

Bundesarbeitsgericht
Fünfter Senat

Urteil vom 30. Januar 2019
- 5 AZR 43/18 -
ECLI:DE:BAG:2019:300119.U.5AZR43.18.0

I. Arbeitsgericht Mainz
- Auswärtige Kammern
Bad Kreuznach -

Urteil vom 1. Dezember 2016
- 6 Ca 654/16 -

II. Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Urteil vom 29. Juni 2017
- 2 Sa 5/17 -

Entscheidungsstichworte:

Verfallklausel - Mindestlohn - Urlaubsentgelt

Leitsätze:

1. Zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Urlaubsentgelt nicht vor Urlaubsantritt aus, ist die Urlaubserteilung des Arbeitgebers jedenfalls im bestehenden Arbeitsverhältnis nach Treu und Glauben gesetzeskonform so zu verstehen (§ 157 BGB), dass der Arbeitgeber damit zugleich streitlos stellt, dass er für den gewährten Urlaub dem Grunde nach zur Zahlung von Urlaubsentgelt nach den gesetzlichen Vorgaben und etwaigen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen verpflichtet ist, sofern dem nicht konkrete Anhaltspunkte entgegenstehen.

2. Eine als Allgemeine Geschäftsbedingung gestellte Verfallklausel, welche die von § 77 Abs. 4 Satz 4 BetrVG und § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG geschützten Ansprüche umfasst, ist insoweit teilnichtig (§ 139 BGB). Allein dieser Verstoß und eine sich nur daraus ergebende unzureichende Transparenz führen aber nicht zur Gesamtnichtigkeit der Verfallklausel nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB.

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 43/18
2 Sa 5/17
Landesarbeitsgericht
Rheinland-Pfalz

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
30. Januar 2019

URTEIL

Münchberg, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. Januar 2019 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Linck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Berger sowie den ehrenamtlichen Richter Schad und die ehrenamtliche Richterin zu Dohna-Jaeger für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 29. Juni 2017 - 2 Sa 5/17 - im Kostenausspruch und insoweit aufgehoben, als es die Klage iHv. 1.820,00 Euro brutto nebst Zinsen abgewiesen hat.
2. Im Umfang der Aufhebung wird die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten - soweit für die Revision von Belang - über Vergütung für die Zeit vom 1. bis zum 29. März 2016. 1

Der Kläger war seit Januar 2014 bei der Beklagten, die einen Fachgroßhandel für Werkzeuge, Maschinen und Industriebedarf betreibt, als „Sachbearbeiter im Vertrieb Innendienst & ecommerce“ am Standort K beschäftigt und hat zuletzt 2.350,00 Euro brutto monatlich verdient. Grundlage des Arbeitsverhältnisses war ein schriftlicher Arbeitsvertrag, in dem es - soweit von Interesse - heißt: 2

„§ 4 Arbeitszeit, Überstunden, Kurzarbeit

- 4.1 Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen sowie nach den betrieblichen Erfordernissen.

...

§ 7 Urlaub

- 7.1 Der Arbeitgeber gewährt dem Mitarbeiter den gesetzlichen Mindesturlaub gem. § 3 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz in Höhe von 20 Tagen im Kalenderjahr, bezogen auf eine 5-Tage-Woche (**Gesetzlicher Mindesturlaub**‘).

- 7.2 Darüber hinaus gewährt der Arbeitgeber dem Mitarbeiter zusätzlich bezahlten Erholungsurlaub in Höhe von 10 Tagen im Kalenderjahr (**Zusätzlicher Urlaub**). Dieser Zusätzliche Urlaubsanspruch wird anteilig, d.h. pro Monat in Höhe von einem Zwölftel des über den Gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehenden Erholungsurlaubs, gewährt. Im Jahr des Eintritts und des Austritts besteht ein Anspruch auf 1/12 des Zusätzlichen Urlaubs für jeden vollen Kalendermonat der Beschäftigungsdauer. Im Falle der Beendigung erfolgt eine etwaige Urlaubsabgeltung nur bis zur Höhe des Gesetzlichen Mindesturlaubs.
- 7.3 Der Zeitpunkt des Urlaubs ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten mit dem Arbeitgeber abzustimmen. Mit der Urlaubserteilung erfüllt der Arbeitgeber zunächst den älteren Urlaubsanspruch. Bei im selben Kalenderjahr entstandenen Urlaubsansprüchen erfüllt der Arbeitgeber zunächst den Gesetzlichen Mindesturlaub, dann einen ggf. bestehenden Anspruch auf gesetzlichen Zusatzurlaub (zusammen **Gesetzlich bestehende Urlaubsansprüche**). Erst nach vollständiger Erfüllung der Gesetzlich bestehenden Urlaubsansprüche gewährt der Arbeitgeber dem Mitarbeiter den Zusätzlichen Urlaub dem § 6.2.
- 7.4 Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der Urlaub soll grundsätzlich im Kalenderjahr genommen werden. Für den Zusätzlichen Urlaub gilt abweichend von den rechtlichen Vorgaben für den Gesetzlichen Mindesturlaub, dass dieser auch dann mit Ablauf des 31. März des Folgejahres verfällt, wenn der Mitarbeiter den zusätzlichen Urlaub aus von ihm nicht zu vertretenden Gründen nicht nehmen kann, z.B. weil er während des Urlaubsjahrs arbeitsunfähig erkrankt ist.

...

§ 15 Verfallfristen

- 15.1 Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht worden sind.

- 15.2 Lehnt jedoch die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von vier Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht worden ist.
- 15.3 Ausgenommen von den vorstehenden Verfallfristen sind Ansprüche, die auf vorsätzlichem sowie grob fahrlässigem Verhalten beruhen sowie unabdingbare gesetzliche Ansprüche.“

Mit Schreiben vom 5. März 2016 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis wegen Standortaufgabe ordentlich zum 31. März 2016. Diese Kündigung griff der Kläger nicht an. Nach Ausspruch der Kündigung gewährte die Beklagte dem Kläger Urlaub bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses, wobei der Tag des Urlaubsbeginns zwischen den Parteien streitig geblieben ist. 3

Mit Schreiben vom 23. März 2016, dem Kläger zugegangen am 29. März 2016, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis fristlos. Sie warf dem Kläger vor, bereits während des Urlaubs bei einem Konkurrenzunternehmen gearbeitet zu haben. Dagegen erhob der Kläger Kündigungsschutzklage, der das Arbeitsgericht mit rechtskräftigem Urteil vom 4. August 2016 (- 6 Ca 305/16 -) stattgab. 4

Nach erfolgloser außergerichtlicher Geltendmachung mit Schreiben vom 4. April 2016 hat der Kläger mit der am 12. August 2016 anhängig gemachten Klage ua. „Gehalt für den Monat März 2016“ verlangt. Dieses habe er trotz Fälligkeit am Ende des Folgemonats und trotz seines Obsiegens im Kündigungsschutzprozess nicht erhalten. 5

Der Kläger hat insoweit sinngemäß beantragt, 6
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.350,00 Euro brutto nebst Zinsen iHv. fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Mai 2016 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, der Gehaltsanspruch des Klägers sei nach der arbeitsvertraglichen Ausschlussfristenregelung wegen nicht rechtzeitiger gerichtlicher Geltendmachung verfallen. 7

Das Arbeitsgericht hat der Klage - unter „Anrechnung“ der vom Kläger während seines Urlaubs bei einem Konkurrenzunternehmen der Beklagten im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung erzielten 400,00 Euro - iHv. 1.950,00 Euro brutto nebst Zinsen stattgegeben und sie im Übrigen rechtskräftig abgewiesen. Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das erstinstanzliche Urteil teilweise abgeändert und dem Kläger lediglich 130,00 Euro brutto nebst Zinsen als „anteilige Vergütung für den 30. und 31. März 2016“ zugesprochen. Mit der vom Senat zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Zahlungsbegehren für den Monat März 2016 iHv. 1.820,00 Euro brutto nebst Zinsen weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision. 8

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und Zurückverweisung der Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht, § 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO. 9

I. Die Klage ist zulässig. 10

1. Sie ist hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Der Kläger hat in der Revisionsinstanz ausreichend klargestellt, dass es ihm um Vergütung für tatsächlich geleistete Arbeit in arbeitsvertraglich vereinbarter Höhe, zumindest in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns, Entgelt für die gesetzlichen Feiertage am 25. und 28. März 2016 und Urlaubsentgelt für im Streitzeitraum gewährten Urlaub im Umfang von 15 Urlaubstagen geht. Soweit es weiterhin an einer Aufteilung des beantragten Eurobetrags auf die verschiedenen Streitgegenstände fehlt, ist dies im Rahmen der Zulässigkeit unschädlich. Der in die Revisionsinstanz gelangte Teil der Klage ist für den noch streitbefangenen Zeitraum als abschließende Gesamtklage zu verstehen. 11

2. Der Kläger hat mit der erstmaligen Berufung auf den gesetzlichen Mindestlohn in der Revisionsinstanz die Klage nicht erweitert. Denn er macht gerade geltend, der gesetzliche Mindestlohn sei als „Sockelbetrag“ Teil des Streitgegenstands jeder Klage auf Vergütung. Ob dem so ist, ist keine Frage der Zulässigkeit, sondern des im Rahmen der Begründetheit zu beachtenden Umfangs der gerichtlichen Entscheidungsbefugnis nach § 308 Abs. 1 Satz 1 ZPO. 12
- II. Mit der Begründung des Landesarbeitsgerichts, für den Streitzeitraum 1. bis 29. März 2016 seien „die Klageansprüche“ nach der arbeitsvertraglichen Ausschlussfristenregelung wegen nicht rechtzeitiger gerichtlicher Geltendmachung verfallen, kann die Klage nicht insgesamt abgewiesen werden. 13
1. Der Anspruch des Klägers auf Vergütung für geleistete Arbeit ist nicht in Gänze verfallen. 14
- a) Für jede im Streitzeitraum geleistete Arbeitsstunde hat der Kläger nach § 1 Abs. 2 iVm. §§ 20, 1 Abs. 1 MiLoG Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn von - im Streitzeitraum - 8,50 Euro brutto je Zeistunde. 15
- aa) Unabhängig davon, ob § 15 Nr. 15.3 Arbeitsvertrag den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn von der Verfallklausel ausnimmt, kann jedenfalls die Geltendmachung dieses Anspruchs nach § 3 Satz 1 MiLoG nicht beschränkt oder ausgeschlossen werden. Entsprechende Vereinbarungen sind insoweit unwirksam, wobei die Norm selbst - ohne dass es eines Rückgriffs auf § 134 BGB bedürfte - die Unwirksamkeitsfolge anordnet (*BAG 20. Juni 2018 - 5 AZR 377/17 - Rn. 25 mwN*). 16
- bb) Entgegen der Auffassung der Beklagten ist der Mindestlohn stets vom Streitgegenstand einer auf Vergütung für geleistete Arbeit gerichteten Klage umfasst. 17
- (1) Materiell-rechtlich tritt der gesetzliche Anspruch auf den Mindestlohn zwar eigenständig neben den arbeits- oder tarifvertraglichen Entgeltanspruch (*BAG 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 22, BAGE 155, 202, seither st. Rspr.*, 18

sh. etwa BAG 17. Januar 2018 - 5 AZR 69/17 - Rn. 12). Das bedeutet indes nicht, dass er ohne jeden Zusammenhang zu den sonstigen Grundlagen der Vergütung stünde. Der Arbeitgeber ist nach § 611 Abs. 1 BGB bzw. seit 1. April 2017 nach § 611a Abs. 2 BGB dem Arbeitnehmer zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet. Ist diese höher als der gesetzliche Mindestlohn, verbleibt es bei der vereinbarten Vergütung. Der Arbeitgeber schuldet nicht zusätzlich den gesetzlichen Mindestlohn, sondern - von Gesetzes wegen - nur ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns, § 20 MiLoG. Ist die vereinbarte Vergütung geringer als der gesetzliche Mindestlohn, führt § 3 MiLoG zu einem Differenzanspruch (st. Rspr., sh. etwa BAG 17. Januar 2018 - 5 AZR 69/17 - Rn. 12). Damit bildet der gesetzliche Mindestlohn, auf den nach § 1 Abs. 1 MiLoG jeder Arbeitnehmer Anspruch hat (BAG 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 23 mwN, BAGE 155, 202), eine Art Sockel, der in jedem höheren Entgeltanspruch enthalten ist (so ausdrücklich auch MüKoBGB/Müller-Glöge 7. Aufl. § 1 MiLoG Rn. 7; MHdB ArbR/Krause 4. Aufl. § 61 Rn. 11; HK-MiLoG/Düwell 2. Aufl. § 1 Rn. 23; im Ergebnis hM im Schrifttum, vgl. nur Bayreuther in Thüsing MiLoG/AEntG 2. Aufl. § 1 MiLoG Rn. 10; Riechert/Nimmerjahn MiLoG 2. Aufl. § 1 Rn. 7; ErfK/Franzen 19. Aufl. MiLoG § 1 Rn. 2 - alle mwN).

(2) Prozessual bestimmt sich der Gegenstand des Verfahrens nach dem für das arbeitsgerichtliche Urteilsverfahren geltenden zweigliedrigen Streitgegenstandsbegriff durch den gestellten Antrag (Klageantrag) und dem ihm zugrunde liegenden Lebenssachverhalt (Klagegrund). Der Streitgegenstand iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO erfasst alle Tatsachen, die bei einer natürlichen, vom Standpunkt der Parteien ausgehenden, den Sachverhalt seinem Wesen nach erfassenden Betrachtungsweise zu dem zur Entscheidung gestellten Tatsachenkomplex gehören, den der Kläger zur Stützung seines Rechtsschutzbegehrens dem Gericht unterbreitet hat (BAG 2. August 2018 - 6 AZR 437/17 - Rn. 20 mwN). Beantragt - wie im Streitfall - ein im Inland beschäftigter Kläger einen bestimmten Eurobetrag als vereinbarte Vergütung für in einem bestimmten Zeitraum geleistete Arbeit, umfasst der Lebenssachverhalt („ich habe gearbeitet“) auch den der vertraglichen Vergütung innewohnenden gesetzlichen Mindest-

19

lohnsockel. Bei einer auf tatsächliche Arbeit gestützten Entgeltklage ist daher der Mindestlohn für die geleistete Arbeit stets streitgegenständlich. Dies hat das Landesarbeitsgericht übersehen, indem es ohne jede Differenzierung angenommen hat, „die Klageansprüche“ für den Streitzeitraum 1. bis 29. März 2016 seien nach der arbeitsvertraglichen Ausschlussfristenregelung wegen nicht rechtzeitiger gerichtlicher Geltendmachung verfallen.

b) Im Ergebnis zu Recht hat das Landesarbeitsgericht indes erkannt, dass der den gesetzlichen Mindestlohn übersteigende vertragliche Entgeltanspruch wegen nicht rechtzeitiger gerichtlicher Geltendmachung verfallen ist. Die Ausschlussfristenregelung in § 15 Nr. 15.1 und 15.2 Arbeitsvertrag verstößt nicht gegen § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. 20

aa) Nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger den Anspruch mit Schreiben vom 4. April 2016 geltend gemacht. Weil die Beklagte sich daraufhin nicht erklärte, war der Anspruch zur Vermeidung seines Verfalls nach der Klausel des § 15 Nr. 15.2 Arbeitsvertrag innerhalb von drei Monaten nach dem - nicht konkret festgestellten - Fristablauf iSd. § 15 Nr. 15.2 Arbeitsvertrag gerichtlich geltend zu machen. Die am 12. August 2016 anhängig gemachte Zahlungsklage hat diese Frist nach den gemäß § 559 Abs. 2 ZPO bindenden Feststellungen des Berufungsgerichts „unstreitig“ nicht gewahrt. 21

bb) Zutreffend hat das Landesarbeitsgericht angenommen, die fristwahrende Wirkung einer Bestandsschutzklage - wie im Streitfall die am 8. April 2016 anhängig gemachte Klage gegen die fristlose Kündigung vom 23. März 2016 - erfasse nur die vom Ausgang dieses Rechtsstreits abhängigen Ansprüche (*BAG 24. September 2014 - 5 AZR 593/12 - Rn. 26 ff. mwN, BAGE 149, 169*). Denn mit einer solchen Klage verdeutlicht der Arbeitnehmer zwar, dass er nicht nur die Erhaltung seines Arbeitsplatzes erstrebt, sondern sich auch die Vergütungsansprüche wegen Annahmeverzugs erhalten möchte. Die Bestandsschutzklage hat indes keinen Aussagewert darüber, ob der Arbeitnehmer sich auch in der Vergangenheit bereits entstandener, vom Ausgang des Rechtsstreits unabhängiger Ansprüche berührt und auf deren Erfüllung besteht (*vgl.* 22

BAG 17. Oktober 2017 - 9 AZR 80/17 - Rn. 37; zu den Voraussetzungen der Geltendmachung sh. BAG 19. August 2015 - 5 AZR 1000/13 - Rn. 24, BAGE 152, 221).

cc) Der Kläger musste für den den Mindestlohnsockel übersteigenden Teil des vertraglichen Entgeltanspruchs die Frist zur gerichtlichen Geltendmachung nach § 15 Nr. 15.2 Arbeitsvertrag einhalten. Die Ausschlussfristenregelung, bei der es sich nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts um eine Allgemeine Geschäftsbedingung (§ 305 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BGB) handelt, ist AGB-rechtlich nicht zu beanstanden. Sie hält einer Transparenzkontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB stand und verstößt nicht gegen § 3 Satz 1 MiLoG. Davon ist das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht ausgegangen. Der unterbliebene Ausschluss von tariflichen Ansprüchen und Ansprüchen aus Betriebsvereinbarungen aus der Verfallklausel in § 15 Nr. 15.1 und 15.2 Arbeitsvertrag führt nicht zur Unwirksamkeit dieser Klausel, obwohl derartige Ansprüche nach § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG und § 77 Abs. 4 Satz 4 BetrVG nicht wirksam Gegenstand vertraglicher Ausschlussfristen sein können. 23

(1) Mit der ausdrücklichen Ausnahme von denjenigen Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis und die mit diesem in Verbindung stehenden, die auf vorsätzlichem sowie grob fahrlässigem Verhalten beruhen, genügt die Klausel unter Berücksichtigung der im Arbeitsverhältnis geltenden Haftungsbeschränkungen für den Arbeitgeber (§ 104 SGB VII) und dessen Erfüllungsgehilfen (§ 105 SGB VII) den Anforderungen des § 202 Abs. 1 und des § 309 Nr. 7 Buchst. a und Buchst. b BGB (*vgl. dazu auch: BAG 28. September 2017 - 8 AZR 67/15 - Rn. 61 ff.; 20. Juni 2013 - 8 AZR 280/12 - Rn. 21 ff.; 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - zu IV 6 der Gründe, BAGE 115, 19 - jeweils mwN*). Insoweit erhebt die Revision auch keine Angriffe. 24

(2) Die Klausel ist nicht deshalb intransparent, weil in § 15 Nr. 15.3 Arbeitsvertrag die ausgenommenen „unabdingbaren gesetzlichen Ansprüche“ nicht näher bezeichnet werden. Welche Ansprüche gemeint sind, lässt sich durch Auslegung ermitteln. Diese geht der Inhaltskontrolle vor (*allgA, vgl. nur* 25

ErfK/Preis 19. Aufl. BGB §§ 305 - 310 Rn. 31; Schaub ArbR-HdB/Linck 17. Aufl. § 35 Rn. 28; Stoffels AGB-Recht 3. Aufl. Rn. 358 mwN).

(a) Allgemeine Geschäftsbedingungen sind - ausgehend vom Vertragswortlaut - nach ihrem objektiven Inhalt und typischem Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von rechtsunkundigen, verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei die Verständnismöglichkeiten des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind (*st. Rspr., zB BAG 26. Oktober 2016 - 5 AZR 456/15 - Rn. 18, BAGE 157, 97*). Weil die Auslegung der uneingeschränkten Prüfung durch das Revisionsgericht unterliegt, kann dieses bei unterbliebener Auslegung durch das Berufungsgericht die Auslegung selbst vornehmen (*BAG 11. Oktober 2017 - 5 AZR 621/16 - Rn. 26*).

(b) Zwar sind - arbeitsrechtlich betrachtet - „unabdingbare“ Ansprüche nicht gleichzusetzen mit „unverzichtbaren“ (*zur Unterscheidung etwa Roloff FS Willemsen 2018 S. 407, 408*), so dass Ansprüche trotz ihrer Unabdingbarkeit grundsätzlich Ausschlussfristen unterworfen werden können. Denn diese betreffen nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht die Entstehung von Rechten des Arbeitnehmers und deren Inhalt, sondern nur deren zeitlichen Bestand (*BAG 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - zu II der Gründe mwN, BAGE 115, 19; 20. Juni 2018 - 5 AZR 377/17 - Rn. 17*). Diese Unterscheidung ist dem rechtsunkundigen Arbeitnehmer indes in der Regel unbekannt. Stellt der Arbeitgeber eine Verfallklausel und verwendet er zur Bezeichnung derjenigen Ansprüche, die zur Vermeidung ihres Untergangs nicht innerhalb bestimmter Fristen geltend gemacht werden müssen, die Formulierung „unabdingbare gesetzliche Ansprüche“, darf der durchschnittliche Arbeitnehmer redlicherweise annehmen, dass damit nicht nur im Rechtssinne unverzichtbare, sondern auch und jedenfalls solche Ansprüche gemeint sind, die ein Gesetz als unabdingbar bezeichnet.

- (c) In dieser Auslegung ist die Verfallklausel hinreichend transparent und verstößt nicht gegen § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Aus ihr ist ersichtlich, welche Ansprüche in ihrer zeitlichen Geltendmachung beschränkt sind und welche nicht, welche Rechtsfolge der Arbeitnehmer zu gewärtigen und was er zu tun hat, um diese Rechtsfolge zu verhindern (*vgl. BAG 13. März 2013 - 5 AZR 954/11 - Rn. 48, BAGE 144, 306; 18. September 2018 - 9 AZR 162/18 - Rn. 35 mwN*). 28
- (d) Die vertragliche Ausschlussfristenregelung verstößt nicht gegen § 3 Satz 1 MiLoG. Der Anspruch auf gesetzlichen Mindestlohn ist - was bereits die amtliche Überschrift der Norm verdeutlicht - unabdingbar und gehört damit zu den durch § 15 Nr. 15.3 Arbeitsvertrag von der Verfallklausel ausgenommenen „unabdingbaren gesetzlichen Ansprüchen“. 29
- (e) Im Streitfall ist zudem zu berücksichtigen, dass nach den bindenden Feststellungen des Landesarbeitsgerichts das Arbeitsverhältnis seit Januar 2014 bestanden hat. Bei dem diesem Vertragsverhältnis zugrunde liegenden Arbeitsvertrag der Parteien handelt es sich somit um einen sog. Altvertrag. Für einen solchen nehmen - wenn auch mit unterschiedlichen Begründungen - sowohl der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts (*vgl. BAG 18. September 2018 - 9 AZR 162/18 - Rn. 42*) als auch die ganz überwiegende Meinung im Schrifttum (*vgl. nur Riechert/Nimmerjahn MiLoG 2. Aufl. § 3 Rn. 30; Greiner in Thüsing MiLoG/AEntG 2. Aufl. § 3 MiLoG Rn. 12; MüKoBGB/Müller-Glöge 7. Aufl. § 3 MiLoG Rn. 3; ErfK/Franzen 19. Aufl. MiLoG § 3 Rn. 3a - alle mwN; abw. Schaub ArbR-HdB/Vogelsang 17. Aufl. § 66 Rn. 45; Seiwert NZA 2019, 17, 18; Zwanziger AuR 2017, 333, 336*) zu Recht an, dass es bei der von § 3 Satz 1 MiLoG vorgesehenen Teilunwirksamkeit einer „überschießenden“ Verfallklausel bleibt, weil eine bei Vertragsschluss transparente Klausel nicht durch eine spätere Änderung der Rechtslage intransparent wird (*insoweit zutr. BAG 18. September 2018 - 9 AZR 162/18 - Rn. 42 mwN; aA neuerdings Seiwert NZA 2019, 17, 18 unter Berufung auf „dynamische Transparenzanforderungen“*). Es bedarf deshalb an dieser Stelle keiner weiteren Erörterung, ob - wie vom Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts angenommen (*BAG* 30

18. September 2018 - 9 AZR 162/18 -) - eine in AGB enthaltene Verfallklausel, die entgegen § 3 Satz 1 MiLoG auch den gesetzlichen Mindestlohn erfasst, tatsächlich gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB verstößt und damit insgesamt unwirksam ist, wenn der Arbeitsvertrag nach dem 31. Dezember 2014 geschlossen wurde, oder ob § 3 Satz 1 MiLoG als Sonderrecht § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB verdrängt (*dazu pars pro toto Sagan RdA 2017, 264, 266 mwN*).

(3) Die Ausschlussfristenregelung in § 15 Nr. 15.1 und 15.2 Arbeitsvertrag ist auch nicht intransparent und deshalb nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam, weil tarifliche Ansprüche und Ansprüche aus Betriebsvereinbarungen in § 15 Nr. 15.3 Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich ausgenommen sind. Dabei kann offenbleiben, ob zu den ausgenommenen „unabdingbaren gesetzlichen Ansprüchen“ iSv. § 15 Nr. 15.3 Arbeitsvertrag auch derartige Ansprüche gehören, für die Ausschlussfristen nur in einem Tarifvertrag (§ 4 Abs. 4 Satz 3 TVG) oder - bei Betriebsvereinbarungen - in einer Betriebsvereinbarung (§ 77 Abs. 4 Satz 4 BetrVG) oder in einem Tarifvertrag wirksam vereinbart werden können. Ebenso kann die - soweit ersichtlich - bislang auch im Schrifttum nicht erörterte Frage dahinstehen, ob ein Verstoß gegen das Transparenzgebot wegen fehlender Herausnahme tariflicher Ansprüche und von Ansprüchen aus Betriebsvereinbarungen aus dem Geltungsbereich der Ausschlussfristenregelung nur dann in Betracht kommt, wenn entsprechende Ansprüche zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses in dem Betrieb des Arbeitgebers bestehen oder wenn in dem Betrieb zu diesem Zeitpunkt zumindest ein Betriebsrat besteht oder ob dies unerheblich ist, weil die Bildung eines Betriebsrats und die Eingehung einer Tarifbindung jederzeit möglich sind (*offengelassen von Bayreuther DB 2017, 487, 489 ff.; Hamann jurisPR-ArbR 22/2018 Anm. 2; HWK/Roloff 8. Aufl. Anh. §§ 305 - 310 BGB Rn. 14*). Die in § 15 Nr. 15.1 und 15.2 Arbeitsvertrag vereinbarte Ausschlussfristenregelung ist unabhängig von diesen tatsächlichen Umständen nicht nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam, weil ein Verstoß einer in AGB vereinbarten Ausschlussfrist gegen § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG und § 77

31

Abs. 4 Satz 4 BetrVG nur zur Teilnichtigkeit der Klausel führt (§ 139 BGB). Der verbleibende Teil ist keiner Transparenzkontrolle zu unterziehen.

(a) § 77 Abs. 4 Satz 4 BetrVG und § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG sind notwendiger Bestandteil einer arbeitsrechtlichen Besonderheit iSv. § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB (vgl. *Roloff FS Willemsen 2018 S. 407, 412*). Diesen betriebsverfassungsrechtlichen und tarifrechtlichen Bestimmungen liegt zugrunde, dass sich in Arbeitsverhältnissen die Arbeitsbedingungen nicht nur nach den zwischen den Vertragsparteien bei Vertragsschluss privatautonom getroffenen Vereinbarungen richten, sondern gleichermaßen nach normativ wirkenden Betriebsvereinbarungen (§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG) und im Falle beiderseitiger Tarifgebundenheit (§ 3 Abs. 1 TVG) zudem durch Tarifverträge unmittelbar und zwingend dynamisch ausgestaltet werden (§ 4 Abs. 1 TVG). Die Tarifbedingungen werden dabei von den Tarifvertragsparteien in Ausübung der ihnen durch Art. 9 Abs. 3 GG übertragenen Aufgabe, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu regeln, vereinbart. Je nach den tatsächlichen Verhältnissen können die Betriebsparteien in den Grenzen des § 87 Abs. 1 Eingangshalbs. oder des § 77 Abs. 3 BetrVG materielle Arbeitsbedingungen regeln, die dann unmittelbar und zwingend in den einzelnen Arbeitsverhältnissen gelten (§ 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG). Dieses Regelungssystem und Zusammenspiel kollektiv-rechtlicher Vorschriften, die normativ auf ein privatautonom begründetes Vertragsverhältnis nach näheren gesetzlichen Maßgaben (des Tarifvertragsgesetzes und des Betriebsverfassungsgesetzes) einwirken, ist eine das Arbeitsrecht prägende Besonderheit.

32

(b) § 77 Abs. 4 Satz 4 BetrVG und § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG schützen diese arbeitsrechtliche Besonderheit. Sie dienen dem Schutz der durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen geschaffenen kollektiven Ordnung, „steigern“ die Unabdingbarkeit der durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag begründeten Ansprüche (*Kreutz GK-BetrVG 11. Aufl. § 77 Rn. 310*) und schützen die Tarifmacht (*Löwisch/Rieble TVG 4. Aufl. § 4 Rn. 723; ErfK/Franzen 19. Aufl. TVG § 4 Rn. 48 [Sicherheit tariflicher Rechte]*) und die Betriebsautonomie. Diese besonderen Regelungszwecke bestimmen und begrenzen zugleich die Rechtsfolgen eines vertraglichen Verstoßes gegen die Anordnungen in § 77 Abs. 4

33

Satz 4 BetrVG und § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG. Bei diesen Bestimmungen handelt es sich nach deren Regelungsziel um Verbotsgesetze iSv. § 134 BGB (*Löwisch/Rieble TVG 4. Aufl. § 4 Rn. 731*). Umfasst eine vertragliche Ausschlussklausel entgegen der genannten Vorschriften auch Ansprüche aus Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen, ist sie allerdings nur insoweit nichtig, wie sie sich auf die geschützten Ansprüche bezieht (*Löwisch/Rieble TVG 4. Aufl. § 4 Rn. 731 zu Tarifverträgen*), sie ist dann mit anderen Worten teilnichtig iSv. § 139 BGB.

(c) Bei der Kontrolle von in AGB vereinbarten Ausschlussfristen sind die aufgezeigten arbeitsrechtlichen Besonderheiten, die § 77 Abs. 4 Satz 4 BetrVG und § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG innewohnen, gemäß § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB angemessen zu berücksichtigen. Dies verlangt einen sachgerechten Ausgleich zwischen allgemeinen Grundsätzen des AGB-Rechts einerseits und den im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten andererseits (*Staudinger/Krause [2013] Anh. zu § 310 Rn. 151; Kreft in Clemenz/Kreft/Krause AGB-Arbeitsrecht § 310 Rn. 57; ErfK/Preis BGB §§ 305 - 310 Rn. 11*). Letztere sind auf allen Stufen des AGB-rechtlichen Prüfprogramms in den Blick zu nehmen (*Staudinger/Krause [2013] Anh. zu § 310 Rn. 145*) und damit auch bei der Transparenzkontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB (*BAG 1. März 2006 - 5 AZR 363/05 - Rn. 33, BAGE 117, 155*). Berücksichtigt man die von § 77 Abs. 4 Satz 4 BetrVG und § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG verfolgten Schutzzwecke, die sich auf den Schutz der durch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen geschaffenen kollektiven Ordnung konzentrieren, wird deutlich, dass ein Verstoß gegen diese Regelungen sich in der hierdurch ausgelösten Rechtsfolge der Teilnichtigkeit der jeweiligen Klausel erschöpft. Eine in AGB enthaltene Ausschlussfristenklausel, welche die von § 77 Abs. 4 Satz 4 BetrVG und § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG geschützten Ansprüche umfasst und deshalb zu weit gefasst ist, ist nicht allein wegen dieses Verstoßes und sich nur daraus ergebender unzureichender Transparenz unwirksam. Die angemessene Berücksichtigung der arbeitsrechtlichen Besonderheiten, die mit § 77 Abs. 4 Satz 4 BetrVG und § 4 Abs. 4 Satz 3 TVG verbunden sind, verlangt eine solche überschießende Rechtsfolge nicht, sondern steht ihr vielmehr ent-

34

gegen. Sie würde dem begrenzten Schutzzweck dieser Bestimmungen nicht gerecht, der als Besonderheit des Arbeitsrechts auch bei der Rechtsfolgenbetrachtung in den Blick zu nehmen ist.

2. Der Anspruch des Klägers auf Entgeltzahlung für die gesetzlichen Feiertage 25. März 2016 (Karfreitag) und 28. März 2016 (Ostermontag) konnte nicht nach § 15 Nr. 15.2 Arbeitsvertrag verfallen. 35

a) Das folgt schon aus § 15 Nr. 15.3 Arbeitsvertrag. Nach dieser Klausel sind von der Ausschlussfristenregelung „unabdingbare gesetzliche Ansprüche“ ausgenommen. Das sind nicht nur unverzichtbare, sondern auch diejenigen Ansprüche, die ein Gesetz als unabdingbar bezeichnet (*vgl. oben Rn. 27*). Das ist bei dem Anspruch auf Entgeltzahlung an Feiertagen der Fall. § 12 EFZG, der bestimmt, dass - von der im Streitfall nicht einschlägigen Norm des § 4 Abs. 4 EFZG abgesehen - von den Vorschriften des Entgeltfortzahlungsgesetzes nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden kann, trägt die (amtliche) Überschrift „Unabdingbarkeit“. 36

b) Für die Entgeltzahlung an Feiertagen in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns ergibt sich die Unverfallbarkeit des Anspruchs überdies aus § 2 Abs. 1 EFZG iVm. § 3 Satz 1 MiLoG. 37

aa) Zwar lässt sich der Entgeltzahlungsanspruch des Klägers für die aufgrund der beiden Feiertage ausgefallenen Arbeitsstunden nicht auf § 1 Abs. 1 und Abs. 2 MiLoG stützen. Denn für Zeiten ohne Arbeitsleistung begründet das Mindestlohngesetz keine unmittelbaren Ansprüche (*BAG 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 19, BAGE 155, 202; seither st. Rspr.*). Für die Arbeitszeit, die infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, hat jedoch der Arbeitgeber nach § 2 Abs. 1 EFZG das Entgelt zu zahlen, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte. Das hiernach maßgebliche Entgeltausfallprinzip verlangt, den Mindestlohn nach § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG als Geldfaktor in die Berechnung des Entgeltzahlungsanspruchs für Feiertage einzustellen, soweit nicht aus anderen Rechtsgründen ein höherer Vergütungsanspruch besteht (*BAG 6. Dezember 2017 - 5 AZR 699/16 - Rn. 17 mwN*). 38

bb) Dabei ist es unerheblich, dass die Feiertage in den Urlaub des Klägers fielen. Nach der Wertung des § 3 Abs. 2 BUrlG, wonach an einem gesetzlichen Feiertag, für den nicht ausnahmsweise eine Arbeitsleistung angeordnet worden ist, kein Urlaub gewährt werden kann, besteht der Anspruch auf Entgeltzahlung nach § 2 Abs. 1 EFZG auch dann, wenn ein gesetzlicher Feiertag während eines Urlaubszeitraums anfällt (*BAG 26. Oktober 2016 - 5 AZR 456/15 - Rn. 20, BAGE 157, 97; ErfK/Reinhard 19. Aufl. EFZG § 2 Rn. 9; ErfK/Gallner 19. Aufl. BUrlG § 3 Rn. 11; Schmitt/Küfner-Schmitt in Schmitt EFZG/AAG 8. Aufl. § 2 EFZG Rn. 57 mwN*). 39

cc) § 3 Satz 1 MiLoG erfasst unmittelbar nur den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn für geleistete Arbeit. Verpflichtet aber ein gesetzlicher Entgeltzahlungstatbestand den Arbeitgeber, den Arbeitnehmer so zu stellen, als hätte er gearbeitet, und gestaltet der Mindestlohn diesen Anspruch mit, gebietet es der Schutzzweck des § 3 Satz 1 MiLoG, nach Maßgabe dieser Norm den Entgeltzahlungsanspruch in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns entsprechend zu sichern. Anderenfalls stünde der Arbeitnehmer entgegen dem Gesetzesbefehl schlechter als er ohne den gesetzlichen Feiertag gestanden hätte. Denn im Fall tatsächlicher Arbeit hätte er - unbeschadet von Ausschlussfristen - jedenfalls den gesetzlichen Mindestlohn erhalten (*vgl. im Einzelnen BAG 20. Juni 2018 - 5 AZR 377/17 - Rn. 33 f.*). 40

3. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist auch der Anspruch des Klägers auf Urlaubsentgelt für den im Streitzeitraum gewährten Urlaub nicht wegen verspäteter gerichtlicher Geltendmachung nach § 15 Nr. 15.2 Arbeitsvertrag verfallen. 41

a) Während der Urlaubsanspruch wegen des für ihn geltenden Fristenregimes des Bundesurlaubsgesetzes vertraglich vereinbarten Ausschlussfristen regelmäßig nicht unterliegt (*BAG 19. Juni 2018 - 9 AZR 615/17 - Rn. 38 f. mwN*), unterfällt der Urlaubsentgeltanspruch nach bisheriger Rechtsprechung entsprechenden tariflichen und vertraglichen Ausschlussfristen (*BAG 22. Januar 2002 - 9 AZR 601/00 - zu A II 4 c der Gründe, BAGE 100, 189*), und 42

zwar auch dann, wenn Urlaub gewährt wurde (vgl. BAG 27. Februar 2018 - 9 AZR 238/17 - Rn. 30). Ob daran - jedenfalls im Hinblick auf den gesetzlichen Mindesturlaub - angesichts des unionsrechtlichen Verständnisses, der Anspruch auf Jahresurlaub und der auf Zahlung des Urlaubsentgelts seien „zwei Aspekte eines einzigen Anspruchs“ (etwa EuGH 29. November 2017 - C-214/16 - [King] Rn. 35 mwN; vgl. zum Einheitsanspruch auch EuArbR/Gallner 2. Aufl. RL 2003/88/EG Art. 7 Rn. 3 mwN), und dem Erfordernis, der Arbeitnehmer müsse während des Urlaubs das gewöhnliche Entgelt weiterbeziehen (EuGH 6. November 2018 - C-569/16, C-570/16 - [Bauer] Rn. 39 mwN), festgehalten werden kann, braucht der Senat nicht zu entscheiden.

b) Die Beklagte hat dem Kläger nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts „nach Ausspruch“ der ordentlichen Kündigung bis zum 31. März 2016 Urlaub gewährt. Damit hat sie den Anspruch auf Urlaubsentgelt dem Grunde nach streitlos gestellt und der Notwendigkeit einer Geltendmachung innerhalb von vertraglich vereinbarten Ausschlussfristen entzogen. 43

aa) Gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in Erfüllung seiner gesetzlichen und vertraglichen Pflichten Urlaub, ist davon auszugehen, dass er wirksam Urlaub gewähren will. Das setzt nicht nur bei Urlaubsgewährung nach fristloser Kündigung (dazu BAG 10. Februar 2015 - 9 AZR 455/13 - Rn. 23 f., BAGE 150, 355), sondern generell voraus, dass dem Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des Urlaubs entsprechend dem arbeitsvertraglich nicht abdingbaren § 11 Abs. 2 BUrlG (ErfK/Gallner 19. Aufl. BUrlG § 11 Rn. 27; Schaub ArbR-HdB/Linck 17. Aufl. § 104 Rn. 116; MHdB ArbR/Klose 4. Aufl. § 87 Rn. 9) entweder das Urlaubsentgelt ausgezahlt wird oder ein Anspruch auf Vergütung sicher sein muss (AR/Gutzeit 9. Aufl. § 7 BUrlG Rn. 10). Anderenfalls wird er während des Urlaubs nicht in die Lage versetzt, die in Bezug auf das Entgelt mit den Zeiten geleisteter Arbeit vergleichbar ist (vgl. EuGH 29. November 2017 - C-214/16 - [King] Rn. 35 mwN). 44

bb) Zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Urlaubsentgelt nicht vor Urlaubsantritt aus, ist die Urlaubserteilung des Arbeitgebers jedenfalls im be- 45

stehenden Arbeitsverhältnis nach Treu und Glauben gesetzeskonform so zu verstehen (§ 157 BGB), dass der Arbeitgeber damit zugleich Streitlos stellt, dass er für den gewährten Urlaub dem Grunde nach zur Zahlung von Urlaubsentgelt nach den gesetzlichen Vorgaben und etwaigen arbeitsvertraglichen Vereinbarungen verpflichtet ist, sofern dem nicht konkrete Anhaltspunkte entgegenstehen. Anderenfalls hätte er den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers nicht wirksam erfüllt (§ 362 Abs. 1 BGB). Aufgrund dieser „Zusage“ ist der Zweck einer Ausschlussfrist - ähnlich wie beim Erteilen einer schriftlichen Lohnabrechnung (vgl. dazu BAG 28. Juli 2010 - 5 AZR 521/09 - Rn. 18 mwN, BAGE 135, 197) - erreicht. Der Arbeitnehmer muss den Urlaubsentgeltanspruch nicht mehr im Sinne einer Verfallklausel geltend machen.

III. In welcher Höhe die Klage begründet ist, kann der Senat auf der Grundlage der bisherigen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht entscheiden. 46

1. Zur Klage auf Vergütung tatsächlich geleisteter Arbeit ist zwar unstrittig, dass der Kläger im Streitzeitraum bis zum Beginn des erteilten Urlaubs gearbeitet hat. Es ist indes nicht festgestellt, in welchem konkreten zeitlichen Umfang dies erfolgte. Entgegen der Auffassung der Revision hilft auch ein Rückgriff auf die - denkbar unklare - Vereinbarung zur wöchentlichen Arbeitszeit in § 4 Nr. 4.1 Arbeitsvertrag nicht weiter. Denn für den gesetzlichen Mindestlohn ist die schlüssige Darlegung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden erforderlich (st. Rspr. seit BAG 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 19, BAGE 155, 202). Dem Kläger ist deshalb im fortgesetzten Berufungsverfahren ergänzender Sachvortrag zu ermöglichen. 47

2. Zur Klage auf Feiertagsvergütung hat das Landesarbeitsgericht den zeitlichen Umfang des Arbeitsausfalls am Karfreitag und Ostermontag 2016 nicht festgestellt. Dem Berufungsurteil lässt sich nicht entnehmen, wie viele Stunden der Kläger an den beiden gesetzlichen Feiertagen gearbeitet hätte, wären diese keine Feiertage und der Kläger nicht im Urlaub gewesen. 48

3. Zur Klage auf Urlaubsentgelt hat das Landesarbeitsgericht die zwischen den Parteien streitig gebliebene Frage des Urlaubsbeginns offengelassen und nicht festgestellt, ob dem Kläger ab dem 7. oder erst dem 9. März 2016 Urlaub gewährt worden war und er - damit zusammenhängend - noch bis zum 8. März 2016 gearbeitet hat. Dies wird es nachzuholen haben. Ferner wird das Landesarbeitsgericht zu beachten haben, dass sich das Urlaubsentgelt nach dem Referenzprinzip des § 11 Abs. 1 BUrlG bemisst, so dass insoweit die von ihm angenommene Bindung an die vom Arbeitsgericht vorgenommene „Kürzung“ des Märzgehalts auf 1.950,00 Euro brutto nicht besteht.

49

Linck

Berger

Biebl

Schad

Dohna-Jaeger