

Bundesarbeitsgericht
Fünfter Senat

Urteil vom 27. Januar 2016
- 5 AZR 279/14 -
ECLI:DE:BAG:2016:270116.U.5AZR279.14.0

I. Arbeitsgericht Gießen

Urteil vom 25. Januar 2013
- 10 Ca 123/11 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 18. Dezember 2013
- 6 Sa 359/13 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Verfallklausel - Teilbarkeit

Bestimmungen:

AÜG § 9 Nr. 2, § 10 Abs. 4; BGB § 305 Abs. 1, § 305c Abs. 1, § 307
Abs. 1 Satz 1 und Satz 2; GewO § 108 Abs. 1 Satz 1

Hinweis des Senats:

Parallelentscheidung zu führender Sache - 5 AZR 277/14 -

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 279/14
6 Sa 359/13
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. Januar 2016

URTEIL

Kleinert, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin, Berufungsbeklagte und
Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der Beratung vom
27. Januar 2016 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts
Dr. Müller-Glöge, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl, die Richterin

am Bundesarbeitsgericht Weber sowie die ehrenamtlichen Richter Kremser und Pollert für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 18. Dezember 2013 - 6 Sa 359/13 - wird als unzulässig verworfen, soweit das Landesarbeitsgericht die Klage hinsichtlich Ansprüchen für den Zeitraum Mai 2010 bis Januar 2011 abgewiesen hat.
2. Im Übrigen wird die Revision des Klägers zurückgewiesen.
3. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Differenzvergütung unter dem Gesichtspunkt des equal pay. 1

Der Kläger ist seit dem 24. Juni 1997 bei der Beklagten, die neben einem eigenen Produktionsbetrieb auch Arbeitnehmerüberlassung betreibt, als Putzer von Gussteilen beschäftigt. In dem in die Revisionsinstanz gelangten Streitzeitraum - Januar 2008 bis Januar 2011 - war der Kläger mehrfach der F GmbH & Co. KG (fortan Entleiherin) überlassen und erhielt dabei einen Brutostundenlohn von 10,00 Euro nebst Zuschlägen für Nacht- und Feiertagsarbeit. Von März bis September 2009 sowie im Dezember 2009 und Januar 2010 war der Kläger von Kurzarbeit betroffen. 2

Dem Arbeitsverhältnis liegt ein Formulararbeitsvertrag vom 1. Januar 1999 zugrunde, in dem es ua. heißt: 3

„§ 11 Ausschlußfrist

(1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen wie folgt geltend gemacht werden: Ansprüche auf Zuschläge aller Art sofort, spätestens innerhalb von 4 Wochen nach Abrechnung des Zeitraums, bei dem sie hätten abgerechnet

werden müssen; alle übrigen beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit.

(2) Eine Geltendmachung nach Ablauf der unter Ziffer 1 festgesetzten Frist ist ausgeschlossen.

(3) Ist ein Anspruch rechtzeitig erhoben worden und lehnt der Arbeitgeber seine Erfüllung ab, so hat der Arbeitnehmer den Anspruch innerhalb von drei Monaten seit der Ablehnung gerichtlich geltend zu machen. Eine spätere Geltendmachung ist ausgeschlossen.

§ 12 Ergänzende Vorschriften

Soweit in diesem Vertrag einzelne Bestimmungen des Manteltarifvertrages einbezogen sind, handelt es sich hierbei um den Manteltarifvertrag für das Metallbauer-Handwerk, das Maschinenbaumechaniker-Handwerk, das Werkzeugmacher-Handwerk, das Dreher-Handwerk, das Feinmechaniker-Handwerk, das Metallformer- und das Metallgießer-Handwerk in Hessen in der jeweils gültigen Fassung. Über die ausdrücklich in diesem Vertrag bezeichneten Bestimmungen hinaus findet der Manteltarifvertrag aber keine Anwendung.“

Mit Schreiben vom 20. August 2010 forderte der Kläger die Beklagte auf, ihm beginnend ab Januar 2007 für die Zeiten der Überlassung an die Entleiherin „ordnungsgemäße“ Abrechnungen unter Berücksichtigung des Lohnrahmentarifvertrags für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen zu erteilen und „sich daraus ergebende Lohnansprüche“ auszugleichen. Dem kam die Beklagte nicht nach. 4

Mit der am 7. März 2011 eingereichten Klage hat der Kläger zunächst dieses Begehren für die Zeit ab Januar 2008 weiterverfolgt. Nachdem er von der Entleiherin eine Auskunft nach § 13 AÜG eingeholt hatte, hat der Kläger mit Schriftsatz vom 1. August 2011 auf eine bezifferte Leistungsklage umgestellt und unter Berufung auf § 10 Abs. 4 AÜG für die Zeiträume der Überlassungen an die Entleiherin die Differenz zwischen der von der Beklagten erhaltenen Vergütung und dem Arbeitsentgelt, das die Entleiherin vergleichbaren Stammarbeitnehmern gewährt haben soll, verlangt. Außerdem stehe ihm ein jährliches Urlaubsgeld in der von vergleichbaren Stammarbeitnehmern bezogenen Höhe 5

sowie eine auf der Grundlage des Vergleichsentgelts berechnete „Kurzarbeitervergütung“ zu.

Der Kläger hat - soweit die Klage in die Revisionsinstanz gelangt ist - zuletzt sinngemäß beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 22.398,04 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz nach bestimmter Staffelung zu zahlen und über die Zahlungsbeträge neue Abrechnungen zu erteilen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und geltend gemacht, mögliche Ansprüche des Klägers seien jedenfalls nach der arbeitsvertraglichen Ausschlussfristenregelung verfallen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage - soweit sie in die Revisionsinstanz gelangt ist - teilweise stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen und auf die Berufung der Beklagten dem Kläger nur (Differenz-)Zuschläge iHv. 1.720,83 Euro brutto nebst Zinsen zuerkannt und im Übrigen die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seinen weitergehenden Klageantrag weiter.

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unzulässig, soweit das Landesarbeitsgericht die Klage hinsichtlich Ansprüchen für den Zeitraum Mai 2010 bis Januar 2011 abgewiesen hat. Im Umfang ihrer Zulässigkeit hat die Revision des Klägers keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend entschieden, dass die Klage hinsichtlich der noch anhängigen Ansprüche unbegründet ist.

I. Die Revision des Klägers ist hinsichtlich Ansprüchen für den Zeitraum Mai 2010 bis Januar 2011 nicht ordnungsgemäß begründet und daher unzulässig, § 72 Abs. 5 ArbGG iVm. § 551 Abs. 3 ZPO (vgl. BAG 22. Juli 2014 - 9 AZR 449/12 - Rn. 9 mwN). Mit der für diesen Streitzeitraum tragenden rechtlichen

Erwägung des Landesarbeitsgerichts, der Kläger habe nach der Ablehnung der geltend gemachten Ansprüche diese nicht - wie von § 11 Abs. 3 Arbeitsvertrag verlangt - binnen drei Monaten gerichtlich geltend gemacht, setzt sich die Revisionsbegründung nicht auseinander.

II. Im Umfang ihrer Zulässigkeit ist die Revision des Klägers unbegründet. 11

1. Der Kläger hat für jede Überlassung für deren jeweilige Dauer Anspruch auf gleiches Arbeitsentgelt nach § 10 Abs. 4 AÜG (vgl. BAG 13. März 2013 - 5 AZR 294/12 - Rn. 24; 23. Oktober 2013 - 5 AZR 135/12 - Rn. 27, BAGE 146, 217). Eine nach § 9 Nr. 2 AÜG zur Abweichung vom Gebot der Gleichbehandlung berechtigende Vereinbarung haben die Parteien im Arbeitsvertrag nicht getroffen. 12

2. Die Ansprüche des Klägers auf gleiches Arbeitsentgelt sind jedoch wegen nicht rechtzeitiger Geltendmachung nach § 11 Arbeitsvertrag verfallen. 13

a) Die arbeitsvertragliche Ausschlussfristenregelung ist nach nicht angegriffener Feststellung des Landesarbeitsgerichts eine Allgemeine Geschäftsbedingung (§ 305 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BGB). Dafür begründet zudem das äußere Erscheinungsbild eine tatsächliche Vermutung (vgl. BAG 19. März 2014 - 5 AZR 299/13 (F) - Rn. 17 mwN), der keine der Parteien entgegengetreten ist. 14

Unter Zugrundelegung des für die Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen geltenden Maßstabs (dazu zB BAG 16. Dezember 2015 - 5 AZR 567/14 - Rn. 12 mwN, st. Rspr.), erfasst die Klausel den Anspruch des Leiharbeitnehmers auf gleiches Arbeitsentgelt. Denn zu den „beiderseitigen Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis“ gehören alle Ansprüche, welche die Arbeitsvertragsparteien aufgrund ihrer durch den Arbeitsvertrag begründeten Rechtsbeziehung gegeneinander haben, ohne dass es auf die materiell-rechtliche Anspruchsgrundlage ankäme (vgl. BAG 13. März 2013 - 5 AZR 954/11 - Rn. 39, BAGE 144, 306). 15

b) Die Klausel ist nicht überraschend iSd. § 305c Abs. 1 BGB und damit Vertragsbestandteil geworden. 16

- Die Vereinbarung von Ausschlussfristen entspricht einer weit verbreiteten Übung im Arbeitsleben (*BAG 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - zu IV 3 der Gründe, BAGE 115, 19; 13. März 2013 - 5 AZR 954/11 - Rn. 46, BAGE 144, 306*). Die Regelung findet sich auch nicht an einer irgendwo im Arbeitsvertrag versteckten Stelle. Sie ist vielmehr in einem mit „Ausschlussfrist“ überschriebenen eigenen Paragraphen enthalten. 17
- c) Die Regelung zur Geltendmachung von Ansprüchen auf „Zuschläge aller Art“ ist unwirksam, im Übrigen hält § 11 Abs. 1 Arbeitsvertrag der Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB stand. 18
- aa) Die erste Stufe der Frist zur Geltendmachung von Zuschlägen ist unwirksam nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB, weil sie wegen ihrer Kürze den Kläger entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt. Ihm verbleibt zur Geltendmachung nicht eine Mindestfrist von drei Monaten ab Fälligkeit des nicht erfüllten Anspruchs (*vgl. BAG 28. September 2005 - 5 AZR 52/05 - Rn. 34 ff., BAGE 116, 66; 19. Februar 2014 - 5 AZR 920/12 - Rn. 25*). 19
- bb) Die Unwirksamkeit der Frist zur Geltendmachung von Zuschlägen bedingt nicht die Unwirksamkeit der - den Anforderungen des § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB genügenden - Frist zur Geltendmachung aller übrigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. Die Klausel ist teilbar. 20
- (1) Ohne Verstoß gegen das Verbot der geltungserhaltenden Reduktion ist bei einer teilbaren Klausel die Inhaltskontrolle jeweils für die verschiedenen, nur formal in einer Allgemeinen Geschäftsbedingung verbundenen Bestimmungen vorzunehmen (*BAG 11. April 2006 - 9 AZR 610/05 - Rn. 32, BAGE 118, 36; 14. Januar 2009 - 3 AZR 900/07 - Rn. 23, BAGE 129, 121*). Maßgeblich ist dabei die inhaltliche Teilbarkeit (*BAG 13. November 2013 - 10 AZR 848/12 - Rn. 27, BAGE 146, 284; BGH 10. Oktober 2013 - III ZR 325/12 - Rn. 14 mwN; ErfK/Preis 16. Aufl. §§ 305 - 310 BGB Rn. 103; HWK/Gotthardt 6. Aufl. § 306 BGB Rn. 3; Bonin in Däubler/Bonin/Deinert 4. Aufl. § 306 BGB Rn. 12a*). Deshalb können inhaltlich trennbare Regelungen in einer Verfallklausel nach An- 21

wendung des sog. blue-pencil-Test wirksam sein (*BAG 16. Mai 2012 - 5 AZR 251/11 - Rn. 37, BAGE 141, 340*).

(2) Gemessen daran ist § 11 Abs. 1 Arbeitsvertrag inhaltlich teilbar. Er enthält - sprachlich verschränkt und in einer Klausel zusammengefasst - für die erste Stufe der Geltendmachung zwei Ausschlussfristenregelungen, nämlich eine für Zuschläge, eine weitere für alle übrigen beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. Eine solche Aufspaltung mag bei arbeitsvertraglichen Verfallfristen ungewöhnlich sein, in tariflichen Ausschlussfristenregelungen ist eine unterschiedliche Länge der Geltendmachungsfrist für verschiedene Arten von Ansprüchen nicht unüblich. So enthält der in § 12 Arbeitsvertrag erwähnte Manteltarifvertrag für das Metallbauer-, Maschinenbaumechaniker-, Werkzeugmacher-, Dreher-, Feinmechaniker-, Metallformer- und Metallgießerhandwerk für das Land Hessen in § 26 eine wortgleiche Ausschlussfristenregelung (*zwischen Ansprüchen auf Zuschläge und „alle übrigen Ansprüche“ differenzierend zB auch § 22 MTV für die Arbeitnehmer der bayerischen Metall- und Elektroindustrie*). Bei einer Ausschlussfristenregelung müssen nicht zwingend alle Ansprüche einer Ausschlussfrist - noch dazu einer gleich langen - unterworfen werden. Auch ohne Ausschlussfristenregelung für Zuschläge enthält § 11 Arbeitsvertrag für alle Ansprüche, die nicht auf Zuschläge gerichtet sind, ein sinnvolles, in sich geschlossenes Ganzes. 22

Der Teilbarkeit der Klausel steht nicht entgegen, dass der verbleibende Teil - Ausschlussfristenregelung für „alle übrigen beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“ - wegen der Auflösung der sprachlichen Verschränkung auslegungsbedürftig wird. Dies lässt nicht die inhaltliche Eigenständigkeit der verbleibenden Regelung entfallen, sondern betrifft deren Transparenz. 23

d) Die in § 11 Abs. 1 Arbeitsvertrag verbleibende Regelung ist hinreichend transparent iSd. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. 24

aa) Bei einer die Art und Weise der Geltendmachung eines entstandenen Anspruchs - und damit zugleich dessen Untergang - regelnden Klausel ist es erforderlich, dass der Arbeitnehmer bei Vertragsabschluss erkennen kann, was 25

„auf ihn zukommt“: Es muss aus der Klausel ersichtlich sein, welche Rechtsfolge der Arbeitnehmer zu gewärtigen und was er zu tun hat, um diese Rechtsfolge zu verhindern (*BAG 13. März 2013 - 5 AZR 954/11 - Rn. 48, BAGE 144, 306*). Dabei führt die Auslegungsbedürftigkeit der Klausel nicht automatisch zu deren Intransparenz (*BAG 17. August 2011 - 5 AZR 406/10 - Rn. 16 mwN, BAGE 139, 44*).

bb) Diesen Anforderungen genügt die verbleibende Ausschlussfristenregelung. 26

Die gedankliche Prüfung der Teilbarkeit einer Allgemeinen Geschäftsbedingung führt nicht dazu, dass der unwirksame Teil einer Klausel „unter dem blauen Stift verschwindet“. Vielmehr kann der Vertragstext weiterhin zur Auslegung der verbleibenden Regelung herangezogen werden. Für den durchschnittlichen Arbeitnehmer ist unbeschadet des späteren blue-pencil-Test erkennbar, dass mit der Formulierung „alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“ all diejenigen gemeint sind, die nicht „Zuschläge aller Art“ zum Inhalt haben. Auch über den Rechtsbegriff der „Zuschläge“ ist der durchschnittliche Arbeitnehmer nicht im Unklaren und weiß, dass es sich dabei um über das Grundentgelt hinausgehende Vergütungen etwa für Arbeit zu besonderer Zeit oder unter besonderen Bedingungen handelt. Dementsprechend hatte der Kläger keine Schwierigkeiten, die vergleichbaren Stammarbeitnehmern von der Entleiherin gewährten (tariflichen) Zuschläge in seine Vergleichsberechnung einzubeziehen. 27

Des Weiteren kann der Arbeitnehmer aus der Klausel ersehen, dass diese Ansprüche „ausgeschlossen“ sind (also - untechnisch - in Wegfall geraten), wenn sie nicht innerhalb bestimmter Fristen geltend gemacht werden. 28

III. Der Kläger hat keinen Anspruch auf neue Abrechnungen. 29

Nach § 108 Abs. 1 Satz 1 GewO ist dem Arbeitnehmer „bei Zahlung“ des Arbeitsentgelts eine Abrechnung in Textform zu erteilen. Der Abrechnungsanspruch entsteht danach erst, wenn Arbeitsentgelt gezahlt wird und ist vorher 30

nicht klagbar (BAG 13. Oktober 2015 - 1 AZR 130/14 - Rn. 29; 16. Dezember 2015 - 5 AZR 567/14 - Rn. 34 ff. mwN).

IV. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

31

Müller-Glöge

Biebl

Weber

Kremser

Dirk Pollert