

Das LAG Mecklenburg-Vorpommern entschied jüngst zu dem interessanten Umstand der Sittenwidrigkeit einer Arbeitsvergütung innerhalb eines Wirtschaftsgebiets (Urteil v. 26.7.2022 – 5 Sa 284/21). Die Klägerin forderte von der Beklagten weitere Lohnzahlungen. Zur Begründung berief sie sich auf die Sittenwidrigkeit ihres Stundenlohns angesichts der im Wirtschaftsgebiet üblichen Vergütung. Das ArbG und nunmehr auch das LAG sahen das anders. Danach hat die Klägerin keinen Anspruch aus §§ 612 Abs. 2, 138 BGB auf Zahlung der Differenz zu dem Tariflohn. Die (konkludente) Lohnabrede der Parteien ist nicht unwirksam. Das erforderliche auffällige Missverhältnis besteht, wenn es einem Kundigen, ggf. nach Aufklärung des Sachverhalts, ohne weiteres ins Auge springt. Erreicht die Arbeitsvergütung nicht einmal zwei Drittel eines in dem Wirtschaftszweig üblicherweise gezahlten Tarifentgelts, liegt eine ganz erhebliche, ohne weiteres ins Auge fallende und regelmäßig nicht mehr hinnehmbare Abweichung vor, für die es einer spezifischen Rechtfertigung bedarf. Dasselbe gilt, wenn bei fehlender Maßgeblichkeit der Tarifentgelte die vereinbarte Vergütung mehr als ein Drittel unter dem Lohnniveau, das sich für die ausübende Tätigkeit in der Wirtschaftsregion gebildet hat, bleibt. Von der Üblichkeit der Tarifvergütung kann ohne weiteres ausgegangen werden, wenn mehr als 50 % der Arbeitgeber eines Wirtschaftsgebiets tarifgebunden sind oder wenn die organisierten Arbeitgeber mehr als 50 % der Arbeitnehmer eines Wirtschaftsgebiets beschäftigen. Wirtschaftsgebiet ist bei ortsgebunden tätigen Unternehmen regelmäßig der räumliche Bereich, in dem die Betriebsstätte liegt und aus dem der wesentliche Teil des Personals stammt, was die Kammer für den vorliegenden Sachverhalt anschaulich weiter ausführt. In subjektiver Hinsicht verlangt es einer Ausbeutung der Zwangslage, der Unerfahrenheit, des Mangels an Urteilsvermögen oder der erheblichen Willensschwäche eines anderen. Dies war jeweils vorliegend nicht gegeben.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Urlaubsabgeltung – AGB-Verfallklausel – Quotelung des Urlaubsanspruchs

1. § 202 Abs. 1 BGB, dem zufolge die Verjährung bei Haftung wegen Vorsatzes nicht im Voraus durch Rechtsgeschäft erleichtert werden kann, bezweckt einen umfassenden Schutz gegen im Voraus vereinbarte Einschränkungen von Haftungsansprüchen aus vorsätzlichen Schädigungen. Vertragliche Ausschlussfristenregelungen, die solche Ansprüche in zeitlicher Hinsicht beschränken, sind nichtig (Rn. 17).

2. Die Rechtsfolgen bestimmen sich in diesen Fällen nach § 306 BGB, der nicht nur zur Anwendung kommt, wenn sich die Unwirksamkeit einer AGB-Klausel aus den §§ 305 ff. BGB selbst ergibt, sondern auch dann, wenn sie gegen sonstige Verbote verstößt. Soweit die Ausschlussfristenklausel nicht teilbar ist, tritt an ihre Stelle nach § 306 Abs. 2 BGB das Gesetz (Rn. 18).

3. Die Bestimmungen in § 7 Abs. 3 BUrlG, die den gesetzlichen Anspruch auf Mindesturlaub zeitlich befristen, finden während der Elternzeit keine Anwendung. Die im BEEG enthaltenen Sonderregelungen (§ 17 Abs. 1 S. 1 und Abs. 2 BEEG) gehen den allgemeinen Vorschriften in § 7 Abs. 3 BUrlG vor (Rn. 32).

4. Will der Arbeitgeber sein Recht aus § 17 Abs. 1 BEEG ausüben, den Anspruch des Arbeitnehmers auf Erholungsurlaub für Elternzeitmonate zu kürzen, obliegt es ihm, eine hierauf gerichtete rechtsgeschäftliche Erklärung abzugeben, die dem Arbeitnehmer zugehen muss. Sowohl für die Abgabe als auch für den Zugang der Kürzungserklärung beim Arbeitnehmer trägt der Arbeitgeber die Darlegungs- und Beweislast (Rn. 39).

5. Sieht eine arbeitsvertragliche Quotelungsregelung vor, dass einem Arbeitnehmer im Jahr sei-

nes Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis für jeden Beschäftigungsmonat ein Zwölftel des Jahresurlaubs zusteht, ist diese Regelung gemäß § 13 Abs. 1 BUrlG nichtig, wenn nicht gewährleistet ist, dass dem Arbeitnehmer unabhängig vom Beendigungszeitpunkt mindestens der in § 1, 3 Abs. 1, 5 Abs. 1 BUrlG garantierte Jahresurlaub zusteht (Rn. 49).

BAG, Urteil vom 5.7.2022 – 9 AZR 341/21 (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-2483-1](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Sanierungstarifvertrag – Auslegung – Redaktionsversehen

1. Bei der Auslegung von Tarifverträgen besteht keine Bindung an den möglichen Wortsinn, wenn sich aus dem Gesamtzusammenhang der Tarifnormen ergibt, dass die Tarifvertragsparteien aufgrund eines Redaktionsversehens einen anderen Ausdruck gewählt oder im Text belassen haben, als von ihnen beabsichtigt (Rn. 22).

2. Die allgemeinen Grundsätze für die Auslegung von Tarifverträgen gelten ebenso für die Auslegung von Sanierungstarifverträgen. Rechtsgründe für die Anwendung anderer Maßstäbe bestehen nicht. Die Reichweite von in Sanierungstarifverträgen enthaltenen Rückabwicklungsregelungen ist deshalb nicht „eng“ auszulegen (Rn. 37).

BAG, Urteil vom 25.5.2022 – 4 AZR 454/21 (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-2483-2](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Niedersachsen: Kündigung wegen Arbeitszeitbetruges – Beweismittel Videoüberwachung und elektronisches Zugangserfassungssystem

1. Verpflichtet sich der Arbeitgeber in einer Betriebsvereinbarung, eine personenbezogene

Auswertung von Daten, die er durch den Einsatz von Kartenlesegeräten gewonnen hat, nicht vorzunehmen, kann sich auch der einzelne Arbeitnehmer darauf berufen.

2. Erklärt der Arbeitgeber in einem Betriebskonzept oder auf einer Beschilderung einer Videoüberwachungsanlage, die hieraus gewonnenen Daten nur 96 Stunden lang aufzubewahren, kann ein Arbeitnehmer hierauf die berechnete Privatheitserwartung stützen, dass der Arbeitgeber nur auf Videodateien Zugriff nehmen wird, die – bei erstmaliger Sichtung – nicht älter als 96 Stunden sind.

3. Zur Kontrolle geleisteter Arbeitszeiten ist eine Videoüberwachungsanlage an den Eingangstoren eines Betriebsgeländes in der Regel weder geeignet noch erforderlich.

4. Der – erstmalige – Zugriff auf Videoaufzeichnungen, die mehr als ein Jahr zurückliegen, ist zum Zwecke der Aufdeckung eines behaupteten Arbeitszeitbetruges regelmäßig nicht angemessen. Solche Daten unterliegen im Kündigungs-schutzprozess einem Beweisverwertungsverbot.

LAG Niedersachsen, Urteil vom 6.7.2022 – 8 Sa 1150/20 (Leitsätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-2483-3](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)

LAG Nürnberg: Gegenstandswert – parallele Zustimmungsersetzungsverfahren

Bei der Festsetzung des Gegenstandswertes findet keine verfahrensübergreifende Betrachtung statt.

LAG Nürnberg, Beschluss vom 28.1.2021 – 2 Ta 1/21 (Leitsatz)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2022-2483-4](#) unter [www.betriebs-berater.de](#)