

Dienstleistungssektor nachgewiesen hat.⁶³ Die juristische Beurteilung von Löhnen als sittenwidrig und die Forderung nach (geschlechter)gerechten existenzsichernden Löhnen sind damit zwei Facetten derselben aktuellen Problematik.

Urteil

LAG Hamm, §§ 138, 242, 611, 612 BGB; § 302a Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 StGB a.F.; § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG; §§ 4 Abs. 1, 12 Abs. 1 TzBfG; § 28 Abs. 4 SGB XII; § 4 Abs. 5 TVG; § 12 EFZG; Art. 4 ESC
Lohnwucher bei Verkäuferin im Discounthandel (KIK)

1. Sittenwidriger Lohn und damit eine nichtige Vergütungsabrede im Sinne von § 138 Abs. 2 BGB liegt vor, wenn die Arbeitsleitung zur Arbeitsvergütung in einem auffälligen Missverhältnis steht.

2. Wird weniger als zwei Drittel des üblichen Tariflohns der betreffenden Branche oder Wirtschaftsregion gezahlt, liegt ein solches Missverhältnis jedenfalls vor.

3. Bei der Ermittlung der verkehrsüblichen Vergütung dürfen Vergütungen nicht einbezogen werden, die auf sittenwidrigen oder – im Hinblick auf den zeitlichen Umfang der Beschäftigung oder das Geschlecht der beschäftigten Personen – auf diskriminierenden Abreden beruhen.

4. Beim Vergleich des vereinbarten Stundenlohns mit dem Tariflohn ist der Abgeltungsbereich der Vergütung zu berücksichtigen.

5. Bei Nichtigkeit der Entgeltabrede wegen Lohnwuchers, ist gemäß § 612 Abs. 2 BGB die übliche Vergütung zu zahlen. Dies ist regelmäßig die tarifliche Vergütung.

(Leitsätze der Redaktion)

Urteil des LAG Hamm vom 18.03.2009, 6 Sa 1284/08 – rk. – Vorinstanz: AG Dortmund vom 15.07.2008 – 2 CA 282/08

Aus dem Sachverhalt des erstinstanzlichen Urteils des AG Dortmund:

Die Parteien streiten um Entgeltansprüche der Klägerin. Die 60 Jahre alte, verheiratete, Klägerin ist gemäß schriftlichem Arbeitsvertrag vom 01.12.2001 bei der Beklagten seit dem 15.11.2001 zu einem Stundenlohn von zuletzt 5,20 EUR beschäftigt.

In § 2 des Arbeitsvertrages heißt es:

„Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung vom 15.11.2001 (siehe Personalfragebogen) als geringfügig Beschäftigter/Packer(in) für eine stundenweise Tätigkeit eingestellt.“

§ 3 des Arbeitsvertrages enthält u. a. folgende Regelungen:

„Der Arbeitnehmer erhält als Vergütung für seine Tätigkeit einen Stundenlohn in Höhe von 10,- DM / Euro, zahlbar jeweils zum 15. des Folgemonats auf ein vom Arbeitnehmer zu benennendes Konto. Die vereinbarte Vergütung beinhaltet den Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Nur tatsächlich geleistete Arbeitsstunden werden vergütet. Die gesetzlichen Verdienstgrenzen für eine geringfügige Beschäftigung, d. h. 147,00 DM in der Woche bzw. 630,00 DM im Monat werden nicht überschritten. Eine Überschreitung der gesetzlich vorgegebenen Verdienstgrenzen zieht eine entsprechende sozialversicherungs- und steuerrechtliche Behandlung der Bezüge nach sich. ...“

In § 4 des Arbeitsvertrages ist unter Arbeitszeit geregelt:

„Ein Arbeitseinsatz erfolgt nach Bedarf unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten des Arbeitgebers sowie nach vorheriger Absprache mit dem zuständigen Vorgesetzten. Die wöchentliche Arbeitszeit kann daher durchaus differieren und dabei auch 10 Stunden unterschreiten. Ansonsten gestaltet sich die Arbeitszeit nach den gesetzlichen Voraussetzungen für eine geringfügige Beschäftigung, d. h. 14,75 Stunden in der Woche bzw. 63,75 Stunden im Monat werden nicht überschritten. Eine Überschreitung der gesetzlich vorgegebenen Stundengrenzen zieht eine entsprechende sozialversicherungs- und steuerrechtliche Behandlung der Bezüge nach sich.“

[...]

Die Klägerin beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin 8.820,96 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozent über dem Basiszinssatz ab dem 14.11.2007 zu zahlen; die Beklagte zu verurteilen, an die Klägerin weitere 643,71 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozent über dem Basiszinssatz seit dem 26.2.2008 zu zahlen.

Aus dem Sachverhalt:

Das Arbeitsgericht Dortmund hat der Klage mit Urteil vom 15.07.2008 – 2 Ca 282/08 – weitgehend stattgegeben. [...]

Die Beklagte wendet sich [...] gegen das erstinstanzliche Urteil. Sie trägt ergänzend vor: Es liege kein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung vor. Die verkehrsübliche Vergütung für Aushilfstätigkeiten liege bundesweit und auch in Nordrhein-Westfalen unter dem Tariflohn, nämlich zwischen 4,00 EUR und 7,00 EUR. In Nordrhein-Westfalen sei nur etwa ein Drittel der Einzelhandelsunternehmen Mitglied im Arbeitgeberverband Einzelhandel NRW. Der durchschnittliche Niedriglohn West betrage im Jahr 2000 EUR 6,75 brutto, im Jahr 2006 EUR 6,89 brutto. Mit fast 92% habe die große Mehrheit der Minijobber/innen wie die Klägerin zu Stundenlöhnen gearbeitet, die unterhalb dieser Niedriglohnschwelle lägen.

Die Klägerin verteidigt das erstinstanzliche Urteil [...]. Sie trägt ergänzend vor: Die Tarifverträge des Einzelhandels NRW stellten die übliche Vergütung

⁶³ Vgl. nur Regenhart/Fiedler Frauenlöhne: Resultat rationalen Optimierungsverhaltens? in: Regenhart/ Maier/Carl (Hg.) (1994) Ökonomische Theorien und Geschlechterverhältnis, S. 41 ff.; Beese, STREIT 2007, 99; Feldhoff in Rust/Falke, AGG, (2006), § 7 Rn. 101 ff. m. w. N.

für die Feststellung des Wertes der Arbeitsleistung dar. In Westdeutschland seien im Jahr 2006 56% aller Handelsbeschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen beschäftigt gewesen. Insgesamt seien für 2/3 der Beschäftigten im Einzelhandel die tariflichen Regelungen Grundlage der Arbeitsverhältnisse.

Aus den Gründen:

I. Die Klage ist [...] begründet.

1. Die Hauptforderungen finden ihre Rechtsgrundlage in § 611 Abs. 1 iVm. § 612 Abs. 2 BGB und § 138 BGB. Die Vereinbarung über die Stundenvergütung in § 3 des schriftlichen Arbeitsvertrags ist nichtig. Die Beklagte schuldet daher für den Anspruchszeitraum die übliche Vergütung nach § 612 Abs. 2 BGB. [...]

1.3. Die Vereinbarung einer Stundenvergütung von 10,00 DM war vom Zeitpunkt der Einstellung der Klägerin an und während des gesamten Anspruchszeitraums sittenwidrig und ist daher nach § 138 Abs. 1 BGB nichtig. Ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung, das sowohl der spezielle Straftatbestand als auch der zivilrechtliche Lohnwucher nach § 138 Abs. 2 BGB und das wucherähnliche Rechtsgeschäft nach § 138 Abs. 1 BGB voraussetzen (BAG 24. März 2004 – 5 AZR 303/03; 23. Mai 2001 – 5 AZR 527/99; BAG 22. März 1989 – 5 AZR 151/88; BGH 22. April 1997 – 1 StR 701/96), liegt im Streitfall ebenso vor wie der subjektive Tatbestand der Sittenwidrigkeit nach § 138 BGB. Die Gesamtumstände stehen der Beurteilung als sittenwidrig nicht entgegen.

1.3.1. Nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung ist bei der Prüfung, ob ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung vorliegt, der Wert der Leistung des Arbeitnehmers nach ihrem objektiven Wert zu beurteilen (BAG 24. März 2004 – 5 AZR 303/03; BAG 23. Mai 2001 – 5 AZR 527/99).

1.3.1.1. Ausgangspunkt zur Feststellung des Wertes der Arbeitsleistung sind dabei in der Regel die Tariflöhne des jeweiligen Wirtschaftszweigs. Dies gilt jedenfalls dann, wenn in dem Wirtschaftsgebiet üblicherweise der Tariflohn gezahlt wird. Denn dann kann grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt nur zu den Tariflohnsätzen gewonnen werden können. [...]

1.3.1.2. Zur Feststellung des auffälligen Missverhältnisses zwischen Leistung und Gegenleistung kann nach dem Bundesarbeitsgericht nicht auf einen bestimmten Abstand zwischen dem Arbeitsentgelt und dem Sozialhilfeszatz abgestellt werden (BAG 24. März 2004 – 5 AZR 303/03; krit. Peter in Peter/Kempen/Zachert, Die Sicherung tariflicher Mindeststandards, 108, die in dem sozialrechtlichen Abstandsge-

bot aus § 22 Abs. 4 BSHG bzw. nun § 28 Abs. 4 SGB XII eine Wertentscheidung des Gesetzgebers dahin sieht, dass das Erwerbseinkommen oberhalb der Sozialhilfe liegen müsse). Ob das vom Arbeitgeber für eine bestimmte Tätigkeit entrichtete Arbeitsentgelt in einem krassen Missverhältnis zur erbrachten Arbeitsleistung steht, hängt vom Wert der Arbeitsleistung und nicht von der Höhe möglicher Sozialhilfeansprüche ab. Die Sozialhilfe knüpft an eine wirtschaftliche Bedürfnislage an. Hierfür sind neben den Einkünften etwaige Unterhaltspflichten, die Kosten für Miete sowie andere notwendige Ausgaben und damit zahlreiche Faktoren maßgebend, die nichts mit der konkreten Arbeitsleistung zu tun haben.

Ebenso wenig kann nach dem Bundesarbeitsgericht aus den Pfändungsgrenzen des § 850c ZPO auf ein Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung geschlossen werden. [...] Beim Pfändungsschutz bleiben der Wert und die wertbildenden Besonderheiten der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung unberücksichtigt. Deshalb ergeben sich aus den in § 850c ZPO festgesetzten Pfändungsgrenzen keine Anhaltspunkte für ein Missverhältnis zwischen Arbeitsleistung und Arbeitsentgelt (BAG 24. März 2004 – 5 AZR 303/03).

Die Bedeutung von Art. 4 der Europäischen Sozialcharta (ESC) in diesem Kontext ist umstritten. Um die wirksame Ausübung des Rechts auf ein gerechtes Arbeitsentgelt zu gewährleisten, verpflichten sich in dieser Regelung die Vertragsparteien, das Recht der Arbeitnehmer auf ein Arbeitsentgelt anzuerkennen, welches ausreicht, um ihnen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard zu sichern. Unabhängig davon, wie das Arbeitsentgelt zu bemessen ist, das den Arbeitnehmern und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard sichern soll, kommt Art. 4 ESC für die in den Mitgliedsländern tätigen Arbeitnehmer nach dem Bundesarbeitsgericht kein verbindlicher Rechtscharakter zu (BAG 24. März 2004 – 5 AZR 303/03). Diese Vorschrift habe keine unmittelbare Wirkung für den einzelnen Bürger. Ein Verstoß gegen die Europäische Sozialcharta könne einen Anspruch auf Vergütung nach § 612 Abs. 1 BGB nicht begründen. Dem wird entgegengehalten, dass die Gerichte verpflichtet seien, nationale Vorschriften völkerrechtsfreundlich auszulegen. Dies spreche dafür, die ESC bei einer richterlichen Entgeltanpassung im Rahmen der Ausübung des Leistungsbestimmungsrechts nach §§ 612 Abs. 2, 315 BGB jedenfalls als Orientierungsmaßstab mit heranzuziehen (Zachert, Anm. zu AP § 138 BGB Nr. 63). Die Sozialcharta soll zumindest zur Konkretisierung der Generalklausel des § 138 BGB heranzuziehen sein (MünchArbR/Hanau, § 63 Rn. 3).

1.3.1.3. [...] Der Bundesgerichtshof hat [...] in einem Fall der strafrechtlichen Beurteilung des

Lohnwuchers gem. § 302a Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 StGB a.F. die tatrichterliche Würdigung des Landgerichts, ein auffälliges Missverhältnis liege bei einem Lohn vor, der 2/3 des Tariflohns betrage, revisionsrechtlich gebilligt (BGH 22. April 1997 – 1 StR 701/96). In einer nach Verkündung des vorliegenden Urteils veröffentlichten Pressemitteilung hat das Bundesarbeitsgericht ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung angenommen, wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal 2/3 eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohnes erreicht (BAG 22. April 2009 – 5 AZR 436/08; ebenso LAG Rheinland-Pfalz 19. Mai 2008 – 5 Sa 6/08; LAG Bremen 17. Juni 2008 – 1 Sa 29/08; LAG Bremen 28. August 2008 – 3 Sa 69/08; LAG Hamburg 17. April 2008 – 1 Sa 10/07; LAG Berlin-Brandenburg 28. Februar 2007 – 15 Sa 1363/06; skeptisch gegenüber einer betragsmäßigen Festlegung durch Rechtsprechung Bepler, FS Richardi, 189, 192 – für eine bestimmte Unterschreitensgrenze aber S. 203). Maßgebend sei der Vergleich mit der tariflichen Stunden- oder Monatsvergütung ohne Zulagen und Zuschläge, wobei auch die besonderen Umstände des Falles zu berücksichtigen sind. Eine bei Abschluss des Arbeitsvertrages danach nicht zu beanstandende Vergütung könne durch die Entwicklung des Tariflohns wucherisch werden (BAG 22. April 2009 – 5 AZR 436/08). In der obergerichtlichen Rechtsprechung wird darauf aufmerksam gemacht, dass bei besonders niedrigen Vergütungen bei einer materiellen Gesamtbewertung des Arbeitsverhältnisses im Einzelfall auch ein geringerer Abstand zur üblichen Vergütung als sittenwidrig anzusehen sei. [...].

1.3.1.4. Die Sittenwidrigkeit einer Entgeltvereinbarung ist allerdings nicht allein nach der vereinbarten Entgelthöhe zu beurteilen. Ein Rechtsgeschäft verstößt gegen § 138 Abs. 1 BGB, wenn es nach seinem aus der Zusammenfassung von Inhalt, Beweggrund und Zweck zu entnehmenden Gesamtcharakter mit den guten Sitten nicht zu vereinbaren ist (BGH 28. Februar 1989 – IX ZR 130/88; BGH 6. Mai 1999 – VII ZR 132/97). Das von den guten Sitten Zugelassene erschließt sich aus dem Gesamtzusammenhang der Rechtsordnung. Zu den maßgebenden Normen zählen die Wertungen des Grundgesetzes sowie einfachgesetzliche Regelungen (BAG 26. April 2006 – 5 AZR 549/05). Maßgebend sind die beiderseitigen vertraglichen Hauptpflichten; die sonstigen Vertragsregelungen sind aber zu berücksichtigen. So können einzelne für den Vertragspartner nachteilige Klauseln ein ohnehin bestehendes Missverhältnis zwischen den beiderseitigen Leistungen ins Unangemessene und Untragbare steigern (BGH 30. Juni 1987 – KZR 7/86; BGH 01. Dezember 1988 – I ZR

190/87), während ihm günstige Nebenabreden das gleiche Missverhältnis noch als hinnehmbar erscheinen lassen können (BGH 03. November 1995 – V ZR 102/94).

1.3.1.5. Hinzukommen muss der subjektive Tatbestand. Während § 138 Abs. 1 BGB allgemein einen Verstoß gegen die guten Sitten verlangt, regelt § 138 Abs. 2 BGB als Sonderfall das Wuchergeschäft (§ 138 Abs. 2 BGB: „insbesondere“). Das Wuchergeschäft erfordert subjektiv, dass der Wucherer die Zwangslage, die Unerfahrenheit, den Mangel an Urteilsvermögen oder die erhebliche Willensschwäche eines anderen ausbeutet. Fehlt es nur an den subjektiven Voraussetzungen des § 138 Abs. 2 BGB, dann kann ein wucherähnliches Rechtsgeschäft nach § 138 Abs. 1 BGB nichtig sein. Dafür reicht aber alleine noch nicht ein auffallendes Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung, sondern im Hinblick auf die weitergehenden Voraussetzungen des § 138 Abs. 2 BGB wird für die Anwendung des § 138 Abs. 1 BGB ebenfalls ein subjektives Moment vorausgesetzt. Dies ist gegeben, wenn der begünstigte Vertragsteil die wirtschaftlich schwächere Lage des anderen Teils bewusst zu seinem Vorteil benutzt oder wenn er sich leichtfertig der Einsicht verschließt, dass sich der andere nur unter dem Zwang der Verhältnisse auf den ungünstigen Vertrag einlässt, sowie wenn er sich grob fahrlässig der Einsicht verschließt, dass der andere den Vertrag nur aus Mangel an Urteilsvermögen oder wegen erheblicher Willensschwäche

schließt (BAG 22. März 1989 – 5 AZR 151/88). Hierbei ist weder das Bewusstsein der Sittenwidrigkeit noch eine Schädigungsabsicht erforderlich, es genügt vielmehr, dass der Handelnde die Tatsachen kennt, aus denen die Sittenwidrigkeit folgt (BGH 19. Januar 2001 – V ZR 437/99).

1.3.1.6. Maßgeblicher Zeitpunkt für die Beurteilung der Sittenwidrigkeit ist grundsätzlich der Zeitpunkt des Vertragsschlusses (BAG 26. April 2006 – 5 AZR 549/05; BAG 10. Oktober 1990 – 5 AZR 404/89; BGH 14. Oktober 2003 – XI ZR 121/02). [...]

1.3.1.7. Bei Nichtigkeit der Entgeltabrede wegen Lohnwuchers ist die übliche und nicht etwa die niedrigste zulässige Arbeitsvergütung zu gewähren, damit regelmäßig die Tarifvergütung (ErfKomm/Preis, § 612 BGB Rn. 4; MünchKomm BGB/Müller-Glöge, § 611 Rn. 807).

1.3.1.8. Der Arbeitnehmer trägt als Anspruchsteller die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die vereinbarte Vergütung sittenwidrig ist. Er genügt seiner Darlegungslast regelmäßig damit, dass er sich auf die einschlägige tarifliche Vergütung stützt und vorbringt, seine Arbeitsvergütung unterschreite diese um den maßgeblichen Richtwert. Der Arbeitgeber kann sich dann nicht auf den Vortrag beschränken, die von ihm gezahlte Vergütung sei angemessen und daher nicht sittenwidrig. Er hat vielmehr substantiiert zu begründen, weshalb im Einzelfall ein von den genannten Grundsätzen abweichender Maßstab gelten soll (in Anlehnung an BAG 19. Februar 2008 – 9 AZR 1091/06; BAG 25. Juli 2002 – 6 AZR 311/00; BAG 30. September 1998 – 5 AZR 690/97).

1.4. Nach Maßgabe der vorstehenden Voraussetzungen erweist sich die Vereinbarung einer Vergütung von 10,- DM (5,11 EUR) bzw. 5,20 EUR als sittenwidrig.

1.4.1. Ausgangspunkt für die Feststellung des Wertes der Arbeitsleistung der Klägerin ist das Tarifgehalt der Gehaltsgruppe I (ab dem 6. Berufsjahr) der Beschäftigungsgruppen B des § 3 GTV des Einzelhandels in Nordrhein-Westfalen.

1.4.1.1. Nach § 2 Abs. 1 GTV Einzelhandel NRW sind die Angestellten nach der von ihnen tatsächlich verrichteten Tätigkeit in die Beschäftigungsgruppen einzugliedern. Dabei umfassen die Gehaltsgruppen I bis IV der Beschäftigungsgruppen B des § 3 die kaufmännischen Tätigkeiten, für die in der Regel eine abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung (zwei- bis dreijährige Ausbildungszeit mit Abschlussprüfung) erforderlich ist. [...]

1.4.1.2. Die Klägerin war im Anspruchszeitraum nach dem Arbeitsvertrag als kaufmännische Angestellte zu beschäftigen. In der Überschrift und an wei-

teren Stellen im Vertragstext ist zwar von einer Tätigkeit als „Packerin“ die Rede. Und nach § 5 des Arbeitsvertrags beschäftigt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit allen in der Filiale anfallenden Arbeiten, die seiner vertraglich festgelegten Funktion entsprechen, einschließlich Reinigungs- und Inventurarbeiten nach näherer Anweisung des Arbeitgebers beziehungsweise seines Vorgesetzten. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich nach § 5 Abs. 2 des Arbeitsvertrages jedoch auch, Ware des Unternehmens nur gegen sofortige Bezahlung zu verkaufen und zwar ausschließlich zu den vom Unternehmen festgesetzten Preisen. Unterhalb der Unterschrift der Klägerin unter dem Arbeitsvertrag ist schließlich die Tätigkeitsbezeichnung „Packerin“ gestrichen. Die Klägerin hat hierzu im Termin zur mündlichen Verhandlung vom 18.03.2009 vorgetragen, dass die Streichung durch sie vorgenommen worden sei. Dem ist die Beklagte nicht entgegengetreten.

Nach diesen Regelungen war die Klägerin je nach Arbeitsanfall mit Packarbeiten, Reinigungsarbeiten, Inventurarbeiten und Verkäufen zu befassen. Die beiden letztgenannten Aufgaben zählen dabei eindeutig zu den üblichen kaufmännischen Arbeiten im Einzelhandel. Auch die Packarbeiten sind den einfachen kaufmännischen Tätigkeiten zuzurechnen, wie sie in der Gehaltsgruppe I vorausgesetzt werden. Sie liegen auf einer Linie mit Arbeiten im Lager oder Versand.

1.4.1.3. Auch die praktische Durchführung des Arbeitsverhältnisses weist aus, dass die Klägerin als kaufmännische Angestellte der Gehaltsgruppe I beschäftigt wurde. [...]

1.4.1.4. Bei der Klägerin liegen auch die Ausbildungsveraussetzung und die einschlägigen Berufsjahre für die Eingruppierung in die Gehaltsgruppe I vor.

1.4.1.5. Als Referenzgehälter ergeben sich damit folgende Beträge: Gehaltsgruppe I, ab 6. Berufsjahr:

Zeitraum 01.11.2001-31.03.2002:

Monatsgehalt 3.631,98 DM/1.857,00 EUR,
Stundenvergütung (./163): 11,39 EUR [...]

Zeitraum ab 01.05.2008:

Monatsgehalt: 2.066,00 EUR,
Stundenvergütung (./163): 12,67 EUR.

Wäre keine Eingruppierung in die Gehaltsgruppe I gerechtfertigt, wäre auf die Löhne nach § 2 Abs. 3, dort Lohngruppe II Lohnstaffel a) (unterste Lohngruppe) als Referenzlöhne abzustellen: [...]

Zeitraum ab 01.05.2008:

Monatsgehalt: 1.649,00 EUR,
Stundenvergütung: 10,12 EUR.

1.4.1.6. Der Einwand der Beklagten, die Tarifvergütung entspreche nicht der verkehrsüblichen Vergütung, sondern diese liege unterhalb der Tarifvergütung, geht fehl.

1.4.1.6.1. [...] Die Beklagte [...] beruft sich [...] auf den Tarifspiegel 2007 des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Dort sei für den Einzelhandel ein Bruttogehalt von 1.199,00 EUR ausgewiesen, was einem Stundenlohn von 6,93 EUR entspreche. Auch dieser Hinweis geht fehlt. Der Tarifspiegel weist die tarifliche Grundvergütung der niedrigsten Lohngruppe aus. In dem Tarifspiegel lautet es: „Die Verbände weisen darauf hin, dass die untersten Entgeltgruppen in den aufgeführten Wirtschaftszweigen häufig nur gering oder gar nicht mit Mitarbeitern besetzt sind.“ Die Angaben im Tarifspiegel betreffen damit weder die Tätigkeit der Klägerin noch den Anspruchszeitraum. Die Daten sind nach Angaben der Verbände auch nicht repräsentativ im Hinblick auf eine verkehrsübliche Vergütung.

Mit Schriftsatz vom 04.07.2008 [...] trägt die Beklagte vor, die Firmen Takko, REWE, NETTO und dm-drogeriemärkte zahlten an Aushilfskräfte eine Niedrigvergütung, wie sie auch die Klägerin erhalte. Diese pauschalen Angaben [...] deuten allenfalls darauf hin, dass die Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland im Anstieg begriffen ist (Kalina/Weinkopf, ZAF 4/2008, 447-469; Bosch/Kalina/Weinkopf, WSI-Mitteilungen 8/2008, 423-429; George, WSI-Mitteilungen 9/2008, 479-485; Schulten, WSI-Mitteilungen 3/2009, 150-157). Wenn die Beklagte insoweit vorträgt, die große Mehrheit der Minijobber/innen wie die Klägerin hätten 2006 zu Stundenlöhnen unterhalb der Niedriglohnschwelle gearbeitet, folgt daraus nichts Entscheidendes für die Streitfrage. Die Daten betreffen das Wirtschaftsgebiet Deutschland, nicht das hier maßgebliche Wirtschaftsgebiet Nordrhein-Westfalen. Des Weiteren lassen sich die Daten nicht konkretisieren für den Einzelhandel und die Tätigkeit der Klägerin.

Schließlich wäre zu erläutern, welcher sachliche Grund für die niedrige Vergütung gerade der geringfügig beschäftigten Personen spricht. Bei der Ermittlung der verkehrsüblichen Vergütung dürfen schwerlich Vergütungen einbezogen werden, die auf sittenwidrigen (§ 138 BGB) oder – im Hinblick auf den zeitlichen Umfang der Beschäftigung oder das Geschlecht der beschäftigten Personen – auf diskriminierenden Abreden beruhen (§ 4 Abs. 1 S.2 TzBfG; § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG; vgl. nur Kalina/Weinkopf, Frauen im Niedriglohnsektor in Nordrhein-Westfalen, Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen in Informationen zum Arbeitsmarkt NRW, Sonderausgabe Januar 2009). [...]

Des Weiteren stellt die Beklagte als angeblich maßgeblich auf den „Wirtschaftszweig“ des „Discount-Einzelhandels“ ab. In diesem Wirtschaftszweig werde keine Tarifvergütung gezahlt. Dies wird den höchstrichterlichen Vorgaben nicht gerecht. Nach dem Bundesarbeitsgericht ist Ausgangspunkt für die Feststellung des Wertes der Arbeitsleistung die Tariflöhne des jeweiligen Wirtschaftszweigs (BAG 24. März 2004 – 5 AZR 303/03). Der Wirtschaftszweig wird insoweit bestimmt durch den fachlichen Geltungsbereich der einschlägigen Lohn- und Gehaltstarifverträge. Durch die Festlegung des fachlichen Anwendungsbereichs definieren die beteiligten Verbände örtlich und sachlich den Referenzarbeitsmarkt. Nur dann, wenn die Tarifvergütung in diesem durch die Vergütungstarifverträge definierten Arbeitsmarkt nicht der verkehrsüblichen Vergütung entspricht, sondern wenn die verkehrsübliche Vergütung – in diesem tariflich eingegrenzten Arbeitsmarkt – unterhalb der Tarifvergütung liegt, ist nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung zur Ermittlung des Wertes der Arbeitsleistung von dem allgemeinen Vergütungsniveau im Wirtschaftsgebiet auszugehen. [...]

1.4.1.6.2. Im Streitfall kann als sicher zugrunde gelegt werden, dass zumindest im Zeitpunkt der Einstellung der Klägerin und auch noch zu Beginn des Anspruchszeitraums im Einzelhandel Nordrhein-Westfalen weit überwiegend Tarifvergütung gezahlt wurde. Dies gilt ohne Einschränkung auch für den Discount-Einzelhandel. [...]

Der Gehaltstarifvertrag vom 07.08.1999, der Lohnstarifvertrag vom 07.08.1999, der Tarifvertrag über Sonderzahlungen (Urlaubsgeld und Sonderzuwendungen) vom 20.09.1996 traten sämtlich Anfang 2000 außer Kraft. Sie waren für allgemeinverbindlich erklärt worden und wirkten nach § 4 Abs. 5 TVG nach (BAG 27.11.1991 – 4 AZR 211/91). Die Allgemeinverbindlichkeit des Manteltarifvertrags vom 01.11.1996 endete am 31.03.2003. Damit unterlagen die Arbeitsverhältnisse sämtlicher Arbeiter und Angestellten im Einzelhandel Nordrhein-Westfalens noch Anfang 2000 den einschlägigen Gehalts-, Lohn-, Sonderzahlungstarifverträgen und bis zum 31.03.2003 dem Manteltarifvertrag. Die während der normativen Geltung dieser Tarifverträge begründeten Arbeitsverhältnisse unterfielen diesen Tarifverträgen auch noch nach Ende der Allgemeinverbindlichkeit kraft Nachwirkung der Tarifverträge nach § 4 Abs. 5 TVG. Allein für Arbeitnehmer, die nach Ende der Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge im Einzelhandel eingestellt wurden, konnte eine untertarifliche Vergütung vereinbart werden. Es deutet nichts darauf hin, dass bis zur Einstellung der Klägerin oder auch bis zum Beginn des Anspruchszeitraums ein so großer Anteil der Arbeitnehmer im Ein-

zelhandel oder auch nur im Discount-Einzelhandel zu untertariflichen Vergütungsbedingungen eingestellt wurde, dass von einer die Tarifvergütung unterschreitenden verkehrsüblichen Vergütung auszugehen wäre.

Dieser Befund wird bestärkt durch die Stellungnahme vom 13.08.2008 (!) des Hauptverbandes des Deutschen Einzelhandels und des Handelsverbandes BAG – Bundesarbeitsgemeinschaft der Mittel- und Großbetriebe des Einzelhandels e.V. – zum Kabinettentwurf für das AEntG und das Mindestarbeitsbedingungengesetz. Danach seien in der Einzelhandelsbranche in Westdeutschland 50% der Arbeitnehmer in Unternehmen beschäftigt, die an einen Flächentarifvertrag gebunden seien. Weitere 6% arbeiteten in Einzelhandelsunternehmen, für die ein Firmentarifvertrag gelte. Weitere 25% der Arbeitnehmer arbeiteten in Unternehmen, die zwar selber nicht unmittelbar tarifgebunden seien, aber den Tarifvertrag aufgrund entsprechender arbeitsvertraglicher Vereinbarungen weitgehend anwendeten. Als Fazit könne festgehalten werden, dass für mehr als zwei Drittel der Beschäftigten des Einzelhandels die tariflichen Regelungen Grundlage ihres Arbeitsverhältnisses seien.

Auch die Auswertung des IAB-Betriebspanels bestätigt die Annahme der Maßgeblichkeit der Tarifvergütung im Einzelhandel:

Tarifbindung in Westdeutschland (Handel/Reparatur) – Anteil der jeweils betroffenen Beschäftigten in % – Branchentarif (BTV), Firmentarif (FTV), KeinTarif (KT) (davon Orientierung an Tarif (OTV))			
BTV	FTV		KT (OTV)
2003	63	5	32 (58)
2004	60	5	36 (52)
2006	35	2	63 (45)

(Quelle: WSI-Mitteilungen 8/2004, 7/2005, 9/2007)

Es sind keine Umstände ersichtlich, die für den Einzelhandel auf eine atypische Situation der Tarifbindung in Nordrhein-Westfalen hinweisen.

1.4.2. Die Tarifvergütung als Referenzvergütung ist im Rahmen der Sittenwidrigkeitsprüfung zu vergleichen mit dem Teil der Arbeitsvergütung, der dem Abgeltungsbereich der Tarifvergütung entspricht. Entspricht der Abgeltungsbereich der Arbeitsvergütung nicht dem der Tarifvergütung, müssen die Abgeltungsbereiche durch eine Korrekturrechnung vergleichbar gemacht werden. Abzustellen ist bei der Bestimmung des Abgeltungsbereichs der Arbeitsver-

gütung auf die arbeitsvertraglichen Regelungen. [...] Dem Arbeitgeber ist es verwehrt, sich auf die Unwirksamkeit vorformulierter Bestimmungen zu berufen, um so dem Verdikt der Sittenwidrigkeit zu entkommen (Rechtsgedanke aus der AGB-Kontrolle, vgl. BAG 27. Oktober 2005 – 8 AZR 3/05).

1.4.2.1. Auszugehen ist beim Vergleich der arbeitsvertraglich bestimmten Vergütung mit der Tarifvergütung von dem jeweiligen Bruttobetrag. Bei dem im Lohn- bzw. Gehaltstarifvertrag geregelten Betrag handelt es sich regelmäßig um einen Bruttobetrag. Dieser bestimmt im Arbeitsrecht das Austauschverhältnis (zum bruttovergütungsbezogenen Vergleich nach § 4 Abs. 1 TzBfG vgl. BAG 12. Juni 1996 – 5 AZR 960/94). [...]

Maßgebend ist zudem bei der Sittenwidrigkeitsprüfung, ob seitens des Wucherers ein Missverhältnis vorliegt. Daher sind nur die „Vorteile“, die dem Arbeitgeber aus dem wucherischen Geschäft zufließen sollen oder zugeflossen sind, mit dem Wert seiner Leistungen zu vergleichen, während es auf einen Vergleich der Leistung mit den „Vorteilen“, die sich für die Arbeitnehmer aus der Vereinbarung (oder deren steuerrechtlicher oder sozialversicherungsrechtlicher Behandlung) ergeben, nicht ankommt (BGH 22. April 1997 – 1 StR 701/96).

1.4.2.2. Auch bei dem im Arbeitsvertrag als Arbeitsvergütung vorgesehenen Betrag handelt es sich regelmäßig um den Bruttobetrag. [...] Nettolohnvereinbarungen sind nicht die Regel, sondern die Ausnahme (BAG 19. Februar 2008 – 3 AZR 61/06). Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass der Arbeitgeber die auf die Bezüge des Arbeitnehmers zu leistenden Lohnsteuern tragen soll. Eine solche Vereinbarung muss jedoch als Ausnahme von der regelmäßigen Steuerlast des Arbeitnehmers erkennbar und deutlich erklärt worden sein. [...] Eindeutig gegen eine Nettolohnvereinbarung spricht § 4 (letzter Satz) des Arbeitsvertrags, wonach eine Überschreitung der gesetzlich vorgegebenen Stunden Grenzen für eine geringfügige Beschäftigung eine sozialversicherungs- und steuerrechtliche Behandlung der Bezüge nach sich ziehen soll. Damit hat die Beklagte gerade nicht die Steuerlast der Klägerin übernommen. [...]

1.4.2.3. Die jeweiligen einschlägigen Bruttobeträge einerseits aus dem Arbeitsvertrag und andererseits aus dem Gehaltstarifvertrag (bzw. Lohnstarifvertrag) sind nicht ohne Weiteres vergleichbar. Dies liegt daran, dass sich die Abgeltungsbereiche der beiden Vergütungen nicht decken. Insoweit ist eine Korrekturrechnung geboten.

1.4.2.3.1. Die tarifliche Stundenvergütung dient der Abgeltung geleisteter Arbeit. Urlaub und der

Entgeltfortzahlungspflicht unterfallende Krankheitszeiten werden gesondert vergütet. Daneben sehen die Tarifverträge Sonderzahlungen des Einzelhandels NRW die Leistung eines Urlaubsgelds in Höhe von 50% des jeweiligen Entgeltanspruchs für das letzte Berufsjahr der Gehaltsgruppe I am Stichtag 1. Januar des jeweiligen Kalenderjahrs und eine Sonderzuwendung in Höhe von 62,5% des individuell dem anspruchsberechtigten Arbeitnehmer zustehenden Tarifentgelts vor.

1.4.2.3.2. Dem gegenüber sieht § 3 des Arbeitsvertrags vor, dass die Klägerin einen Stundenlohn von 10,00 DM pauschal zur Abgeltung geleisteter Stunden, eines Urlaubs- und Weihnachtsgeldes und der Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Feiertagen erhalten sollte. Unter § 3 Abs. 2 des Arbeitsvertrags ist ausdrücklich davon die Rede, dass die vereinbarte Vergütung „den Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld“ beinhaltet. Zudem sollten „nur tatsächlich geleistete Arbeitsstunden“ vergütet werden. So wurde das Arbeitsverhältnis auch durchgeführt. Die Klägerin erhielt seit ihrer Einstellung im November 2001 keinen bezahlten Urlaub. Von der Klägerin beantragte Freistellungen, die es unstreitig gab und die von der Klägerin als Urlaub bezeichnet werden, blieben ohne Vergütung. Die Beklagte hat insoweit behauptet, die Klägerin habe seit ihrer Einstellung keinen „Urlaub“ beantragt. Während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses wurde bei unstreitig aufgetretenen Krankheitszeiten keine Entgeltfortzahlung geleistet.

1.4.2.3.3. Der arbeitsvertraglich bestimmte Abgeltungsbereich der Stundenvergütung von 10,00 DM geht damit weit über den Abgeltungsbereich der tariflichen Stundenvergütung hinaus. Es ist daher eine Korrekturrechnung durchzuführen.

Die Tarifvergütung im Zeitpunkt der Einstellung der Klägerin betrug 1.857,00 EUR (3.631,98 DM). Dem steht eine unbereinigte vertragliche Arbeitsvergütung von 833,41 EUR (10 DM x 163 Stunden = 1.630,00 DM = 833,41 EUR) entgegen. Zu Beginn des Anspruchszeitraums (01.01.2004) betrug die Tarifvergütung 1.946,00 EUR, während die vertragliche Vergütung 847,60 EUR (163 Stunden x 5,20 EUR) betrug. Letztgenannter Betrag der vertraglichen Vergütung wird für die Korrekturrechnung zugrunde gelegt.

Die vertragliche Vergütung beinhaltet jedoch nach § 3 Abs. 3 des Arbeitsvertrags („Nur tatsächlich geleistete Arbeitsstunden werden vergütet“) das Urlaubsentgelt. Dieses ist zumindest mit 65,20 EUR (24 Werktage § 3 Abs. 1 BUrlG ./ 12; 847,60 ./ 26 x 2) herauszurechnen (bei Berücksichtigung des Urlaubsanspruchs aus § 15 Abs. 3 des nachwirkenden MTV Einzelhandel NRW ergäbe sich ein Abzugsposten von 97,80 EUR).

Die vertragliche Vergütung beinhaltet des Weiteren nach § 3 Abs. 2 des Arbeitsvertrags „den Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld“. [...] Insofern ergibt sich folgende Korrekturrechnung (Urlaubsgeld 50% + Sonderzuwendung (Weihnachtsgeld) 62,5% = 112,5% ./ 12 = 9,38%; 9,38% von 847,60 EUR = 79,50 EUR).

Schließlich beinhaltet die vertragliche Vergütung die gesetzliche Entgeltfortzahlung. Auch diese ist herauszurechnen. Der durchschnittliche Krankenstand im Handel betrug 2006 3,6% und 2007 3,9% (vgl. www.aok-business.de). Für die Pflichtmitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung betrug der Krankenstand in den alten Bundesländern im Jahr 2003 3,6%, im Jahr 2004 3,4%, im Jahr 2005 3,6% und im Jahr 2006 3,3%. Dies rechtfertigt es, einen Satz von 3,6% abzusetzen (30,51 EUR).

1.4.3. Damit sind folgende Werte bei der Sittenwidrigkeitsprüfung gegenüberzustellen (bis 31.12.2003 auf der Basis einer Stundenvergütung von 10,00 DM = 5,11 EUR):

Zeitraum 01.11.2001-31.03.2002:

Tarifgehalt: 11,39 EUR,
Arbeitsvergütung: 4,07 EUR,
Abweichung: -64,27%
[...]

Zeitraum ab 01.05.2008:

Tarifgehalt: 12,67 EUR,
Arbeitsvergütung: 4,13 EUR,
Abweichung: -67,40%
[...]

Die negativen Abweichungen der vertraglichen Arbeitsvergütung von dem Tarifgehalt bzw. dem Tariflohn lassen ohne Weiteres ein auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung erkennen. Die vom Bundesgerichtshof und nun auch vom Bundesarbeitsgericht akzeptierte Unterschreitungsgrenze von 1/3 unterhalb der Tarifvergütung ist deutlich unterschritten. Das Tarifniveau im Einzelhandel Nordrhein-Westfalens rechtfertigt keine niedriger angesetzte Unterschreitungsgrenze.

1.4.4. Durch das überdeutliche Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung wird die Sittenwidrigkeit der Vergütungsvereinbarung indiziert. Die Vergütungsvereinbarung ist auch aus ihrem aus der Zusammenfassung von Inhalt, Beweggrund und Zweck zu entnehmenden Gesamtcharakter mit den guten Sitten nicht zu vereinbaren.

Einige Regelungen im schriftlichen Arbeitsvertrag verstoßen in bemerkenswerter Weise gegen arbeitsrechtliche Vorschriften. Mit der Regelung in § 3 Abs. 3 des Arbeitsvertrags, wonach nur tatsächlich

geleistete Arbeitsstunden vergütet werden, wird gegen § 13 Abs. 1 S.3 BUrlG bzw. § 15 Abs. 3 MTV Einzelhandel (in der bei Einstellung der Klägerin noch allgemeinverbindlich geltenden Fassung) verstoßen. Der gesetzliche bzw. tarifliche Urlaub ist unabdingbar. Mit der arbeitsvertraglichen Regelung wird zudem gegen § 12 EFZG (Unabdingbarkeit des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung) verstoßen. Die Beklagte hat der Klägerin seit Beginn des Arbeitsverhältnisses Ende 2001 weder Erholungsurlaub gewährt noch Entgeltfortzahlung geleistet.

Die Regelung in § 3 Abs. 3 des Arbeitsvertrags verstößt schließlich gegen § 16 MTV Einzelhandel (Ansprüche auf bezahlte Freistellung aus persönlichen Gründen). Unter § 3 Abs. 5 des Arbeitsvertrags findet sich eine Regelung, wonach die Beklagte bei offenen Forderungen zur „Verrechnung“ im vollen Umfang berechtigt sein soll. Dem steht § 394 BGB entgegen. Es geht bei der Vertragsklausel nicht um Verrechnungen, sondern um Aufrechnungen.

In der Arbeitszeitregelung unter § 4 Abs. 2 des Arbeitsvertrags fehlt die gesetzlich vorgeschriebene Festlegung einer Mindestdauer der wöchentlichen Arbeitszeit. Dies verstößt gegen § 12 Abs. 1 S.2 TzBfG (bei Einstellung der Klägerin: § 4 Abs. 1 BeschFG). Entgegen § 2 Abs. 1 Nr. 8 NachwG enthält der Arbeitsvertrag keinen Hinweis auf die Dauer des maßgeblichen Urlaubs. Es fehlt auch der vorgeschriebene Hinweis auf den im Arbeitsverhältnis (im Zeitpunkt der Einstellung) anzuwendenden MTV Einzelhandel NRW (§ 2 Abs. 1 Nr. 10 NachwG).

Vertragsinhalt und Vertragspraxis lassen erkennen, dass es der Beklagten darum ging und geht, unter Ausbeutung der auf Beschäftigung angewiesenen Arbeitnehmerinnen (Zwangslage) und deren erkennbarer Unerfahrenheit sich in unredlicher Weise Vermögensvorteile auf Kosten der Arbeitnehmerinnen und auch zum Vorteil gegenüber Mitbewerbern (sog. Schmutzkonzurrenz, vgl. BAG 15. November 1995 – 10 AZR 150/95) zu verschaffen. In der Vergangenheit war, so das Bundesarbeitsgericht, die besondere Situation im Einzelhandel allgemein bekannt, weshalb weitgehend auch gerade im Einzelhandelsbereich in allen Bundesländern die Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt wurden, um Lohndrückerei und Schmutzkonzurrenz zu verhindern. Speziell im Einzelhandel traten untertarifliche Entlohnungen auf, die eine Allgemeinverbindlicherklärung geboten erscheinen ließen (BAG 12. Oktober 1988 – 4 AZR 244/88). Die Notwendigkeit der Verhinderung von Unterbietungswettbewerb zur Unterminierung der erforderlichen Standards am Arbeitsmarkt ist in der höchstrichterlichen Rechtsprechung durchaus anerkannt (vgl. zur Unterbindung von „Schmutzkonzurrenz“

BAG 20. Juli 2004 – 9 AZR 345/03; BAG 12. Januar 2005 – 5 AZR 617/01; BAG 28. März 2007 – 10 AZR 76/06; vgl. auch BVerfG 24. Mai 1977 – 2 BvL 11/74).

1.5. Der subjektive Tatbestand liegt hier ebenfalls vor. Die Beklagte beutete die Angewiesenheit der Klägerin überhaupt auf eine Beschäftigung (Zwangslage) und ersichtlich auch ihre arbeitsrechtliche Unerfahrenheit aus. Letzteres folgt ohne Weiteres daraus, dass die Klägerin ihre offensichtlich unwirksam abbedungenen Ansprüche auf jeglichen Urlaub und jegliche Entgeltfortzahlung über Jahre nicht geltend machte. Es kann auch unterstellt werden, dass die Beklagte die wirtschaftlich schwächere Lage der Klägerin bewusst zu ihrem Vorteil benutzte. Die Gestaltung des Arbeitsvertrags und die Vertragspraxis lassen ein methodisches Vorgehen erkennen. Sie zielen geradezu auf die Ausbeutung unerfahrener Arbeitnehmerinnen, die sich über lange Zeit nicht in der Lage zeigten, tarifliche und zumindest gesetzliche Mindestbedingungen im individuellen Arbeitsverhältnis durchzusetzen.

2. Die Klageforderungen sind der Höhe nach nicht streitig zwischen den Parteien. Insoweit hat die Beklagte auch in zweiter Instanz keine Einwendungen erhoben.

3. Die Klageforderungen sind auch nicht verfallen nach § 24 des nachwirkenden MTV Einzelhandel (zur generellen Herausnahme von Restvergütungsansprüchen im Zusammenhang mit § 138 BGB vgl. Bepler, FS Richardi, 189, 203).

3.1. Die Klageforderungen unterfallen nicht der tariflichen Verfallklausel. Nach § 24 Abs. 4 S.1 MTV unterfallen der Verfallklausel nicht solche Ansprüche, die auf eine strafbare Handlung oder eine unerlaubte Handlung gestützt werden. Die Klageforderungen werden hier auf eine strafbare oder unerlaubte Handlung gestützt.

3.1.1. Die Klageforderungen unterfallen selbst als Primäransprüche nicht der Verfallklausel. Herausgenommen aus der Verfallklausel werden nicht nur Ansprüche aus unerlaubter oder strafbarer Handlung (Sekundäransprüche), sondern auch Primäransprüche (hier nach § 611 Abs. 1, 612 Abs. 2 BGB iVm. § 138 BGB), die eben auf solche Handlungen (hier: Abschluss eines Wuchergeschäfts) gestützt werden. Durch diese Regelung wird der aus § 242 BGB folgende Rechtsgrundsatz, wonach niemand aus seinem eigenen unredlichen Verhalten rechtliche Vorteile ziehen darf (BGH 31. März 1993, XII ZR 198/91), für den Verfall der Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis konkretisiert. [...]