

Update Arbeitsrecht: Aktuelle Rechtsprechung BAG

2018 | Ausgabe 26
01.10.2018



KANZLEI KAMMER
Hamburger Str. 43
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043
Fax: 06341 9380923
info@kanzlei-kammer.de

Entscheidungen BAG September 2018

Im vergangenen Monat haben der achte und der neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts endlich lang umstrittene Rechtsfragen geklärt und somit ein Stück mehr Rechtssicherheit geschaffen.

Zum einen geht es um die Wirksamkeit von arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen, die nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ab dem 01.01.2015 abgeschlossen wurden, jedoch Ansprüche des Arbeitnehmers aus dem MiLoG nicht ausdrücklich von dem vereinbarten Verfall von fälligen Ansprüchen ausgenommen haben (vgl. hierzu die Newsletter Nr. 1 vom 04.10.2016 sowie Nr. 14 vom 04.09.2017).

Zum anderen geht es um die Anwendbarkeit des § 288 Abs. 5 BGB, also die Frage, ob Arbeitnehmer, deren Arbeitgeber sich mit der Begleichung von Entgeltforderungen wie z.B. der Lohnzahlung in Verzug befinden, von diesem zusätzlich auch noch die Zahlung einer Verzugs pauschale in Höhe von jeweils 40,00 EUR verlangen können (vgl. Newsletter Nr. 18 vom 02.01.2018).

BAG, Urteil v. 18.09.2018 – 9 AZR 162/18

Wie sich bereits im Vorfeld abgezeichnet hat, hält das Bundesarbeitsgericht Ausschlussklauseln, die den gesetzlichen Mindestlohn nach dessen Einführung Anfang 2015 nicht ausdrücklich von dem Verfall ausnehmen wegen Verstoßes gegen § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB für insgesamt unwirksam. Eine geltungserhaltende Reduktion – wie von einigen (Landes)Arbeitsgerichten zuvor angenommen – kommt nicht in Betracht. § 3 Satz 1 MiLoG schränke weder seinem Wortlaut noch seinem Sinn und Zweck nach die Anwendung der §§ 306, 307 Abs.1 Satz 2 BGB ein. Danach verfallen gerade nicht nur Mindestlohnansprüche, sondern auch alle anderen fälligen Ansprüche des Arbeitnehmers **nicht** mehr, wenn keine rechtzeitige Geltendmachung erfolgt.

Die Unwirksamkeit gilt nur zu Gunsten des Arbeitnehmers. Fällige Ansprüche des Arbeitgebers gegenüber seinen Mitarbeitern verfallen hingegen, sollten sie nicht rechtzeitig (und formgerecht) geltend gemacht worden sein.

Im Hinblick auf diese Rechtsprechung ist davon auszugehen, dass auch Ausschlussklauseln, die nach dem 01.10.2016 vereinbart wurden und entgegen § 309 Nr. 13 BGB statt der Textform noch die schriftliche Geltendmachung der fälligen Ansprüche verlangen, ebenfalls insgesamt unwirksam sein werden. Soweit noch nicht geschehen, ist also spätestens jetzt dringend anzuraten, neuere Arbeitsverträge an die aktuelle Gesetzeslage anzupassen.

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts wurde bislang noch nicht im Volltext veröffentlicht. Die Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 43/18 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&pm_nummer=0043/18

BAG, Urteil v. 25.09.2018 – 8 AZR 26/18

Nach der aktuellen Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts findet § 288 Abs. 5 BGB im Arbeitsrecht grundsätzlich keine Anwendung. **Arbeitnehmer haben also keinen Anspruch auf die gesetzlich vorgesehene Verzugspauschale in Höhe von jeweils 40,00 EUR.** Zur Begründung führt das Bundesarbeitsgericht aus:

„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 entstandener Beitreibungskosten, sondern auch einen entsprechenden materiell-rechtlichen Kostenerstattungsanspruch und damit auch den Anspruch auf Pauschalen nach § 288 Abs. 5 BGB aus.“

Auch dieses Urteil wurde bislang noch nicht im Volltext veröffentlicht. Die Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts Nr. 46/18 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

[https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2018&nr=21037&pos=0&anz=46&titel=Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung von Pauschalen nach § 288 Abs. 5 BGB* bei Verzug des Arbeitgebers mit der Entgeltzahlung](https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&Datum=2018&nr=21037&pos=0&anz=46&titel=Anspruch%20des%20Arbeitnehmers%20auf%20Zahlung%20von%20Pauschalen%20nach%20%25%20288%20Abs.%205%20BGB*%20bei%20Verzug%20des%20Arbeitgebers%20mit%20der%20Entgeltzahlung)

Joana Kammer

Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht