

Blick ins Arbeitsrecht

von Rechtsanwalt Michael Eckert, Heidelberg *

Rechtsprechung

1. Vergütung von Reisezeiten

BAG, Urteil vom 17. Oktober 2018 – Az: 5 AZR 553/17

Die jüngst ergangene Entscheidung des BAG ist in der „Allgemeinen Presse“ stark beachtet, aber teilweise falsch kommentiert worden.

Worum geht es im vorliegenden Fall:

Kläger war ein Arbeitnehmer, der vom Arbeitgeber, einem Bauunternehmen, als technischer Mitarbeiter ins Ausland entsandt worden war, und zwar für einen Zeitraum von ca. zweieinhalb Monaten. Nach dem Arbeitsvertrag war der Arbeitnehmer verpflichtet, auf wechselnden Baustellen im In- und Ausland zu arbeiten. Die streitige Reise sollte nach China gehen.

Der Arbeitgeber wollte ursprünglich einen durchgehenden Flug in der Economy-Klasse buchen. Dies hätte etwa, wenn man übliche Flugzeiten ab Frankfurt nach Peking unterstellt, ca. 9,5 Stunden (non-stop, nur Hinflug) gedauert.

Der Arbeitnehmer hatte allerdings den Wunsch, statt des Direktfluges einen Umweg über Dubai zu nehmen. Dadurch dauerte der Flug (Hin- und Rückflug) insgesamt vier Tage. Der Arbeitgeber hat die

regelmäßige Arbeitszeit, die an diesen vier Tagen angefallen wäre, nämlich jeweils acht Stunden, regulär vergütet. Der Arbeitnehmer vertrat die Auffassung, er habe Anspruch auf eine Vergütung für die gesamte Reisezeit, nämlich ab Verlassen der eigenen Wohnung bis zur Ankunft am Arbeitsplatz in China. Zusätzlich zu den bereits vergüteten (4 x 8=) 32 Stunden wollte er noch zusätzliche Vergütung für 37,0 Stunden haben.

Die Vorinstanzen hatten unterschiedlich entschieden. Das Bundesarbeitsgericht hat den Rechtsstreit zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurück verwiesen.

Grundsätzlich hat das Bundesarbeitsgericht anerkannt, dass Reisezeiten vom Arbeitgeber zu vergüten sind. Entsendet, so das BAG, der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer vorübergehend ins Ausland, erfolgen Hin- und Rückreise im Allgemeinen ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers und sind deshalb in der Regel wie Arbeit zu vergüten.

Allerdings ist nur die tatsächlich erforderliche, d.h. notwendige Reisezeit zu vergüten. Dies wäre also die Zeit eines Direktfluges zuzüglich möglicherweise An- und Abreise zum Flughafen gewesen. Denkbar ist hier, dass die bereits vergüteten vier Arbeitstage insoweit ausreichen.

Bucht der Arbeitgeber aber auf Wunsch des Arbeitnehmers einen Umweg, ist dieser Umweg nicht die „erforderliche“ Reisezeit, die zusätzliche Zeit muss daher vom Arbeitgeber nicht bezahlt werden.

Praxistipp:

Die grundsätzliche Entscheidung, dass bestimmte Reisezeiten wie Arbeitszeit zu vergüten sind, ist nicht neu. Sie gilt im Übrigen auch bei einem Einsatz beispielsweise auf inländischen Baustellen o.ä.

Nicht neu ist auch die Tatsache, dass natürlich nur die erforderliche Reisezeit zu vergüten ist.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass die Reisezeit hier unterschiedlich zu berücksichtigen ist. Einmal ist die Reisezeit zu ermitteln für die Frage der Vergütung. Dies war Gegenstand des hier geschilderten Rechtsstreits.

Davon unabhängig ist die Reisezeit zu erfassen, wenn es um das Thema „Arbeitssicherheit“ geht. Hier sieht das Arbeitszeitgesetz eine tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden vor. Bei Flügen, die länger als zehn Stunden dauern muss der Arbeitnehmer aber nicht nach zehn Stunden „aussteigen“. Vielmehr hat er ja auch Gelegenheit, auf dem Flug zu schlafen, privat zu lesen oder sich anderweitig zu erholen. Daher greift das Arbeitszeitgesetz hinsichtlich der Arbeitssicherheit für solche Flug-, Reise- und Arbeitszeiten nicht ein.

Im Sinne der Arbeitssicherheit ist Reisezeit nur dann Arbeitszeit, wenn der Arbeitnehmer verpflichtet (!) ist, beispielsweise selbst mit einem Pkw, Lkw, Lieferwagen o.ä. zu fahren, er also am Steuer sitzt. Das passive Mitfahren ist insoweit wieder nicht zu erfassen, gleichgültig ob im Flugzeug, der Bahn oder auf dem Beifahrersitz des Autos.

Der vorliegende Rechtsstreit zeigt aber wieder einmal, dass gerade die Reisezeit und ihre Berücksichtigung als Arbeitszeit in der Praxis erhebliche Probleme aufweisen. Dies gilt beispielsweise auch dann, wenn Nachtzeiten, Wochenend- oder Feiertagszeiten berührt werden.

Insoweit empfiehlt sich eine sorgfältige Prüfung im Voraus.

2. Benachteiligung wegen der Religion

BAG, Urteil vom 25. Oktober 2018 – Az: 8 AZR 501/14

Die vorliegende Entscheidung war mit großer Spannung erwartet worden, sollte sie doch ein wenig Licht in die Frage bringen, wann Kirchen bestimmte Anforderungen an die Religionszugehörigkeit ihrer (zukünftigen) Mitarbeiter stellen dürfen.

Grundsätzlich ist eine Benachteiligung aufgrund der Religionszugehörigkeit oder auch einer fehlenden Religionszugehörigkeit nicht zulässig. Ein Anknüpfen an das Merkmal der Religionszugehörigkeit stellt nach dem AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) eine verbotene Diskriminierung dar.

Hierauf hatte sich auch eine Bewerberin berufen, die sich bei der evangelischen Kirche um eine Referentenstelle beworben hatte. Geplant war eine auf zwei Jahre befristete Referentenstelle in Teilzeit. In der Ausschreibung war der Hinweis enthalten, dass eine Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche erforderlich sei und Bewerber waren aufgefordert waren, ihre Religionszugehörigkeit im Bewerbungsschreiben anzugeben. Dies hatte die – konfessionslose – Bewerberin unterlassen und war nicht angestellt und noch nicht einmal zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden. Die Stelle hatte dann ein evangelischer Bewerber erhalten. Eingeklagt hatte die Bewerberin einen Betrag von knapp € 10.000,00 als Entschädigung gemäß § 15 Absatz 2 AGG.

Das BAG hat ihr in der Sache Recht gegeben, die Entschädigung aber auf knapp € 4.000,00 festgesetzt. Dies entsprach zwei Gehältern für die vorgesehene Stelle.

Streitentscheidend war die Frage, ob vorliegend ausnahmsweise eine Unterscheidung nach der Religionszugehörigkeit zulässig war. Solche Ausnahmen lässt § 9 Absatz 1 AGG ausdrücklich zu, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

Wichtig an der Entscheidung des BAG ist zunächst, dass die erste in § 9 Absatz 1 AGG genannte Ausnahmemöglichkeit, nämlich im Hinblick auf das Selbstbestimmungsrecht der Kirche, nach dem vorliegenden Urteil unwirksam sein soll, da hier ein Verstoß gegen EU-Recht vorliege. Eine europarechtskonforme Auslegung sei insoweit nicht möglich. Die Vorschrift dürfe daher insoweit nicht angewendet werden.

In Betracht kam damit nur noch die zweite Alternative, nämlich ein Abstellen auf die Religionszugehörigkeit nach Art der Tätigkeit. Hier stellt das BAG auf Artikel 4 Absatz 2 der Richtlinie 2000/78/EG ab, wonach eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion nur zulässig ist, wenn die Religion nach der Art der Tätigkeit oder den Umständen ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Religionsgemeinschaft darstellt.

Im Ergebnis hat das BAG das Vorliegen dieser Voraussetzungen verneint, da der jeweilige Stelleninhaber in einen internen Meinungsbildungsprozess bei der Kirche eingebunden sei und deshalb in Fragen, die das Ethos der Kirche betreffen, nicht hätte unabhängig handeln können.

Anmerkung:

Die Entscheidung des BAG begegnet Bedenken. Der Gesetzgeber hat in Deutschland im Rahmen des AGG bewusst eine nicht so eng gefasste Ausnahmenvorschrift zu Gunsten der Kirchen und Religionsgemeinschaften erlassen, um diesen im Rahmen ihres Selbstbestimmungsrechts zu erlauben, für bestimmte – in der Regel verkündungsnahe – Tätigkeiten kirchenangehörige Mitarbeiter einzusetzen.

Bedenklich ist hierbei schon die Auffassung, dass § 9 Absatz 1 erste Alternative AGG nicht angewendet werden dürfe. Das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen ist nämlich u.a. eine einzelstaatliche Gepflogenheit, die auch in Deutschland seit langem anerkannt ist und von der EU-Richtlinie ausdrücklich als Differenzierungskriterium gebilligt wird.

Aber auch wenn man nur auf die Tätigkeit abstellt, ergeben sich überwiegend Argumente dafür, dass eine Differenzierung anhand der Kirchenzugehörigkeit vorliegend zulässig war. Aufgabe des einzustellenden Referenten war nämlich auch die Vertretung der evangelischen Kirche nach außen. So sollte ein Bericht der Kirche zur UN-Anti-Rassismus-Konvention erarbeitet werden, weiterhin Stellungnah-

men und Fachbeiträge. Aufgabe sollte es auch sein, die Diakonie Deutschland projektbezogen gegenüber Politik, Öffentlichkeit und Menschenrechtsorganisationen vertreten und außerdem sollte in verschiedenen Gremien mitgearbeitet werden.

Das BAG vertritt die Auffassung, eine Kirchengliederung sei vorliegend deshalb entbehrlich, weil der Stelleninhaber die Kirche nicht „unkontrolliert“ nach außen vertreten sollte, sondern in einen internen Meinungsbildungsprozess bei der Kirche eingebunden sei. Das BAG geht offensichtlich davon aus, dass die Einbindung in einen internen Meinungsbildungsprozess ausreicht, um dann, unabhängig von der Kirchengliederung, nach außen das wiederzugeben, was der internen Meinungsbildung entspricht.

Vorliegend ging es jedoch um eine Referentenstelle und nicht um die Stelle beispielsweise eines Pressesprechers. Letzterer hat häufig die Aufgabe, vorbereitete Statements zu verbreiten, hat also kaum Gelegenheit, insoweit abweichende Meinungen nach außen zu vertreten.

Wer allerdings eine Organisation in anderen Organisationen vertreten soll und auch Öffentlichkeitsarbeit gegenüber Politik, der Öffentlichkeit allgemein und Menschenrechtsorganisationen im Speziellen betreiben soll, hat im Rahmen dessen, was nach außen getragen und vertreten wird, relativ große Freiheiten. Hier lässt sich auch für die Kirche in der Regel nicht sofort feststellen, ob das Ergebnis einer internen Meinungsbildung nach außen getragen wurde oder möglicherweise abweichende Auffassungen vertreten werden. Gerade die Mitarbeit in Gremien führt oft auch zu der Möglichkeit, unvorbereitet Stellungnahmen abgeben zu müssen, die nicht intern vorbereitet werden konnten.

Das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen muss meines Erachtens hier weitergehend geschützt werden. Mit den Argumenten des BAG würde es sich auch vertreten lassen, dass Konfessionslose als Pfarrer eingestellt werden müssen: Auch hier liegt das, was zu verkünden ist, in der Regel weitgehend schriftlich (Bibel) vor und eine interne Meinungsabstimmung hat im Ältestenrat/Kirchenvorstand o.ä. stattgefunden.

In Deutschland ist aber anerkannt, dass Kirchen immer dann auf eine Religionszugehörigkeit achten dürfen, wenn eine Tätigkeit mit Außenwirkung verbunden ist oder aus anderen Gründen verkündigungsnah ist. Beides scheint mir hier gegeben zu sein.

3. Vorsicht bei Betriebserwerb aus einer Insolvenz

BAG, Beschlüsse vom 16. Oktober 2018 – Az: 3 AZR 139/17 (a) und 3 AZR 878/16 (a)

In den vorliegenden zwei Fällen geht es um die Haftung eines Betriebserwerbers für Ansprüche von übernommenen Arbeitnehmern aus Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Nach deutschem Insolvenzrecht ist die Haftung eines Betriebserwerbers dann erheblich eingeschränkt, wenn er einen Betrieb aus einem eröffneten Insolvenzverfahren erwirbt. In diesem Fall beschränkt sich seine Haftung auf Ansprüche, die in der Zeit seit Übernahme des Betriebes entstehen. Für Altverbindlichkeiten aus der Zeit vor der Übernahme bzw. der Insolvenzeröffnung haftet er in der Regel nicht. Zur Absicherung von Arbeitnehmern wurde insoweit der Pensionssicherungsverein (PSV) geschaffen. Arbeitgeber müssen an diesen Verein regelmäßig Beiträge abführen, wenn sie betriebliche Altersversorgungsversprechen gemacht haben, um so die Ausfallhaftung des PSV zu finanzieren.

In einem der nun angesprochenen Fälle hatte ein Arbeitnehmer bei Insolvenzeröffnung und Übertragung des Betriebes auf den Erwerber noch keine unverfallbaren Ansprüche erworben, so dass er keine Leistungen vom PSV erhält.

Im zweiten Fall hatte ein Arbeitnehmer zwar Ansprüche gegen den PSV, diese waren aber geringer als wenn das Arbeitsverhältnis durchgängig mit dem Betriebserwerber bestanden hätte.

In beiden Fällen haben die aus Altersgründen zwischenzeitlich ausgeschiedenen Mitarbeiter den Betriebserwerber in Anspruch genommen und vertreten die Auffassung, dieser müsse auch für Pensionsansprüche haften, die vor der Übernahme und vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens entstanden sind.

Diese Argumentation würde das gesamte deutsche Insolvenzrecht insoweit aushöhlen und hätte möglicherweise auch zur Folge, dass der Erhalt von Arbeitsplätzen im Rahmen eines Insolvenzverfahrens wesentlich erschwert würde: Betriebserwerber konnten sich bislang sicher sein, bei einem Erwerb nach eröffneter Insolvenz keine „Altverbindlichkeiten“ auch hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung zu übernehmen. Sollte sich dies, wie die ehemaligen Arbeitnehmer argumentieren, ändern, würden Betriebsübernahmen bei bestehenden betrieblichen Altersversorgungsversprechen zu einem unkalkulierbaren Risiko werden.

Der dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat die beiden vorgenannten Fälle nunmehr dem Europäischen Gerichtshof im Rahmen von Vorab-Entscheidungsverfahren vorgelegt und um Mitteilung gebeten, ob die hier einschlägigen deutschen Regelungen im Insolvenzrecht und in § 613 Absatz 1 BGB mit Europarecht in Einklang stehen.

Unternehmen, die sich mit dem Gedanken eines Betriebserwerbs aus einem Insolvenzverfahren tragen, sollten diese beiden Verfahren bei anstehenden Verhandlungen und Entscheidungen berücksichtigen, da ein Ausgang der Anfragen an den EHG derzeit nicht absehbar ist.

4. Zwangsvollstreckungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers bezüglich Lohn- und Abfindungszahlungen

LAG Köln, Beschluss vom 05. September 2018 – Az: 2 Ta 165/18

In dem hier entschiedenen im Sachverhalt etwas komplizierten Fall ging es im Ergebnis darum, wann ein Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber wegen nicht rechtzeitiger Zahlung die Zwangsvollstreckung betreiben darf.

Im konkreten Fall hatten die Parteien sich im Kündigungsschutzverfahren auf einen Abfindungsvergleich geeinigt, wobei die Abfindung in Raten gezahlt werden sollte, und zwar immer zum ersten eines Monats. Vereinbart war eine monatliche Rate von Brutto € 1.000,00. Der Arbeitgeber errechnete dann aus dem Gesamtabfindungsbetrag die Lohnsteuer, verteilte diese auf die einzelnen Raten und zahlte den verbleibenden Nettobetrag als Nettorate an den Arbeitnehmer aus. Von einer vereinbarten Bruttoreate von € 1.000,00 monatlich blieben somit netto € 484,75 übrig.

Als Besonderheit des Vergleichs war vereinbart, dass der Arbeitgeber dann, wenn er mit einer Rate in Verzug kommt, den gesamten Restbetrag sofort schulde.

Das Landesarbeitsgericht hat nunmehr entschieden, dass es für die Rechtzeitigkeit der monatlichen (Raten-)Zahlung nicht allein auf den rechtzeitigen Zugang des Nettobetrages beim Arbeitnehmer ankomme. Vielmehr müsse der Arbeitgeber auch, spätestens zum Fälligkeitszeitpunkt der Lohnsteuer, nachweisen, dass die auf den Abfindungsbetrag entfallende Lohnsteuer pünktlich an das Finanzamt abgeführt worden ist. Kann er diesen Nachweis gegenüber dem Arbeitnehmer nicht führen oder versäumt er dies bzw. erfolgt die Zahlung der Lohnsteuer an das Finanzamt nicht oder verspätet, ist der Arbeitnehmer berechtigt, aus dem Vergleich zu vollstrecken. Außerdem tritt dann die Klausel in Kraft, wonach der noch nicht gezahlte Restbetrag sofort fällig ist.

Die rechtzeitige Zahlung durch den Arbeitgeber werde nicht nur durch Auskehrung des Nettobetrages an den Arbeitnehmer bewirkt, sondern setze auch die rechtzeitige Zahlung und einen rechtzeitigen Nachweis der Lohnsteuerzahlung an das Finanzamt voraus.

Im vorliegenden Fall war zwar der Nettobetrag pünktlich gezahlt worden, der Arbeitgeber hatte dem Arbeitnehmer jedoch nicht die Zahlung der Lohnsteuer nachgewiesen. Daher war der Arbeitnehmer aus Sicht des LAG berechtigt, trotz rechtzeitigen Erhalts der Nettozahlung die Gesamtsumme sofort zu fordern und auch die Zwangsvollstreckung gegen den Arbeitgeber zu betreiben. Letzteres war besonders unangenehm, da die Zwangsvollstreckung in Form einer Kontenpfändung betrieben wurde.

Anmerkung:

Ein solcher Fall ist in der Praxis sehr selten. Zwar werden jeden Tag Abfindungsvergleiche geschlossen, Arbeitnehmer legen aber in der Regel keinen Wert darauf, dass ihnen auch die rechtzeitige Zahlung der Lohnsteuer nachgewiesen wird. Gleichwohl muss dies bei Abfindungsvergleichen berücksichtigt werden, beispielsweise durch eine Formulierung dahingehend, dass eine vereinbarte Fälligkeit nur die Nettoauszahlung an den Arbeitnehmer betrifft und/oder dass die Zahlung der Lohnsteuer und eventueller Kirchensteuer etc. im Rahmen allgemein üblicher monatlicher Fälligkeiten erfolgt.

5. Nur eingeschränkter Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung von Verzugspauschalen nach § 288 Absatz 5 BGB

BAG, Urteil vom 25. September 2018 – Az: 8 AZR 26/18

§ 288 BGB regelt die Erstattung von Verzugszinsen und sonstige Verzugsschäden. Es heißt dort u.a. wie folgt:

„Der Gläubiger einer Entgeltforderung hat bei Verzug des Schuldners, wenn dieser kein Verbraucher ist, außerdem einen Anspruch auf Zahlung einer Pauschale in Höhe von € 40,00. Dies gilt auch, wenn es sich bei der Entgeltforderung um eine Abschlagszahlung oder sonstige Ratenzahlung handelt...“

Im vorliegenden Fall machte ein Arbeitnehmer die Zahlung rückständiger Besitzstandszulagen für die Monate Mai bis September 2016, somit für fünf Monate geltend. Für die Monate Juli bis September 2016 hat der Arbeitnehmer darüber hinaus dreimal die vorgenannte Pauschale à € 40,00 geltend gemacht. Der Arbeitgeber war der Ansicht, dass diese Pauschale im Arbeitsrecht nicht beansprucht werden könne. Nach unterschiedlichen Entscheidungen der Vorinstanzen hat das BAG nunmehr dem Arbeitgeber Recht gegeben.

Zwar, so die Richter des BAG, findet § 288 Absatz 5 BGB grundsätzlich auch im Arbeitsrecht Anwendung. Allerdings schließe § 12 a Absatz 1 Satz 1 Arbeitsgerichtsgesetz als spezielle arbeitsrechtliche

Regelung nicht nur einen prozessualen Kostenerstattungsanspruch wegen eventueller erstinstanzlicher Beitreibungskosten, sondern auch einen entsprechenden materiell-rechtlichen Kostenerstattungsanspruch und damit auch einen Anspruch auf die Pauschale nach § 288 Absatz 5 BGB aus.

§ 12 a Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) legt fest, dass in Urteilsverfahren des ersten Rechtszuges kein Anspruch der obsiegenden Partei auf Entschädigung wegen Zeitversäumnis oder auf Erstattung der Kosten für die Zuziehung eines Prozessbevollmächtigten oder Beistandes besteht. Diese Vorschrift ist auch der Hintergrund dafür, dass die Parteien eines Arbeitsrechtsstreits in erster Instanz immer, unabhängig wer gewinnt oder verliert, die Kosten des eigenen Anwalts bezahlen müssen. Diese Regelung schließt es nach Auffassung des BAG auch aus, dass eine Art pauschale Kostenerstattung in Höhe von € 40,00 geschuldet wird, und zwar weder für ein Prozessverfahren noch vorgerichtlich.

6. Gestaltung eines Arbeitsvertrages: Vorsicht bei Ausschlussfristen (Mindestlohn)

BAG, Urteil vom 18. September 2018 – Az: 9 AZR 162/18

Ein Arbeitgeber hatte in seinen Arbeitsverträgen eine Klausel aufgenommen, wonach Ansprüche innerhalb bestimmter Fristen verfallen, wenn sie nicht rechtzeitig geltend gemacht oder bei Ablehnung nicht rechtzeitig eingeklagt werden. Die Rechtsprechung hält solche Klauseln im Allgemeinen für zulässig, wenn die Fristen jeweils mindestens drei Monate betragen.

Eine Besonderheit ergibt sich aber nunmehr im Zusammenhang mit dem Mindestlohngesetz. Daher sollten Arbeitgeber ihre Arbeitsvertragsformulare daraufhin gesondert überprüfen:

§ 1 MiLoG garantiert einen Mindestlohn. Dieser Mindestlohn kann vertraglich und insbesondere auch durch allgemeine Geschäftsbedingungen (vorformulierte Arbeitsverträge) nicht ausgeschlossen werden.

Der Arbeitgeber im vorliegenden Fall hatte eine Besonderheit des Rechts der allgemeinen Geschäftsbedingungen nicht beachtet, das grundsätzlich auch im Arbeitsrecht zur Anwendung kommt: Ist eine Vertragsklausel auch nur unter einem Gesichtspunkt und bei einer denkbaren Auslegung unwirksam bzw. verstößt eine solche Auslegung gegen zwingendes Recht, ist die Klausel insgesamt unwirksam. Sie kann dann nicht auf die Fälle beschränkt werden, für die sie vielleicht zulässig ist.

Im vorliegenden Fall enthielt die Verfallsklausel keine Ausnahme für Arbeitnehmeransprüche auf den Mindestlohn. Daher hat die Verfallsklausel auch eventuelle Ansprüche auf Mindestlohn erfasst. Eine

Verfallsklausel für solche Mindestlohnansprüche ist jedoch unwirksam, da sie die Mindestlohnansprüche des Arbeitnehmers zumindest zeitlich beschränkt.

Da aber somit eine denkbare Auslegungsmöglichkeit für die Verfallsklausel (bezogen auf den Mindestlohn) rechtswidrig war, ergibt sich daraus, dass die gesamte Verfallsklausel unwirksam ist. Dies führt letztlich dazu, dass Ansprüche des Arbeitnehmers nicht verfallen konnten, sondern lediglich der gesetzlichen Verjährung (in der Regel drei Jahre, gerechnet ab Jahresende) unterliegen.

7. Streikbruchprämie kann ein zulässiges Arbeitskämpfungsmittel sein

BAG, Urteil vom 14. August 2018 – Az: 1 AZR 287/17

Im hier verhandelten Fall hatte die Gewerkschaft verdi im Einzelhandel zu einem Streik aufgerufen. Vor Streikbeginn versprach der Arbeitgeber im Rahmen eines betrieblichen Aushangs allen Arbeitnehmern, die sich nicht am Streik beteiligen und ihrer regulären Arbeit nachgehen, die Zahlung einer Streikbruchprämie. Diese sollte zunächst € 200,00 je Tag und später dann € 100,0 je Tag betragen.

Ein Arbeitnehmer folgte einerseits dem gewerkschaftlichen Streikaufruf und legte die Arbeit nieder. Gleichzeitig hat er aber beim Arbeitgeber versucht, die Streikbruchprämie einzuklagen. Dies mit dem Argument, der Arbeitgeber sei nicht berechtigt, eine Streikbruchprämie auszuloben. Eine daraufhin erfolgte Ungleichbehandlung sei rechtswidrig und er habe aus Gleichbehandlungsgründen Anspruch auf die Streikbruchprämie, obgleich er nicht gearbeitet hatte.

Das BAG hat entschieden, dass in der Zahlung einer Streikbruchprämie an die arbeitenden Mitarbeiter zwar grundsätzlich eine Ungleichbehandlung zu sehen sei. Diese sei aber aus arbeitskampfrechtlichen Gründen hinzunehmen und daher gerechtfertigt. Der Arbeitgeber hatte die Absicht, mit der zugesagten Sonderleistung für die Mitarbeiter, die tatsächlich gearbeitet haben, betrieblichen Ablaufstörungen zu begegnen. Er wollte damit die Auswirkungen des Streiks für seinen Betrieb möglichst gering halten. So wie die Gewerkschaft in bestimmten Fällen berechtigt ist, zu einem Streik aufzurufen, ist auch der Arbeitgeber berechtigt, Maßnahmen zu ergreifen, die dazu dienen, die Streikwirkungen abzumildern oder auszuschließen. Grundsätzlich gilt insoweit Kampfmittelfreiheit. Allerdings ist hier u.a. das Verhältnismäßigkeitsprinzip zu beachten. Gegen dieses hatte der Arbeitgeber aber nicht verstoßen, auch nicht dadurch, dass die tägliche Streikbruchprämie ein Mehrfaches des Tagesverdienstes betragen hatte.

Rechtsanwalt

Michael Eckert

www.edk.de | eckert@edk.de