

Gericht: LArbG Berlin-Brandenburg 14. Kammer
Entscheidungsdatum: 04.10.2018
Aktenzeichen: 14 Sa 552/18
Dokumenttyp: Urteil
Quelle:



Zitiervorschlag: LArbG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 04. Oktober 2018 – 14 Sa 552/18 –, juris

Überstundenvergütung - Ausschlussklausel

Leitsatz

Eine vom Arbeitgeber vorformulierte arbeitsvertragliche Verfallklausel, die ohne Einschränkung auch den vom § 1MiLoG garantierten Mindestlohn umfasst, ist insoweit wegen Verstößes gegen § 3 Satz 1 MiLoG (nur) teilweise nichtig, wenn der Arbeitsvertrag vor dem 01.01.2015 geschlossen wurde.

Orientierungssatz

(Revision eingelegt unter dem Aktenzeichen 5 AZR 583/18)

Verfahrensgang

vorgehend ArbG Brandenburg, 15. März 2018, 1 Ca 890/17, Urteil
anhängig BAG, 5 AZR 583/18, Termin: 2019-10-16

Diese Entscheidung wird zitiert

Literaturnachweise

Diana Nier, jurisPR-ArbR 17/2019 Anm. 5 (Anmerkung)

Praxisreporte

Diana Nier, jurisPR-ArbR 17/2019 Anm. 5 (Anmerkung)

Tenor

I.

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Brandenburg an der Havel vom 15. März 2018 - 1 Ca 890/17 - teilweise abgeändert und die Klage abgewiesen.

II.

Die Kosten des Rechtsstreits hat der Kläger zu tragen.

III.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

- 1 Die Parteien streiten über Entgelt für Überstunden.
- 2 Der Kläger war aufgrund eines Arbeitsvertrages vom 11. April 2011 in der Zeit vom 11. April 2011 bis zum 31. Juli 2017 bei der Beklagten als Lkw-Kraftfahrer zu einem monatlichen Bruttoentgelt in Höhe von zuletzt 1.584,76 € beschäftigt.
- 3 In § 3 des Arbeitsvertrages ist unter der Überschrift „Arbeitszeit“ folgendes vereinbart:
 - 4 „(1) Beginn und Ende der Arbeitszeit werden durch den Arbeitgeber festgelegt. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Fahrzeitregelungen zu beachten. Pausen sollen, soweit möglich, in die Wartezeiten die Kunden gelegt werden.
 - 5 (2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Mehr- und Überstunden, Nacht-, Schicht-, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit in dem gesetzlich vorgesehenen Umfang zu leisten.“
- 6 In § 10 des Arbeitsvertrages ist unter der Überschrift „Fahrtenschreiber, Fahrzeugpflege“ folgendes vereinbart:
 - 7 „(1) Tachoscheiben sind gemäß dem beigefügten Informationsblatt korrekt auszufüllen. Die Stundenzettel- und Blackboxangaben sind zusammen mit den Tachoscheiben jeweils am letzten Arbeitstag der Woche abzugeben bzw. Fahrerkarte wöchentlich auslesen! Fahrerkarte muss einmal die Woche ausgelesen werden.
 - 8 (2) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den ihm anvertrauten LKW sauber zu halten und täglich Öl, Wasser, Licht und Reifendruck zu kontrollieren. Für Schäden, die aufgrund der unterbliebenen Kontrolle entstanden sind, wird der Arbeitnehmer haftbar gemacht.“
- 9 In § 11 des Arbeitsvertrages ist unter der Überschrift „Ausschlussfristen“ folgendes vereinbart:
 - 10 „(1) Die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit, spätestens jedoch innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses schriftlich geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verwirkt.

- 11 (2) Bleibt die Geltendmachung erfolglos, so muß der Anspruch innerhalb einer Frist von zwei Monaten nach Schriftlicher Ablehnung durch die Gegenpartei eingeklagt werden, andernfalls ist er ebenfalls verwirkt.“
- 12 Hinsichtlich des vollständigen Inhalts des Arbeitsvertrages wird auf die Ablichtung auf Bl. 29 - 34 d. A. Bezug genommen (Bestandteil der Anl. K1).
- 13 Unter dem 16. April 2012 trafen die Parteien „Vertragsänderungen“ und vereinbarten in § 1 unter der Überschrift „Vergütung“ folgendes:
- 14 „(1) Das Gehalt beträgt ab 01.03.2012 monatlich € 1.584,76 brutto.
- 15 (2) Ab dem 01.03.2012 erhält der Arbeitnehmer eine monatliche Prämie von € 100,= Brutto. Diese Prämie wird ausgezahlt auf dem als Anlage (Zusatzvereinbarung) beigefügte Bedingungen.
- 16 (3) Ab der 220. Monatsstunde ist für jede weitere Stunde eine Mehrarbeitszuschlag in Höhe von 25% zu bezahlen. Pro Arbeitstag wird der Arbeitnehmer 60 Minuten als Pause angerechnet. (Lenk- und Ruhezeiten).“
- 17 Hinsichtlich des vollständigen Inhalts der Änderungsvereinbarung wird auf die Ablichtung auf Bl. 26 - 27 d. A. Bezug genommen (Bestandteil der Anl. K1). Ferner trafen die Parteien unter dem 16. April 2012 eine Zusatzvereinbarung hinsichtlich der Prämienregelung hinsichtlich deren Inhalt auf die Ablichtung auf Bl. 28 d. A. Bezug genommen wird (Bestandteil der Anl. K1).
- 18 Der Kläger arbeitete von Montag bis Freitag und erschien jeweils morgens in der Niederlassung der Beklagten in 14797 Rietz, nahm einen mit Teppichen, Auslegeware und ähnlichen Waren beladenen Lkw in Empfang und lieferte die Ware in den neuen Bundesländern aus. Nach Beendigung der Auslieferungen fuhr der Kläger jeweils wieder zur Niederlassung in Rietz und stellte den Lkw dort ab. Der Kläger fuhr arbeitstäglich verschiedene Touren zu unterschiedlichen Lieferorten und erhielt hierfür jeweils abends einen Tourenplan (Lieferschein) für den folgenden Arbeitstag.
- 19 Mit der vorliegenden, am 15. November 2017 beim Arbeitsgericht Brandenburg an der Havel eingegangenen, der Beklagten am 22. November 2017 zugestellten Klage hat der Kläger Überstundenvergütung in Höhe von je 9,-- € brutto pro Stunde für 575,58 Stunden aus dem Jahr 2015 verlangt.
- 20 Der Kläger hat behauptet, er habe vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2015 insgesamt Mehrarbeit in Höhe von 575,58 Stunden erbracht und hierzu in einer Tabelle den behaupteten Beginn und das behauptete Ende der Arbeitszeit vorgetragen.

- 21 Der Kläger hat die Ansicht vertreten, die arbeitsvertragliche Ausschlussklausel sei unwirksam, weil sie eine Schriftformvorschrift enthalte, weil sich die Klausel nicht ausdrücklich auf beide Vertragspartner beziehe, weil die Klausel wegen der unterschiedlichen Fristen unklar sei, weil nicht Ansprüche wegen vorsätzlichen Verhaltens und Ansprüche wegen Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit sowie bei grobem Verschulden ausgenommen worden seien, weil ein Hinweis darauf, dass die Einlegung einer Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers die Lohnansprüche nicht verfallen lasse, fehle und weil die Ausschlussklausel gegen § 3 MiLoG verstoße.
- 22 Schließlich hat der Kläger die Ansicht vertreten, ihm stehe jedenfalls für die geleisteten Überstunden ein Mindestlohn in Höhe von 8,50 € brutto je Zeitstunde zu.
- 23 Der Kläger hat beantragt,
- 24 die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger 5.180,22 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit dem 1. Januar 2016 zu zahlen.
- 25 Die Beklagte hat beantragt,
- 26 die Klage abzuweisen.
- 27 Die Beklagte hat die Ansicht vertreten, der Vortrag des Klägers hinsichtlich der Überstunden genüge nicht den Anforderungen des § 130 ZPO an den Inhalt vorbereitender Schriftsätze und sei unsubstantiiert. Dem Vortrag des Klägers seien weder Pausenzeiten noch die tatsächliche Startzeit zu entnehmen.
- 28 Die Beklagte hat behauptet, die dem Kläger tatsächlich zugewiesenen Touren seien so berechnet gewesen, dass Mehrarbeit nicht angefallen sei.
- 29 Schließlich hat die Beklagte die Ansicht vertreten, die Ausschlussklausel sei wirksam.
- 30 Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten des unstreitigen Sachverhalts sowie des streitigen Vorbringens der Beteiligten erster Instanz wird auf die Gründe zu I. des erstinstanzlichen Beschlusses Bezug genommen. Ferner wird auf die erstinstanzlich eingereichten Schriftsätze der Beteiligten sowie auf die Sitzungsprotokolle Bezug genommen.
- 31 Durch ein Urteil vom 15. März 2018 hat das Arbeitsgericht die Beklagte verurteilt, an den Kläger 5.179,50 € brutto nebst Zinsen zu zahlen und die Klage im Übrigen abgewiesen. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht im Wesentlichen ausgeführt, der Kläger habe seiner Darlegungslast für die Leistung von Überstunden genügt und der Vortrag des Klägers gelte gem. § 138 Abs. 3 ZPO als von der Beklagten zugestanden. Allerdings sei der Vortrag des Klägers nur für 575,35 Stunden schlüssig und begründet. Weiter hat das Arbeitsgericht ausgeführt, die Entgeltansprüche seien nicht aufgrund der arbeitsvertrag-

lichen Ausschlussfrist verfallen, weil § 11 des Arbeitsvertrages unwirksam sei. Denn die Klausel enthalte keinen Hinweis darauf, dass Ansprüche, die sich aus dem Mindestlohngesetz ergäben, nicht von der Ausschlussklausel erfasst seien. Da die Klausel insoweit nicht teilbar sei, sei sie insgesamt unwirksam.

- 32 Wegen der weiteren Einzelheiten der Begründung wird auf die Entscheidungsgründe des angefochtenen Urteils Bezug genommen.
- 33 Gegen dieses ihr am 19. April 2018 zugestellte Urteil hat die Beklagte mit einem am 23. April 2018 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz Berufung eingelegt und diese mit einem am 8. Mai 2018 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangenen Schriftsatz begründet.
- 34 Die Beklagte tritt dem angefochtenen Urteil unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrags entgegen und ist der Ansicht, der Vortrag des Klägers zur Leistung von Überstunden sei unsubstantiiert, weil es der Kläger versäumt habe anzugeben, welche Tour er an welchem Tag gefahren sei. Zudem fehle es an jedem Vortrag dazu, dass die angebliche und bestrittene Mehrarbeit auf Anordnung der Beklagten erfolgt sei. Die Beklagte könne daher sowohl zu dem Umfang der behaupteten Mehrarbeit als auch zu deren Notwendigkeit und der Veranlassung durch die Beklagte nicht weiter vortragen. Angesichts dieses lückenhaften Vortrages könne von der Beklagten nicht verlangt werden, dass sie ihrerseits die digitalen Fahrtenschreiber ausgewertet habe, um hierzu Stellung zu nehmen.
- 35 Weiter ist die Beklagte der Ansicht, die in § 11 des Arbeitsvertrages vereinbarte Ausschlussfrist sei wirksam und verstoße insgesamt nicht gegen § 3 MiLoG. Nach § 3 Satz 1 MiLoG seien Vereinbarungen insoweit unwirksam, als sie den Anspruch auf Mindestlohn oder seine Geltendmachung beschränkten. Außerdem könnten nur nach der Einführung des Mindestlohngesetzes geschlossene Verträge überhaupt eine Ausschlussfrist enthalten, welche gesetzliche Mindestlohnansprüche ausdrücklich ausnehme. Der vorliegende Arbeitsvertrag sei aber im Jahr 2011 und damit lange vor der Einführung des Mindestlohngesetzes geschlossen worden. Er habe daher auch keine dieses Gesetz betreffende Ausnahme enthalten können.
- 36 Schließlich ist die Beklagte der Ansicht, eine Unterschreitung des Mindestlohnes sei im vorliegenden Fall weder vom Kläger substantiiert dargelegt worden noch liege eine solche Unterschreitung vor, denn bei einem monatlichen Bruttoentgelt in Höhe von 1.584,76 € und einer 40-Stunden-Woche folge ein Stundenlohn in Höhe von 9,14 € brutto. Zur substantiierten Rüge einer Unterschreitung des gesetzlichen Mindestlohns hätte der Kläger im Einzelnen vortragen müssen, in welchem Monat der gesetzliche Mindestlohn um welchen Betrag unterschritten worden sei. Hierzu hätte der Kläger die einzelnen Arbeitszeiten monatlich auflisten und angeben müssen, welcher Differenzbetrag sich für welchen Monat ergebe. Da der Kläger die angeblichen Überstunden jedoch nur fortlaufend addiert habe, lasse sich seiner Aufstellung nicht entnehmen, wann der behauptete Mindestlohnverstoß überhaupt vorgelegen haben solle.

- 37 Die Beklagte beantragt,
- 38 das Urteil des Arbeitsgerichts Brandenburg an der Havel vom 15. März 2018
- 39 - 1 Ca 890/17 - teilweise abzuändern und die Klage abzuweisen.
- 40 Der Kläger beantragt,
- 41 die Berufung zurückzuweisen.
- 42 Der Kläger verteidigt das angefochtene Urteil und ist der Ansicht, die erfolgte Darlegung der Überstunden sei ausreichend.
- 43 Der Kläger behauptet, die Überstunden seien von der Beklagten geduldet worden. Diese habe Kenntnis davon, mit welchen Touren sie den Kläger an welchen Tagen beauftragt habe und welche Arbeiten dabei angefallen seien. Zudem habe der Kläger die Überstunden benötigt, um die ihm zugewiesene Tour vollständig abzuarbeiten.
- 44 Hinsichtlich der Ausschlussklausel ist der Kläger der Ansicht, diese sei intransparent, überraschend und verstoße gegen das Mindestlohngesetz.
- 45 Schließlich ist der Kläger der Ansicht er habe jedenfalls Anspruch auf die Zahlung des Mindestlohns von 8,50 € brutto für jede geleistete Überstunde im Jahr 2015, so dass sich ein unverfallbarer Anspruch in Höhe von 4.892,73 € brutto (575,58 Stunden x 8,50 € brutto) ergebe.
- 46 Wegen der weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Parteien in der Berufungsinstanz wird auf den vorgetragenen Inhalt der zwischen ihnen gewechselten Schriftsätze vom 7. Mai 2018, vom 18. Juni 2018 sowie auf das Sitzungsprotokoll vom 4. Oktober 2018 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

A

- 47 Die Berufung ist zulässig.
- 48 Sie ist gem. §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1 und 2 ArbGG statthaft und frist- und formgerecht im Sinne der §§ 66 Abs. 1 Satz 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG i. V. m. §§ 519, 520 ZPO eingelegt und begründet worden.

B

- 49 Die Berufung hat auch in der Sache Erfolg.
- 50 Die zulässige Klage ist - soweit Gegenstand der Berufung - unbegründet.
- 51 Der Kläger hat gegen die Beklagte weder einen Anspruch auf Zahlung von Überstundenvergütung in Höhe von 5.179,50 € brutto noch in Höhe von 4.892,43 € brutto für im Jahr 2015 geleistete Überstunden gem. § 612 Abs. 1 BGB oder gem. § 1 Abs. 1 MiLoG.
- 52 1. Verlangt der Arbeitnehmer Arbeitsvergütung für Überstunden, hat er darzulegen und - im Bestreitensfall - zu beweisen, dass er Arbeit in einem die Normalarbeitszeit übersteigenden zeitlichen Umfang verrichtet hat. Dabei genügt der Arbeitnehmer seiner Darlegungslast, indem er vorträgt, an welchen Tagen er von wann bis wann Arbeit geleistet oder sich auf Weisung des Arbeitgebers zur Arbeit bereitgehalten hat. Auf diesen Vortrag muss der Arbeitgeber im Rahmen einer gestuften Darlegungslast substantiiert erwidern und im Einzelnen vortragen, welche Arbeiten er dem Arbeitnehmer zugewiesen hat und an welchen Tagen der Arbeitnehmer von wann bis wann diesen Weisungen - nicht - nachgekommen ist. Diese Grundsätze dürfen allerdings nicht schematisch angewendet werden, sondern bedürfen stets der Berücksichtigung der im jeweiligen Streitfall zu verrichtenden Tätigkeit und der konkreten betrieblichen Abläufe (vgl. BAG, 16.05.2012, 5 AZR 347/11, NZA 2012, 939 und BAG, 21.12.2016, 5 AZR 362/16, NZA-RR 2017, 233, jeweils m.w.N.).
- 53 Ein Kraftfahrer, dem vom Arbeitgeber bestimmte Touren zugewiesen werden, kann seiner Darlegungslast bereits dadurch genügen, dass er vorträgt, an welchen Tagen er welche Tour wann begonnen und wann beendet hat. Im Rahmen der gestuften Darlegungslast ist es dann Sache des Arbeitgebers, unter Auswertung der Aufzeichnungen nach § 21 a Abs. 7 S. 1 ArbZG substantiiert darzulegen, an welchen Tagen der Arbeitnehmer aus welchen Gründen im geringeren zeitlichem Umfang als von ihm behauptet, gearbeitet haben muss (vgl. BAG aaO).
- 54 Der Anspruch auf Vergütung von Überstunden setzt neben deren Leistung voraus, dass die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt, geduldet oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig gewesen sind. Die Darlegungs- und Beweislast hierfür trägt der Arbeitnehmer (vgl. BAG, 10.04.2013, 5 AZR 122/12, NZA 2013, 1100).
- 55 Für eine ausdrückliche Anordnung von Überstunden muss der Arbeitnehmer vortragen, wer wann auf welche Weise wie viele Überstunden angeordnet hat. Für eine konkludente Anordnung von Überstunden muss der Arbeitnehmer darlegen, dass er eine bestimmte angewiesene Arbeit innerhalb der Normalarbeitszeit nicht zu leisten oder ihm zur Erledigung der aufgetragenen Arbeiten ein bestimmter Zeitrahmen vorgegeben war, der nur die Leistung von Überstunden eingehalten werden konnte. Mit der ausdrücklichen oder konkludenten Billigung von Überstunden ersetzt der Arbeitgeber die fehlende vorherige Anordnung schon geleisteter Überstunden. Dazu muss der Arbeitnehmer darlegen, wer wann auf welche Weise zu erkennen gegeben habe, mit der Leistung welcher Überstun-

den einverstanden zu sein. Die Duldung von Überstunden bedeutet, dass der Arbeitgeber in Kenntnis einer Überstundenleistung diese hinnimmt und keine Vorkehrungen trifft, die Leistung von Überstunden fürderhin zu unterbinden. Dazu muss der Arbeitnehmer vortragen, von welchen wann geleisteten Überstunden der Arbeitgeber auf welche Weise wann Kenntnis erlangt haben soll und dass es im Anschluss daran zu einer weiteren Überstundenleistung gekommen ist. Erst wenn dieses feststeht, ist es Sache des Arbeitgebers, darzulegen, welche Maßnahmen er zur Unterbindung der von ihm nicht gewollten Überstundenleistung ergriffen hat (BAG, aaO m.w.N.).

- 56 Wenn ein Kraftfahrer für eine angewiesene Tour eine bestimmte Zeit benötigt und sie nur unter Leistung von Überstunden ausführen kann, waren die Überstunden - unabhängig von einer ausdrücklichen Anordnung - jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig. Etwas anderes gilt nur, wenn der Arbeitgeber darlegen kann, dass die von ihm dem Arbeitnehmer zugewiesene Tour unter Beachtung der Rechtsordnung, insbesondere der für die Beschäftigung von Arbeitnehmern als Fahrer bei Straßenverkehrstätigkeiten geltenden (Sozial-)Vorschriften und des Straßenverkehrsrechts, innerhalb der Normalarbeitszeit gefahren werden kann. Erst dann obliegt es dem Arbeitnehmer, besondere Umstände darzutun, die zur Überschreitung der Normalarbeitszeit führten (vgl. BAG, 21.12.2016, 5 AZR 362/16, NZA-RR 2017, 233 m.w.N.).
- 57 2. Im vorliegenden Fall hat der Kläger mit einer in die Klageschrift hineinkopierten Tabelle auf sieben Seiten für das gesamte Jahr 2015 vorgetragen, wann er morgens auf dem Betriebsgelände in Rietz erschienen sei und wann er das Betriebsgelände nachmittags wieder verlassen habe. Des Weiteren hat der Kläger für jeden Arbeitstag eine Stunde Pause abgezogen. In einer weiteren Spalte hat der Kläger für jeden Tag, ausgehend von einem 8-Stunden-Tag, die Anzahl der Überstunden ausgerechnet und diese fortlaufend addiert und zum Jahresschluss 575,35 Stunden errechnet.
- 58 Der Kläger hat nicht vorgetragen, an welchen Tagen er welche Tour wann begonnen und wann beendet habe. Unter Zugrundelegung der oben unter 1. dargestellten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist dies allerdings unschädlich, denn danach ist es ausreichend, dass der Arbeitnehmer Beginn und Ende der Arbeitszeit behauptet. Die vom Kläger behaupteten Arbeitszeiten gelten gem. § 138 Abs. 3 ZPO als von der Beklagten zugestanden, weil die Beklagte hierzu nicht gem. § 138 Abs. 2 ZPO Stellung genommen hat. Die Beklagte hat zu den vom Kläger behaupteten Arbeitszeiten nicht im Einzelnen Stellung genommen, sondern nur die Ansicht vertreten, der Vortrag sei unsubstantiiert.
- 59 Unsubstantiiert ist der Vortrag des Klägers hinsichtlich Beginn und Ende der Arbeitszeit jedoch nicht, denn der Kläger behauptet für jeden Arbeitszeit konkrete Uhrzeiten. Gem. § 1 Abs. 3 der Vertragsänderung vom 16. April 2012 war der Kläger berechtigt, pro Arbeitstag 60 Minuten, also eine Stunde, Pause zu nehmen, so dass der Kläger zu den Pausenzeiten zunächst nichts weiter vorzutragen hatte.
- 60 3. Allerdings hat der Kläger nicht dargelegt, wann ihm durch wem welche Tour für welchen Tag zugewiesen worden war. Der Kläger hat aber vorgetragen, dass ihm jeweils abends ein Tourenplan für den folgenden Arbeitstag ausgehändigt worden sei, den er dann weisungsgemäß abgearbeitet habe. Ferner hat der Kläger vorgetragen, er habe

sich nach der Absolvierung der Touren mit dem Lkw wieder in die Niederlassung in Rietz begeben, das Fahrzeug gereinigt, betankt und wieder abgestellt. Dieser Vortrag des Klägers gilt gem. § 138 Abs. 3 ZPO als von der Beklagten zugestanden, weil sie ihn nicht gem. § 138 Abs. 2 ZPO bestritten hat.

- 61 4. Hinsichtlich der Höhe der Klageforderung hat der Kläger allerdings nicht eine wöchentliche oder monatliche Betrachtungsweise zugrunde gelegt, sondern die Überstunden des gesamten Kalenderjahres 2015 laufend addiert.
- 62 a) Vereinbaren die Parteien ein Monatsentgelt, muss der Arbeitnehmer dafür grundsätzlich gem. § 611 Abs. 1 BGB Arbeit im Umfang der in einem Monat geschuldeten Arbeitszeit erbringen. Nur die darüber hinausgehende Arbeitszeit kann die Grundlage für eine Überstundenvergütung sein. Haben die Parteien eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vereinbart, fallen Überstunden wöchentlich an, wenn die wöchentliche Arbeitszeit überschritten ist. Bei Kraftfahrern kann sich unter Berücksichtigung der in § 21 a Abs. 4 ArbZG eröffneten Flexibilisierungsmöglichkeit auch ein Berechnungszeitraum von 4 Kalendermonaten oder 16 Wochen ergeben (vgl. entsprechend BAG, 21.12.2016, 5 AZR 362/16, NZA-RR 2017, 233).
- 63 b) Aus dem unstreitigen Vortrag der Parteien folgt im vorliegenden Fall, dass eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von Montag bis Freitag in Höhe von insgesamt 40 Stunden vereinbart war. Daher hätte der Kläger für jede einzelne Woche darlegen müssen, in welchem Umfang mehr als 40 Stunden angefallen sein sollen. Allerdings ist aus der vom Kläger in die Klageschrift hineinkopierte Tabelle unschwer zu erkennen, dass es nach seiner Behauptung im gesamten Kalenderjahr 2015 nur zwei Arbeitstage gegeben habe, an denen unter „Ist-Zeit“ 8 Stunden angegeben sind, an allen anderen Arbeitstagen ist eine höhere „Ist-Zeit“ aufgeführt, so dass die Behauptung der 575,35 Überstunden im Jahr 2015 schlüssig ist.
- 64 5. Die Ansprüche des Klägers auf Überstundenvergütung für das Jahr 2015 sind jedoch gem. § 11 Abs. 1 des Arbeitsvertrages der Parteien verfallen, weil der Kläger die Ansprüche nicht innerhalb von 6 Monaten nach ihrer jeweiligen Fälligkeit gegenüber der Beklagten schriftlich geltend gemacht hat.
- 65 a) Die zuletzt fälligen Ansprüche für Dezember 2015 waren gem. § 614 BGB am Montag, dem 4. Januar 2016 fällig, so dass der Kläger sie bis zum 4. Juli 2016 hätte schriftlich geltend machen müssen.
- 66 Der Kläger hat die Ansprüche für das gesamte Jahr 2015 jedoch erstmals mit der vorliegenden, der Beklagten am 22. November 2017 zugestellten Klageschrift geltend gemacht. Auf die Frage der Vorsitzenden in der mündlichen Verhandlung über die Berufung vom 4. Oktober 2018, warum der Kläger die Ansprüche nicht früher geltend gemacht habe, erklärte der Prozessbevollmächtigte des Klägers, der Grund sei die Angst um den Verlust des Arbeitsplatzes gewesen. Diese Sorge war angesichts der Regelungen in § 612 a BGB und in § 1 KSchG unbegründet.

- 67 b) Entgegen der Ansicht des Klägers und des Arbeitsgerichts in den Entscheidungsgründen des angefochtenen Urteils ist die Ausschlussklausel in § 11 Abs. 1 des Arbeitsvertrages wirksam und zwar mit folgendem Inhalt:
- 68 „Die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verwirkt.“
- 69 aa) § 11 des Arbeitsvertrages ist eine Allgemeine Geschäftsbedingung (§ 305 Abs. 1 Satz 1 und 2 BGB). Hierfür spricht schon das äußere Erscheinungsbild des Arbeitsvertrages, der die Bezeichnung „2185VER1.DOC“ trägt. Zudem hat der Kläger erstinstanzlich im Schriftsatz vom 10. Januar 2018 vorgetragen, ihm sei der vorformulierte Arbeitsvertrag zur Unterschrift vorgelegt worden. Hierauf hatte die Beklagte im Schriftsatz vom 15. Januar 2018 erstinstanzlich erwidert, der Arbeitsvertrag sei dem Kläger „sehr wohl“ zur Prüfung übersandt worden und wenn der Kläger mit irgendetwas nicht einverstanden gewesen wäre, hätte er dies anzeigen können.
- 70 Somit ist unstrittig, dass dem Kläger ein von der Beklagten vorformulierter Arbeitsvertrag zur Unterschrift vorgelegt worden war.
- 71 Auch ging das Arbeitsgericht in den Entscheidungsgründen des angefochtenen Urteils vom Vorliegen Allgemeiner Geschäftsbedingungen aus, denn das Arbeitsgericht hat § 11 des Arbeitsvertrages für unwirksam im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB gehalten. Die Beklagte hat in der Berufungsbegründung nicht behauptet oder die Ansicht vertreten, § 11 des Arbeitsvertrages sei keine Allgemeine Geschäftsbedingung im Sinne des § 305 BGB.
- 72 bb) Entgegen der erstinstanzlich geäußerten Ansicht des Klägers ist § 11 des Arbeitsvertrages nicht deshalb unwirksam, weil § 11 Abs. 1 ein Schriftformerfordernis enthält, weil sich die Klausel nicht ausdrücklich auf beide Vertragspartner bezieht, weil nicht Ansprüche wegen vorsätzlichen Verhaltens und Ansprüche wegen Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit sowie bei grobem Verschulden ausgenommen wurden und weil ein Hinweis darauf, dass die Einlegung einer Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers die Lohnansprüche nicht verfallen lasse, fehlt.
- 73 (1) Ausschlussfristen können grundsätzlich auch in Formulararbeitsverträgen vereinbart werden. Die §§ 305 ff. BGB enthalten keine Bestimmungen, die Ausschlussfristen für unwirksam erklären. Eine Ausschlussklausel, die eine schriftliche Geltendmachung von Ansprüchen innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit verlangt ist grundsätzlich wirksam (vgl. z. B. BAG, 28.09.2005, 5 AZR 52/05, NZA 2006, 149 und BAG, 12.03.2008, 10 AZR 152/07, NZA 2008, 699 m.w.N.).
- 74 (2) Einseitige Ausschlussfristen in Formulararbeitsverträgen, die nur für den Arbeitnehmer zum Anspruchsverlust führen, widersprechen allerdings einer ausgewogenen Ver-

tragsgestaltung und sind deshalb nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam (vgl. z. B. BAG, 31.08.2005, 5 AZR 545/04, NZA 2006, 324).

- 75 Eine solche Klausel ist im vorliegenden Fall nicht vereinbart worden. § 11 Abs. 1 des Arbeitsvertrages bezieht sich auf „die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis“, die innerhalb einer bestimmten Frist schriftlich geltend zu machen sind.
- 76 Diese Formulierung enthält keine Unklarheit und ist nicht auslegungsfähig. Denn sie beschränkt die Geltendmachung gerade nicht auf Ansprüche des Arbeitnehmers.
- 77 Selbst wenn die Klausel insoweit auslegungsbedürftig wäre, führte eine Auslegung zu demselben Ergebnis.
- 78 Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der konkreten Vertragspartner zu orientierende Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist der Wortlaut eines Formularvertrags nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus der Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist, wobei der Vertragswille verständiger und redlicher Vertragspartner beachtet werden muss. Von Bedeutung für das Auslegungsergebnis sind ferner der von den Vertragsparteien verfolgte Regelungszweck sowie die der jeweils anderen Seite erkennbare Interessenlage der Beteiligten (vgl. z.B. BAG, 13.06.2012, 10 AZR 296/11, NZA 2012, 1154 m.w.N.).
- 79 § 11 Abs. 1 des Arbeitsvertrages ist unter Berücksichtigung dieser Grundsätze nur so zu verstehen, dass sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber seine jeweiligen Ansprüche gegenüber dem anderen Vertragspartner schriftlich geltend zu machen hat. Denn es wurde weder die Formulierung „Ansprüche des Arbeitnehmers“ noch die Formulierung, dass die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis „gegenüber dem Arbeitgeber“ schriftlich geltend zu machen sind.
- 80 Aus § 11 Abs. 2 des Arbeitsvertrages ergibt sich unzweifelhaft, dass die Ausschlussfristen für beide Arbeitsvertragsparteien gelten. Denn dort ist vereinbart, dass der Anspruch innerhalb einer Frist von zwei Monaten nach schriftlicher Ablehnung durch die „Gegenpartei“ eingeklagt werden muss. Aus dem Wort „Gegenpartei“ ist klar ersichtlich, dass dies die Partei ist, die von der anderen etwas verlangt.
- 81 Die zweite Stufe der Ausschlussklausel ist zwar unwirksam, weil die Mindestfrist für die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüche gem. § 307 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. Abs. 2 Nr. 1 BGB drei Monate beträgt (vgl. z. B. BAG, 12.03.2008, 10 AZR 152/07, NZA 2008, 699).

- 82 Auch eine unwirksame, zu streichende Formulierung in einer Ausschlussklausel kann aber zu Auslegungszwecken herangezogen werden (vgl. z. B. BAG, 27.01.2016, 5 AZR 277/14, NZA 2016, 679).
- 83 (3) Zu Recht weist der Kläger zwar darauf hin, dass Ansprüche eines Arbeitnehmers wegen vorsätzlichen Gesetzes- oder Vertragsverstößen von einer einzelvertraglichen Ausschlussklausel nicht umfasst sind. Eine entsprechende einzelvertragliche Verfallklausel ist insoweit wegen Verstoßes gegen § 202 Abs. 2 i. V. m. § 134 BGB nichtig, also teilnichtig (vgl. z. B. BAG, 25.05.2005, 5 AZR 572/04, NZA 2005, 1111 und BAG, 26.09.2013, 8 AZR 1013/12, NZA-RR 2014, 177).
- 84 Streitgegenstand sind im vorliegenden Fall Ansprüche auf Überstundenvergütung und nicht Ansprüche des Klägers wegen vorsätzlicher Gesetzes- oder Vertragsverstöße. Hierauf hat die Beklagte bereits erstinstanzlich mit Schriftsatz vom 15. Januar 2018 hingewiesen.
- 85 (4) Richtig ist, dass der Arbeitnehmer mit Erhebung einer Kündigungsschutzklage alle durch die Kündigung bedrohten regelmäßig fällig werden Einzelansprüche aus dem Arbeitsverhältnis schriftlich geltend macht und damit die Voraussetzungen einer Ausschlussklausel wahrt, die eine schriftliche Geltendmachung verlangt. Hieraus folgt jedoch nicht die Unwirksamkeit der entsprechenden Ausschlussklausel (vgl. z. B. BAG, 19.03.2008, 5 AZR 429/07, NZA 2008, 757).
- 86 Der Kläger hat nicht behauptet, eine Kündigungsschutzklage erhoben zu haben und dass damit die streitgegenständlichen Ansprüche aus dem Jahr 2015 geltend gemacht worden sein sollen.
- 87 cc) § 11 des Arbeitsvertrages ist nicht deshalb insgesamt unwirksam, weil die Regelung in § 11 Abs. 2 des Arbeitsvertrages unwirksam ist.
- 88 § 11 Abs. 2 des Arbeitsvertrages verlangt, dass dann, wenn die Geltendmachung erfolglos bleibt, der Anspruch innerhalb einer Frist von zwei Monaten nach schriftlicher Ablehnung durch die Gegenpartei eingeklagt werden muss.
- 89 Wie oben unter bb) (2) bereits ausgeführt wurde, ist § 11 Abs. 2 wegen der zu kurzen Frist unwirksam.
- 90 Zweistufige Ausschlussfristen können aber geteilt werden. Die Teilbarkeit ist mittels einer Streichung des unwirksamen Teils mit einem „blauen Stift“ zu ermitteln (blue-pencil-test). Ist die verbleibende Regelung weiterhin verständlich, bleibt sie bestehen. Maßgeblich ist, ob sie mehrere sachliche Regelungen enthält und der unzulässige Teil sprachlich eindeutig abtrennbar ist. Gegenstand der Inhaltskontrolle sind dann für sich jeweils verschiedene, nur formal verbundene AGB-Bestimmungen (vgl. z. B. BAG, 12.03.2008, 10 AZR 152/07, NZA 2008, 699).

- 91 Die erste und die zweite Stufe der Ausschlussklausel in § 11 des Arbeitsvertrages sind inhaltlich getrennt. Dies kommt sprachlich darin zum Ausdruck, dass beide Stufen in getrennten Absätzen geregelt sind. § 11 Abs. 1 des Arbeitsvertrages enthält eine eigenständige sachliche Regelung. Er verlangt von den Arbeitsvertragsparteien, die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb bestimmter Fristen gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend zu machen, anderenfalls sind sie verwirkt. Dagegen enthält § 11 Abs. 2 des Arbeitsvertrages eine andere abschließende sachliche Regelung. Er verlangt nach Abschluss der ersten Stufe innerhalb einer weiteren Frist die gerichtliche Geltendmachung, anderenfalls verwirken die Ansprüche ebenfalls. Dabei bleibt § 11 Abs. 1 des Arbeitsvertrages äußerlich und inhaltlich unverändert und behält seine Selbständigkeit und seinen spezifischen Zweck. Einstufige Ausschlussfristen sind in der Praxis des Arbeitslebens auch weit verbreitet und kommen häufig in Formulararbeitsverträgen vor (vgl. entsprechend BAG, 12.03.2008, 10 AZR 152/07 aaO m.w.N.).
- 92 dd) § 11 Abs. 1 Satz 1 des Arbeitsvertrages ist nicht deshalb unwirksam, weil er auch die Formulierung enthält, dass die Ansprüche „spätestens jedoch innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ schriftlich geltend zu machen sind (vgl. im Ergebnis entsprechend z.B. LAG Hamm, 11.10.2011, 14 Sa 543/11, juris Rn. 213 ff und LAG Köln, 13.06.2013, 7 Sa 101/13, juris Rn. 132 ff).
- 93 Allerdings benachteiligt eine Klausel, die für den Beginn der Ausschlussfrist nicht die Fälligkeit der Ansprüche berücksichtigt, sondern allein auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses abstellt, den Arbeitnehmer unangemessen und ist deshalb gem. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam (vgl. BAG, 01.03.2006, 5 AZR 511/05, NZA 2006, 783).
- 94 Im vorliegenden Fall führt dies jedoch nicht zur Unwirksamkeit der gesamten Regelung in § 11 Abs. 1 Satz des Arbeitsvertrages. Denn § 11 Abs. 1 Satz 1 des Arbeitsvertrages ist teilbar.
- 95 (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 Geschäftsbeindung verbundenen Bestimmungen vorzunehmen. Deshalb können inhaltlich trennbare Regelungen in einer Verfallklausel nach Anwendung des so genannten blue-pencil-tests wirksam sein (vgl. z. B. BAG, 27.01.2016, 5 AZR 277/14, NZA 2016, 679 m.w.N.).
- 96 § 306 Abs. 1 BGB enthält die kodifizierte Abweichung von der Auslegungsregel des § 139 BGB und bestimmt, dass bei Teilnichtigkeit grundsätzlich der Vertrag im Übrigen aufrecht erhalten bleibt. Dieser Grundsatz gilt im Arbeitsrecht ohnehin allgemein. Soweit die Klausel nicht teilbar ist, tritt an ihre Stelle nach § 306 Abs. 2 BGB das Gesetz (vgl. z. B. BAG, 12.03.2008, 10 AZR 152/07, NZA 2008, 699).
- 97 Wie oben unter cc) bereits ausgeführt wurde, ist die Teilbarkeit einer Klausel mittels einer Streichung des unwirksamen Teils mit einem „blauen Stift“ zu ermitteln (blue-pencil-test). Die Regelungen müssen allerdings nicht nur sprachlich, sondern auch inhalt-

lich zu trennen sein. Maßgeblich ist, ob sie mehrere sachliche Regelungen enthalten. Ist die verbleibende Regelung weiterhin verständlich, bleibt sie bestehen (vgl. z. B. BAG, 12.03.2008, 10 AZR 152/07 aaO und BAG, 16.05.2012, 5 AZR 251/11, NZA 2012, 971 m. w. N.).

- 98 Dies ist beispielsweise nicht der Fall, wenn die erste Stufe einer Ausschlussklausel unwirksam und die zweite Stufe ohne die erste Stufe nicht vollziehbar ist (vgl. BAG, 16.05.2012, 5 AZR 251/11 aaO).
- 99 (2) § 11 Abs. 1 Satz 1 des Arbeitsvertrages enthält mehrere sachliche Regelungen und der unzulässige Teil ist sprachlich eindeutig abtrennbar.
- 100 Zum einen ist eine allgemeine Verfallklausel von sechs Monaten ab Fälligkeit vereinbart. Zum anderen ist eine Sonderregelung für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffen worden. In diesem Fall sollen die Ansprüche „spätestens innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ schriftlich geltend gemacht werden.
- 101 Die Regelungen sind zwar in einem Satz enthalten, die Regelung für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses stellt hinter dem Komma aber einen sprachlich trennbaren Einschub dar. Dieser Einschub kann problemlos vollständig gestrichen werden, denn übrig bleibt dann folgender Satz: „Die Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen.“ Danach folgt der zweite Satz: „Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verwirkt.“
- 102 Die verbleibende Regelung ist hinreichend transparent im Sinne des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB.
- 103 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 „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. Dabei führt die Auslegungsbedürftigkeit der Klausel nicht automatisch zu deren Intransparenz (vgl. z. B. BAG, 27.01.2016, 5 AZR 277/14, NZA 2016, 679 m.w.N.).
- 104 Diesen Anforderungen genügt die verbleibende Ausschlussklausel.
- 105 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 (BAG, 27.01.2016, 5 AZR 277/14 a. a. O.). Im vorliegenden Fall kann der durchschnittliche Arbeitnehmer unschwer erkennen, dass er seine Ansprüche im ungekündigten Arbeitsverhältnis innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Fälligkeit gegenüber der „Gegenpartei“, also dem Arbeitgeber, schriftlich geltend ma-

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

- 106 ee) § 11 Abs. 1 des Arbeitsvertrages ist mit der verbleibenden Ausschlussfristenregelung nicht deshalb gem. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam, weil sie entgegen § 3 Satz 1 MiLoG den ab dem 1. Januar 2015 zu zahlenden gesetzlichen Mindestlohn nicht ausnimmt. Denn der streitgegenständliche Arbeitsvertrag wurde lange vor Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes abgeschlossen und die Klausel ist nur insoweit teilunwirksam, als sie die Ansprüche auf den Mindestlohn ausschließt.
- 107 (1) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts verstößt eine vom Arbeitgeber vorformulierte arbeitsvertragliche Verfallklausel, die ohne jede Einschränkung alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und damit auch den ab dem 1. Januar 2015 von § 1 MiLoG garantierten Mindestlohn erfasst, gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB und ist - jedenfalls dann - insgesamt unwirksam, wenn der Arbeitsvertrag nach dem 31. Dezember 2014 geschlossen wurde (BAG, 18.09.2018, 9 AZR 162/18, Pressemitteilung Nr. 43/18).
- 108 Der streitgegenständliche Arbeitsvertrag sowie die Änderungsverträge wurden vor dem 1. Januar 2015 geschlossen, der Arbeitsvertrag am 11. April 2011 und die Änderungsvereinbarungen am 16. April 2012.
- 109 (2) Soweit vom Arbeitgeber vorformulierte Arbeitsverträge vor dem 1. Januar 2015 abgeschlossen wurden, ermöglicht § 3 Satz 1 MiLoG eine geltungserhaltende Reduktion von Ausschlussklauseln, die sich auf „sämtliche“ Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis beziehen. Denn mindestlohnwidrige Abreden sind ausweislich des Gesetzeswortlauts nur „insoweit“ unwirksam, als sie den Anspruch auf den Mindestlohn auch tatsächlich beschränken. Hinzu kommt, dass sich die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auf die vorliegende Konstellation übertragen lässt, wonach in Allgemeinen Geschäftsbedingungen enthaltene vollumfängliche Ausschlussklauseln nicht deshalb unwirksam sind, weil sie sich auch auf die an sich nicht beschränkbare Vorsatzhaftung des Arbeitgebers (§§ 202, 276 Abs. 3 BGB) erstrecken (vgl. BAG, 25.05.2005, 5 AZR 572/04, NZA 2005, 1111 und BAG 26.09.2013, 8 AZR 1013/12, NZA-RR 2014, 177). Das Bundesarbeitsgericht nimmt insoweit (nur) eine Teilnichtigkeit an (vgl. zu Vorstehendem z. B. auch Bayreuther, NZA 2014, 865, 870 und NZA 2015, 385, 387 sowie die Nachweise der herrschenden Meinung im Schrifttum bei BAG, 24.08.2016, 5 AZR 703/15, NZA 2016, 1539).
- 110 Somit ist § 11 Abs. 1 des Arbeitsvertrages mit der oben unter dd) verbleibenden Ausschlussfristenregelung wegen Verstoßes gegen § 3 Satz 1 MiLoG teilweise nichtig mit der Folge, dass die Regelung Ansprüche aus dem Mindestlohngesetz nicht erfasst.
- 111 6. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf Zahlung von 4.892,43 € brutto für das Jahr 2015 gem. § 1 Abs. 1 MiLoG. Denn die Kammer musste davon ausgehen, dass der Anspruch des Klägers auf den gesetzlichen Mindestlohn nach § 1 Abs. 1 MiLoG

in Höhe von 8,50 € brutto pro Stunde für das Jahr 2015 durch Erfüllung erloschen ist (§ 362 Abs. 1 BGB).

- 112 a) Der Mindestlohnanspruch aus § 1 Abs. 1 MiLoG ist ein gesetzlicher Anspruch, der eigenständig neben den arbeits- oder tarifvertraglichen Entgeltanspruch tritt. Das Mindestlohngesetz greift in die Entgeltvereinbarungen der Arbeitsvertragsparteien und anwendbarer Entgelttarifverträge nur insoweit ein, als sie den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten. § 3 MiLoG führt bei Unterschreiten des gesetzlichen Mindestlohns zu einem Differenzanspruch. Anspruch auf gesetzlichen Mindestlohn haben alle Arbeitnehmer, auch wenn ihre durch Arbeits- oder Tarifverträge geregelte Vergütung über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt. Das Mindestlohngesetz schafft in seinem Geltungsbereich eine eigenständige Anspruchsgrundlage für alle Arbeitnehmer. Erreicht die vom Arbeitgeber tatsächlich gezahlte Vergütung den gesetzlichen Mindestlohn nicht, begründet dies von Gesetzes wegen einen Anspruch auf Differenzvergütung, wenn der Arbeitnehmer in der Abrechnungsperiode für die geleisteten Arbeitsstunden im Ergebnis nicht mindestens den in § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG vorgesehene Bruttolohn erhält. Dabei scheiden längere Berechnungszeiträume als ein Kalendermonat für die Frage, ob ein Anspruch auf Differenzvergütung entstanden ist, aus (vgl. z. B. BAG, 25.05.2016, 5 AZR 135/16, NZA 2016, 1327 m.w.N.).
- 113 Der Arbeitgeber hat den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn erfüllt, wenn die für einen Kalendermonat gezahlte Bruttovergütung den Betrag erreicht, der sich aus der Multiplikation der Anzahl der in diesem Monat tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden mit 8,50 € brutto ergibt. Erfüllung im Sinne von § 362 Abs. 1 BGB tritt beim Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn - wie in jedem Schuldverhältnis - ein, wenn die geschuldete Leistung bewirkt wird. Diese Leistung liegt in der Zahlung des Bruttoarbeitsentgelts, denn der gesetzliche Mindestlohn ist das als Gegenleistung für die Arbeit (mindestens) zu erbringende Entgelt (vgl. BAG, 25.05.2016, 5 AZR 135/16 aaO).
- 114 Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn entsteht mit jeder geleisteten Arbeitsstunde (§ 1 Abs. 2 i. V. m. §§ 20, 1 Abs. 1 MiLoG). Dies erfordert vom Arbeitnehmer die schlüssige Darlegung der tatsächlich geleisteten monatlichen Arbeitsstunden. Für Zeiten ohne Arbeitsleistung, aber fortbestehendem Vergütungsanspruch (z. B. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder an Feiertagen oder Urlaub) begründet das Mindestlohngesetz mangels tatsächlicher Arbeitsleistung keine Ansprüche (vgl. BAG, 25.05.2016, 5 AZR 135/16 aaO).
- 115 b) Im vorliegenden Fall hat der Kläger schon nicht schlüssig dargelegt, wie viele Arbeitsstunden er in den Monaten Januar bis Dezember 2015 jeweils geleistet hat. Es war auch nicht Aufgabe der Kammer, aus der sich auf sieben Seiten der Klageschrift erstreckenden Tabelle herauszusuchen, wie viele Arbeitsstunden der Kläger in jedem einzelnen Monat geleistet haben will.
- 116 Unstreitig hat die Beklagte den Anspruch des Klägers auf Zahlung des arbeitsvertraglich vereinbarten monatlichen Bruttoentgelts erfüllt. Der Kläger hat nicht dargelegt, ob und ggf. für welche Monate der Mindestlohn in welcher Höhe jeweils unterschritten sein soll.

- 117 Das monatliche Bruttoentgelt des Klägers betrug unstreitig 1.584,76 €. Bei einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden errechnet sich hieraus ein Stundenlohn in Höhe von 9,14 € brutto. Nach den arbeitsvertraglichen Regelungen hatte der Kläger zusätzlich einen Anspruch auf eine Anwesenheitsprämie von bis zu 100,-- € brutto monatlich. Des Weiteren war ab der 220. Monatsstunde ein Mehrarbeitszuschlag in Höhe von 25 % zu zahlen. Somit ist nicht auszuschließen, dass das monatlich von der Beklagten geleistete Bruttoentgelt auch über 1.584,76 € gelegen hat.
- 118 Der Kläger ist der Ansicht, er habe unabhängig von der Höhe des durch die Beklagte geleisteten Monatsentgelts einen Anspruch auf Zahlung von 8,50 € brutto für jede Überstunde. Diese Ansicht ist unter Berücksichtigung der oben unter a) dargestellten Rechtsprechung unzutreffend.
- 119 7. Dem Kläger war keine Frist zur weiteren Stellungnahme einzuräumen.
- 120 a) Die Vorsitzende hat in der mündlichen Verhandlung über die Berufung vom 4. Oktober 2018 darauf hingewiesen, dass nach der Vorberatung der Kammer die erste Stufe der Ausschlussfrist wirksam sein dürfte, weil nach dem „blue-pencil-test“ die Klausel teilbar sei und der Satzteil „spätestens jedoch innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ gestrichen werden könne. Weiter hat die Vorsitzende darauf hingewiesen, dass die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 18. September 2018 (9 AZR 162/18) sich nur auf Arbeitsverträge beziehe, die nach dem 31. Dezember 2014 geschlossen worden seien.
- 121 Zum „blue-pencil-test“ konnte der Kläger in der mündlichen Verhandlung vom 4. Oktober 2018 ohne weiteres Stellung nehmen, weil es sich hierbei um eine Rechtsfrage handelt. Dass dieser Test von der Kammer vorgenommen wurde, war auch nicht überraschend. Aus den Entscheidungsgründen des angefochtenen Urteils ist ersichtlich, dass auch das Arbeitsgericht einen „blue-pencil-test“ vorgenommen hatte, allerdings mit dem Ergebnis, die Klausel sei nicht teilbar (letzte Seite der Entscheidungsgründe).
- 122 Zudem durfte die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als bekannt vorausgesetzt werden, nach der eine AGB-Kontrolle grundsätzlich auch den „blue-pencil-test“ umfasst (vgl. nur BAG, 12.03.2008, 10 AZR 152/07, NZA 2008, 699; BAG, 16.05.2012, 5 AZR 251/11, NZA 2012, 971 und BAG, 27.01.2016, 5 AZR 277/14, NZA 2016, 679, jeweils m.w.N.).
- 123 Schließlich hat der Kläger in der mündlichen Verhandlung über die Berufung hierzu auch Stellung genommen und die Ansicht vertreten, die Klausel sei nicht teilbar.
- 124 b) Die Vorsitzende hat in der mündlichen Verhandlung über die Berufung auch darauf hingewiesen, dass der Kläger das Bestehen eines Anspruchs auf Mindestlohn für das Jahr 2015 nicht substantiiert dargelegt habe, weil aus seinem Vortrag nicht hervorgehe, in Höhe welcher Beträge der Mindestlohn für die Monate Januar bis Dezember 2015 unter-

schritten worden sein soll. Hierauf hatte bereits die Beklagte in der Berufungserwiderung unter 7. ausdrücklich hingewiesen.

- 125 Der Kläger vertrat aber die Ansicht, er habe für jede geleistete Überstunde einen Anspruch auf 8,650 € brutto.

C

I.

- 126 Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO.

II.

- 127 Die Revision wurde für den Kläger wegen grundsätzlicher Bedeutung gem. § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen. Denn eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zur Wirksamkeit von Ausschlussklauseln in vor dem 1. Januar 2015 geschlossenen Formulararbeitsverträgen in Bezug auf § 3 Satz 1 MiLoG liegt noch nicht vor.