

9 AZR 162/18 - Mindestlohn - arbeitsvertragliche Ausschlussfrist

Der Kläger war beim Beklagten als Fußbodenleger beschäftigt. Im [Arbeitsvertrag](#) vom 1. September 2015 ist ua. geregelt, dass alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach [Fälligkeit](#) gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht worden sind. Nachdem der Beklagte das Arbeitsverhältnis gekündigt hatte, schlossen die Parteien im Kündigungsrechtsstreit einen [Vergleich](#), dem zufolge das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 15. August 2016 endete und in dem sich der Beklagte ua. verpflichtete, das Arbeitsverhältnis bis zum 15. September 2016 ordnungsgemäß abzurechnen. Die vom Beklagten erstellte und dem Kläger am 6. Oktober 2016 zugegangene Abrechnung für August 2016 wies keine Urlaubsabgeltung aus. In dem vom Kläger am 17. Januar 2017 anhängig gemachten Verfahren hat sich der Beklagte darauf berufen, der Anspruch auf Urlaubsabgeltung sei verfallen, weil der Kläger ihn nicht rechtzeitig innerhalb der Ausschlussfrist geltend gemacht habe.

Das [Arbeitsgericht](#) hat der Klage stattgegeben. Das [Landesarbeitsgericht](#) hat sie auf die Berufung des Beklagten abgewiesen.

Die Revision des Klägers hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg und führte zur Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Der Kläger hat nach [§ 7 Abs. 4 BUrtG](#) Anspruch auf die Abgeltung von 19 Urlaubstagen mit 1.687,20 Euro brutto. Er musste den Anspruch nicht innerhalb der vertraglichen Ausschlussfrist geltend machen. Die Ausschlussklausel verstößt gegen [§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB](#). Sie ist nicht klar und verständlich, weil sie entgegen [§ 3 Satz 1 MiLoG](#) den ab dem 1. Januar 2015 zu zahlenden gesetzlichen [Mindestlohn](#) nicht ausnimmt. Die [Klausel](#) kann deshalb auch nicht für den Anspruch auf Urlaubsabgeltung aufrechterhalten werden ([§ 306 BGB](#)). [§ 3 Satz 1 MiLoG](#) schränkt weder seinem Wortlaut noch seinem Sinn und Zweck nach die Anwendung der [§§ 306 BGB, 307 Abs. 1 Satz 2 BGB](#) ein.

*[Bundesarbeitsgericht](#), Urteil vom 18. September 2018 - [9 AZR 162/18](#) - [BAG PM 43/2018](#)
Vorinstanz: [Landesarbeitsgericht Hamburg](#), Urteil vom 31. Januar 2018 - [33 Sa 17/17](#) -*

Aus den Vorschriften:

§ 3 Satz 1 MiLoG lautet:

„Vereinbarungen, die den Anspruch auf [Mindestlohn](#) unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam.“

§ [307 Abs. 1 BGB](#) lautet:

„(1) Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine unangemessene Benachteiligung kann sich auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist.“

§ 306 Abs. 1 und Abs. 2 BGB lautet:

„(1) Sind Allgemeine Geschäftsbedingungen ganz oder teilweise nicht Vertragsbestandteil geworden oder unwirksam, so bleibt der Vertrag im Übrigen wirksam.

(2) Soweit die Bestimmungen nicht Vertragsbestandteil geworden oder unwirksam sind, richtet sich der Inhalt des Vertrags nach den gesetzlichen Vorschriften.“