

newsletter

Betriebsratswahl - Wird es Änderungen geben?



Die Interessenvertreter der Arbeitgeber und die Interessenvertreter der Arbeitnehmer sind sich in einem Punkt einig. Das Betriebsverfassungsrecht soll modifiziert werden. Wenig überraschend ist aber, dass bei der Frage, wie genau dies geschehen soll, die Ansichten der jeweiligen Interessenvertreter stark auseinander gehen. Dies ergab zuletzt eine öffentliche Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales, wie nun die Bundestagspressestelle am 26.06.2018 mitteilte.

Daneben plant auch die aktuelle Bundesregierung im Rahmen ihres Koalitionsvertrages, das Betriebsverfassungsrecht an einigen Stellen zu modifizieren. Wir wollen für Sie kurz beleuchten, was geplant ist und womit unter Umständen zu rechnen ist.

Schwerpunkt der geplanten Änderungen ist jeweils das sog. vereinfachte Wahlverfahren. Bislang ist es so, dass in Betrieben, in denen fünf bis 50 Arbeitnehmer beschäftigt sind, das vereinfachte Wahlverfahren zwingend und in Betrieben, in denen 51 bis 100 Arbeitnehmer beschäftigt sind, optional das vereinfachte Wahlverfahren angewendet wird. Das vereinfachte Wahlverfahren stellt im Gegensatz zum

„normalen“ Wahlverfahren eine Mehrheitswahl und keine Verhältniswahl dar, da keine Listen sondern einzelne Bewerber gewählt werden. Es soll schneller und kostengünstiger sein. Daher gibt es keine Urnenwahl, sondern eine Wahlversammlung.

Die Anhörung des Arbeitsausschusses fand statt, da die Fraktion der Partei „Die Linke“ und die Fraktion „Bündnis 90/Die Grünen“ Anträge für Gesetzesänderungen gestellt hatten, welche die Betriebsratswahlen erleichtern sollen (s.u.a. BT-DRS.19/860 und BT-DRS.19/1710).

In der zuvor genannten Anhörung sprachen sich mehrere Sachverständige, darunter der Anwalt für Arbeitsrecht Herr Nils Gummert sowie Herr Prof. Rüdiger Krause der Georg-August-Universität Göttingen für eine Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens aus. Das vereinfachte Wahlverfahren sei weniger kostenintensiv und aufwendig und sei daneben auch schneller abgewickelt. Dies sei sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die Arbeitgeber vorteilhaft. Daher sei auch eine personenbezogene Wahl, wie sie das vereinfachte Wahlverfahren vorsieht, für Betriebe mit bis zu 200 Beschäftigten noch tragbar. Auch Vertreter der beteiligten Gewerkschaften, nämlich des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) unterstützten die Anträge auf Ausweitung des vereinfachten Wahlverfahrens.

Lediglich die Vertreter der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände widersprachen den Aussagen der Sachverständigen. Der bestellte Sachverständige Roland Wolf kam insofern zu dem Ergebnis, dass das vereinfachte Wahlverfahren gar nicht einfach sei. Die Stärkung des Betriebsverfassungsrechts sieht nach Auffassung der Arbeitgeberverbände so aus, dass Verfahren entschleunigt werden sollen und die Betriebsverfassung „entschlackt“ werden soll.

Die Gesetzesentwürfe der zuvor genannten Fraktionen sahen auch verschärfte Sanktionen für die Erschwerung von Betriebsratswahlen vor. Hierfür sprach sich ausdrücklich der Gewerkschaftsvertreter aus. Eine Wirksamkeit oder Notwendigkeit einer solchen Verschärfung konnte allerdings

durch andere Sachverständige nicht durch empirische Daten belegt werden. Diskutiert wurde daneben auch noch über einen erweiterten Sonderkündigungsschutz, da dieser auch in den Anträgen enthalten war.

In eine ähnliche Richtung geht auch der aktuelle Koalitionsvertrag der Regierungsparteien. Auch in dem Koalitionsvertrag ist geregelt, dass die Gründung und die Wahl von Betriebsräten erleichtert werden sollen. Das vereinfachte Wahlverfahren soll nach Ansicht der Regierungsparteien nunmehr für alle Betriebe mit fünf bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verpflichtet sein. Für Betriebe mit 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern soll eine Wahlmöglichkeit zwischen dem vereinfachten und dem allgemeinen Wahlverfahren bestehen.

Insgesamt ist also zu beobachten, dass es eine breite Zustimmung für eine Änderung im Betriebsverfassungsrecht, bezogen auf die Betriebsratswahlen gibt. Da die nächste turnusmäßige Wahl erst im Jahr 2022 stattfinden wird, besteht die Hoffnung, dass die Parteien bis dahin eine Lösung gefunden haben und eine gemeinsame Entscheidung treffen können. Aufgrund der derzeit angespannten Situation in der Bundesregierung sind solche Prognosen natürlich sehr mit Vorsicht anzustellen.

*Henning Meier
Rechtsanwalt*

Inhalt

Seite 1

- **Betriebsratswahl - Wird es Änderungen geben?**

Seite 2

- **BVerfG die Erste: Rechtsprechungswende zur „Zuvorbeschäftigung“ nach § 14 Abs. 2 S.2 TzBfG**
- **BVerfG die Zweite: Streikverbot für Beamte ist verfassungsgemäß**

Seite 3

- **„Kündigung eines Schwerbehinderten: Das Problem der Reihenfolge“**
- **„Studium kurz vor dem Abschluss oder abgeschlossen und sehr gute Deutsch- und gute Englischkenntnisse“**

Seite 4

- **Arbeitsvertragliche Ausschlussfristen können gehemmt werden**

BVerfG die Erste: Rechtsprechungswende zur "Zuvorbeschäftigung" nach § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG

Mit Urteil vom 06.06.2018 hat das Bundesverfassungsgericht eine erneute Rechtsprechungswende im Teilzeit und Befristungsrecht eingeleitet. Nach der Regelung des § 14 Abs. 2 S. 2 des TzBfG sind sachgrundlose Befristungen zwischen denselben Vertragsparteien auf die erstmalige Begründung eines Arbeitsverhältnisses beschränkt. Gegen den eindeutigen gesetzlichen Wortlaut und entgegen seiner bisherigen höchstrichterlichen Rechtsprechung hatte das Bundesarbeitsgericht in seiner umstrittenen Entscheidung im Jahr 2011 zu § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG ausgeführt, dass eine solche „Zuvorbeschäftigung“ im Sinne der Vorschriften nicht gegeben sei, wenn das frühere Arbeitsverhältnis mehr als 3 Jahre zurückliege (vgl. BAG, Urteil vom 06.04.2011-7 AZR 716/09). Über die Rechtmäßigkeit dieser Auslegung hat nunmehr das BVerfG entschieden.

Der aktuellen Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts lagen dabei Klagen auf Entfristung eines Arbeitsvertrages zu Grunde. Die Beschäftigten hatten hier gegenüber ihrem jeweiligen Arbeitgeber geltend gemacht, dass die zuletzt vereinbarte sachgrundlose Befristung ihres Arbeitsverhältnisses unwirksam sei, da sie gegen § 14 Abs. 2, S. 2 TzBfG verstoßen würde. Im Einzelnen ging es um einen Vorlagebeschluss des Arbeits-

gerichts Braunschweig sowie um die Verfassungsbeschwerde eines erfolglos klagenden Arbeitnehmers.

Das Bundesverfassungsgericht hat entschieden, dass Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis mit einem Beschäftigten gemäß § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG nur einmal sachgrundlos befristen dürfen. Der Senat stellt damit klar, dass jede erneute sachgrundlos befristete Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber verboten ist. Die Richter entschieden weiter, dass die vom BAG vorgenommene Auslegung des § 14 Abs. 2, S. 2 TzBfG die eine wiederholte sachgrundlose Befristung zwischen denselben Vertragsparteien immer dann gestattet, wenn zwischen den Arbeitsverhältnissen ein Zeitraum von mehr als 3 Jahren liegt, nicht mit dem Grundgesetz zu vereinbaren sei. Richterliche Rechtsfortbildung dürfe den klar erkennbaren Willen des Gesetzgebers nicht übergehen und durch ein eigenes Regelungsmodell ersetzen. Hier habe sich der Gesetzgeber klar erkennbar gegen eine solche Frist entschieden.

Der Senat stützt sich dabei insbesondere auf folgende Erwägungen: Die Regelung des § 14 Abs. 2, S. 2 TzBfG sei grundsätzlich mit der Verfassung vereinbar. Zwar beeinträchtige das Verbot der sachgrundlosen Befristung bei zuvor Beschäftigung insbesondere die

Berufswahlfreiheit von Arbeitssuchenden und die berufliche und wirtschaftliche Betätigungsfreiheit des Arbeitgebers, in der Abwägung mit dem Schutz der Beschäftigten im Arbeitsverhältnis und den im Sozialstaatsprinzip verankerten sozial- und beschäftigungspolitischen Zielsetzungen sei dies jedoch grundsätzlich zumutbar. Der Gesetzgeber wolle mit § 14 Abs. 2, S. 2 TzBfG die strukturell dem Arbeitgeber unterliegenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Kettenbefristungen schützen und zugleich das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform sichern. Lediglich eine Ausnahme ließ das Bundesverfassungsgericht jedoch gelten: Ein generelles Verbot der sachgrundlosen Befristung bei nochmaliger Einstellung in der gleichen Firma sei dann unzumutbar, „wenn und soweit eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten nicht besteht und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich ist, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten“. Als Beispiel nennt der Senat hier lang zurückliegende Vorbeschäftigungen wie z.B. Minijobs von Schülern und Studierenden sowie von Menschen, die sich später beruflich völlig neu orientieren.

BVerfG die Zweite: Streikverbot für Beamte ist verfassungsgemäß

Mit Urteil vom 12.06.2018 hat das Bundesverfassungsgericht entschieden, dass Beamte in Deutschland nicht streiken dürfen. Die gegen das Streikverbot für Beamte gerichteten Verfassungsbeschwerden vier beamteter Lehrkräfte wurden insoweit zurückgewiesen. Die Verfassungsrichter begründeten ihre Entscheidung damit, dass das Streikverbot für Beamtinnen und Beamte als eigenständiger hergebrachter Grundsatz des Berufsbeamtentums vom Gesetzgeber zu beachten sei. Es stehe auch mit dem Grundsatz der Völkerrechtsfreundlichkeit des Grundgesetzes im Einklang und sei insbesondere mit der europäischen Menschenrechtskonvention vereinbar.

Dabei stellt der Senat zunächst klar, dass das Streikverbot einen Eingriff in die Koalitionsfreiheit der Lehrkräfte nach Art. 9 Abs. 3 GG darstelle. Dieser Eingriff sei allerdings gerechtfertigt. Das Streikverbot sei Teil der institutionellen Garantie des Art. 33 Abs. 5 GG und insoweit vom Gesetzgeber zu beachten. Ein Streikrecht greife in den grundgesetzlich gewährleisteten Kernbestand von Strukturprinzipien ein und gestalte das Verständnis vom und die Regelung des Beamtenverhältnisses grundlegend um. Es hebt insbesondere die funktionswesentlichen Prinzipien der Alimentation, der Treuepflicht, der lebenszeitigen Anstellung sowie der Regelung der maßgeblichen Rechte und Pflichten einschließlich der Besoldung durch den Gesetzgeber aus. Eine ausdrückliche gesetzliche Normierung des Streikverbotes für Beamte sei von Verfassung

wegen nicht gefordert, da die in den Landesbeamtengesetzen enthaltenen Regelungen zum Fernbleiben vom Dienst und die gesetzlich normierten beamtenrechtlichen Grundpflichten der uneigennütigen Amtsführung, zum Wohle der Allgemeinheit in ihrer Gesamtheit eine hinreichende Konkretisierung des Streikverbotes darstellen.

Der Eingriff in die Koalitionsfreiheit treffe die Beamtinnen und Beamte daneben nicht unzumutbar schwer, da es nicht zu einem vollständigen Zurücktreten der Koalitionsfreiheit führe. Das Streikverbot sei auch mit Art. 11 Abs. 1 der europäischen Menschen-

rechtskonvention (EMRK) vereinbar. Art. 11 Abs. 1 EMRK gewährleistet jeder Person, sich frei und friedlich mit anderen zu versammeln und sich frei mit anderen zusammenzuschließen; dazu gehört auch das Recht, zum Schutz ihrer Interessen, Gewerkschaften zu gründen und Gewerkschaften beizutreten. Unabhängig davon, ob das Streikverbot für deutsche Beamte einen Eingriff in Charakter in Art. 11 Abs. 1 EMRK darstelle, sei dieser jedenfalls wegen der Besonderheiten des deutschen Systems des Berufsbeamtentums nach Art. 11 Abs. 2 EMRK gerechtfertigt.

Anne Reinelt
Rechtsanwältin

In Kooperation mit **Rechtsanwälte Ulrich Weber & Partner mbB**

- Aufhebungsvertrag und professionelles Trennungsmanagement
- Variable Vergütung
- Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung
- Update Arbeitsrecht 2018
- NEU: „Crash-Kurs“ BetrVG

Aktuelle Seminare 2018

Quellennachweis: Syda@Productions, fotolia

FRAGEN SIE
nach einem
individuellen Angebot
für Inhouse-
Schulungen

„Kündigung eines Schwerbehinderten: Das Problem der Reihenfolge“

Will der Arbeitgeber einen schwerbehinderten Mitarbeiter kündigen, so muss er die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend unterrichten und vor einer Entscheidung anhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen, § 178 Abs. 2 S. 1 SGB IX. Seit 28.12.2016 gilt, dass die Kündigung eines schwerbehinderten Menschen, die der Arbeitgeber ohne diese Beteiligung ausspricht, unwirksam ist (§ 178 Abs. 2 S. 3 SGB IX). Darüber hinaus muss der Arbeitgeber vor einer Kündigung die Zustimmung des Integrationsamtes einholen, § 168 SGB IX.

Das Arbeitsgericht Hagen hatte sich mit der Frage zu beschäftigen, was bei der Kündigung eines schwerbehinderten Menschen als erstes zu erfolgen hat: die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung oder der Antrag auf Zustimmung beim Integrationsamt (*Arbeitsgericht Hagen, Urteil v. 6.3.18 – 5 Ca 1902/17*). Maßgebliches Kriterium der Beantwortung dieser Frage sei, ob die Schwerbehindertenvertretung bei der Willensbildung zur Kündigung des schwerbehinderten Mitarbeiters mitwirken kann.

Das Arbeitsgericht urteilt, dass die Willensbildung bereits abgeschlossen und sich der Wille des Arbeitgebers nach außen bereits erkennbar manifestiert habe, wenn der Antrag auf Zustimmung schon gestellt sei. Hierzu führt das Arbeitsgericht aus, dass dann die Schwerbehindertenvertretung nur noch Maßnahmen ergreifen könne, um den Arbeitgeber von seiner bereits getroffenen Entscheidung abzuhalten. Dies erscheine im Hinblick auf das Mitwirken im Rahmen der Willensbildung nicht zweckmäßig.

§ 178 Abs. 2 S. 1 SGB IX setze voraus, dass die Unterrichtung der Schwerbehindertenvertretung „unverzüglich und umfassend“ erfolge. Der Gesetzgeber verstehe unter der Unverzüglichkeit, dass die gebotene Handlung ohne schuldhaftes Zögern erfolge, § 121 Abs. 1 BGB. Folge man diesem Verständnis, so habe der Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung anzuhören, sobald er seinen Kündigungswillen gebildet habe. Die Beteiligung der Vertretung stünde also am Anfang der Maßnahmenkette des Arbeitgebers. Die Zustimmung des Integrationsamtes dürfe erst danach erfolgen. Werde die Reihenfolge nicht eingehalten, sei eine ausgesprochene Kündigung „aus anderen Gründen“ unwirksam.

Tipp:

Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung vor Kündigung wirft noch viele Fragen auf. Bis zu einer Klärung durch das BAG sollte der „vorsichtige“ Arbeitgeber wie folgt vorgehen:

1. Schriftliche Anhörung/Information der Schwerbehindertenvertretung zur Kündigung.
2. Bei ordentlicher Kündigung eine Woche, bei außerordentlicher Kündigung drei Tage abwarten (Fristen des § 102 BetrVG analog).
3. Nach Abschluss der Information der Schwerbehindertenvertretung Antrag beim Integrationsamt auf Zustimmung zur Kündigung.
4. Gleichzeitig Anhörung des Betriebsrats nach Maßgabe von § 102 BetrVG.
5. Nach Eingang der Zustimmung zur Kündigung Information der Schwerbehindertenvertretung über die eingegangene Zustimmung.
6. Erklärung der ordentlichen/außerordentlichen Kündigung.

„Studium kurz vor dem Abschluss oder abgeschlossen und sehr gute Deutsch- und gute Englischkenntnisse“

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet die Diskriminierung von Bewerbern bei der Stellenbesetzung. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte darüber zu entscheiden, ob eine 1961 geborene Informatikerin russischer Herkunft durch eine Stellenanzeige mit folgendem Wortlaut diskriminiert wurde: *„Für die Position sollten Sie ein Studium [...] abgeschlossen haben oder kurz vor Ihrem Abschluss stehen. [...] Sehr gute Deutsch- und gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift setzen wir voraus.“*

Das Landesarbeitsgericht Hamburg hatte die Klage mit der Begründung abgewiesen, dass die Klägerin, die auf Zahlung einer Geldentschädigung von 5.000,00 € klagte, für die Stelle objektiv ungeeignet sei, da sie nicht die erforderlichen Fachkenntnisse besitze. Das BAG folgte dieser Entscheidung, korrigierte die Begründung jedoch und bestätigte in diesem Zuge seine Rechtsprechung (vgl. BAG, Urteil v. 19.5.16 – 8 AZR 470/14). Danach ist die objektive

Eignung entgegen der Ansicht der Vorinstanz zunächst einmal keine Voraussetzung für einen Anspruch auf Schadensersatz nach § 15 Abs. 1 AGG oder auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG.

Der 8. Senat führt aber aus, dass die Stellenanzeige, die die Suche auf Bewerber ausweitete, die kurz vor dem Studienabschluss stünden, nicht junge Interessenten bevorzuge, da auch Bewerber mit einem bereits vorhandenen Abschluss angesprochen würden. Die von der Stellenanzeige aufgestellte Anforderung enthalte keine unmittelbare Altersangabe und sei deshalb auch nicht als „untrennbar“ mit einem bestimmten Alter verbunden anzusehen. Gleiches gelte für die Anforderung der sehr guten Deutsch- und guten Englischkenntnisse. Diese seien nicht als „untrennbar“ mit einer ethnischen Herkunft verbunden anzusehen. Das BAG überlässt es der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit, welche Anforderungen ein Arbeitsplatz z.B. an die Sprachkenntnisse stellt. Die Sprache einer Person mag ein

wesentlicher Umstand bei der Prüfung sein, ob eine Person einer ethnischen Gruppe angehöre. Letztlich reiche aber der alleinige Hinweis auf die Sprache oder auf bestimmte Anforderungen an die Beherrschung einer Sprache nicht aus. Da die Stellenanzeige über die sehr guten Deutsch-, auch gute Englischkenntnisse verlangt habe, sei unwahrscheinlich, dass die geforderten sprachlichen Fähigkeiten mit der Vorstellung einer bestimmten ethnischen Herkunft verbunden waren. Eine Entschädigung auslösende Diskriminierung war mit der Stellenanzeige somit nach Auffassung des BAG nicht gegeben.

Dr. Frank Dahlbender
Rechtsanwalt

Arbeitsvertragliche Ausschlussfristen können gehemmt werden



Einleitung

Ausschlussfristen finden sich in den meisten Arbeitsverträgen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen. Wurde in einem Arbeitsvertrag eine wirksame Ausschlussfrist aufgenommen, bedeutet dies, dass die Ansprüche verfallen, wenn der Arbeitnehmer seine Ansprüche nicht in der vereinbarten Frist geltend macht.

Aktuelle Rechtslage

Ausschlussfristen sind auch dem Gesetzgeber nicht fremd. Die regelmäßige Verjährungsfrist beträgt drei Jahre gemäß §§ 195, 199 BGB. Wird ein Anspruch erst später geltend gemacht, kann sich der zur Leistung verpflichtete Schuldner auf die Einrede der Verjährung berufen, er muss nicht mehr leisten. Allerdings stellen in arbeitsrechtlichen Beziehungen 3 Jahre eine lange Zeit dar, zumal sich eine Vielzahl von Ansprüchen ansammeln können. Daher sind Ausschlussfristen grundsätzlich vorteilhaft, da diese schnell zu Rechtssicherheit zwischen den Parteien führt.

Bei Ausschlussfristen innerhalb eines Arbeitsvertrages handelt es sich regelmäßig um allgemeine Geschäftsbedingungen, welcher der AGB-Kontrolle nach §§ 305 ff. BGB unterliegen. Die Ausschlussfrist muss transparent und verständlich sein. Im Übrigen darf sie den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen. Entsprechend werden oftmals Ausschlussfristen verwendet, wonach der Anspruch nicht nur binnen einer bestimmten Frist gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden (Stufe 1), sondern – wenn die andere Seite den Anspruch nicht erfüllt und ablehnt – binnen einer weiteren Frist gerichtlich eingeklagt werden muss (Stufe 2). Vor dem Hintergrund der AGB-Kontrolle müssen jedoch beide Fristen mindestens 3 Monate lang sein (BAG, Urteil vom 25.05.2005 - 5 AZR 572/04).

Für die Geltendmachung von Ansprüchen

genügt gemäß § 309 Nr. 13b BGB die Textform. Daher reicht auch eine einfache E-Mail aus. Für Neuverträge bedeutet dies, dass die Ausschlussfristenregelung nur noch wirksam ist, wenn keine strengere Form als die Textform vorgesehen ist. Für Altverträge gilt jedoch nach wie vor die Schriftform.

Die Entscheidung

Das BAG hatte sich nun mit zwei Urteilen (BAG, Urt. v. 20.06.2018, Az. 5 AZR 262/17; 5 AZR 377/17) mit der Frage der Wirksamkeit einer arbeitsvertraglichen und tarifvertraglichen Ausschlussfrist für die gerichtliche Geltendmachung von Vergütungsansprüchen (Urlaubsabgeltung und Überstunden) zu befassen.

Der Entscheidung zur arbeitsvertraglicher Ausschlussfrist lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Der Kläger war vom 1. Januar 2014 bis zum 31. Juli 2015 bei der Beklagten als technischer Sachbearbeiter beschäftigt und hat zuletzt 4.361,00 Euro brutto monatlich verdient. Sein Arbeitsvertrag enthielt eine zweistufige Ausschlussfrist. Mit Schreiben vom 14. September 2015 forderte der Kläger vom Beklagten die Abgeltung von 32 Urlaubstagen mit einem Gesamtbetrag von 6.387,52 Euro brutto sowie weitere 4.671,88 Euro brutto als Vergütung von 182,25 Überstunden, die sich bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf dem Arbeitszeitkonto des Klägers angesammelt hätten. Der Beklagte lehnte mit Schreiben vom 28. September 2015 die Ansprüche ab, wies allerdings darauf hin, er strebe eine einvernehmliche Lösung an. In der Folgezeit führten die Parteien über die von ihnen beauftragten Rechtsanwälte Vergleichsverhandlungen, die bis zum 25. November 2015 andauerten, jedoch erfolglos blieben. Daraufhin hat der Kläger am 21. Januar 2016 Klage erhoben, mit der er seine Ansprüche weiterverfolgte.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht wiesen die Klage ab. Das LAG war der Auffassung, dass die Ansprüche des Klägers

verfallen seien, da er die zweite Stufe der Ausschlussfrist nicht gewahrt habe.

Das BAG machte deutlich, dass der Kläger entgegen der Auffassung des LAG die Ausschlussfrist für die klageweise Geltendmachung gewahrt habe. Dies ergebe sich aus einer entsprechenden Anwendung des § 203 S. 1 BGB. Diese Vorschrift lautet:

"Schweben zwischen dem Schuldner und dem Gläubiger Verhandlungen über den Anspruch oder die den Anspruch begründenden Umstände, so ist die Verjährung gehemmt, bis der eine oder der andere Teil die Fortsetzung der Verhandlungen verweigert."

Mit dieser Entscheidung wurde jedoch die seit längerem erwartete Entscheidung vertagt, ob eine arbeitsvertragliche Ausschlussfristenregelung auch dann unwirksam ist, wenn sie Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht ausdrücklich ausnimmt. Diese sind nämlich nach § 3 MiLoG unverzichtbar. Die Parteien können darüber nicht verfügen. Die Frage, ob durch das Verbot geltungserhaltender Reduktion, auch die gesamte Ausschlussklausel unwirksam ist, wenn diese unterschiedslos Mindestlohnansprüche und darüber hinausgehende Ansprüche betreffen, wurde daher vorerst nicht beantwortet.

Praxistipp:

Es bleibt daher unklar, ob die arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen den Mindestlohnanspruch ausdrücklich ausnehmen müssen, um wirksam zu sein. Dagegen ist klar, dass die Ausschlussfristen gehemmt werden können.

Vor diesem Hintergrund sollten Arbeitgeber deutlich machen, dass Mindestlohnansprüche von den Ausschlussfristen ausgenommen werden. Arbeitnehmer hingegen sollten Ihre Ansprüche fristwährend geltend machen und in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber treten, um die Ausschlussfrist zu hemmen.

Nikolaos Siametis
Rechtsanwalt

