

LANDEsarbeitsgericht NÜRNBERG

7 Sa 560/16

11 Ca 340/16

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 09.05.2017

Rechtsvorschriften: §§ 3, 2 Absatz 2 MiLoG

Orientierungshilfe:

1. Nimmt eine Ausschlussfrist Ansprüche wegen des gesetzlichen Mindestlohns nicht aus, führt dies nicht zur Unwirksamkeit der gesamten Ausschlussfrist. Die Ausschlussfrist ist vielmehr nur insoweit unbeachtlich, als Ansprüche auf Mindestlohn tangiert sind.
2. Auf Überstunden ist die Regelung des § 2 Absatz 2 MiLoG analog anzuwenden.

Urteil:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Teilurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 06.10.2016 und gegen das Schlussurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 09.02.2017 wird kostenpflichtig zurückgewiesen.
2. Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten um Überstunden und Urlaubsabgeltung.

Der Kläger war vom 01.01.2014 bis 31.07.2015 bei der Beklagten beschäftigt. Die monatliche Vergütung betrug zuletzt 4.361,00 € brutto.

Dem Arbeitsverhältnis lag ein schriftlicher Arbeitsvertrag zugrunde. Nach dessen § 5 hatte der Kläger einen Urlaubsanspruch von 28 Tagen im Jahr.

§ 10 des Arbeitsvertrags lautet:

Ansprüche beider Parteien aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten ab Fälligkeit schriftlich gegenüber der Gegenseite geltend gemacht werden. Entscheidend ist der Zugang des Schreibens. Nach Ablauf der Frist kann der Anspruch nicht mehr geltend gemacht werden.

Lehnt die Gegenseite den Anspruch ab oder äußert sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen ab Zugang der Geltendmachung, so ist der Anspruch innerhalb von weiteren drei Monaten ab Zugang der Ablehnung bzw. Ablauf der Zweiwochenfrist bei Gericht anhängig zu machen. Anderenfalls ist der Anspruch verfallen und kann nicht mehr geltend gemacht werden.

Mit Schreiben vom 14.09.2015 (Bl. 55 d.A.) machte der Kläger gegenüber dem Beklagten geltend, es seien 4 Urlaubstage aus 2014 und 28 Urlaubstage aus dem Jahr 2015 mit einem Betrag von insgesamt 6.387,52 € abzugelten.

Ferner forderte er 4.671,88 € brutto als Abgeltung von 182,25 Überstunden.

Der Beklagte wandte mit Schreiben seines Prozessvertreters vom 28.09.2015 (Bl. 57 d.A.), dem Prozessvertreter des Klägers per Fax am selben Tag zugegangen, bezüglich der 4 Urlaubstage aus dem Jahr 2014 ein, diese seien verfallen, der Anspruch auf Urlaubsabgeltung belaufe sich daher maximal auf 5.589,08 € brutto, wobei er sich die Überprüfung der übrigen Parameter vorbehalte. Der Anspruch bezüglich der Überstunden wurde zurückgewiesen. Darüber hinaus wurde die Aufrechnung mit einer Forderung in Höhe von 6.245,43 € erklärt.

Am 28.10.2015 fand zwischen den Prozessvertretern der Parteien ein Telefonat statt. In dem Telefonat erklärte der Prozessvertreter des Klägers, er sei beauftragt, das arbeitsrechtliche Klageverfahren anhängig zu machen. Der Prozessvertreter des Beklagten unterbreitete den Vergleichsvorschlag, dass der Beklagte bei Abgeltung sämtlicher wechselseitiger Ansprüche noch einen Betrag in Höhe von 3.000,00 € brutto abrechne und vergüte.

Am 25.11.2015 fand ein weiteres Telefonat zwischen den Prozessvertretern statt. Die Prozessvertreter vereinbarten, beim Kläger nachzufragen, ob Vergleichsbereitschaft bezüglich eines Betrags von 5.000,00 € brutto bestünde.

Unter dem 26.11.2015 (Bl. 89 d.A.) teilte der Prozessvertreter des Klägers seinem Mandanten mit, er sei mit Herrn Rechtsanwalt D. so verblieben, dass er dem Kläger das modi-

fizierte Vergleichsangebot der Gegenseite mitteile und vor Klageeinreichung mit ihm Rücksprache halte.

Dem Beklagten wurde seitens des Klägers ein Gegenangebot in Höhe zwischen 7.500,00 € brutto und 8.000,00 € brutto gemacht. Diesen lehnte der Beklagte am 15.01.2016 per Fax ab.

Der Kläger erhob am 21.01.2016 die vorliegende Klage zum Arbeitsgericht Nürnberg, mit der er die Abgeltung für nicht genommenen Urlaub aus den Jahren 2014 und 2015, die Bezahlung von Überstunden sowie die Erteilung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses geltend machte.

Das Arbeitsgericht Nürnberg wies die Ansprüche auf Urlaubsabgeltung für Urlaub aus 2014 und Überstunden mit Teilurteil vom 06.10.2016 ab, die übrigen Ansprüche wies es mit Schlussurteil vom 09.02.2017 ab.

Bezüglich der Urlaubstage aus dem Jahr 2014 wies das Erstgericht die Klage mit der Begründung ab, der Urlaubsanspruch sei bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits verfallen gewesen. Den Anspruch auf Vergütung von Überstunden verneinte es, weil der Kläger diese nicht ausreichend substantiiert dargelegt habe. Die Klageanträge hinsichtlich der Urlaubsabgeltung für 2015 und der Erteilung eines Zeugnisses wies das Erstgericht zurück, weil die Ansprüche nach der vertraglichen Ausschlussfrist verfallen seien.

Das Teilurteil wurde dem Kläger am 29.11.2016, das Schlussurteil am 16.02.2017 zugestellt.

Der Kläger legte gegen das Teilurteil am 12.12.2016 Berufung ein und begründete sie am 13.02.2017. Bis dahin war die Berufungsbegründungsfrist verlängert worden.

Gegen das Schlussurteil legte der Kläger unter dem Aktenzeichen 7 Sa 560/16 am 06.03.2017 Berufung ein und begründete sie gleichzeitig.

Der Kläger macht geltend, der Beklagte habe hinsichtlich der Urlaubsansprüche für 2015 einen Betrag in Höhe von 5.589,08 € brutto anerkannt.

Der Beklagte sei nach den Grundsätzen von Treu und Glauben gehindert, sich auf die Ausschlussfrist zu berufen, da der Prozessvertreter des Beklagten ihn, den Kläger, durch sein Handeln davon abgehalten habe, die Klage innerhalb der Ausschlussfrist zu erheben.

Der Kläger trägt vor, bei dem Telefonat am 25.11.2015 habe der Prozessvertreter des Beklagten das Vergleichsangebot auf 5.000,00 € brutto erhöht.

Die Ausschlussfrist sei im Übrigen unwirksam.

Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen, die nach Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes abgeschlossen worden seien, verstießen gegen § 307 Absatz 1 Satz 2 BGB, wenn sie den Anspruch auf Mindestlohn nicht ausdrücklich ausnähmen.

Die Ausschlussfrist verstoße darüber hinaus gegen § 309 Nr. 7 BGB. Sie umfasse auch die Verschuldenshaftung bei einer Verletzung von Körper, Leben und Gesundheit sowie die Haftung wegen groben Verschuldens. Folge sei, dass die Ausschlussklausel insgesamt unwirksam sei. § 306 Absatz 2 BGB sei gegenüber § 139 BGB die speziellere Vorschrift.

Die Unwirksamkeit der Ausschlussfrist ergebe sich zusätzlich aus § 307 Absatz 1 Satz 2 BGB. Die Ausschlussfrist verstoße gegen das Transparenzgebot, weil sie die Ansprüche aus der Verschuldenshaftung im Sinne des § 309 Nr. 7 BGB nicht ausdrücklich ausnehme.

Der Kläger beantragt:

Das Teilurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 06.10.2016 sowie das Schlussurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 09.02.2017 werden abgeändert und

- I. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 6.440,86 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweils gültigen EU-Basiszinssatz seit 01.08.2015 zu bezahlen.
- II. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 805,08 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem jeweils gültigen EU-Basiszinssatz seit 01.08.2015 als Resturlaubsanspruch für das Jahr 2014 zu bezahlen.
- III. Der Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 5.635,56 € nebst Zinsen in Höhe von 5 % Punkten über dem jeweils gültigen Basiszinssatz seit 01.08.2015 zu bezahlen.
- IV. Der Beklagte trägt die Kosten des Rechtsstreites.

Der Beklagte beantragt:

- I. Die am 12.12.2016 eingelegte Berufung des Klägers gegen das am 06.10.2016 verkündete und am 29.11.2016 zugestellte Teilurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg, Az.: 11 Ca 340/16, wird zurückgewiesen.
- II. Die am 06.03.2017 eingelegte Berufung des Klägers gegen das am 09.02.2017 verkündete und am 16.02.2017 zugestellte Schlussurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg, Az.: 11 Ca 340/16, wird verworfen, rein vorsorglich zurückgewiesen.
- III. Der Kläger trägt die Kosten des Verfahrens.

Der Beklagte wendet ein, die Berufung gegen das Schlussurteil sei unzulässig, weil der Kläger sie unter dem Aktenzeichen 7 Sa 560/16 eingelegt habe. Er macht geltend, die Ansprüche des Klägers seien aufgrund der vertraglichen Ausschlussfrist seit dem 28.12.2015 verfallen. Er habe den Kläger durch sein Verhalten nicht davon abgehalten, seine Ansprüche rechtzeitig gerichtlich geltend zu machen. Der Beklagte trägt vor, das Vergleichsangebot des Klägers über einen Betrag von 7.500,00 € brutto bis 8.000,00 € brutto sei am 13.01.2016 telefonisch erklärt worden.

In der mündlichen Verhandlung am 09.05.2017 sind die Verfahren 7 Sa 560/16 und 7 Sa 85/17 gemäß § 147 ZPO miteinander verbunden worden.

Eine Beweisaufnahme hat nicht stattgefunden.

Entscheidungsgründe:

Die Berufungen des Klägers gegen das Teilurteil sowie gegen das Schlussurteil sind zulässig. Sie sind statthaft, § 64 Absatz 2 b) ArbGG, sowie form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, § 66 Absatz 1 ArbGG.

Die Berufung des Klägers gegen das Schlussurteil des Arbeitsgerichts vom 09.02.2016 ist auch nicht deshalb unzulässig, weil der Kläger sie unter dem Aktenzeichen des bereits anhängigen Verfahrens 7 Sa 560/16 eingelegt hat. Die Behandlung einer eingehenden Berufungsschrift, insbesondere die Zuweisung eines Aktenzeichens, ist Sache der Gerichtsverwaltung und erfolgt unabhängig von der Bezeichnung durch die Parteien. So war die Berufung des Klägers gegen das Schlussurteil gemäß Ziffer 3.6 des richterlichen Ge-

schäftsverteilungsplans der Kammer 7 zuzuweisen und hat ein entsprechendes Aktenzeichen erhalten.

Die Berufungen des Klägers sind unbegründet.

Das Erstgericht hat die geltend gemachten Ansprüche zu Recht abgewiesen.

Die erhobenen Ansprüche sind entsprechend der in § 10 des Arbeitsvertrags enthaltenen Ausschlussfrist verfallen.

Nach dem Wortlaut der Vereinbarung unterfallen alle geltend gemachten Ansprüche der Ausschlussklausel. Die vertragliche Regelung nimmt keinen etwaigen Anspruch aus.

Die streitgegenständlichen Ansprüche sind nicht innerhalb der Ausschlussfrist geltend gemacht.

Nach der vertraglichen Ausschlussfrist hätten alle Ansprüche schriftlich bis 31.10.2015 geltend gemacht werden müssen. Dies ist bezüglich der in der Berufung noch geltend gemachten Ansprüche mit dem außergerichtlichen Schreiben vom 14.09.2015 erfolgt.

Der Kläger hat indes seine Klage nicht innerhalb der Frist des § 10 Absatz 2 des Arbeitsvertrags erhoben. Der Beklagte hat die mit Schreiben vom 14.09.2015 erhobenen Ansprüche am 28.09.2015 zurückgewiesen. Dies ist unstreitig. Der Kläger hätte somit bis 28.12.2015 seine Ansprüche klageweise geltend machen müssen. Die Klage ist indes erst am 21.01.2015 bei Gericht eingegangen.

Damit ist die Ausschlussfrist hinsichtlich aller Ansprüche versäumt worden.

Der Beklagte ist aufgrund der Grundsätze von Treu und Glauben (§ 242 BGB) nicht gehindert, sich auf die Ausschlussfrist zu berufen.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann ein Anspruchsgegner dem Ablauf einer tariflichen Ausschlussfrist mit dem Einwand der unzulässigen Rechtsausübung begegnen, wenn der andere ihn durch aktives Handeln von der Einhaltung der Ausschlussfrist abgehalten oder es pflichtwidrig unterlassen hat, ihm Umstände mitzuteilen, die ihn zur Einhaltung der Ausschlussfrist veranlasst hätten (Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 10.03.2005 – 6 AZR 217/04; juris).

Aufgrund des vorliegenden Erkenntnisstands kann nicht davon ausgegangen werden, dass dies der Fall ist.

Nach dem Sachvortrag des Klägers erhöhte der Prozessvertreter des Beklagten in dem Telefonat am 25.11.2015 das Vergleichsangebot auf 5.000,00 € brutto. Dementsprechend teilte der Prozessvertreter des Klägers diesem mit Schreiben vom 26.11.2015 mit, der Beklagtenvertreter habe das Angebot in dem Telefonat am 25.11.2015 auf 5.000,00 € brutto erhöht und zwischen den Prozessvertretern sei vereinbart worden, dass das Angebot mit dem Kläger besprochen werden würde und vor Erhebung der Klage eine Rücksprache mit dem Prozessvertreter des Beklagten erfolgen werde.

In diesem Ablauf lassen sich keinerlei Anhaltspunkte dafür finden, dass der Kläger vom Beklagten davon abgehalten wurde, Klage zu erheben. Es fehlt insbesondere an einem aktiven Eingreifen des Beklagten oder seines Prozessvertreters, das den Kläger an der Erhebung der Klage hätte hindern können.

Nach dem unstreitigen Sachverhalt wies vielmehr der Klägervvertreter den Beklagtenvertreter telefonisch darauf hin, dass die Klage im Entwurf bereits gefertigt sei. Der Kläger trägt selbst nicht vor, zwischen den Prozessvertretern sei darüber gesprochen worden, die Klage solle bis zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht erhoben werden. Insbesondere ist nicht ersichtlich, dass der Prozessvertreter des Beklagten eine entsprechende Zusage erteilte.

Die Ausschlussfrist war durch die Vergleichsverhandlungen nicht gemäß § 203 BGB gehemmt. Auf Ausschlussfristen findet § 203 BGB keine Anwendung. Durch Verhandlungen wird lediglich der Ablauf der Verjährung gehemmt, d.h., die Zeiten, in denen die Parteien über den strittigen Anspruch verhandeln, werden beim Ablauf der Verjährungsfrist nicht berücksichtigt. Die Verjährung hat zur Folge, dass der Anspruchsgegner durch die entsprechende Einrede die Durchsetzbarkeit des Rechts verhindern kann, ohne dass das Recht als solches erlischt. Dagegen bewirkt der Ablauf einer Ausschlussfrist, dass das Recht selbst erlischt und in keiner Form mehr geltend gemacht werden kann. Der Anwendungsbereich des § 203 BGB ist somit nicht eröffnet.

Der Beklagte hat die Ansprüche auf die Resturlaubstage für 2014 nicht anerkannt. Dies ergibt sich insbesondere nicht aus den Vermerken, die Frau S. auf der e-mail des Klägers

vom 06.07.2015 angebracht hat. Es ist wegen des Vermerks „Herr A. bitte RS wg. Abstimmung!“ bereits zweifelhaft, ob diesen Notizen der vom Kläger reklamierte Rechtsbindungswille zugesprochen werden kann. Soll in einer Angelegenheit mit dem Anspruchsgegner Rücksprache genommen werden, ist im Zweifel davon auszugehen, dass das Bestehen des Anspruchs eben (noch) nicht als sicher angenommen wird. Selbst wenn dies bejaht würde, ist nicht ersichtlich, inwieweit die Erklärung von Frau S. dem Beklagten zuzurechnen ist, insbesondere, ob Frau S. als Vertreterin des Beklagten gehandelt hat, § 164 BGB.

Auch der Urlaubsanspruch für 2015 ist nicht anerkannt worden. Das Schreiben vom 28.09.2015 enthält kein Anerkenntnis. Vielmehr hat der Beklagte sich ausdrücklich vorbehalten, den Anspruch prüfen zu wollen.

Die Ausschlussfrist ist wirksam vereinbart worden.

Die Ausschlussklausel ist nicht gemäß § 3 Satz 1 MiLoG iVm § 134 BGB (insgesamt) unwirksam.

Allerdings sind Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, nach der zitierten Bestimmung unwirksam. Dem Wortlaut nach beschränkt § 10 des Arbeitsvertrags die Geltendmachung des Mindestlohns. Die Bestimmung unterscheidet nicht zwischen Mindestlohn und sonstigen Ansprüchen.

Soweit die Klausel etwaige Ansprüche auf Mindestlohn erfasst, ist sie unwirksam. Diese Wirkung umfasst indes nicht die gesamte Klausel, sondern lediglich die Anwendung auf Mindestlohnansprüche. Das Ziel des Gesetzgebers war es u.a., die Arbeitnehmer vor unangemessen niedrigen Löhnen zu schützen. Ein Instrument der Durchsetzungsfähigkeit ist die Regelung des § 3 MiLoG, der den Anspruch auf Mindestlohn sichern und den Arbeitnehmer vor missbräuchlichen Konstruktionen bewahren soll (vgl. BT-Drucksache 18/1558). Dagegen war es nicht das Anliegen des Gesetzgebers, (arbeitsvertragliche) Ausschlussklauseln generell zu unterbinden. Dies ergibt sich aus der eindeutigen Formulierung des Gesetzes. Der Begriff „insoweit“ schränkt die Rechtsfolge – die Unwirksamkeit einer entsprechenden, den Mindestlohn gefährdenden Regelung – ein und begrenzt sie auf diesen Fall. Dies entspricht dem am Regelungszweck orientierten Übermaßverbot.

Eine andere Auslegung wäre im Hinblick auf das rechtsstaatliche Prinzip der Gewaltenteilung bedenklich.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts steht die Anwendung und Auslegung der Gesetze durch die Gerichte mit dem Rechtsstaatsprinzip des Art. 20 Absatz 3 GG in Einklang, wenn sie sich in den Grenzen vertretbarer Auslegung und zulässiger richterlicher Rechtsfortbildung bewegt. Art. 2 Absatz 1 GG gewährleistet in Verbindung mit Art. 20 Absatz 3 GG dem Einzelnen, dass ihm gegenüber ergehende Entscheidungen diesen Anforderungen genügen. Zu den Aufgaben der Rechtsprechung gehört die Rechtsfortbildung. Von daher ist auch eine analoge Anwendung einfachgesetzlicher Vorschriften sowie die Schließung von Regelungslücken von Verfassungen wegen grundsätzlich nicht zu beanstanden. Rechtsfortbildung stellt keine unzulässige richterliche Eigenmacht dar, sofern durch sie der erkennbare Wille des Gesetzgebers nicht beiseite geschoben und durch eine autark getroffene richterliche Abwägung der Interessen ersetzt wird. Richterliche Rechtsfortbildung darf hingegen nicht dazu führen, dass die Gerichte ihre eigene materielle Gerechtigkeitsvorstellung an die Stelle derjenigen des Gesetzgebers setzen. Die Aufgabe der Rechtsprechung beschränkt sich vielmehr darauf, den vom Gesetzgeber festgelegten Sinn und Zweck eines Gesetzes unter gewandelten Bedingungen möglichst zuverlässig zur Geltung zu bringen oder eine planwidrige Regelungslücke mit den anerkannten Auslegungsmethoden zu füllen. Eine Interpretation, die als richterliche Rechtsfortbildung den Wortlaut des Gesetzes hintanstellt und sich über den klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers hinwegsetzt, greift unzulässig in die Kompetenzen des demokratisch legitimierten Gesetzgebers ein (vgl. Bundesverfassungsgericht – Urteil vom 11.07.2012 – 1 BvR 3142/07 und 1 BvR 1569/08; juris

[https://www.juris.de/jportal/portal/t/l0j/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=3&numberofresults=31&fromdoctodoc=yes&doc.id=KVRE399661201&doc.part=K&doc.price=0.0 - focuspoint\).](https://www.juris.de/jportal/portal/t/l0j/page/jurisw.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=3&numberofresults=31&fromdoctodoc=yes&doc.id=KVRE399661201&doc.part=K&doc.price=0.0 - focuspoint).)

Nachdem der Gesetzgeber in § 3 MiLoG das Wort „insoweit“ eingefügt hat, ist die Ausschlussfrist nur insoweit unwirksam, wie sie Ansprüche auf Mindestlohn ausschließen würde.

Vorliegend sind Mindestlohnansprüche nicht tangiert.

Der Anspruch auf die Urlaubsabgeltung unterliegt nicht der Regelung des § 3 MiLoG. Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung, insbesondere deren Höhe, ergibt sich nicht unmittelbar aus § 1 MiLoG. Der Mindestlohn ist nach dem Gesetzeswortlaut Arbeitsvergütung, d.h., Vergütung für geleistete Arbeit. Dagegen bestimmt sich das Urlaubsentgelt gemäß § 11 BUrlG nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst. Weder enthält das Mindestlohngesetz Regelungen bezüglich des Urlaubsentgelts/der Urlaubsabgeltung noch verweist das Bundesurlaubsgesetz auf das Mindestlohngesetz (vgl. hierzu Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 13.05.2015 – 10 AZR 495/14; juris).

Die zwischen den Parteien vereinbarte Vergütung liegt weit über dem Mindestlohn. Der Urlaubsabgeltungsanspruch bemisst sich nach dem Verdienst, den der Kläger im Referenzzeitraum auf der Basis dieser Vereinbarung erhalten hat.

Auch hinsichtlich der geltend gemachten Überstunden besteht kein Anspruch nach dem Mindestlohngesetz. Zwar handelt es sich bei der Vergütung für Überstunden um Arbeitslohn, der jedenfalls in Höhe des Mindestlohns geschuldet wird und der deshalb auch nicht eingeschränkt werden kann. Die geltend gemachten Überstunden können indes nicht isoliert von der im Übrigen gezahlten Vergütung betrachtet werden. Vielmehr ist insoweit § 2 Absatz 2 Satz 1 MiLoG zumindest entsprechend anzuwenden, d.h., soweit die verstetigt gezahlte Vergütung für die Zeiträume, in denen die Überstunden geleistet worden sind, den Mindestlohnanspruch bereits erfüllt haben, besteht kein gesonderter Anspruch auf einen Mindestlohn.

Nach den vom Kläger vorgelegten Stundennachweisen hat er im Dezember 2014 die meisten Stunden geleistet, nämlich 211,75. Das Gehalt betrug 4.361,00 € brutto im Monat, dies ergibt für Dezember 2014 einen Stundenlohn von 20,60 € brutto.

§ 10 des vorliegenden Arbeitsvertrags ist nicht gemäß §§ 202 Absatz 1, 134 BGB unwirksam. Zwar verkürzt § 10 Arbeitsvertrag entgegen § 202 Absatz 1 BGB die Verjährung auch für Ansprüche aus Haftung wegen Vorsatzes. Dies führt indes nicht zur Unwirksamkeit des § 10 des Arbeitsvertrags insgesamt. Es ist der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu folgen, wonach eine Ausschlussklausel, wenn das Gesetz die Einbeziehung bestimmter Ansprüche verbietet, nur insoweit unwirksam ist (Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 25.05.2005 – 5 AZR 572/04; juris).

Insbesondere sind die Bestimmungen der §§ 134, 139 BGB anzuwenden.

Verstößt eine vertragliche Regelung unmittelbar gegen ein gesetzliches Verbot, ergibt sich ihre Unwirksamkeit aus § 134 BGB. Betrifft der Verstoß gegen ein gesetzliches Verbot nur einen Teil der Regelung, ist die Frage, ob der Vertrag bzw. die in Rede stehende vertragliche Regelung insgesamt unwirksam ist, gemäß § 139 BGB zu entscheiden. Insbesondere findet § 306 Absatz 2 BGB keine Anwendung. Das Verbot der geltungserhaltenden Reduktion nach § 306 Absatz 2 BGB ist, auch wenn die strittige Regelung eine AGB ist, auf die Fälle beschränkt, in denen die vertragliche Regelung zumindest auch nach den Bestimmungen der §§ 305 ff BGB unwirksam ist. (Nur) insoweit ist § 306 Absatz 2 BGB lex specialis gegenüber § 139 BGB.

Die arbeitsvertragliche Ausschlussfrist hält, wie noch ausgeführt wird, einer AGB-Kontrolle stand.

Es ist davon auszugehen, dass die Parteien die Ausschlussklausel auch ohne die Einbeziehung der Haftung wegen Vorsatzes abgeschlossen hätten.

§ 10 des Arbeitsvertrags ist nicht unter dem Gesichtspunkt der §§ 305 ff BGB zu beanstanden.

Die §§ 305 ff BGB sind grundsätzlich neben § 3 MiLoG anwendbar.

§ 10 des Arbeitsvertrags stellt eine AGB im Sinne des § 305 BGB dar. Es besteht zwischen den Parteien insbesondere kein Streit darüber, dass der Beklagte den Arbeitsvertrag vorformuliert hat.

Die Ausschlussklausel enthält keine Unklarheiten, die zu Lasten des Beklagten gehen würden, § 305 c Absatz 2 BGB. Dies würde voraussetzen, dass Zweifel bei der Auslegung der Bestimmung bestehen. Es kommt bereits eine Auslegung des § 10 des Arbeitsvertrags nicht in Betracht. Die Klausel ist weder auslegungsfähig noch auslegungsbedürftig, sondern eindeutig. Sie betrifft alle Ansprüche, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben können. Eine andere Deutung ist ausgeschlossen.

Die Klausel ist auch nicht wegen Verstoßes gegen § 309 Nr. 7 BGB unwirksam. Die Ausschlussfrist erfüllt nicht die dort genannten Tatbestandsvoraussetzungen. § 309 Nr. 7

BGB betrifft das Entstehen und den Umfang von Schadensersatzansprüchen sowie die Verantwortlichkeit des Schädigers. In einer Ausschlussfrist geht es darum nicht. Eine Ausschlussfrist lässt sowohl das Entstehen des Anspruchs als auch seinen Umfang sowie die Haftung des Schädigers unberührt. Es wird lediglich die Möglichkeit, den entstandenen Anspruch geltend zu machen, zeitlich eingeschränkt (s.a. Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 28.09.2005 – 5 AZR 52/05; juris).

Dies steht zwar im Widerspruch zur Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs. Danach stellt auch die generelle Verkürzung der Verjährungsfrist eine gemäß § 309 Nr. 7 BGB unzulässige (mittelbare) Haftungsbeschränkung dar (Bundesgerichtshof – Urteil vom 22.09.2015 – II ZR 340/14; juris).

Das erkennende Gericht folgt indes der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

§ 309 Nr. 7 BGB beinhaltet das Verbot einer inhaltlichen, materiellen Beschränkung der dort genannten Haftungsansprüche. Dieses Verbot ist durch eine Verkürzung der Verjährungsfrist nicht tangiert. Insbesondere wirkt sich eine solche Klausel weder auf die Höhe eines Schadensersatzanspruches aus noch schränkt sie die Verantwortlichkeit des Schädigers ein. Der Ausweitung der Rechtsfolge über den gesetzlichen Anwendungsbereich hinaus stehen rechtliche Bedenken entgegen. Dies gilt vor allem auch deshalb, weil der Gesetzgeber bereits in § 202 Absatz 1 BGB zum Ausdruck gebracht hat, welche Ansprüche im Schadensrecht einer zeitlichen Beschränkung jenseits der Verjährung nicht unterworfen werden dürfen.

Darüber hinaus verstößt § 10 des Arbeitsvertrags nicht gegen das Transparenzgebot des § 307 Absatz 1 Satz 2 BGB.

Das Transparenzgebot schließt das Bestimmtheitsgebot ein. Danach müssen die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschrieben werden, dass für den Verwender keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen. Sinn des Transparenzgebots ist es, der Gefahr vorzubeugen, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. Die Voraussetzungen und der Umfang der Leistungspflicht müssen deshalb so bestimmt oder zumindest so bestimmbar sein, dass der Vertragspartner des Verwenders bereits bei Vertragsschluss erkennen kann, was auf ihn zukommt. Eine Klausel verletzt das Be-

stimmtheitsgebot, wenn sie vermeidbare Unklarheiten enthält und Spielräume eröffnet. Ein Verstoß gegen das Transparenzgebot liegt deshalb nicht schon dann vor, wenn der Arbeitnehmer keine oder nur eine erschwerte Möglichkeit hat, die betreffende Regelung zu verstehen. Erst in der Gefahr, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders wegen unklar abgefasster Allgemeiner Vertragsbedingungen seine Rechte nicht wahrnimmt, liegt eine unangemessene Benachteiligung im Sinne des § 307 Absatz 1 Satz 2 BGB (Bundesarbeitsgericht – Urteil vom 15.11.2016 – 3 AZR 579/15; juris).

Eine Klausel, deren Wortlaut ein gesetzliches Verbot nicht wiedergibt, ist nicht intransparent, sondern jedenfalls insoweit unwirksam. Gesetzliche Verbote gelten ersichtlich für jedermann und sind insbesondere auch Arbeitnehmern zugänglich. Das Wissen oder jedenfalls das Wissenkönnen um das gesetzliche Verbot steht der Kausalität zwischen der vertraglichen Klausel und der Entscheidung, davon abzusehen, einen Anspruch geltend zu machen, entgegen.

Schließlich ist § 10 des Arbeitsvertrags nicht nach § 307 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 BGB unwirksam. Verstößt eine vertragliche Bestimmung (teilweise) gegen ein gesetzliches Verbot, ist von vornherein kein Raum für die Frage, ob die Regelung angemessen im Sinne des § 307 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 BGB ist. § 307 BGB beinhaltet ein Prüfungsermessen. Der Begriff „unangemessene Benachteiligung“ stellt einen unbestimmten Rechtsbegriff dar, der eine Prüfung im Einzelfall erfordert. Liegt ein gesetzliches Verbot vor, kommt eine Prüfung im Einzelfall nicht in Betracht. Die Bestimmung ist vielmehr, ohne dass dies im Einzelfall abgewogen werden könnte, kraft Gesetzes stets unwirksam.

Die Ausschlussfrist in § 10 des Arbeitsvertrags stellt sich somit unter allen rechtlichen Gesichtspunkten als wirksam dar.

Eine Änderung der Urteile des Erstgerichts war daher nicht veranlasst.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Absatz 1 ZPO.

Die Revision wurde wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtsfragen zugelassen.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil kann der Kläger Revision einlegen.

Für die Beklagte ist gegen dieses Urteil kein Rechtsmittel gegeben.

Die Revision muss innerhalb einer Frist von einem Monat eingelegt und innerhalb einer Frist von zwei Monaten begründet werden.

Beide Fristen beginnen mit der Zustellung des in vollständiger Form abgefassten Urteils, spätestens aber mit Ablauf von fünf Monaten nach der Verkündung des Urteils.

Die Revision muss beim

Bundesarbeitsgericht
Hugo-Preuß-Platz 1
99084 Erfurt

Postanschrift:
Bundesarbeitsgericht
99113 Erfurt

Telefax-Nummer:
0361 2636-2000

eingelegt und begründet werden.

Die Revisionsschrift und die Revisionsbegründung müssen von einem Rechtsanwalt unterzeichnet sein.

Es genügt auch die Unterzeichnung durch einen Bevollmächtigten der Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgebern sowie von Zusammenschlüssen solcher Verbände

- für ihre Mitglieder
- oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder

oder

von juristischen Personen, deren Anteile sämtlich in wirtschaftlichem Eigentum einer der im vorgenannten Absatz bezeichneten Organisationen stehen,

- wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt
- und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

In jedem Fall muss der Bevollmächtigte die Befähigung zum Richteramt haben.

Zur Möglichkeit der Revisionseinlegung mittels elektronischen Dokuments wird auf die Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesarbeitsgericht vom 09.03.2006 (BGBl. I, 519 ff.) hingewiesen. Einzelheiten hierzu unter <http://www.bundesarbeitsgericht.de/>.

Weißenfels
Vorsitzende Richterin
am Landesarbeitsgericht

van Laak
ehrenamtlicher Richter

Beer
ehrenamtlicher Richter