

Urteil

LAG München, §§ 138, 305, 310, 612
Abs. 2 BGB

**Sittenwidrige Vergütung einer
Altenpflegerin**

Eine monatliche Vergütung von 750 Euro bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 42 Stunden ist für eine Altenpflegerin, ebenso wie für eine Altenpflegehelferin gemäß § 138 BGB sittenwidrig.

Die verkehrsübliche Vergütung gemäß § 612 Abs. 2 BGB für eine Altenpflegerin in Bayern ist die dort tariflich übliche monatliche Vergütung, die für das Jahr 2009 bei etwa 2.100 Euro liegt.

(Leitsätze der Redaktion)

Urteil des LAG München vom 03.12.2009, 4 Sa 602/09

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin einen Betrag von 25.686,94 Euro brutto [...] zu bezahlen.

Die Klägerin macht gegenüber der Beklagten als ihrer ehemaligen Arbeitgeberin Vergütungsnachzahlungsansprüche wegen angenommener Nichtigkeit der arbeitsvertraglichen Entgeltvereinbarung aufgrund deren Sittenwidrigkeit geltend. [...]

Die [...] Klägerin ist staatlich anerkannte Altenpflegerin [...]. Die Klägerin war [...] in Schichtarbeit im Früh- und Spätdienst (von 6.30 Uhr bis insgesamt 21.00 Uhr) – nicht im Nachtdienst –, regelmäßig auch an Wochenenden und an Feiertagen, tätig. Nach den Gehaltsabrechnungen erhielt sie neben der vereinbarten Bruttomonatsvergütung von 750,—

Euro jeweils eine „Nachtzulage“ von 50,— Euro monatlich sowie einen „Sonn-Feiertag-Zuschlag“ von ebenfalls 50,— Euro monatlich – beide Beträge dort offensichtlich jeweils als steuerfreie Bezüge angesetzt. Das Arbeitsverhältnis endete zum 31.12.2006. [...]

Aus den Gründen:

II. Die Berufung der Klägerin ist begründet. Entgegen der, mit der vorliegenden Begründung kaum nachvollziehbaren, Ansicht des Arbeitsgerichts war die arbeitsvertragliche Vergütungsvereinbarung gemäß § 138 BGB sittenwidrig und damit nichtig (dazu 2.), weshalb die Beklagte die eingeklagte Differenz zur üblichen Vergütung im geltend gemachten Umfang vollständig zu zahlen hat (dazu 3.), ohne dass dem ein, teilweise oder vollständiger, Verfall der Ansprüche nach der arbeitsvertraglichen Ausschlussfristenregelung entgegensteht (dazu 4.). [...]

2. Die im Arbeitsvertrag der Parteien vom 04.04.2005 getroffene Vergütungsvereinbarung verstößt gegen die guten Sitten und ist deshalb nach § 138 BGB nichtig.

a) Die Sittenwidrigkeit der arbeitsvertraglichen Vergütungsvereinbarung kann sich aus dem Vorliegen von Wucher im Sinne des § 138 Abs. 2 BGB bzw. eines wucherähnlichen Tatbestandes im Rahmen der Generalklausel des § 138 Abs. 1 BGB ergeben.

In beiden Fällen liegt ein einschlägiger Sachverhalt vor, wenn Leistung und Gegenleistung in einem auffälligen Missverhältnis zueinander stehen und weitere als sittenwidrig zu beurteilende Umstände hinzukommen, also diese Vertragsregelung nach ihrem aus der Zusammenfassung von Inhalt, Beweggrund und Zweck zu entnehmenden Gesamtcharakter – zum maßgeblichen Zeitpunkt des Vertragsschlusses – mit den guten Sitten nicht zu vereinbaren ist. Hierbei sind weder das Bewusstsein der Sittenwidrigkeit noch eine Schädigungsabsicht erforderlich – es genügt vielmehr, dass der Handelnde die Tatsachen kennt, aus denen die Sittenwidrigkeit folgt (vgl. nur BAG, U. v. 26.04.2006, 5 AZR 549/05, AP Nr. 63 zu § 138 BGB – Rzn. 16 f der Gründe, m. w. N. zur Rspr. des BGH und des BAG –).

Ein derartiges auffälliges Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung, wie es sowohl der spezielle Wuchertatbestand des § 138 Abs. 2 BGB als auch der wucherähnliche Tatbestand im Rahmen der Generalklausel des § 138 Abs. 1 BGB voraussetzen, ist näher gegeben, wenn die Arbeitsvergütung nicht einmal zwei Drittel eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten regelmäßigen Tariflohns, des üblichen Tarifentgeltes des betreffenden Wirtschaftszweiges im betreffenden Wirtschaftsgebiet – hilfsweise das allgemeine Lohnniveau im Wirtschaftsgebiet –, als Vergleichs-

maßstab für die übliche und angemessene Vergütungshöhe erreicht. Maßgebend als Referenzwert ist hierbei die tarifliche Regelvergütung, ohne besondere Zuschläge, Zulagen o. ä.

Eine Üblichkeit der Tarifvergütung als pauschalierter Marktwert der Arbeitsleistung kann hiernach zugrunde gelegt werden, wenn mehr als 50 % der Arbeitgeber eines Wirtschaftsgebietes tarifgebunden sind oder wenn die organisierten Arbeitgeber mehr als 50 % der Arbeitnehmer eines Wirtschaftsgebietes beschäftigen (so jetzt, im Anschluss an die Rechtsprechung des BGH zum Tatbestand des Lohnwuchers nach § 302 a Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 StGB aF, BAG, U. v. 22.04.2009, 5 AZR 436/08, [STREIT, 3/2009, 115-118], NZA 2009, S. 837 f – Rzn. 13 f, m. w. N.).

b) Hier hat die Klägerin nach der arbeitsvertraglichen Vereinbarung eine Vergütung von weit weniger als zwei Dritteln – nicht viel mehr als ein Drittel – der maßgeblichen Tarifentlohnung als verkehrüblicher Vergütung erhalten. [...]

Gerundet haben somit die Heime/stationären Einrichtungen der Altenhilfe in Bayern insgesamt zu etwa 70 % öffentliche Träger und Rechtsträger der Freien Wohlfahrtspflege, dort befinden sich sogar etwa 75 % der Bewohnerplätze und (überproportio-

nal) parallel über 75 % der Beschäftigten dieses Sozialbereichs. Letzterem liegt nahezu auf der Hand liegend auch zu Grunde, dass jedenfalls die Mehrzahl der größeren Einrichtungen dieses Sozialbereiches, die Altenheime etc. mit vergleichsweise vielen Bewohnerplätzen, im Regelfall von öffentlichen Trägern und den etablierten großen Trägern der Freien Wohlfahrtspflege unterhalten werden, während die Heime in privater (gewerblicher) Trägerschaft im typischen und Durchschnittsfall eher – nach Zahl der Bewohnerplätze und Arbeitnehmern – kleinere Einrichtungen (wie im vorliegenden Fall) sind. Dies ist ebenso gerichtsbekannt wie die Tatsache, dass sich die Personalschlüssel – und damit die Beschäftigtenzahlen – sämtlicher Einrichtungen schon aufgrund der üblichen Verträge mit den Kostenträgern nach dem SGB XI und den Sozialhilfeträgern (s. u.) und der diesen inhärenten Kostenkalkulationsstruktur gewöhnlich nicht signifikant unterscheiden.

Bei den öffentlichen Rechtsträgern und den Trägern der Freien Wohlfahrtspflege gelten [...] die tarifvertraglichen Regelungen nunmehr des TVöD (ggf. des TV-L) und vergleichbarer Tarifverträge. Diese Rechtsträger sind nahezu ausnahmslos, auch bei einer formalen Organisation öffentlicher Rechtsträger in der Rechtsform der (g)GmbH, tarifgebunden und nehmen im Übrigen in aller Regel und etabliert des weiteren einzelvertraglich, qua Verweisklausel, auf diese tarifvertraglichen Bestimmungen Bezug. Bei den Rechtsträgern der Freien Wohlfahrtspflege gelten ebenso, mit dem TVöD/TV-L vergleichbare, tarifvertragliche Bestimmungen bzw. solche der kirchenspezifischen Arbeitsvertragsrichtlinien (Bundes-Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Arbeitswohlfahrt (BMT-AW II), Haustarifvertrag des Bayerischen Roten Kreuzes – der im wesentlichen auf den, nunmehr, TVöD verweist –, AVR des Deutschen Caritasverbandes, Arbeitsvertragsrichtlinien für Einrichtungen, die dem Diakonischen Werk Bayern angeschlossen sind – AVR-Bayern –; AVR des Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverbandes ... , zum Teil wenden einzelne kirchliche Träger gerichtsbekannt die einschlägigen tariflichen Bestimmungen auch unmittelbar an). Die Tarifverträge der Arbeiterwohlfahrt und der Haustarifvertrag des Bayerischen Roten Kreuzes – der seinerseits im Wesentlichen auf die tarifrechtlichen Regelungen des TVöD in dynamisierter Form und Fassung verweist – sind mit derselben Gewerkschaft (Dienstleistungsgewerkschaft ver.di) abgeschlossen wie der TVöD, sodass die Entgeltregelungen, die Wochenarbeitszeit usw. weitgehend mit denjenigen des TVöD übereinstimmen. Gleiches gilt für die kirchenspezifischen AVR-Regelungen [...].

Die tarifliche Vergütung – nach dem TVöD (TV-L) und den vergleichbaren Entgelttarifverträ-

gen/Tarifregelungen bei den Trägern der Freien Wohlfahrtspflege, ebenso, im Wesentlichen übereinstimmend, bei den kirchlichen Rechtsträgern (Caritasverbände, Diakonisches Werk ...) – stellt damit im obigen Sinn die – unabhängig von der Frage der geographischen Abgrenzung des „Wirtschaftsgebietes“ – maßgebliche übliche Vergütung als Referenzmaßstab für die rechtliche Beurteilung eines etwa auffälligen Missverhältnisses zwischen Leistung und Gegenleistung im Sinne des § 138 BGB dar.

bb) (1) Die Durchschnittsvergütung für als solche ausgebildete Altenpfleger/innen beträgt nach den einschlägigen tarifvertraglichen und kirchlichen AVR-Bestimmungen [...] etwa 2.000,- Euro brutto/Monat (bei einer niedrigeren Wochenarbeitszeit als der im Arbeitsvertrag der Parteien hier vereinbarten).

(2) Selbst ohne – im Sinne einer konsequenten systematischen Vergleichbarkeit der Vergütungsregelungen allerdings gebotene – Umrechnung auf die unterschiedlichen Wochenarbeitszeiten (s.u.) erhielt die Klägerin bei einer Vergütung von 750,— Euro brutto/Monat gemäß der arbeitsvertraglichen Vereinbarung mit der Beklagten wenig mehr als ein Drittel dieser üblichen Vergütung als Tarifvergütung (bzw. Vergütung nach den kirchlichen AVR-Regelungen) – nicht etwa erst im Bereich von lediglich etwa knapp zwei Dritteln dieser Referenzvergütung als Maßstab im Sinne des § 138 BGB.

Anders ausgedrückt: Der üblichen, weil tarif- bzw. AVR-vertraglichen, (Anfangs-!) Vergütung von Altenpflegerinnen von, etwa, 2.000,- Euro brutto/Monat liegt, je nach konkreter Wochenarbeitszeitregelung von jeweils ca. 39/40 Wochenstunden, ein rechnerischer Stundensatz von ca. 11,50/12,— Euro brutto zugrunde. Die Vergütungsvereinbarung mit der Klägerin entspricht, angesichts auch einer 42-stündigen Wochenarbeitszeit, einem Stundenentgelt von (750,- Euro brutto/Monat x drei Monate/Quartal : 13 Wochen/Quartal : 42 Stunden/Woche =) 4,12 Euro brutto [...]

(3) Unmaßgeblich – und vom Ergebnis her letztlich irrelevant – ist hierbei, dass die Klägerin nach dem Arbeitsvertrag neben der Grundvergütung von 750,— Euro brutto/Monat weiter einen Betrag von 100,— Euro als „Zuschläge“ erhalten sollte [...].

cc) Ebenso sind besondere Gründe, zugunsten der Beklagten von der Zwei-Drittel-Grenze gemäß der einschlägigen Rechtsprechung des BAG abzuweichen, hier nicht gegeben. Die Klägerin muss sich, entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts und der Beklagten, nicht entgegenhalten lassen, dass sie die Tätigkeit einer Altenpflegerin mit staatlicher Anerkennung eigentlich nicht in ausreichender Weise erbracht habe:

Die Klägerin, die ausgebildete Altenpflegerin mit staatlicher Anerkennung ist, hatte sich bei der Beklagten zunächst allgemein als „Altenpflegekraft/Altenpflegehilfskraft“ beworben und wurde von dieser sodann mit Arbeitsvertrag vom 04.04.2005 ausdrücklich und eindeutig als „Altenpflegerin“, also als ausgebildete Altenpflegekraft, eingestellt. Eben diese Tätigkeit war damit Inhalt ihrer maßgeblichen vertraglich geschuldeten Tätigkeit – nicht diejenige einer Hilfskraft. Ein Einsatz einer Altenpflegerin auch als „Schichtleiterin“, wie die Beklagte dies bezeichnet, – also wohl ein von der zuständigen Heimaufsichtsbehörde und auch aus haftungsrechtlichen Gründen im Regelfall gebotener Einsatz jedenfalls einer voll ausgebildeten (Alten-)Pflegekraft in einer Schicht, neben weniger qualifizierten Beschäftigten –, ist primär ein organisatorisches Innenproblem der Beklagten als kleinerer Pflegeeinrichtungen als ein Tatbestand, der zumal bereits den finanziellen Wert der Arbeitsleistung der Klägerin maßgebend mindern, die Beklagte vor allem ohne weiteres zu einer fiktiven und den eigentlichen „Wert“ der Arbeitsleistung der Klägerin abbildenden Lohnminderung oder hypothetisch reduzierten Vergütungsbewertung berechtigen könnte (unabhängig in diesem Zusammenhang davon, ob die Beklagte etwa auch aufgrund der Beschäftigung der Klägerin als voll ausgebildeter Altenpflegerin nach Außen die von der staatlichen Heimaufsicht und den Kostenträgern regelmäßig verlangte 50 %ige Fachkraftquote erfüllte – und ggf. wie die Beklagte im Rahmen der Pflegevergütungsvereinbarungen mit den Kostenträgern (etwa nach §§ 82, 84 (84 Abs. 5 Nr. 2) fSGB XI) die kalkulierten Personalkosten für voll ausgebildetes Fachpersonal, im Fall der Klägerin, verrechnet haben mag ...). [...]

dd) Eine etwa bestehende – von dieser auch nicht eingewandte – geringere wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Einrichtung der Beklagten ist hinsichtlich der Frage der Geltung, ggf. der Unterschreitung, der Zwei-Drittel-Grenze unerheblich (BAG, U. v. 22.04.2009, a.a.O. – Rz. 23 -).

ee) Nach allem unterschreitet hier die arbeitsvertragliche Entgeltvereinbarung mit einer (Grund-)Vergütung von 750,— Euro brutto/Monat bei einer Wochenarbeitszeit von 42 Stunden die ein auffälliges Missverhältnis und damit auf den ersten Blick deren Sittenwidrigkeit im Sinn des § 138 BGB begründende Grenze von zwei Dritteln der üblichen Vergütung nicht etwa knapp – die Vergütung der Klägerin betrug vielmehr nicht sehr viel mehr als lediglich ein Drittel der maßgeblichen Referenzvergütung.

Selbst wenn – darauf sei nur ergänzend hingewiesen – als übliche Vergütung die tarifvertraglichen bzw. AVR-rechtlichen Vergütungssätze für Altenpflegehilfskräfte angesetzt würden, könnte die Bewer-

tung nicht anders aussehen, da auch dann zumindest die maßgebliche Zwei-Drittel-Grenze evident, weil weit unterschritten würde ...

c) Auch eine abschließende Gesamtwürdigung der streitgegenständlichen Vergütungsvereinbarung kann nichts an deren Bewertung als sittenwidrig i.S.d. § 138 BGB ändern. Besondere Umstände des vorliegenden Falls, die gegen die objektiv – hier allerdings evident – gegebene Sittenwidrigkeit der arbeitsvertraglichen Vergütungsvereinbarung sonst sprechen würden, sind nicht erkennbar. Nach ihrem Gesamtcharakter ist diese mit den guten Sitten in evidenter Weise nicht zu vereinbaren. Wie ausgeführt sind hierbei weder das Bewusstsein der Sittenwidrigkeit noch eine Schädigungsabsicht erforderlich, es genügt, dass die für die Beklagte Handelnden, also zunächst deren Inhaber, die Tatsachen kennen, aus denen die Sittenwidrigkeit folgt (BAG, U. v. 25.04.2006, a.a.O. – Rz. 16 der Gründe, m. w. N. -). [...]

Die Beklagte hat die Klägerin, die sich in offener Form sowohl als Altenpflegefachkraft als auch, alternativ, als Altenpflegehilfskraft (Altenpflegehelferin) bei ihr beworben hatte, aufgrund ihrer formalen Qualifikation dezidiert als Fachkraft eingestellt (möglicherweise aus, sich eigentlich aufdrängenden, Gründen auch nach Außen, s.o.) und sie auch im üblichen (Tag-)Schichtdienst eingesetzt. Die Beklagte hat ersichtlich die, von ihr in der mündlichen Verhandlung im Berufungsverfahren hervorgehobene, Situation „ausgenutzt“, dass die Klägerin sich selbst nach einer persönlichen Auszeit, offensichtlich initiativ, bei der Beklagten beworben hatte. Hätte die Beklagte die Klägerin als bloße Hilfskraft, als Stationshilfe o. ä. – einstellen und beschäftigen wollen, mit einer entsprechenden – die Sittenwidrigkeitsvoraussetzungen/-grenze nicht berührenden – Vergütungsregelung, hätte sie dies so tun müssen. Wenn die Beklagte die Klägerin ausdrücklich als qualifizierte Fachkraft einstellt, schuldet die Klägerin eine entsprechende Leistung – die Beklagte kann nicht im Nachhinein den, streitigen, „Wert“ der Arbeitsleistung der Klägerin, zumal entscheidend, „herunterrechnen“.

Auch die Tatsache, dass die Klägerin sich – angesichts des Jahr 2005 in diesem Bereich gerichtsbe- kannt noch tendenziell, regional differenziert, etwas engeren Arbeitsmarktes als aktuell – „freiwillig“ auf eine solche Vergütungsregelung eingelassen hat, wie die Beklagte weiter einwendet, kann nichts an deren rechtlicher Beurteilung im Rahmen des § 138 BGB ändern (nach ihren Einlassungen ebenfalls in der mündlichen Verhandlung im Berufungsverfahren habe der Klägerin ein anderer Beschäftigter der Beklagten („stellvertretender Stationsleiter“ o.ä.) an-

fänglich angedeutet, dass sie nach einer Probezeit schon besser bezahlt werden dürfte ...).

Auch nach einer Gesamtbetrachtung kann an der, unter den vorliegenden Umständen auf der Hand liegenden, Beurteilung der Sittenwidrigkeit der streitgegenständlichen Vergütungsvereinbarung nach Auffassung der Berufungskammer kein vernünftiger Zweifel bestehen.

3. Wegen Verstoßes der Vergütungsvereinbarung gegen § 138 BGB ist diese nichtig, weshalb die Klägerin Anspruch auf den objektiven Wert der Arbeitsleistung hat, der sich nach der verkehrssüblichen Vergütung gemäß § 612 Abs. 2 BGB bestimmt (BAG, U. v. 26.04.2005, a.a.O. – Rz. 26 der Gründe -). Maßgeblich ist hiernach die übliche Vergütung im vergleichbaren Wirtschaftskreis und Wirtschaftsgebiet (BAG, a.a.O.), ggf. – hilfsweise – auch das dort herrschende allgemeine Lohnniveau (BAG, U. v. 23.05.2001, 5 AZR 527/99, EzA Nr. 29 zu § 138 BGB – II. 2. a der Gründe –; U. v. 24.03.2004, 5 AZR 303/03, AP Nr. 59 zu § 138 BGB).

a) Als die hiernach als „üblich“, weil weitestgehend verbreitet und in allen – den empirisch zahlenmäßig weit überwiegenden – Einrichtungen des stationären Altenhilfebereiches in Bayern (und außerhalb Bayerns) mit öffentlichen Trägern und Trägern der Freien Wohlfahrtspflege angewendet, anzusehende (Referenz-)Vergütung ist die entsprechende (Grund-)Vergütung für Altenpfleger/innen ohne herausgehobene Funktion nach den dort einschlägigen tarifvertraglichen bzw. AVR-Regelungen anzusehen, die im streitgegenständlichen Zeitraum ca./etwas mehr als 2.000,- Euro brutto/Monat betrug (insbesondere: Vergütungsgruppe Kr IV gemäß Anlage 1b Abschnitt A. zum BAT bzw., nach „Überleitung“ in den TVöD mit dessen Inkrafttreten zum 01.10.2005, Entgeltgruppe 4a ff TVöD (Anlagen zum TVÜ-VKA vom 13.09.2005) – ebenso TV-L –, und die einschlägigen/entsprechenden haustarifrechtlichen Regelungen bei der Arbeiterwohlfahrt und dem Bayerischen Roten Kreuz; Anl. 2a zu den AVR-Caritasverband; Eingruppierungsordnung und Entgelttabellen in den Anlagen 2 und 3 zu den AVR-Diakonie-Bayern, jeweils in deren 2005/2006 geltender Fassung). Die von der Klägerin bereits im Klageschriftsatz in Bezug genommen und in der Anlage hierzu tabellarisch aufgelisteten regelmäßigen – tarifvertraglichen bzw. AVR-rechtlichen – Vergütungssätze, ohne Zuschläge/Zulagen etc., betragen, bei einer Wochenarbeitszeit von in der Regel 38,5 bis 40 Stunden (§ 6 Abs. 1 TVöD-AT/-BT-B und die sonstigen tariflichen Bestimmungen; § 1 Abs. 1 der Anl. 5 AVR-Caritasverband; § 16 Abs. 1 AVR Diakonie-Bayern), eben ca./mindestens 2.000,— Euro brutto/Monat, was auch von der Beklagten nicht angegriffen wird.

Angesichts dort leicht unterschiedlich zugrundeliegender Wochenstundenfestlegungen in den tariflichen bzw. AVR-Vergütungsbestimmungen, die in ihre Differenzierung bei der Hochrechnung der Klägerin in der tabellarischen Auflistung zum Klageschriftsatz augenscheinlich nicht (voll) eingeflossen sind, ergibt sich eine als üblich anzusehende Referenzvergütung von, bei einer Wochenarbeitszeit von 42 Stunden wie derjenigen der Klägerin, etwa 2.100,—/2.150,— Euro brutto/Monat – was beim Ergebnis der Klägerin mit einem von ihr angesetzten Durchschnittsbetrag von 2.179,04 Euro brutto/Monat in etwa berücksichtigt ist.

Da die Klägerin bei ihrer Berechnung im Klageschriftsatz zum geltend gemachten Unterschiedsbetrag zwischen der arbeitsvertraglichen Vergütung bei der Beklagten (750,— Euro brutto/Monat) und der üblichen (Referenz-)Vergütung von ca. 2.180,— Euro brutto/Monat selbst nochmals einen „Abschlag“ von 200,— Euro brutto/Monat (also knapp 10 % des von ihr ermittelten Referenzwerts) auf noch 1.979,04 Euro brutto vornimmt (§ 308 Abs. 1 BGB), ist eine greifbare Grundlage für eine weitergehende Reduzierung des Referenzwertes und/oder des Differenzbetrages nicht erkennbar, auch nicht etwa mittels einer auf seriösen Grundlagen fundierenden Schätzung nach § 287 Abs. 2 ZPO denkbar.

Damit schuldet die Beklagte nach § 612 Abs. 2 BGB den eingeklagten Differenzbetrag zwischen der arbeitsvertraglichen Vergütung von 750,— Euro brutto/Monat und der von ihr in bereits reduzierter Form angesetzten üblichen (Referenz-)Vergütung von somit 1.229,04 Euro brutto je vollen Kalendermonat, für April 2005 anteilig, für den gesamten Beschäftigungszeitraum vom 04.04.2005 bis 31.12.2006 in vollem Umfang. [...]

4. Diese Differenzvergütungsansprüche sind nicht nach der Ausschlussfristenregelung in Ziffer 13 des Arbeitsvertrages vom 04.04.2005 verfallen.

Die dortige Regelung unterscheidet – wie tarifsistematisch nicht unüblich – grundsätzlich zwischen Ansprüchen „aus dem Arbeitsverhältnis“ (bzgl. Mehrarbeit, rückständigen Lohnes u. ä.) – worum es sich bei den streitgegenständlichen Entgeltanzahlungsforderungen der Klägerin handelt – einerseits (Satz 1) und allen aus der Beendigung des Arbeitsverhältnisses „herrührenden sonstigen Ansprüche(n)“ andererseits (Satz 2).

Dass die einzelvertragliche Ausschlussfristenregelung unter Satz 1 dieser Bestimmung als, unstreitig, AGB-Regelung (vgl. §§ 305 Abs. 1, 310 Abs. 3 Ziff. 1 und Ziff. 2 BGB) nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hierzu, weil eine Frist von drei Monaten unterschreitend, nach § 307 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. § 307 Abs. 2. Nr. 1 BGB rechtsunwirksam ist

(seit U. v. 28.09.2005, 5 AZR 52/05, AP Nr. 7 zu § 307 BGB; U. v. 12.03.2008, 10 AZR 152/07, AP Nr. 10 zu § 305 BGB – Rz. 22 der Gründe -), muss nicht näher begründet werden – dem wird auch seitens der Beklagten nicht entgegengetreten. Eine geltungserhaltende Reduktion dieser Vertragsregelung scheidet aus (ebenfalls ständ. Rspr. des BAG und des BGH – was auch die Beklagte wiederum nicht in Anspruch nehmen will).

Selbst wenn nach dem „blue-pencil-test“ die weitere Ausschlussfristenbestimmung unter Nr. 13 Satz 2 des Arbeitsvertrages isoliert rechtswirksam sein sollte, wie die Beklagte mit nicht unnachvollziehbaren Überlegungen hierzu geltend macht – weil sprachlich teilbar, eindeutig abtrennbar, als Verfallsregelung für spezifisch mit der Vertragsbeendigung zusammenhängende restliche Ansprüche aus sich heraus und für sich verständlich (BAG, zuletzt U. v. 06.05.2009, 10 AZR 443/08, AP Nr. 43 zu § 307 BGB – Rz. 11 der Gründe –; U. v. 12.03.2008, 10 AZR 152/07, AP Nr. 10 zu § 305 BGB – Rzn. 28 f der Gründe -), würde diese Bestimmung, falls nicht ihrerseits wiederum als intransparent und damit unwirksam (§ 307 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BGB und die einschlägige Rechtsprechung hierzu) anzusehen, jedenfalls tatbestandlich keine Anwendung finden können. Diese Regelung betrifft ausdrücklich allein aus einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses herrührende („sonstige“) Ansprüche – somit dezidiert nicht solche, die davor, im laufenden Arbeitsverhältnis, entstanden waren. Die streitgegenständlichen Vergütungs-differenzansprüche betreffen jedoch die einzelnen Monate des aktiven Arbeitsverhältnisses der Parteien von April 2005 bis 31.12.2006, damit allein solche vor dessen Beendigung. [...]

Hinweis der Redaktion:

Zu der Thematik siehe auch STREIT 3/2009: Kerstin Feldhoff: Frauenarbeit im Einzelhandel: Geringfügig beschäftigt – gering entlohnt – gering geschätzt? und weitere Beiträge und Entscheidungen zu sittenwidriger Vergütung erwerbstätiger Frauen.