

Bundesarbeitsgericht
Achter Senat

Urteil vom 22. September 2022
- 8 AZR 4/21 -
ECLI:DE:BAG:2022:220922.U.8AZR4.21.0

I. Arbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 12. Januar 2017
- 10 Ca 4540/16 -

II. Landesarbeitsgericht Düsseldorf

Urteil vom 4. August 2020
- 3 Sa 194/20 -

Entscheidungsstichworte:

Schadensersatz - Entschädigung - Vertragsstrafe

Leitsätze:

1. Kommt der Arbeitgeber mit seiner Verpflichtung aus § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG in der bis zum 31. Juli 2022 geltenden Fassung (im Folgenden aF), dem Arbeitnehmer eine Ausschluss-/Verfallfrist nachzuweisen, in Verzug, hat er nach § 280 Abs. 1 und Abs. 2, § 286 BGB dem Arbeitnehmer den dadurch adäquat-kausal verursachten Schaden zu ersetzen. Der Schadensersatzanspruch besteht in Höhe des erloschenen (Vergütungs)Anspruchs, wenn dieser nur wegen der Versäumung der Ausschlussfrist erloschen ist und er bei gesetzmäßigem Nachweis seitens des Arbeitgebers nicht untergegangen wäre.
2. Weist der Arbeitgeber entgegen § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG aF eine Ausschluss-/Verfallfrist nicht nach, ist grundsätzlich zu vermuten, dass der Arbeitnehmer die Frist im Falle eines Hinweises beachtet hätte.
3. Die Vermutung aufklärungsgemäßen Verhaltens reicht allerdings nicht so weit, dass angenommen werden kann, der Geschädigte hätte ihm nicht bekannte Ansprüche rechtzeitig vor Ablauf der Ausschluss-/Verfallfrist geltend gemacht. Ansprüche, die dem Arbeitnehmer nicht bekannt sind, hätte dieser auch in Kenntnis der Ausschluss-/Verfallfrist nicht rechtzeitig geltend machen können.

BUNDESARBEITSGERICHT



8 AZR 4/21

3 Sa 194/20

Landesarbeitsgericht

Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

22. September 2022

URTEIL

Wirth, Urkundsbeamtin

der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 22. September 2022 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Schewing, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Berger, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Pulz sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Felderhoff und die ehrenamtliche Richterin Leitz für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 4. August 2020 - 3 Sa 194/20 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten zuletzt noch über Schadensersatz für verfallene Ansprüche des Klägers auf Vergütung bzw. Entgelt nach einer höheren Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe. 1

Der Kläger war in der Zeit vom 10. Juni 1996 bis zum 5. Juni 2016 bei der beklagten Kirchengemeinde als Küster beschäftigt. Er ist berechtigt, die Berufsbezeichnung „Staatlich geprüfter Techniker“ zu führen. Der schriftliche Arbeitsvertrag der Parteien vom 24. Juli 1996 nahm auf die „Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) ... in ihrer jeweiligen Fassung einschließlich der Anlagen“ Bezug. 2

Nachdem der Kläger die Küsterprüfung bestanden hatte, wurde er ab Mai 1998 nach der Vergütungsgruppe K VIII Fallgruppe 3.1.2 der Anlage 1 zur KAVO für die (Erz-)Bistümer Aachen, Essen, Köln, Münster (nordrhein-westfälischer Teil) und Paderborn (KAVO aF) als „Küster mit Küsterprüfung“ vergütet. Nach zwei Jahren erfolgte eine weitere Höhergruppierung in die Vergütungsgruppe K VII Fallgruppe 3.1.6. Diese Vergütungsgruppe war Mitarbeitern mit abgeschlossener Berufsausbildung vorbehalten, die der Küstertätigkeit förderlich ist. Nach weiteren vier Jahren lagen die Voraussetzungen für einen Bewährungsaufstieg in die Vergütungsgruppe K VIb vor. Die Beklagte vergütete den Kläger jedoch weiterhin nach der Vergütungsgruppe K VII. 3

Das Vergütungssystem der KAVO wurde zum 1. Oktober 2005 reformiert. Nach der neuen Fassung (KAVO nF) erfolgte die Vergütung nach Entgelt- 4

gruppen anstelle der alten Vergütungsgruppen. Der Kläger wurde aus der bisherigen Vergütungsgruppe K VII in die neue Entgeltgruppe 5 übergeleitet. Wenn sein Bewährungsaufstieg in die Vergütungsgruppe K VIb nachvollzogen worden wäre, wäre er in die höhere Entgeltgruppe 6 übergeleitet worden.

Nach seinem eigenen Vorbringen hatte der Kläger seine fehlerhafte Eingruppierung über viele Jahre hinweg nicht bemerkt und erst im November 2015 durch einen anderen bei der Beklagten beschäftigten Küster erfahren, dass er zu niedrig eingruppiert gewesen war. Nachdem der Kläger mündlich ein höheres Entgelt nach der Entgeltgruppe 6 KAVO nF gegenüber der Beklagten geltend gemacht hatte, vergütete diese den Kläger rückwirkend ab dem 1. Mai 2015 nach der höheren Entgeltgruppe. 5

Mit anwaltlichem Schreiben vom 30. Dezember 2015 machte der Kläger rückwirkend ab dem 1. Juli 2002 Differenzentgeltansprüche wegen seiner fehlerhaften Eingruppierung geltend. Die Beklagte lehnte eine Nachzahlung ab und verwies auf die Ausschlussfrist des § 57 Abs. 1 KAVO. Diese Bestimmung lautet: 6

„§ 57 Ausschlussfristen

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Mitarbeiter oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden, soweit in dieser Ordnung nichts anderes bestimmt ist.“

Der Kläger hat zuletzt die Ansicht vertreten, er habe ursprünglich Anspruch auf Differenzvergütung für die Zeit ab dem 1. Mai 2004 gehabt, weil er fehlerhaft nach einer zu niedrigen Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe vergütet worden sei. Nachdem die Differenzvergütungsansprüche nach § 57 Abs. 1 KAVO verfallen seien, habe er nach § 280 Abs. 1 Satz 1 BGB einen Anspruch auf Schadensersatz in gleicher Höhe. Die Beklagte habe dadurch, dass sie die Ausschlussfrist des § 57 Abs. 1 KAVO nicht nachgewiesen habe, ihre Pflichten aus dem NachwG verletzt. Wäre er auf die Ausschlussfrist hingewiesen worden, hätte er seine Ansprüche innerhalb dieser Frist schriftlich geltend gemacht. Er hätte auch rechtzeitig Klage erhoben, um die Verjährung zu hemmen. Insoweit komme ihm die Vermutung aufklärungsgemäßen Verhaltens zugute. Weder der zugrunde liegende Primäranspruch auf höhere Vergütung noch der Anspruch auf 7

Schadensersatz seien verjährt. Im Übrigen habe der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts im vorliegenden Rechtsstreit mit Urteil vom 30. Oktober 2019 (- 6 AZR 465/18 - BAGE 168, 254) mit bindender Wirkung für das weitere Verfahren entschieden, dass der primäre Entgeltanspruch nicht verjährt sei und der unterbliebene Nachweis der Ausschlussfrist für den Verfall der Differenzvergütungsansprüche kausal gewesen sei.

Der Kläger hat zuletzt beantragt,

8

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 14.292,59 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 15. Januar 2016 zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat zuletzt die Ansicht vertreten, die ursprünglichen Differenzentgeltansprüche des Klägers seien nach der Ausschlussfrist verfallen. Der Kläger habe keinen Anspruch auf Schadensersatz. Sie bestreite, dass der Kläger im Falle eines Nachweises der Ausschlussfrist seine Ansprüche fristgemäß geltend gemacht hätte. Für die Zeit vor dem 1. Januar 2013 sei der Primäranspruch auf höheres Entgelt unabhängig von der Ausschlussfrist verjährt. Die von ihr erhobene Einrede der Verjährung beziehe sich sowohl auf den Entgeltanspruch als auch auf den Schadensersatzanspruch.

9

Das Arbeitsgericht hat die ursprünglich auf Zahlung rückständiger Vergütung gerichtete Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers mit Urteil vom 10. April 2018 (- 3 Sa 144/17 -) zurückgewiesen. Auf die Revision des Klägers hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts mit Urteil vom 30. Oktober 2019 (- 6 AZR 465/18 - BAGE 168, 254) das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Mit dem nunmehr angefochtenen Urteil hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert und die Beklagte - unter Zurückweisung der Berufung im Übrigen - verurteilt, an den Kläger 1.594,27 Euro brutto nebst Zinsen zu zahlen. Es hat angenommen, der Kläger habe für den Zeitraum vom 1. Januar 2013 bis

10

zum 30. April 2015 Anspruch auf Schadensersatz für die verfallenen, aber insoweit nicht verjährten Entgeltansprüche. Für den Zeitraum vor dem 1. Januar 2013 fehle es hingegen an einem adäquat-kausal auf die Verletzung der Nachweispflicht zurückzuführenden Schaden. Mit der Revision begehrt der Kläger die Verurteilung der Beklagten, an ihn über die vom Landesarbeitsgericht zugesprochenen 1.594,27 Euro brutto hinaus weitere 12.698,32 Euro brutto zu zahlen. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zu Recht angenommen, dass dem Kläger wegen der verfallenen Differenzvergütungsansprüche für die Zeit vor dem 1. Januar 2013 kein Anspruch auf Schadensersatz zusteht. 11

I. Der Kläger hat keinen Anspruch gegen die Beklagte auf Schadensersatz nach § 280 Abs. 1 und Abs. 2, § 286 BGB wegen Verletzung der Nachweispflicht aus § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG in der bis zum 31. Juli 2022 geltenden Fassung (NachwG aF). Zwar hat die Beklagte gegen ihre Pflicht aus § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG aF verstoßen, die Ausschlussfrist des § 57 Abs. 1 KAVO als wesentliche Vertragsbedingung spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses schriftlich nachzuweisen. Der unterbliebene Nachweis war für den Verfall der Entgeltansprüche jedoch nicht kausal. 12

1. Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass der Kläger für die Zeit vom 1. Mai 2004 bis zum 30. April 2015 ursprünglich einen Anspruch auf höheres Entgelt hatte. Der Kläger hätte nach Vorliegen der Voraussetzungen für einen Bewährungsaufstieg in die Vergütungsgruppe K VIb der Anlage 1 zur KAVO aF und, nach Überleitung in das neue Entgeltsystem im Jahr 2005, nach der Entgeltgruppe 6 der Anlage 1 zur KAVO nF vergütet werden müssen. Darüber streiten die Parteien in der Revision nicht mehr. 13

2. Der Anspruch auf höheres Entgelt ist mangels rechtzeitiger Geltendmachung nach § 57 Abs. 1 KAVO verfallen. Das hat das Landesarbeitsgericht unter Bezugnahme auf die in seinem Urteil vom 10. April 2018 (- 3 Sa 144/17 -) getroffenen Feststellungen sowie unter Verweis auf die Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts in seinem Urteil vom 30. Oktober 2019 (- 6 AZR 465/18 - BAGE 168, 254) zutreffend angenommen. Wegen der Begründung im Einzelnen wird auf die Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts in seinem Urteil vom 30. Oktober 2019 (- 6 AZR 465/18 - Rn. 31 bis 45, aaO) Bezug genommen. 14
3. Die Beklagte hat auch gegen ihre Verpflichtung aus dem Nachweisgesetz verstoßen, indem sie den Kläger entgegen der in § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG aF getroffenen Bestimmung in keiner der ihm überlassenen Niederschriften bzw. Vertragsexemplare iSv. § 2 Abs. 1 bzw. Abs. 4 NachwG aF ausdrücklich auf die Ausschlussfrist des § 57 Abs. 1 KAVO hingewiesen hat. Die Ausschlussfrist ist eine wesentliche Vertragsbedingung iSv. § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG aF. Auch insoweit wird wegen der Begründung im Einzelnen auf die Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts in seinem Urteil vom 30. Oktober 2019 (- 6 AZR 465/18 - Rn. 46 ff., BAGE 168, 254) Bezug genommen. 15
4. Der Kläger hat dennoch keinen Anspruch auf Schadensersatz für die verfallenen Differenzvergütungsansprüche für die Zeit vor dem 1. Januar 2013, weil die Verletzung der Nachweispflicht aus § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG aF den Verfall der Entgeltansprüche nicht adäquat-kausal verursacht hat. 16
- a) Kommt der Arbeitgeber mit seiner Verpflichtung aus § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG aF in Verzug, ist er nach § 280 Abs. 1 und Abs. 2, § 286 BGB verpflichtet, dem Arbeitnehmer den dadurch adäquat-kausal verursachten Schaden zu ersetzen. Der Schadensersatzanspruch ist in Höhe des erloschenen Vergütungsanspruchs begründet, wenn dieser nur wegen der Versäumung der Ausschlussfrist erloschen ist und bei gesetzmäßigem Nachweis seitens des Arbeitgebers nicht untergegangen wäre (BAG 30. Oktober 2019 - 6 AZR 465/18 - Rn. 47, BAGE 168, 254; 5. November 2003 - 5 AZR 676/02 - zu III 3 a der Gründe; 17. April 2002 - 5 AZR 89/01 - zu III 4 b der Gründe, BAGE 101, 75). 17

Bei einem Verstoß des Arbeitgebers gegen § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG aF ist grundsätzlich zu vermuten, dass der Arbeitnehmer die Ausschlussfrist beachtet hätte, wenn er auf sie hingewiesen worden wäre (vgl. BAG 30. Oktober 2019 - 6 AZR 465/18 - Rn. 47, BAGE 168, 254; für einen Verstoß gegen § 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG aF vgl. auch: BAG 21. Februar 2012 - 9 AZR 486/10 - Rn. 35; 17. April 2002 - 5 AZR 89/01 - zu III 4 b der Gründe, BAGE 101, 75). Diese Auslegung des Nachweisgesetzes ist geboten, um den Zweck der bis 31. Juli 2022 geltenden Nachweisrichtlinie 91/533/EWG vom 14. Oktober 1991, den Arbeitnehmer vor Unkenntnis seiner Rechte zu schützen, wirksam zur Geltung zu bringen. Der Arbeitnehmer könnte im Regelfall kaum nachweisen, dass er bei ordnungsgemäßigem Verhalten des Arbeitgebers die Ausschlussfrist beachtet hätte. Dem Arbeitgeber bleibt die Möglichkeit, diese tatsächliche Vermutung zu widerlegen (BAG 17. April 2002 - 5 AZR 89/01 - aaO). 18

Dabei ersetzt die Vermutung aufklärungsgemäßen Verhaltens als Beweisregel allerdings nicht den Parteivortrag. Die Tatsachen für die Kausalität zwischen der Pflichtverletzung und dem eingetretenen Schaden hat der Arbeitnehmer darzutun (BAG 20. Juni 2018 - 4 AZR 235/15 - Rn. 23; 20. April 2011 - 5 AZR 171/10 - Rn. 27, BAGE 137, 375; 5. November 2003 - 5 AZR 676/02 - zu III 3 c der Gründe). 19

b) Danach hat der Kläger die Tatsachen für die Kausalität zwischen der Pflichtverletzung der Beklagten in Form des unterlassenen Nachweises der Ausschlussfrist und dem Verfall seiner Differenzvergütungsansprüche nicht ausreichend dargelegt. Aus seinem Vortrag ergibt sich nicht, dass die Entgeltansprüche nur wegen der Versäumung der Ausschlussfrist erloschen sind und sie bei gesetzmäßigem Nachweis seitens der Beklagten nicht untergegangen wären. Vielmehr ist nach dem Vorbringen des Klägers davon auszugehen, dass die Differenzvergütungsansprüche auch untergegangen wären, wenn die Beklagte die Ausschlussfrist iSv. § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG aF ordnungsgemäß nachgewiesen hätte. 20

aa) Der Kläger hat zwar einerseits behauptet, dass er die Differenzvergütungsansprüche rechtzeitig geltend gemacht hätte, wenn die Beklagte die Ausschlussfrist iSv. § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG aF nachgewiesen hätte. Andererseits 21

hat er vorgetragen, seine fehlerhafte Eingruppierung über viele Jahre hinweg nicht bemerkt und erst im November 2015 durch einen anderen bei der Beklagten beschäftigten Küster erfahren zu haben, dass er zu niedrig eingruppiert gewesen sei. Nachdem der Kläger konkret vorgetragen hat, wann und unter welchen Umständen er von seiner fehlerhaften Eingruppierung erfahren habe, ist die pauschale Behauptung, dass er die Differenzentgeltansprüche rechtzeitig geltend gemacht hätte, nicht ausreichend. Wenn der Kläger seine Ansprüche erst im November 2015 erkannt hat, steht das seiner Behauptung entgegen, dass er sie Jahre vorher geltend gemacht hätte, wenn ihm die Ausschlussfrist nachgewiesen worden wäre. Die Vermutung aufklärungsgemäßen Verhaltens hilft dem Kläger über dieses Darlegungsdefizit nicht hinweg. Diese Vermutung reicht nicht so weit, dass unterstellt werden kann, der Geschädigte hätte ihm nicht bekannte Ansprüche rechtzeitig geltend gemacht (vgl. BAG 21. Februar 2017 - 3 AZR 542/15 - Rn. 45; 21. Februar 2012 - 9 AZR 486/10 - Rn. 36). Einen dem Geschädigten nicht bekannten Anspruch hätte dieser auch in Kenntnis der Ausschlussfrist nicht geltend machen können.

bb) Dass die Entgeltansprüche auch bei ordnungsgemäßigem Nachweis der Ausschlussfrist verfallen wären, wird im Übrigen durch das eigene Verhalten des Klägers bestätigt. Der Kläger hat die Differenzvergütungsansprüche für die Zeit vor dem 1. Januar 2013 auch nicht in unverjährter Zeit eingeklagt, sondern erst im Jahr 2016 klageweise geltend gemacht. Dies spricht dafür, dass er die Ansprüche auch in Kenntnis der Ausschlussfrist nicht rechtzeitig geltend gemacht hätte. 22

c) Der Annahme, dass es an einem adäquat-kausalen Zusammenhang zwischen der Verletzung der Nachweispflicht durch die Beklagte und dem Verfall der Entgeltansprüche fehlt, steht - entgegen der Rechtsauffassung des Klägers - nicht die in § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 563 Abs. 2 ZPO getroffene Regelung entgegen. Der erkennende Senat ist insoweit nicht durch das vorangegangene Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 30. Oktober 2019 (- 6 AZR 465/18 - BAGE 168, 254) an dieser rechtlichen Beurteilung gehindert. 23

aa) Nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 563 Abs. 2 ZPO hat das Landesarbeitsgericht die rechtliche Beurteilung, die der Aufhebung seines früheren Berufungsurteils durch das Bundesarbeitsgericht zugrunde gelegen hat, seiner neuen Entscheidung zugrunde zu legen. Damit soll vermieden werden, die endgültige Entscheidung dadurch zu verzögern oder sogar zu verhindern, dass die Sache mehrfach zwischen Berufungs- und Revisionsgericht wechselt, weil keines der beiden Gerichte seine Rechtsauffassung ändert (*BAG 8. Februar 2022 - 1 AZR 233/21 - Rn. 21; GmS-OGB 6. Februar 1973 - GmS-OGB 1/72 - zu 4 der Gründe, BGHZ 60, 392*). Gelangt eine nach § 563 Abs. 1 ZPO zurückverwiesene Sache erneut vor das Revisionsgericht, so ist dieses in gleicher Weise gebunden wie nach § 563 Abs. 2 ZPO das Berufungsgericht (*vgl. GmS-OGB 6. Februar 1973 - GmS-OGB 1/72 - aaO; BGH 12. Februar 2009 - IX ZB 215/08 - Rn. 9; Musielak/Voit/Ball ZPO 19. Aufl. § 563 Rn. 14*).

Die Bindungswirkung bei Zurückverweisungen ist auf die ratio decidendi - die tragende Begründung - des Revisionsurteils beschränkt. Das können nur Ausführungen sein, mit denen das Revisionsgericht die Rechtsauffassung der Vorinstanz verwirft (*BAG 11. Oktober 2016 - 1 AZR 679/14 - Rn. 15; 23. Februar 2016 - 3 AZR 960/13 - Rn. 20, BAGE 154, 144*).

bb) Danach hat das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 30. Oktober 2019 (- 6 AZR 465/18 - BAGE 168, 254) keine nach § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 563 Abs. 2 ZPO bindende rechtliche Beurteilung in Bezug auf das Vorliegen bzw. Nichtvorliegen eines adäquat-kausalen Zusammenhangs zwischen der Pflichtverletzung der Beklagten und dem Schaden des Klägers vorgenommen. Das Bundesarbeitsgericht hat das Berufungsurteil vielmehr mit der Begründung aufgehoben, das Landesarbeitsgericht sei rechtsfehlerhaft davon ausgegangen, die Küsterprüfung sei eine der Küstertätigkeit förderliche Berufs- oder Fachausbildung iSd. Vergütungsgruppe K VIII Fallgruppe 3.1.6 der Anlage 1 zur KAVO aF. Ob der Kläger neben der Küsterprüfung über eine der Küstertätigkeit förderliche abgeschlossene Berufs- oder Fachausbildung verfüge, könne der Senat mangels Feststellungen zur Qualifikation des Klägers nicht beurteilen (*BAG 30. Oktober 2019 - 6 AZR 465/18 - Rn. 26 f., aaO*). Die Begründung, mit der das Bundesarbeitsgericht das Berufungsurteil aufgehoben hat, bezog sich demnach

auf den inzwischen nicht mehr streitgegenständlichen primären Entgeltanspruch. Soweit das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 30. Oktober 2019 (- 6 AZR 465/18 - aaO) die Möglichkeit eines sekundären Schadensersatzanspruchs erörtert hat, handelt es sich nicht um Ausführungen, die die Aufhebung tragen und damit bindend sind iSv. § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 563 Abs. 2 ZPO. Zur Frage eines adäquat-kausalen Zusammenhangs zwischen dem unterlassenen Nachweis der Ausschlussfrist durch die Beklagte und einem durch den Verfall der Entgeltansprüche entstandenen Schaden des Klägers enthält dieses Urteil des Bundesarbeitsgerichts keine bindende Aussage.

II. Der Kläger hat auch keinen Schadensersatzanspruch gegen die Beklagte aus § 823 Abs. 2 BGB iVm. § 2 NachwG aF. Bei § 2 NachwG aF handelt es sich nicht um ein Schutzgesetz iSv. § 823 Abs. 2 BGB (*BAG 24. Mai 2017 - 5 AZR 251/16 - Rn. 69; 17. April 2002 - 5 AZR 89/01 - zu III 5 der Gründe, BAGE 101, 75*).

III. Soweit der Kläger ursprünglich Ansprüche auf Schadensersatz aus § 280 Abs. 1 Satz 1 BGB iVm. § 8 TVG bzw. § 823 Abs. 2 BGB iVm. § 8 TVG geltend gemacht hat, sind diese in der Revision nicht zur Entscheidung durch den Senat angefallen. Es kann deshalb offenbleiben, ob § 8 TVG, wonach der Arbeitgeber verpflichtet ist, die im Betrieb anwendbaren Tarifverträge im Betrieb bekanntzumachen, auf kirchliche Arbeitsrechtsregelungen analog angewendet werden kann (*offenlassend BAG 30. Oktober 2019 - 6 AZR 465/18 - Rn. 41, BAGE 168, 254*). Ebenso kann dahinstehen, ob § 8 TVG ein Schutzgesetz iSv. § 823 Abs. 2 BGB ist oder eine bloße Ordnungsvorschrift (*offenlassend BAG 21. Februar 2007 - 4 AZR 258/06 - Rn. 20*).

1. Mögliche Ansprüche auf Schadensersatz aus § 280 Abs. 1 Satz 1 BGB iVm. § 8 TVG oder § 823 Abs. 2 BGB iVm. § 8 TVG bilden einen anderen Streitgegenstand als Schadensersatzansprüche nach § 280 Abs. 1 Satz 1 BGB wegen Verletzung der Nachweispflicht aus § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG aF. Das ergibt sich aus dem Umstand, dass einem möglichen Verstoß gegen § 8 TVG ein anderer Lebenssachverhalt zugrunde liegt als einer Verletzung der Nachweispflicht

aus § 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG aF. Wenn den unterschiedlichen Ansprüchen unterschiedliche Lebenssachverhalte zugrunde liegen, sind verschiedene Streitgegenstände gegeben (vgl. etwa BAG 20. Juli 2022 - 10 AZR 220/20 - Rn. 12; 25. März 2021 - 8 AZR 120/20 - Rn. 45).

2. Das Arbeitsgericht sowie das Landesarbeitsgericht in seinem (ersten) Urteil vom 10. April 2018 (- 3 Sa 144/17 -) haben Ansprüche aufgrund einer möglichen Verletzung von § 8 TVG aberkannt. Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 30. Oktober 2019 (- 6 AZR 465/18 - BAGE 168, 254) mögliche Ansprüche wegen einer Verletzung von § 8 TVG nicht mehr geprüft, sondern diese Bestimmung lediglich im Zusammenhang mit der Prüfung der Rechtsmissbräuchlichkeit der Berufung auf die Ausschlussfrist erwähnt. Nach Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht hat dieses Schadensersatzansprüche wegen einer möglichen Verletzung von § 8 TVG in dem nunmehr angefochtenen Urteil nicht mehr geprüft. Der Kläger hat sich zuletzt auch nicht mehr auf eine Verletzung von § 8 TVG berufen. Damit ist dieser Streitgegenstand in der Revisionsinstanz nicht zur Entscheidung angefallen. 30

IV. Ein möglicher Anspruch auf Schadensersatz aus § 280 Abs. 1 BGB iVm. § 108 GewO bzw. § 29 Abs. 7 KAVO ist aus diesen Gründen ebenfalls in der Revisionsinstanz nicht zur Entscheidung angefallen. Im Übrigen bezweckt § 108 GewO die Information über die erfolgte Zahlung (BAG 7. September 2021 - 9 AZR 3/21 (A) - Rn. 39; 16. Dezember 2015 - 5 AZR 567/14 - Rn. 35 f., BAGE 154, 8). Die Bestimmung dient nicht der Vorbereitung eines Zahlungsanspruchs (BAG 7. September 2009 - 3 AZB 19/09 - Rn. 17; 10. Januar 2007 - 5 AZR 665/06 - Rn. 18, BAGE 120, 373). 31

V. Ebenfalls in der Revisionsinstanz nicht zur Entscheidung angefallen ist ein möglicher Anspruch des Klägers auf Schadensersatz wegen unterlassener Aufklärung durch die Beklagte darüber, dass die Voraussetzungen des Bewährungsaufstiegs vorlagen. Für einen etwaigen Schadensersatzanspruch aus § 280 Abs. 1 iVm. § 241 Abs. 2 BGB wegen unterlassener Aufklärung über das Vorliegen der Voraussetzungen für einen Bewährungsaufstieg fehlt es im Übrigen an 32

einer Pflicht der Beklagten, insoweit die Vermögensinteressen des Klägers wahrzunehmen (vgl. BAG 15. Dezember 2016 - 6 AZR 578/15 - Rn. 20; 21. Mai 2015 - 6 AZR 349/14 - Rn. 26). Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte dem Kläger falsche oder unvollständige Angaben zu seiner Eingruppierung erteilt hat, sind nicht festgestellt.

Schlewing

Berger

Pulz

Dr. Felderhoff

Leitz