

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

diesmal stelle ich Ihnen zwei wichtige Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zu lange streitigen Rechtsfragen vor.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Arbeitsvertragliche Ausschluss- bzw. Verfallklausel ohne Herausnahme des Mindestlohns unwirksam

(im Anschluss an PA 08/2018)

BAG, Urteil vom 18.09.2018 (9 AZR 162/18), Pressemitteilung Nr. 43/18

Nachdem bereits der 5. und der 10. Senat sich zu dem Thema geäußert hatten, ohne eine grundsätzliche Klarstellung vorzunehmen (s. PA 08/2018), hat der 9. Senat es nun entschieden: Eine arbeitsvertragliche Ausschluss- bzw. Verfallklausel, welche nicht die Ansprüche nach dem MiLoG ausnimmt ist unwirksam. Allerdings bleibt ein Aspekt nach wie vor offen, nämlich wie mit Arbeitsverträgen zu verfahren ist, die bis zum 31. Dezember 2014 geschlossen worden sind, also vor Geltung des MiLoG ab dem 1. Januar 2015.

Nachdem das Arbeitsgericht Hamburg die Klausel noch für unwirksam gehalten und der Klage stattgegeben hatte, war das Landesarbeitsgericht Hamburg anderer Meinung und wies die Klage in der Berufung ab. In der Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts heißt es auszugsweise:

"Eine vom Arbeitgeber vorformulierte arbeitsvertragliche Verfallklausel, die ohne jede Einschränkung alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und damit auch den ab dem 1. Januar 2015 von § 1 MiLoG garantierten Mindestlohn erfasst, verstößt gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB und ist -

jedenfalls dann - insgesamt unwirksam, wenn der Arbeitsvertrag nach dem 31. Dezember 2014 geschlossen wurde.

Der Kläger war beim Beklagten als Fußbodenleger beschäftigt. Im Arbeitsvertrag vom 1. September 2015 ist ua. geregelt, dass alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht worden sind. ...

Die Revision des Klägers hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg und führte zur Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Der Kläger hat nach § 7 Abs. 4 BUrLG Anspruch auf die Abgeltung von 19 Urlaubstagen mit 1.687,20 Euro brutto. Er musste den Anspruch nicht innerhalb der vertraglichen Ausschlussfrist geltend machen. Die Ausschlussklausel verstößt gegen § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Sie ist nicht klar und verständlich, weil sie entgegen § 3 Satz 1 MiLoG den ab dem 1. Januar 2015 zu zahlenden gesetzlichen Mindestlohn nicht ausnimmt. Die Klausel kann deshalb auch nicht für den Anspruch auf

Urlaubsabgeltung aufrechterhalten werden (§ 306 BGB). § 3 Satz 1 MiLoG schränkt weder seinem Wortlaut noch seinem Sinn und Zweck nach die Anwendung der §§ 306, 307 Abs. 1 Satz 2 BGB ein."

Es dürften nun eine Vielzahl von Arbeitsverträgen betroffen sein, die ab dem 1. Januar 2015 geschlossen worden sind, in denen letztlich unwirksame Verfallfristen vereinbart sind. In diesen Fällen gilt nun wieder die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren.

Ich tippe, dass das Bundesarbeitsgericht auch Klauseln kippen wird, die bis zum 31. Dezember 2014 vereinbart worden waren. Denn auch für diese Arbeitsverhältnisse gilt hinsichtlich der Höhe des Gehalts kein Bestandsschutz, sondern ist seit dem 1. Januar 2015 von Gesetzes wegen der Mindestlohn zu zahlen. Allenfalls wäre vorstellbar, dass im Rahmen eines Bestandsschutzes eine geltungserhaltende Reduktion vorgenommen wird, wonach die Ausschlussklausel für andere Ansprüche als den Mindestlohn weiterhin gilt. Eine solche geltungserhaltende Reduktion würde allerdings eigentlich dem Transparenzgebot widersprechen.

2 Kein Anspruch des Arbeitnehmers auf 40 Euro Verzugspauschale nach § 288 Abs. 5 BGB

BAG, Urteil vom 25.09.2018 (8 AZR 26/18), Pressemitteilung Nr. 46/18

Auch diese Frage war lange streitig: Steht dem Arbeitnehmer bei Verzug des Arbeitgebers mit der Gehaltszahlung wegen des Verzuges die Pauschale von 40 EUR nach § 288 Abs. 5 BGB zu? Die Vorschrift lautet:

§ 288 BGB Verzugszinsen und sonstiger Verzugschaden

...

(5) Der Gläubiger einer Entgeltforderung hat bei Verzug des Schuldners, wenn dieser kein Verbraucher ist, außerdem einen Anspruch auf Zahlung einer Pauschale in Höhe von 40 Euro. ...

Immerhin waren die beiden ersten Instanzen, zuletzt das Landesarbeitsgericht Düsseldorf der Ansicht, dass der Arbeitgeber die Pauschale bezahlen müsse. Das Bundesarbeitsgericht steht nun allerdings auf dem

Standpunkt, dass § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG die Forderung ausschließt. Die Vorschrift lautet:

*§ 12a ArbGG Kostentragungspflicht
(1) In Urteilsverfahren des ersten Rechtszugs besteht kein Anspruch der obsiegenden Partei auf Entschädigung wegen Zeitversäumnis und auf Erstattung der Kosten für die Zuziehung eines Prozeßbevollmächtigten oder Beistandes. ...*

In der Pressemitteilung heißt es auszugsweise:

"... Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Die Revision der Beklagten, mit der diese sich gegen ihre Verurteilung zur Zahlung der Pauschalen nach § 288 Abs. 5 BGB wendet, war vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts erfolgreich.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf die geltend gemachten Pauschalen. Zwar findet § 288 Abs. 5 BGB grundsätzlich auch in Fällen Anwendung, in denen sich der Arbeitgeber mit der Zahlung von Arbeitsentgelt in Verzug befindet. Allerdings schließt § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG als spezielle arbeitsrechtliche Regelung nicht nur einen prozessualen Kostenerstattungsanspruch wegen erstinstanzlich entstandenen Beitreibungskosten, sondern auch einen entsprechenden materiellrechtlichen Kostenerstattungsanspruch und damit auch den Anspruch auf Pauschalen nach § 288 Abs. 5 BGB aus."

IMPRESSUM

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