mwN, aaO; vgl. auch Lakkis in Herberger/Martinek/Rüßmann/Weth/Würdinger jurisPK-BGB 9. Aufl. § 199 Rn. 165*). Die Beurteilung, wann eine unsichere und zweifelhafte Rechtslage bzw. eine anspruchsfreudliche höchst- oder obergerichtliche Rechtsprechung vorliegt, die die Klageerhebung unzumutbar macht, ist eine Frage der Rechtsan-

27

wendung (*BAG 17. Dezember 2014 - 5 AZR 8/13 - Rn. 20, BAGE 150, 218*). Diese unterliegt der uneingeschränkten Prüfung durch das Revisionsgericht (*BGH 28. Oktober 2014 - XI ZR 348/13 - Rn. 44 mwN, aaO*).

c) Ausgehend von diesen Grundsätzen war dem Kläger eine rechtzeitige Klageerhebung zumutbar. 28

aa) Der Kläger hatte jeweils bei Entstehung der streitgegenständlichen Nachzahlungsansprüche Kenntnis von den den Anspruch begründenden Umständen und der Person des Schuldners. Zu diesen Zeitpunkten wusste er - was ua. die Vereinbarung der Parteien über die erhöhte Kürzung im zweiten Berufsjahr zeigt - dass und welche Absenkungsregelung die Beklagte auf seine Vergütung anwendet. 29

bb) Soweit der Kläger gemeint hat, keinen Anspruch auf die volle, nicht abgesenkte Vergütung nach Besoldungsgruppe A 13 zu haben, beruhte dies auf einer unzutreffenden Würdigung der Rechtslage. Diese begründet jedoch nicht die Unzumutbarkeit der Klageerhebung. 30

(1) Zumutbarkeit der Klageerhebung liegt nicht erst dann vor, wenn die Rechtsverfolgung risikolos möglich wäre (*vgl. BGH 4. Juli 2017 - XI ZR 562/15 - Rn. 100 mwN, BGHZ 215, 172*) oder die Rechtslage bereits höchstrichterlich geklärt ist. Gerade für unklare Fälle ist vielmehr der Instanzenzug und gegebenenfalls die Klärung durch das zuständige oberste Gericht vorgesehen (*vgl. Lakkis in Herberger/Martinek/Rüßmann/Weth/Würdinger jurisPK-BGB 9. Aufl. § 199 Rn. 161 mwN; MüKoBGB/Grothe 9. Aufl. § 199 Rn. 29*). Dies gilt auch für die vorliegend maßgebliche Frage, ob die über die arbeitsvertragliche Bezugnahme auf die Vergütung des Klägers angewandte Absenkungsvorschrift des § 23 Abs. 1 LBesGBW verfassungsgemäß war. Denn diese Frage hätte in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren durch eine Vorlage an das Bundesverfassungsgericht nach Art. 100 Abs. 1 GG geklärt werden können, wenn der Kläger die Differenz zu der nicht abgesenkten Vergütung nach Besoldungsgruppe A 13 eingeklagt hätte. Als gesetzlich vorgesehenes Verfahren zur Klärung einer entscheidungserheblichen Rechtsfrage wäre dieses Vorgehen dem Kläger zumutbar gewesen. Zuwarten 31

- durch alle möglichen Anspruchsinhaber - lässt keine Klärung der Rechtslage erwarten (vgl. BAG 17. Dezember 2014 - 5 AZR 8/13 - Rn. 17, BAGE 150, 218; ebenso Staudinger/Peters/Jacoby [2019] § 199 Rn. 84c).

(2) Eine Klage war dem Kläger nicht - anders als das Landesarbeitsgericht meint - wegen einer entgegenstehenden höchst- bzw. obergerichtlichen Rechtsprechung unzumutbar. 32

(a) Höchststrichterliche Rechtsprechung zu der maßgeblichen Frage gab es vor der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Nichtigkeit von § 23 LBesGBW in der hier maßgeblichen Fassung nicht. Hiervon ist das Landesarbeitsgericht zunächst zutreffend ausgegangen. Offenbleiben kann, ob vorliegend ausschließlich Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts „höchstrichterliche Rechtsprechung“ in diesem Sinne darstellt, weil es um die Verfassungsmäßigkeit eines Gesetzes geht oder ob auf eine Rechtsprechung der zuständigen Fachgerichte, hier des Bundesarbeitsgerichts oder Bundesverwaltungsgerichts, abzustellen wäre. Entscheidungen dieser Gerichte lagen nicht vor. Der Nichtzulassungsbeschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 21. Dezember 2010 (- 2 B 56/10 -) hatte mit § 3a LBesGBW vom 12. Dezember 1999 idF vom 11. Dezember 2007 eine - auch der Höhe nach - andere Absenkungsregelung zum Gegenstand. Das Bundesverfassungsgericht hatte sich in seinem Beschluss vom 16. Oktober 2018 (- 2 BvL 2/17 - BVerfGE 149, 382) erstmals mit der seit dem 1. Januar 2013 geltenden, im Fall des Klägers zur Anwendung gekommenen Fassung des § 23 LBesGBW zu befassen. Die vom Kläger angeführten Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts aus den Jahren 1985 (15. Januar 1985 - 2 BvR 1148/84 -) und 2015 (5. Mai 2015 - 2 BvL 17/09 - BVerfGE 139, 64) stellten daher - wie das Landesarbeitsgericht richtig erkannt hat - keine den streitgegenständlichen Ansprüchen entgegenstehende höchstrichterliche Rechtsprechung dar. Das Bundesverfassungsgericht führt in seinem Beschluss vom 16. Oktober 2018 selbst aus, dass sein Urteil vom 5. Mai 2015 (- 2 BvL 17/09 - aaO) nicht vergleichbar sei, weil es dort um die Kürzung von Sonderzahlungen gegangen sei (BVerfG 16. Oktober 2018 - 2 BvL 2/17 - Rn. 38, aaO). Ebenso weist es darauf hin, dass seine Entscheidung vom 15. Januar 1985 (- 2 BvR 33

1148/84 -) nach der Umstellung der Besoldung auf ein System der Erfahrungsstufen ab 2010 nicht mehr einschlägig sei (*BVerfG 16. Oktober 2018 - 2 BvL 2/17 - Rn. 33, aaO*).

(b) Auch eine - gefestigte - entgegenstehende obergerichtliche Rechtsprechung bestand hinsichtlich der noch streitgegenständlichen Ansprüche nicht. Die vom Landesarbeitsgericht herangezogenen Nichtzulassungsbeschlüsse des Verwaltungsgerichtshofs Baden-Württemberg vom 25. September 2014 (- 4 S 129/14 -) und 30. Mai 2016 (- 4 S 471/15 -) können - auch wenn man Entscheidungen des Verwaltungsgerichtshofs als hier maßgebliche obergerichtliche Entscheidungen ansieht - zu dem für die noch streitgegenständlichen Ansprüche jeweils maßgeblichen Zeitpunkt keine entgegenstehende obergerichtliche Rechtsprechung begründen. In einem Nichtzulassungsbeschluss manifestiert sich regelmäßig noch keine hinreichend gefestigte obergerichtliche Rechtsprechung, die zur - nur in engen Grenzen anzunehmenden - Unzumutbarkeit der Klageerhebung führen kann. Hiergegen spricht bereits die gesetzliche Ausgestaltung des Zulassungsverfahrens nach § 124a VwGO. Danach ist die Berufung zuzulassen, wenn ein Zulassungsgrund iSv. § 124 Abs. 2 VwGO schlüssig geltend gemacht worden ist und auch vorliegt. Grundsätzlich prüft das Oberverwaltungsgericht hierbei nur die fristgerecht vorgetragene Zulassungsgründe und nur, soweit der Vortrag reicht (*vgl. SchochKoVwGO/Rudisile Stand Juli 2021 VwGO § 124a Rn. 126; VGH Baden-Württemberg 25. September 2014 - 4 S 129/14 - Rn. 2 mwN*). Vor diesem Hintergrund hängt die Zulassungsentscheidung zum einen vom Inhalt des klägerischen Vortrags im Zulassungsantrag ab. Zum anderen kann nach einer Entscheidung noch nicht von einer gefestigten Rechtsprechung ausgegangen werden. Eine solche könnte allenfalls mit der weiteren Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofs Baden-Württemberg vom 30. Mai 2016 (- 4 S 471/15 -) angenommen werden. Eine ab 2016 bestehende gefestigte anspruchsfreundliche Rechtsprechung kann jedoch - nach Entstehen der jüngsten noch streitgegenständlichen Ansprüche Ende Dezember 2015 - nicht mehr zu einem Hinausschieben des Verjährungsbeginns für die streitgegenständlichen Ansprüche führen. Denn für die Beurteilung, ob eine unsichere und zweifelhafte Rechtslage vorliegt, ist - wie oben ausgeführt (*Rn. 27*) - der Zeitpunkt der Anspruchs-

34

entstehung maßgeblich. Dass die Rechtslage zu einem späteren Zeitpunkt unsicher wird, nachdem die Verjährung erst einmal zu laufen begonnen hat, vermag die Verjährungsfrist nicht zu verlängern.

3. Der Lauf der Verjährung war auch nicht nach § 206 BGB gehemmt. 35

a) Nach dieser Regelung ist die Verjährung gehemmt, solange der Gläubiger innerhalb der letzten sechs Monate der Verjährungsfrist durch höhere Gewalt an der Rechtsverfolgung gehindert ist. § 206 BGB betrifft tatsächliche Hindernisse an der Durchsetzung des Rechts. Es soll nicht zu Lasten des Gläubigers gehen, wenn er nicht in der Lage ist, sein Recht zu realisieren. Der Maßstab der höheren Gewalt macht deutlich, dass strenge Anforderungen gelten (*vgl. Staudinger/Peters/Jacoby [2019] § 206 Rn. 1 mwN*). 36

b) Vorliegend war die Verjährung weder mit Blick auf die (zunächst) unerkannt verfassungswidrige gesetzliche Absenkungsregelung noch aufgrund einer unterstellt anspruchsfreundlichen Rechtsprechung gehemmt. Eine Hemmung der Verjährung soll nach der Gesetzesbegründung sowohl für den Fall, dass dem Anspruch ein - zunächst unerkannt - verfassungswidriges Gesetz entgegensteht als auch bei Vorliegen einer ständigen, einen bestimmten Anspruch ablehnenden Rechtsprechung nicht eintreten (*BT-Drs. 14/6040 S. 119*). Den aus den Gesetzesmaterialien klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers haben die Gerichte zu respektieren (*vgl. BVerfG 6. Juni 2018 - 1 BvL 7/14 ua. - Rn. 73, BVerfGE 149, 126*). Auch im Schrifttum wird das Entgegenstehen eines später für verfassungswidrig erklärten Gesetzes als Hemmungsgrund - ua. mit Verweis auf die Gesetzesbegründung - überwiegend abgelehnt (*Staudinger/Peters/Jacoby [2019] § 206 Rn. 9; Grüneberg/Ellenberger 81. Aufl. § 206 Rn. 8; NK-BGB/Budzikiewicz 4. Aufl. Bd. 1 § 206 Rn. 14*). 37

III. Ob die streitgegenständlichen Ansprüche nach der in § 17 des Arbeitsvertrags vom 11. Januar/8. März 2013 geregelten Ausschlussfrist verfallen sind, bedarf keiner Entscheidung, weil die von der Beklagten erhobene Einrede der Verjährung durchgreift. 38

IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 ZPO und § 91 ZPO. 39

Linck

Biebl

Bubach

Eberhard

Störring