

## Individualarbeitsrecht

## LAG Hamburg: Unwirksamkeit von Ausschlussfristen ohne Ausnahme vom Mindestlohn

BGB §§ 307 I 2, 247, 305 I 1; MiLoG § 3 S. 1

**Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen, die nach dem Inkrafttreten des MiLoG am 16.8.2014 abgeschlossen bzw geändert wurden, verstoßen gegen § 307 I 2 BGB, wenn sie nicht den Anspruch auf den Mindestlohn ausdrücklich ausnehmen, weil solche Ausschlussklauseln die Rechtslage nach Inkrafttreten des MiLoG nicht mehr zutreffend abbilden. (amtl. Leitsatz)**

*LAG Hamburg, Urteil vom 20.2.2018 – 4 Sa 69/17 (ArbG Hamburg 5.5.2017 – 10 Ca 39/17), BeckRS 2018, 5745*

## Sachverhalt

Der Kläger war vom 5.4.2016 bis 31.8.2016 für den Beklagten als Hausmeister tätig. Während dieser Zeit nahm er keinen Urlaub. Der Arbeitsvertrag enthielt eine Ausschlussfrist, wonach Ansprüche innerhalb von drei Monaten seit Kenntnis oder Kennenmüssen schriftlich geltend zu machen waren. Von der Ausschlussfrist ausgenommen waren nur Ansprüche, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit bzw aus einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung resultieren. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses soll der Kläger den Urlaubsabgeltungsanspruch im Oktober 2016 per SMS beim Beklagten geltend gemacht haben. Schriftlich erhob er den Anspruch erstmalig am 29.12.2016. Nachdem keine Zahlung erfolgt war, klagte der Arbeitnehmer zuletzt auf Abgeltung von sieben Urlaubstagen. Das Arbeitsgericht gab der Klage statt.

## Entscheidung

Die hiergegen gerichtete Berufung hatte keinen Erfolg. Das zwischenzeitlich zulasten des Beklagten ergangene Versäumnisurteil hielt das LAG Hamburg aufrecht.

Der Urlaubsabgeltungsanspruch sei nicht verfallen, obwohl die erforderliche schriftliche Geltendmachung erst nach Ablauf der Ausschlussfrist erfolgt ist. Die arbeitsvertragliche Ausschlussfrist sei unwirksam. Hinsichtlich der Wirksamkeit der Vereinbarung von arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen sei zu differenzieren zwischen der Zeit vor und nach dem Inkrafttreten des MiLoG am 16.8.2014. Vor Inkrafttreten des MiLoG in Arbeitsverträgen vereinbarte Ausschlussklauseln seien nicht vollständig unwirksam, weil § 3 S. 1 MiLoG die Unwirksamkeit von Ausschlussfristen nur „insoweit“ anordne. Diese Rechtsfolge reiche nicht weiter, als dies zum Schutz des Mindestlohnanspruchs erforderlich sei. Demgegenüber verstießen Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen, die nach diesem Zeitpunkt geschlossen oder geändert wurden, gegen § 307 I 2 BGB, wenn sie nicht den Anspruch auf Mindestlohn ausdrücklich ausnahmen. Solche Ausschlussklauseln bildeten die Rechtslage nach Inkrafttreten des MiLoG nicht mehr zutreffend ab. Im Übrigen

bezog sich das LAG auf die erstinstanzlichen Entscheidungsgründe. Demnach finde eine geltungserhaltende Reduktion der Ausschlussklausel auf Ansprüche, soweit sie über den Mindestlohn hinausgingen, bei AGB grundsätzlich nicht statt. Einer geltungserhaltenden Reduktion stehe jedenfalls das Transparenzgebot des § 307 I 2 BGB entgegen. Die Ausschlussklausel sei nicht transparent gefasst. Sie erwecke beim durchschnittlichen Arbeitnehmer den Eindruck, er sei auch im Hinblick auf Ansprüche auf Mindestlohn verpflichtet, diese binnen der vereinbarten Ausschlussfrist gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen.

Die Revision wurde nicht zugelassen.

## Praxishinweis

Die Entscheidung liegt auf einer Linie mit erstinstanzlichen Entscheidungen des ArbG Berlin (BeckRS 2016, 66758) und des ArbG Nürnberg (BeckRS 2017, 102237). In der Literatur werden unterschiedliche Rechtsauffassungen zum Verständnis der Gesetzesformulierung „insoweit unwirksam“ in § 3 S. 1 MiLoG und der Frage der Transparenz von Ausschlussklauseln ohne ausdrückliche Ausnahme von Mindestlohnansprüchen vertreten (vgl zum Stand: ErfK/Franzen, MiLoG § 3, Rn 3 f). Eine Klärung durch das BAG wäre mit Blick auf diese höchstpraxisrelevante Frage wünschenswert. Diese verweigert die Kammer mit dem Hinweis auf „einschlägige höchstgerichtliche Rechtsprechung“. Diese bietet jedenfalls die Entscheidung des BAG vom 24.8.2016 zur PflegeArbbV (BeckRS 2016, 73916) aber gerade nicht. In der Entscheidung vom 17.10.2017 (BeckRS 2017, 135371) hatte sich das BAG nur mit einer Altregelung vor Inkrafttreten des MiLoG befasst. Gleiches gilt für die Entscheidung des LAG Nürnberg vom 9.5.2017 (BeckRS 2017, 114537), das allerdings, ohne auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens des MiLoG abzustellen, nur eine Teilunwirksamkeit der Ausschlussklausel und keinen Verstoß gegen das Transparenzgebot nach § 307 I 2 BGB annahm. Richtigerweise verweist es darauf, dass eine Klausel, deren Wortlaut ein gesetzliches Verbot nicht wiedergibt, nicht intransparent, sondern nur insoweit unwirksam ist. Die Revision ist unter dem Az. 5 AZR 262/12 anhängig (Termin: 20.6.2018).

Bis zu einer Klärung durch das BAG ist dringend empfohlen, Mindestentgeltansprüche – gleich auf welcher Rechtsgrundlage – von der Ausschlussklausel auszunehmen, und zwar sowohl in Arbeitsverträgen, also auch in Änderungs-/Ergänzungsvereinbarungen zu Arbeitsverträgen, die nach Inkrafttreten des MiLoG geschlossen wurden bzw werden.

*RAin, FAin ArbR Dr. Patrizia Chwalisz, Esche Schumann Commichau, Hamburg*