

ZivilR Fallbearbeitung

David Jonathan Saß*

Busfahrereinstellung auf Abwegen

Fallbearbeitung im Bürgerlichen Recht für Fortgeschrittene

Der Beitrag widmet sich klassischen arbeitsrechtlichen Fragestellungen, wie unter anderem dem Arbeitsvertragsschluss mit sprachunkundigen Arbeitnehmern, der AGB-Kontrolle von Ausschlussfristen sowie der Anfechtung des Arbeitsvertrages. Der dem Beitrag zugrundeliegende Sachverhalt war Gegenstand der Hausarbeit in der Übung im Bürgerlichen Recht für Fortgeschrittene im Anschluss an das Sommersemester 2022 bei Herrn Prof. Dr. Deinert.

SACHVERHALT

A, ein tschechischer Staatsangehöriger, bewirbt sich im Januar 2021 bei der V-GmbH, einem Verkehrsbetrieb mit Sitz in einer kleinen Stadt in Südniedersachsen, auf eine Stelle als Busfahrer. Da A der deutschen Sprache nicht mächtig ist, wird das Bewerbungsgespräch auf Englisch geführt. Hierbei zeigt sich A nur eingeschränkt verhandlungssicher, akzeptiert Englisch als Verhandlungssprache jedoch und verzichtet auf das Hinzuschalten eines Übersetzers. Nach erfolgreichem Verlauf unterzeichnet A am 15.01.2021 einen von G, dem Geschäftsführer der V-GmbH, in englischer Sprache vorformulierten und bereits mehrfach von der V-GmbH verwendeten Formulararbeitsvertrag, in dem u.a. übersetzt folgende Regelung enthalten ist:

»§ 8 Ausschlussfristen

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis – mit Ausnahme von Ansprüchen, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie aus vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen des Arbeitgebers oder seines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen resultieren – verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform erhoben werden.

Lehnt die Gegenpartei den Anspruch in Textform ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb eines Monats nach der Geltendmachung, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.«

In der Folgezeit kommt es zu mehreren Zwischenfällen auf von A gefahrenen Busstrecken. A und die V-GmbH schließen daher einen schriftlichen Aufhebungsvertrag, nach dem das Arbeitsverhältnis des A zum 31.12.2021 enden soll. Mit Schreiben vom 02.01.2022 macht A gegenüber der V-GmbH einen Anspruch auf das bislang nicht gezahlte Entgelt für den Monat Dezember 2021 geltend. Die V-GmbH reagiert in der Folgezeit nicht auf das Schreiben. A, der

sich zunächst nichts weiter dabei denkt, ist bis April mit der Stellensuche beschäftigt. Als jedoch Mitte Mai immer noch kein Geld von Seiten der V-GmbH überwiesen wurde, hat A genug. Er reicht am 15.05.2022 Klage gegen die V-GmbH auf Zahlung des Arbeitsentgelts für den Monat Dezember 2021 ein. G meint, dass A zu spät dran sei, der Anspruch sei nach § 8 des Arbeitsvertrags verfallen.

A wendet ein, dass man ihm aufgrund seiner nicht vorhandenen Deutsch- und nur eingeschränkten Englischkenntnisse die Vertragsunterlagen in Tschechisch hätte geben müssen. Auch aufgrund der vielen juristischen Bezeichnungen seien ihm die konkreten Inhalte des Arbeitsvertrags bei Unterzeichnung nicht verständlich gewesen. Außerdem scheine ihm § 8 des Arbeitsvertrags – nachdem er eine Übersetzung davon habe – eine unfaire Vertragsklausel. G entgegnet, es sei das Problem des A, wenn er etwas unterschreibe, was er nicht verstanden habe. Zudem sei das Bewerbungsgespräch auch auf Englisch geführt worden. Ferner seien kurze Ausschlussfristen im Arbeitsrecht üblich und notwendig.

Auch B hatte sich auf eine Stelle als Busfahrer beworben. Die im Februar 2022 in einem Bewerbungsgespräch vom Personalleiter P gestellte Frage, ob er vorbestraft sei, verneinte B, obwohl er 2015 zu einer Freiheitsstrafe von 6 Monaten auf Bewährung wegen Körperverletzung und Trunkenheit im Verkehr verurteilt worden war. Darauf wurde im Februar 2022 ein Arbeitsvertrag mit einer sechsmonatigen Probezeit geschlossen, nach dem B am 01.03.2022 die Arbeit aufnehmen soll. B arbeitet im März 2022, stürzt jedoch am 31. März bei Renovierungsarbeiten an seinem Haus so schwer, dass er den ganzen April 2022 nicht arbeiten kann. Ende April 2022 erfährt die V-GmbH zufällig von der Vorstrafe des B. Die V-GmbH ficht sodann sofort den mit B geschlossenen Arbeitsvertrag wegen der Angaben des B zu seinen Vorstrafen an. B, der ab 01.05.2022 bei einem neuen Arbeitgeber angestellt ist, verlangt hingegen Vergütung für die Monate März und April. Er habe nicht gelogen, vielmehr sei die Vorstrafe bereits aus dem Bundeszentralregister entfernt worden. Ohnehin könne die V-GmbH sich nicht einfach weigern, geleistete Arbeit sowie Entgeltfortzahlung bei Krankheit zu bezahlen.

Frage 1: Ist die zulässige Klage des A begründet?

Frage 2: Hat B die begehrten Ansprüche gegen die V-GmbH?

BEARBEITUNGSHINWEIS:

Gehen Sie – nötigenfalls im Wege eines Hilfsgutachtens – auf alle im Sachverhalt aufgeworfenen Fragen ein. Gehen Sie davon aus, dass deutsches Recht anwendbar ist. Ansprüche auf Schadensersatz sind nicht zu prüfen. Ebenso sind Vorschriften des AGG nicht zu prüfen. Gehen Sie davon aus, dass die Vorstrafe des B bereits vor Februar 2022 nach

§§ 45 Abs. 1, 46 Abs. 1 Nr. 2 lit. b) BZRG rechtmäßig aus dem Bundeszentralregister gelöscht wurde. Auf §§ 51 – 53 BZRG wird hingewiesen.

GLIEDERUNG

- A. Frage 1: Begründetheit der zulässigen Klage des A
 - I. Wirksamer Arbeitsvertrag
 - 1. Ordnungsgemäße Vertretung der V-GmbH
 - 2. Wirksamer Vertragsschluss zwischen A und der V-GmbH
 - a) Antrag
 - aa) Abgabe der Antragserklärung
 - bb) Zugang der Antragserklärung
 - b) Annahme, § 147
 - 3. Zwischenergebnis Wirksamkeit des Arbeitsvertrages
 - II. Fristwahrung nach § 8 des Arbeitsvertrages
 - 1. Wirksamkeit des § 8 des Arbeitsvertrages
 - a) Grundsätzliche Unzulässigkeit von Ausschlussfristen im Arbeitsrecht
 - b) Anwendbarkeit der §§ 305 ff.
 - c) Vorliegen von Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) nach § 305 I S. 1
 - aa) Vertragsbedingungen
 - bb) Vorformulierung
 - cc) Für eine Vielzahl von Verträgen
 - dd) Stellen durch den Verwender bei Abschluss eines Vertrages
 - ee) Zwischenergebnis Vorliegen von AGB nach § 305 I S. 1
 - d) Einbeziehungskontrolle
 - e) Vorrang der Individualabrede, § 305b
 - f) Inhaltskontrolle
 - aa) Eröffnung der Inhaltskontrolle, § 307 III
 - bb) Inhaltskontrolle
 - (1) Klauselverbote ohne Wertungsmöglichkeit, § 309
 - (2) Klauselverbote mit Wertungsmöglichkeit, § 308
 - (3) Generalklausel, § 307
 - (a) Zeitliche Komponente der Ausschlussfrist
 - (b) Gegenständlicher Bereich der Ausschlussfrist
 - (c) Zwischenergebnis Generalklausel, § 307
 - (4) Zwischenergebnis Prüfung der Inhaltskontrolle
 - g) Aufrechterhaltung eines Teils der Klausel
 - h) Zwischenergebnis Wirksamkeit des § 8 des Arbeitsvertrages
 - 2. Zwischenergebnis Fristwahrung nach § 8 des Arbeitsvertrages
- III. Ergebnis Frage 1: Begründetheit der zulässigen Klage des A
- B. Frage 2: Ansprüche des B gegen die V-GmbH
 - I. Wirksamer Arbeitsvertrag
 - 1. Anfechtung durch die V-GmbH
 - a) Anfechtungserklärung, § 143 I
 - b) Anfechtungsfrist, §§ 121 I S. 1, 124 I
 - c) Anfechtungsgrund
 - aa) Anfechtung wegen arglistiger Täuschung, § 123 I Alt. 1
 - (1) Täuschungshandlung
 - (2) Arglist
 - (3) Rechtswidrigkeit der Täuschung
 - (4) Zwischenergebnis Anfechtung wegen arglistiger Täuschung
 - bb) Anfechtung wegen Irrtums über eine verkehrswesentliche Eigenschaft, § 119 II
 - cc) Zwischenergebnis Anfechtungsgrund
 - d) Zwischenergebnis Anfechtung des Arbeitsvertrages durch die V-GmbH
 - 2. Zwischenergebnis Wirksamer Arbeitsvertrag
 - II. Ergebnis

A. Frage 1: Begründetheit der zulässigen Klage des A

Zu prüfen ist, ob die zulässige Klage des A begründet ist. Das ist dann der Fall, wenn A tatsächlich einen durchsetzbaren materiell-rechtlichen Anspruch auf das Arbeitsentgelt für Dezember 2021 hat. Ein solcher Anspruch könnte sich aus dem am 15.1.2021 zwischen A und der V-GmbH geschlossenen Arbeitsvertrag ergeben.

I. Wirksamer Arbeitsvertrag

Dafür müsste die V-GmbH zunächst ordnungsgemäß vertreten worden sein (1.) und zudem ein wirksamer Arbeitsvertrag zwischen A und der V-GmbH (2.) zustande gekommen sein.

1. Ordnungsgemäße Vertretung der V-GmbH

Die V-GmbH, die als juristische Person des Privatrechts nach § 35 I S. 1 GmbHG durch die Geschäftsführer gerichtlich und außergerichtlich vertreten wird, ist durch das Handeln des G als Geschäftsführer wirksam vertreten worden.

2. Wirksamer Vertragsschluss zwischen A und der V-GmbH

Der Abschluss eines Arbeitsvertrages im Sinne von § 611a BGB¹ richtet sich nach allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätzen.² Ein Vertrag ist ein Rechtsgeschäft, welches aus sich inhaltlich entsprechenden, mit Bezug aufeinander abgegebenen Willenserklärungen von mindestens zwei Personen besteht.³ Dabei ist die zeitlich erste Erklärung der Antrag (§ 145) und die spätere die Annahme im Sinne von § 147.⁴ Es müsste also zunächst ein Antrag seitens der V-GmbH vorliegen und sodann eine Annahme durch den A.

a) Antrag

Unter einem Antrag versteht man eine empfangsbedürftige Willenserklärung,⁵ durch die der Abschluss eines Vertrages einer anderen Person in der Weise angetragen wird, dass nur von ihrem Einverständnis das Zustandekommen des Vertrages abhängt.⁶ Der Antrag ist hier in dem durch G formulierten Arbeitsvertrag zu sehen.

aa) Abgabe der Antragserklärung

Indem der G dem A den Arbeitsvertrag übergeben hat, hat er seine Willenserklärung, gerichtet auf Abschluss eines Vertrages als Vertreter der V-GmbH, in schriftlicher Form gegenüber dem anwesenden A abgegeben.

bb) Zugang der Antragserklärung

Allerdings differenziert § 130 I S. 1 hinsichtlich des Wirksamwerdens empfangsbedürftiger Willenserklärungen zwischen der Abgabe und dem Zugang der Willenserklärung beim Erklärungsempfänger. Die Willenserklärung in Form des Antrages auf Abschluss eines Arbeitsvertrages müsste dem A daher auch zugegangen sein. Die Norm des § 130 I S. 1 ist ausweislich der Überschrift direkt nur für Willenserklärungen anwendbar, die gegenüber einem Abwesenden abgegeben werden. Hier waren A und G als Vertreter der V-GmbH indes anwesend. Da keine Regelung für das Wirksamwerden einer empfangsbedürftigen Willenserklärung unter Anwesenden besteht,⁷ ist der Gedanke des § 130 zu berücksichtigen. Bei einer schriftlichen Erklärung wie dem Formulararbeitsvertrag kommt es auch auf den Zugang beim Empfänger an.⁸ Zugang ist in der Regel bei der Übergabe des Schriftstückes der Fall, nachdem die Erklärung in den Machtbereich des Empfängers gelangt ist und die Möglichkeit der Kenntnisnahme besteht.⁹ Nicht erforderlich ist es jedenfalls, dass die Erklärung tatsächlich zur Kenntnis genommen wurde, da insofern strengere Anforderungen gestellt werden würden als dies beim Zugang von Willenserklärungen unter Abwesenden nach § 130 I S. 1 der Fall ist, da es dort ausreichend ist, wenn die Erklärung in den Bereich des Empfängers gelangt ist, die Möglichkeit der Kenntnisnahme besteht und unter Zugrundelegung normaler Verhältnisse mit der Kenntnisnahme auch zu rechnen ist.¹⁰ Ob die Erklärung allerdings tatsächlich mit Übergabe bereits zugegangen ist, kann im vorliegenden Fall als fraglich bezeichnet werden, da A nur eingeschränkte Englischsprach-

* Der Autor studiert im neunten Semester Rechtswissenschaften an der Georg-August-Universität. Er ist zudem als studentische Hilfskraft am Institut für Landwirtschaftsrecht tätig.

1 Alle nachfolgenden Paragrafen ohne weitere Bezeichnung sind solche des BGB.

2 Brox/Rüthers/Henssler, Arbeitsrecht, 20. Auflage (2020), Rn. 172; Krause, Arbeitsrecht, 4. Auflage (2020), § 6 Rn. 1; Reichold, Arbeitsrecht: Lernen nach Anspruchsgrundlagen, 7. Auflage (2022), § 7 Rn. 19; Dütz/Thüsing, Arbeitsrecht, 26. Auflage (2021), § 3 Rn. 111; Michalski/Westerhoff, Arbeitsrecht, 8. Auflage (2020), Rn. 272; Hromádka/Maschmann, Arbeitsrecht Band I: Individualarbeitsrecht, 7. Auflage (2018), § 5 Rn. 62; Rolfs, Arbeitsrecht: Studienkommentar, 4. Auflage (2014), BGB § 611 Rn. 32; Kamanabrou, Arbeitsrecht, 1. Auflage (2017), § 14 Rn. 709; Waltermann, Arbeitsrecht, 20. Auflage (2021), § 9 Rn. 151.

3 Brox/Walker, Allgemeiner Teil des BGB, 45. Auflage (2021), § 4 Rn. 9; Köhler, BGB Allgemeiner Teil: ein Studienbuch, 46. Auflage (2022), § 8 Rn. 1; Wörlen/Metzler-Müller, BGB AT mit Einführung in das Recht, 15. Auflage (2019), Rn. 328.

4 Brox/Walker (Fn. 3), § 4 Rn. 10; Stadler, Allgemeiner Teil des BGB, 20. Auflage (2020), § 19 Rn. 1; Faust, Bürgerliches Gesetzbuch Allgemeiner Teil, 7. Auflage (2021), § 3 Rn. 1; Musielak/Hau, Grundkurs BGB, 17. Auflage (2021), § 3 Rn. 113.

5 Grüneberg/Ellenberger, BGB, 81. Auflage (2022), § 145 Rn. 1.

6 Brox/Walker (Fn. 3), § 8 Rn. 1; Stadler (Fn. 4), § 19 Rn. 3; Köhler (Fn. 3), § 8 Rn. 9.

7 Brox/Walker (Fn. 3), § 7 Rn. 20; Köhler (Fn. 3), § 6 Rn. 13; Stadler (Fn. 4), § 17 Rn. 54; Noack/Uhlig, Der Zugang von Willenserklärungen, JA 2012, 740 (742).

8 Dazu Brox/Walker (Fn. 3), § 7 Rn. 20; Stadler (Fn. 4), § 17 Rn. 54 ff.

9 Brox/Walker (Fn. 3), § 7 Rn. 20; so auch Staudinger/Singer, BGB Buch 1 (2021), § 119 Rn. 18; Noack/Uhlig (Fn. 7), JA 2012, 740 (742); Stadler (Fn. 4), § 17 Rn. 55.

10 BGH NJW 2004, 1320; Brox/Walker (Fn. 3), § 7 Rn. 9; Boemke/Schönfelder, Arbeitsvertragsschluss mit sprachunkundigen Arbeitnehmern, NZA 2015, 1222 (1222).

kenntnisse aufweisen kann und der verwendete Formulararbeitsvertrag in englischer Sprache formuliert gewesen ist. Dieser Umstand war der V-GmbH zudem auch vor dem Hintergrund, dass sie sich die Kenntnis des G nach § 166 I zurechnen lassen muss, bekannt, da sich das Problem der mangelhaften Sprachkenntnisse bereits im zeitlich dem Vertragsschluss vorgelagerten Bewerbungsgespräch gezeigt hat. Zunächst lässt sich feststellen, dass eine grundsätzliche Pflicht zur Verwendung einer bestimmten Sprache bei in Deutschland geschlossenen Arbeitsverträgen nicht besteht.¹¹ Das gilt insbesondere auch für Deutsch als Amts- und Gerichtssprache (vgl. § 23 I VwVfG, § 184 S. 1 GVG).¹² Arbeitsverträge können mithin nach dem in diesem Fall anwendbaren, deutschen Recht in jeder Sprache verfasst werden. Hier stellt sich die Frage, wer das Risiko des Nichtverstehens der Erklärung trägt – der Arbeitgeber oder der ausländische Arbeitnehmer. Gemeint ist die Frage des sog. »Sprachrisikos«. ¹³ So könnte man einerseits sagen, dass grundsätzlich der erklärende Arbeitgeber bei Einstellung eines sprachunkundigen Arbeitnehmers das Sprach- und Kommunikationsrisiko einseitig zu tragen hat. Andererseits könnte man auch sagen, dass der Arbeitnehmer, der der Vertragssprache nicht mächtig ist, auf eigene Gefahr tätig wird, wenn er ein Arbeitsverhältnis beginnt und einen in einer Sprache formulierten Arbeitsvertrag unterzeichnet, derer er selbst nicht mächtig ist. Die Entscheidung, das Sprachrisiko ungeachtet des Einzelfalles dem Erklärenden aufzubürden, ist nicht hinnehmbar.¹⁴ Vielmehr ist es so, dass der Empfänger das Risiko zu tragen hat, wenn der Erklärende die zwischen den Parteien verwendete Verhandlungssprache benutzt.¹⁵ Im hier vorliegenden Fall hat bereits das Bewerbungsgespräch zwischen den Parteien auf Englisch stattgefunden. Zwar wurde dort deutlich, dass A nur eingeschränkte Sprachkenntnisse aufweisen kann. Allerdings hat er Englisch als Verhandlungssprache akzeptiert und die ihm unterbreitete Möglichkeit einen Übersetzer hinzuzuziehen ausgeschlagen. Damit erscheint es auch gerechtfertigt, dann einen Zugang des auf englischer Sprache formulierten Vertragsangebotes anzunehmen. Die V-GmbH durfte hier also davon ausgehen, dass A die Möglichkeit der Kenntnisnahme der Erklärung hat. Die Antragsklärung ist demnach zugegangen. Zudem besteht für den Erklärenden im Grundsatz keine Pflicht dazu, eine Übersetzung des Vertragsangebotes zur Verfügung zu stellen.¹⁶ Es ist vielmehr so, dass sich der Adressat einer rechtsgeschäftlichen Erklärung eine Übersetzung besorgen muss, wenn er diese benötigen sollte.¹⁷ Er selbst kann am besten beurteilen, ob und in welchem Umfang er eine der-

artige Übersetzung braucht.¹⁸ Damit bestand auch keine Pflicht für die V-GmbH, dem A die Vertragsunterlagen in seiner Muttersprache auszuhändigen.

b) Annahme, § 147

Die Annahme ist eine im Grundsatz empfangsbedürftige Willenserklärung,¹⁹ durch die der Antragsempfänger dem Antragenden seine unbedingte Akzeptanz mit dem ihm angetragenen Vertragsschluss ausdrückt.²⁰ Die Annahme hat A im vorliegenden Fall durch das Unterschreiben des Formulararbeitsvertrages erklärt. Sein späterer Einwand, er habe die Erklärung bei Unterzeichnung nicht verstanden, ist unbeachtlich. A hätte das Vertragsangebot der V-GmbH nicht unterzeichnen müssen. Insofern wäre es ihm zuzumuten gewesen, die Unterschrift zunächst zu verweigern und etwa eine deutschsprachige Person zur Beratung hinzuzuziehen oder vom Abschluss eines Vertrages, dessen Inhalt er nicht versteht, Abstand zu nehmen.²¹ Aus der Sicht des objektiven Empfängerhorizontes erscheint die Unterschrift von A damit als vorbehaltlose Annahmeerklärung des Vertragsangebotes. Damit liegen sowohl Antrag als auch Annahme vor.

3. Zwischenergebnis Wirksamkeit des Arbeitsvertrages

Die V-GmbH wurde ordnungsgemäß vertreten und hat mit A am 15.1.2021 einen wirksamen Arbeitsvertrag, durch Antrag und Annahme, geschlossen.

II. Fristwahrung nach § 8 des Arbeitsvertrages

Zudem müsste die Frist für die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis nach § 8 des Arbeitsvertrages gewahrt sein. § 8 des Formulararbeitsvertrages enthält eine beiderseitig geltende, sog. zweistufige Ausschlussfrist.²² Nach § 8 S. 1 müssen alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis mit Ausnahme von Ansprüchen, die aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit sowie aus vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzungen des Arbeitgebers oder seines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen resultieren, innerhalb von drei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei in Textform erhoben werden, sodass die Ansprüche nicht verfallen. Hier hat A mit Schreiben vom 2.1.2022 einen Anspruch auf das bislang nicht gezahlte Entgelt für Dezember 2021 geltend gemacht, sodass die Frist in dieser Hinsicht gewahrt ist. Allerdings bestimmt S. 2 der Norm, dass der Anspruch verfällt, wenn

¹¹ Staudinger/Singer (Fn. 9), § 119 Rn. 18.

¹² Braun/Wisskirchen/Wolf, Konzernarbeitsrecht: Handbuch, 1. Auflage (2015), Teil II Abschnitt 4 Rn. 457.

¹³ Staudinger/Singer (Fn. 9), § 119 Rn. 17; so auch Boemke/Schönfelder (Fn. 10), NZA 2015, 1222 (1223).

¹⁴ Staudinger/Singer (Fn. 9), § 119 Rn. 18.

¹⁵ Staudinger/Singer (Fn. 9), § 119 Rn. 18; Boemke/Schönfelder (Fn. 10), NZA 2015, 1222 (1223).

¹⁶ Staudinger/Singer (Fn. 9), § 119 Rn. 18.

¹⁷ So auch LAG Hamm NJW 1979, 2488, das dem Adressaten eine angemessene Zeitspanne für die Erlangung einer Übersetzung zubilligt.

¹⁸ Staudinger/Singer (Fn. 9), § 119 Rn. 18; BAG NZA 2014, 1076 Rn. 44.

¹⁹ Grüneberg/Ellenberger (Fn. 5), § 147 Rn. 1.

²⁰ Brox/Walker (Fn. 3), § 8 Rn. 16; Köhler (Fn. 3), § 8 Rn. 21.

²¹ Boemke/Schönfelder (Fn. 10), NZA 2015, 1222 (1224).

²² Wolf/Lindacher/Pfeiffer/Stoffels, AGB-Recht: Kommentar, 7. Auflage (2020), 4. Teil Rn. 108; Lakies, Inhaltskontrolle von Arbeitsverträgen: Handbuch für die Praxis, 1. Auflage (2014), Rn. 609; Lehmrieder, Berücksichtigung arbeitsrechtlicher Besonderheiten bei der Kontrolle Allgemeiner Geschäftsbedingungen (2018), S. 128; zu einer zweistufigen Ausschlussfrist auch BAG NZA 2005, 1111 sowie BAG NZA 2013, 330.

die Gegenpartei den Anspruch entweder ablehnt oder sich innerhalb eines Monats nicht erklärt, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Hier hat die V-GmbH auf das Schreiben des A vom 2.1.2022 nicht reagiert, sodass A einen Monat nach der Geltendmachung drei Monate lang Zeit für die gerichtliche Geltendmachung des Anspruchs auf das Arbeitsentgelt hatte. Danach hätte A am 2.4.2022 Klage einreichen müssen. Die Einreichung der Klage am 15.5.2022 war jedenfalls verspätet mit der Konsequenz, dass der Anspruch nach § 8 S. 2 des Arbeitsvertrages verfallen ist.

1. Wirksamkeit des § 8 des Arbeitsvertrages

Dafür müsste § 8 des Arbeitsvertrages indes gültiger Vertragsbestandteil geworden und wirksam vereinbart worden sein. Auf eine ungültige Klausel kann sich der Arbeitgeber als Schuldner des Anspruchs auf Entgeltzahlung nicht berufen.²³

a) Grundsätzliche Unzulässigkeit von Ausschlussfristen im Arbeitsrecht

Grundsätzlich unzulässig ist die individuelle Vereinbarung von Ausschlussfristen im Arbeitsrecht nicht.²⁴

b) Anwendbarkeit der §§ 305 ff.

Allerdings ist es denkbar, dass sich § 8 des Arbeitsvertrages an den §§ 305 ff. messen lassen muss. Das ist der Fall, wenn der Anwendungsbereich der §§ 305 ff. eröffnet ist. Ein Vertrag auf dem Gebiet des Erb-, Familien- oder Gesellschaftsrechts oder ein Tarifvertrag, eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung im Sinne von § 310 IV S. 1, bei denen §§ 305 ff. gänzlich nicht anwendbar sind²⁵, liegen hier nicht vor. Zudem ist der zwischen A und der V-GmbH geschlossene Vertrag keiner im Sinne von § 310 I, II, bei welchen die Kontrolle im Rahmen der §§ 305 ff. eingeschränkt sind. Das Arbeitsrecht ist der AGB-Kontrolle nach §§ 305 ff. seit dem 1.1.2002 nicht mehr gänzlich entzogen.²⁶ Nach § 310 IV S. 2 Hs. 1 sind allerdings die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht angemessen zu berücksichtigen.²⁷ Damit ist der Anwendungsbereich der §§ 305 ff. im vorliegenden Fall eröffnet.

²³ *Litschen*, Ausschlussfrist – neue Gefahren bei der rechtlichen Ausgestaltung, öAT 2020, 92 (93).

²⁴ *Gotthardt*, Arbeitsrecht nach der Schuldrechtsreform, 2. Auflage (2003), Rn. 309; *Reim*, Wirksamkeit von Vertragsklauseln in Formulararbeitsverträgen, JuS 2006, 120 (122); *Däubler*, Die Auswirkungen der Schuldrechtsmodernisierung auf das Arbeitsrecht, NZA 2001, 1329 (1330); *Wolf/Lindacher/Pfeiffer/Stoffels* (Fn. 22), 4. Teil Rn. 107; *Lehnrieder* (Fn. 22), S. 124.

²⁵ *Brox/Walker* (Fn. 3), § 10 Rn. 3.

²⁶ Vgl. zur Rechtslage vor der Schuldrechtsmodernisierung noch die Bereichsausnahme in § 23 I AGBG aF; *Stadler* (Fn. 4), § 21 Rn. 3a; *Krause* (Fn. 2), § 7 Rn. 5; *Wolf/Lindacher/Pfeiffer/Stoffels* (Fn. 22), 4. Teil Rn. 2; *Hromádka/Maschmann* (Fn. 2), § 5 Rn. 113; *Lehnrieder* (Fn. 22), S. 77; *Rolfs* (Fn. 2), BGB § 305 Rn. 1.

²⁷ BAG NJW 2005, 3305 (3306); *Dütz/Thüsing* (Rn. 2), § 6 Rn. 268; *Hromádka*, Schuldrechtsmodernisierung und Vertragskontrolle im Arbeits-

c) Vorliegen von Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) nach § 305 I S. 1

Zunächst müsste es sich bei § 8 des Arbeitsvertrages um AGB im Sinne von § 305 I S. 1 handeln. Danach sind AGB alle für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierten Vertragsbedingungen, die eine Vertragspartei (Verwender) der anderen Vertragspartei bei Abschluss eines Vertrages stellt.

aa) Vertragsbedingungen

Unter Vertragsbedingungen versteht man alle Klauseln, die Inhalt des zwischen den Parteien abzuschließenden Vertrages werden sollen.²⁸ Das ist bei § 8 des Arbeitsvertrages der Fall.

bb) Vorformulierung

Weiter handelt es sich bei dem Arbeitsvertrag um einen in englischer Sprache vorformulierten Vertrag.

cc) Für eine Vielzahl von Verträgen

Für eine Vielzahl von Verträgen sind Vertragsbedingungen bereits dann vorformuliert, wenn der Formulierende die Absicht der mehrfachen (jedenfalls dreimaligen) Verwendung hat, sodass bereits der erste Einsatz der Vertragsklauseln den Anwendungsbereich der §§ 305 ff. bei entsprechender Absicht eröffnet.²⁹ Der Formulararbeitsvertrag ist bereits mehrfach von der V-GmbH verwendet worden und damit für den Einsatz bei einer Vielzahl von Verträgen bestimmt. Da A in seiner Eigenschaft als Arbeitnehmer als Verbraucher im Sinne von § 13³⁰ und die V-GmbH als Unternehmer nach § 14 anzusehen ist, ist allerdings auch § 310 III Nr. 2 anwendbar, sodass bereits eine einmalige Verwendung zur Anwendbarkeit von wesentlichen Vorschriften führen würde.

dd) Stellen durch den Verwender bei Abschluss eines Vertrages

Die Vertragsbedingungen sind jedenfalls dann nicht durch den Verwender bei Abschluss eines Vertrages gestellt, wenn die Vertragsbedingungen im Einzelnen zwischen

recht, NJW 2002, 2523 (2528); *Lehnrieder* (Fn. 22), S. 96 ff.; gegen die Berücksichtigung der tatsächlichen Besonderheiten *Thüsing*, Was sind die Besonderheiten des Arbeitsrechts?, NZA 2002, 591 (592).

²⁸ *Brox/Walker* (Fn. 3), § 10 Rn. 4; *Stadler* (Fn. 4), § 21 Rn. 6; *Grüneberg/Grüneberg* (Fn. 5), § 305 Rn. 4; *Wolf/Lindacher/Pfeiffer/Pfeiffer* (Fn. 22), 3. Teil § 305 Rn. 7; *Jacoby/von Hinden*, Bürgerliches Gesetzbuch: Studienkommentar, 17. Auflage (2020), § 305 Rn. 1.

²⁹ *Jauernig/Stadler*, BGB, 18. Auflage (2021), § 305 Rn. 4; *Brox/Walker* (Fn. 3), § 10 Rn. 5; *Stadler* (Fn. 4), § 21 Rn. 9; BGH NJW 2002, 138 (139); BGH NJW 1998, 2286 (2287); *Krause* (Fn. 2), § 7 Rn. 7; *Wolf/Lindacher/Pfeiffer/Pfeiffer* (Fn. 22), 3. Teil § 305 Rn. 16.

³⁰ Zu der Verbrauchereigenschaft von Arbeitnehmern *Lakies* (Fn. 22), Rn. 55; *Lehnrieder* (Fn. 22), S. 75 ff.; *Michalski/Westerhoff* (Fn. 2), Rn. 101 ff.; *Wolf/Lindacher/Pfeiffer/Stoffels* (Fn. 22), 4. Teil Rn. 26; *Bayreuther*, Vertragskontrolle im Arbeitsrecht nach der Entscheidung des BAG zur Zulässigkeit zweistufiger Ausschlussfristen, NZA 2005, 1337 (1339); BAG NZA 2005, 1111 (1115).

den Parteien ausgehandelt sind, § 305 I S. 3.³¹ Dafür muss der Verwender seine Bestimmungen zur Diskussion stellen und seinem Vertragspartner Raum für die Berücksichtigung eigener Interessen bieten.³² Hier wurden die Vertragsbedingungen durch die V-GmbH einseitig zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses gestellt und nicht individuell zwischen den beiden Parteien ausgehandelt. A hatte keine echte Möglichkeit, auf die Ausgestaltung der Klauseln tatsächlich Einfluss zu nehmen. Die bloße Wahl zwischen Annahme oder Ablehnung der vorgeschlagenen Vertragsklausel ist nicht ausreichend.³³ Zudem ist, da A Verbraucher und die V-GmbH Unternehmer ist, der § 310 III Nr. 1 anwendbar, mit der Folge, dass AGB als vom Unternehmer gestellt gelten, es sei denn, dass dieser nachweisen kann, dass sie vom Verbraucher in den Vertrag eingeführt worden sind. Mithin wurden die Vertragsbedingungen durch den Verwender gestellt.

ee) Zwischenergebnis Vorliegen von AGB nach § 305 I S. 1

Bei § 8 des Arbeitsvertrages handelt es sich um AGB im Sinne von § 305 I S. 1.

d) Einbeziehungskontrolle

Die AGB müssten wirksam in den Vertrag einbezogen worden sein. Die besonderen Voraussetzungen für die Einbeziehung nach § 305 II und III finden im Arbeitsrecht keine Anwendung, § 310 IV S. 2 Hs. 2. Eine analoge Anwendung der Normen kommt aufgrund der eindeutigen gesetzgeberischen Entscheidung nicht in Betracht.³⁴ Eine unionsrechtliche Bewertung ergibt kein anderes Ergebnis.³⁵ Die Anforderungen an die Einbeziehung im vorliegenden Fall ergeben sich vielmehr aus den allgemeinen Vorschriften nach §§ 145 ff.³⁶ Erforderlich ist also eine einfache Willensübereinstimmung der Parteien.³⁷ A und die V-GmbH waren sich hier einig, dass § 8 Bestandteil des Arbeitsvertrages sein soll. Die Sprachunkundigkeit des A hindert die Einbeziehung der Klausel folglich nicht.³⁸ Eine überraschende Klausel im Sinne von § 305c würde jedoch nicht Vertragsbestandteil werden.³⁹

³¹ *Jacoby/von Hinden* (Fn. 28), § 305 Rn. 2.

³² *Stadler* (Fn. 4), § 21 Rn. 10; *Brox/Walker* (Fn. 3), § 10 Rn. 6; BGH NJW 2014, 1725 (1727); BGH NJW 2013, 856; BGH NJOZ 2007, 1139 (1143); *Krause* (Fn. 2), § 7 Rn. 7; *Lehnrieder* (Fn. 22), S. 54 f.

³³ *Reim* (Fn. 24), JuS 2006, 120 (121).

³⁴ BAG NZA 2014, 1076 (1080); BT-Drs. 14/6857, S. 54; so auch *Lehnrieder* (Fn. 22), S. 83; a. A. *Staudinger/Singer* (Fn. 9), § 119 Rn. 19.

³⁵ BAG NZA 2014, 1076 (1080); *Bepler*, Sprachrisiko bei Arbeitsvertrag und Nachweis, in: *Kohte/Absenger*, Menschenrechte und Solidarität im internationalen Diskurs: Festschrift für Armin Höland, 1. Auflage (2015), 452 (463).

³⁶ *Däubler/Hjort/Schubert/Wolmerath/Boemke/Ulrici*, Arbeitsrecht: Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen: Handkommentar, 5. Auflage (2022), BGB § 305 Rn. 2.

³⁷ *Krause* (Fn. 2), § 7 Rn. 8; *Dütz/Thüsing* (Fn. 2), § 6 Rn. 269.

³⁸ So auch *Boemke/Schönfelder* (Fn. 10), NZA 2015, 1222 (1226).

³⁹ So schon BAG, Urt. v. 29.11.1995 - 5 AZR 447/94; BAG NZA 2014, 1076 Rn. 59; *Däubler* (Fn. 24), NZA 2001, 1329 (1334); *Krause* (Fn. 2), § 7 Rn. 8; *Dütz/Thüsing* (Fn. 2), § 6 Rn. 270; *Wolf/Lindacher/Pfeiffer/Stoffels* (Fn. 22), 4. Teil Rn. 50 f.; umfassend *Lehnrieder* (Fn. 22), S. 84 ff; Mül-

Allerdings sind hier keine Gründe dafür ersichtlich, dass es sich um eine derartige Klausel handelt. Für diese Auffassung spricht zudem bereits, dass der Paragraph übersetzt mit der Überschrift »Ausschlussfristen« betitelt ist, es sich mithin schon aus diesem Grund um keine versteckte Regelung im Vertrag handeln kann.⁴⁰ Die AGB wurden folglich wirksam in den Vertrag einbezogen.

e) Vorrang der Individualabrede, § 305b

Eine vorrangige Individualabrede liegt nicht vor.

f) Inhaltskontrolle

Die Klausel müsste weiter der Inhaltskontrolle standhalten.

aa) Eröffnung der Inhaltskontrolle, § 307 III

Dafür müsste der Anwendungsbereich der Inhaltskontrolle zunächst eröffnet sein. Die Inhaltskontrolle ist nach § 307 III S. 1 nur dann anzuwenden, wenn Bestimmungen in AGB getroffen werden, die von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen enthalten. Andere Bestimmungen sind lediglich am Transparenzgebot im Sinne von § 307 I S. 2 i. V. m. § 307 I S. 1 zu messen, § 307 III S. 2. In Ermangelung von besonderen arbeitsrechtlichen Bestimmungen im Hinblick auf den Ausschluss von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis wegen Zeitablaufs finden grundsätzlich die allgemeinen zivilrechtlichen Vorschriften über die Verjährung Anwendung. Danach verjähren Ansprüche (§ 194) aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren, §§ 195, 199.⁴¹ Mit der in § 8 des Arbeitsvertrages wesentlich kürzer vorgesehene Frist für einen Ausschluss wird von dieser allgemeinen Regelung abgewichen. Die Inhaltskontrolle ist damit eröffnet.

bb) Inhaltskontrolle

Zunächst sind Klauselverbote ohne Wertungsmöglichkeit nach § 309, dann Klauselverbote mit Wertungsmöglichkeit im Sinne von § 308 und abschließend die Generalklausel des § 307 zu prüfen.⁴² Es sind dabei die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten angemessen zu berücksichtigen (s.o.).

(1) Klauselverbote ohne Wertungsmöglichkeit, § 309

Die Anforderungen, die § 309 Nr. 7 lit. a) und lit. b) an einen wirksamen Ausschluss der Haftung in AGB stellt⁴³,

⁴⁰ *ler-Glöge/Preis/Schmidt/Preis*, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 22. Auflage (2022), BGB §§ 194-218 Rn. 44.

⁴¹ So auch BAG NZA 2016, 679 (680).

⁴² *Reim* (Fn. 24), JuS 2006, 120 (122); *Däubler* (Fn. 24), NZA 2001, 1329 (1330); *Krause* (Fn. 2), § 11 Rn. 22; *Lehnrieder* (Fn. 22), S. 123.

⁴³ *Krause* (Fn. 2), § 7 Rn. 10; *Junker*, Grundkurs Arbeitsrecht, 21. Auflage (2022), § 1 Rn. 80.

⁴⁴ Dazu auch *Wolf/Lindacher/Pfeiffer/Stoffels* (Fn. 22), 4. Teil Rn. 117; a. A. *Lehnrieder* (Fn. 22), S. 125, die § 309 Nr. 7 für nicht anwendbar hält.

sind in § 8 S. 1 des Arbeitsvertrages gewahrt, indem diese Ansprüche von der Ausschlussfrist ausdrücklich ausgenommen sind. Das Klauselverbot nach § 309 Nr. 13 ist nicht einschlägig, da die Klausel nur Textform (§ 126b) zur Geltendmachung von Ansprüchen vorschreibt. Allerdings könnte das Erfordernis gerichtlicher Geltendmachung auf der zweiten Stufe der Ausschlussfrist als eine Anzeige oder Erklärung im Sinne von § 309 Nr. 13 zu verstehen sein, die eine strengere Form als die Textform nach § 309 Nr. 13 lit. b) oder ein besonderes Zugangserfordernis gemäß § 309 Nr. 13 lit. c) ist. Das ist allerdings schon vor dem Hintergrund, dass die Erhebung einer Klage keine Anzeige oder Erklärung im Sinne von § 309 Nr. 13 darstellt, zu verneinen.⁴⁴ Weitere Klauselverbote nach § 309 sind nicht ersichtlich.

(2) Klauselverbote mit Wertungsmöglichkeit, § 308

Ein Klauselverbot mit Wertungsmöglichkeit nach § 308 ist im vorliegenden Fall nicht einschlägig.

(3) Generalklausel, § 307

Nach § 307 I S. 1 sind Bestimmungen in AGB unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Nach § 307 I S. 2 kann sich eine derartige unangemessene Benachteiligung auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist (Transparenzgebot). § 307 II konkretisiert sodann in zwei Fällen, wann eine unangemessene Benachteiligung im Zweifel anzunehmen ist. In welchen Fällen eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers vorliegt, ist grundsätzlich anhand einer abstrakt-generellen Betrachtungsweise festzustellen.⁴⁵ Dieser Maßstab ist im hier gegenständlichen Fall eines Verbrauchervertrages mit Blick auf § 310 III Nr. 3 um die den Vertragsschluss begleitenden Umstände zu ergänzen.⁴⁶ Wie bereits oben festgestellt, ist die Vereinbarung von Ausschlussfristen im Arbeitsrecht nicht grundsätzlich unzulässig und entspricht vielmehr einer verbreiteten Übung.⁴⁷ Der Arbeitgeber hat ein anzuerkennendes Interesse daran, dass Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis ihm gegenüber rasch geltend gemacht werden. Allerdings hat er dabei auch die Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.⁴⁸ Im Folgenden soll die zeitliche Komponente der Klausel (a.) und der gegenständliche Bereich der Klausel (b.) im Hinblick auf eine mögliche unangemessene Benachteiligung des A untersucht werden.

(a) Zeitliche Komponente der Ausschlussfrist

Zunächst könnte die Ausschlussfrist den A hinsichtlich ihres zeitlichen Geltungsbereichs unangemessen benachteiligen. Das wäre dann der Fall, wenn die Zeit für die Geltendmachung von Ansprüchen zu kurz bemessen sein sollte. Hier sind auf beiden Stufen der Klausel drei Monate Zeit für die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis vorgesehen. In zeitlicher Hinsicht sind jedenfalls mindestens drei Monate auf jeder Stufe der Klausel vorzusehen.⁴⁹ Während das Bundesarbeitsgericht noch vor der Schuldrechtsmodernisierung einmonatige Ausschlussfristen als zulässig erachtet hat,⁵⁰ nimmt das Gericht mittlerweile an, dass mindestens drei Monate auf jeder Stufe der Klausel vorzusehen sind.⁵¹ Dies scheint vor dem Hintergrund, dass auch die regelmäßige Verjährung von zwei auf drei Jahre angehoben worden ist und somit die Vereinbarung einer kürzeren Frist nunmehr mit dem wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung nicht mehr übereinstimmen dürfte (dazu § 307 II Nr. 1), seine Berechtigung zu haben.⁵² Da die Vorgaben hier gewahrt sind, ist die Klausel in zeitlicher Hinsicht nicht zu beanstanden.

(b) Gegenständlicher Bereich der Ausschlussfrist

Allerdings könnte eine unangemessene Benachteiligung darin liegen, dass ein Verstoß gegen das Transparenzgebot im Hinblick auf den gegenständlichen Bereich der Ausschlussfrist vorliegt. Gemeint ist, dass die Klausel möglicherweise zu weit gefasst ist und Ansprüche erfasst, die nicht erfasst werden dürfen. Nach § 8 S. 1 der Ausschlussfrist sind – bis auf die mit Blick auf § 309 Nr. 7 ausgenommenen Ansprüche – alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erfasst. Damit sind auch gesetzliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis umfasst. So wäre auch der Anspruch nach § 1 I Mindestlohngesetz (MiLoG) ausgeschlossen, nach dem jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgeltes in Höhe des Mindestlohnes (§ 1 II S. 1 MiLoG) durch den Arbeitgeber hat. Allerdings ist der Ausschluss des Anspruchs nach § 3 MiLoG unwirksam.⁵³ Zwar ist theoretisch eine Auslegung der Vereinbarung zwischen A und der V-GmbH in der Art denkbar, dass der Teil der Vereinbarung, der § 3 S. 1 MiLoG widerspricht, nicht in ihr enthalten sein soll und von vornherein von der Klausel ausgenommen ist. A würde so den Anspruch nach § 1 I MiLoG behalten, ohne dass es auf eine Intransparenz der Klausel im Ergebnis ankommen würde. So könnte man annehmen, dass die Parteien bei Beachtung und Kenntnis von § 3 MiLoG beim Vertragsschluss eine derartige uneingeschränkte Klausel zum Ausschluss von An-

⁴⁴ Ausführliche Darstellung der Problematik bei *Lehnrieder* (Fn. 22), S. 126 ff.

⁴⁵ BAG NZA 2004, 727 (733); BAG NZA 2007, 853 (854); BAG NZA 2006, 423 (427); Wolf/Lindacher/Pfeiffer/Stoffels (Fn. 22), 4. Teil Rn. 74.

⁴⁶ BAG NZA 2006, 324 (328); BAG NZA 2010, 342 (345); Wolf/Lindacher/Pfeiffer/Stoffels (Fn. 22), 4. Teil Rn. 75.

⁴⁷ BAG NZA 2016, 679 (680); BAG NZA 2019, 1050 Rn. 19; so auch *Lehnrieder* (Fn. 22), S. 124.

⁴⁸ BGH NJW 2000, 1110 (1112); BAG NZA 2006, 324 (326); Wolf/Lindacher/Pfeiffer/Stoffels (Fn. 22), 4. Teil Rn. 76.

⁴⁹ Wolf/Lindacher/Pfeiffer/Stoffels (Fn. 22), 4. Teil Rn. 110; *Lehnrieder* (Fn. 22), S. 129 ff.; *Junker* (Fn. 42), § 4 Rn. 244; BAG NZA 2005, 1111 (1114); BAG NZA 2008, 293 Rn. 25; BAG NZA 2020, 586 Rn. 21.

⁵⁰ BAG RdA 2002, 38 (39 f.).

⁵¹ BAG NZA 2012, 971 (973); BAG NZA 2008, 699 (701).

⁵² *Lehnrieder* (Fn. 22), S. 130 f.

⁵³ Die Unabdingbarkeit des Entgeltfortzahlungsanspruchs nach § 12 EFZG steht einer Ausschlussfrist nach BAG NZA 2005, 1111 (1112) allerdings nicht entgegen.

sprüchen nicht vereinbart hätten.⁵⁴ Allerdings verstößt eine solche Auslegung gegen den zentralen Grundgedanken der AGB-Kontrolle, dass sich der Verwender der Klauseln hinsichtlich der Formulierung klar, eindeutig und verständlich ausdrücken muss.⁵⁵ Zudem sind bei einem Verbrauchervertrag, wie er zwischen A und der V-GmbH vorliegt, die den Vertragsschluss begleitenden Umstände zu berücksichtigen, § 310 III Nr. 3. Demnach ist hier wieder in den Blick zu nehmen, dass die V-GmbH wusste, dass das Arbeitsverhältnis mit einem ausländischen Arbeitnehmer eingegangen wird. Dem Umstand, dass das Problem der sprachlichen Unkenntnis des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis aufgrund der eindeutigen gesetzgeberischen Entscheidung nicht auf der Ebene der Einbeziehung der Klausel thematisiert werden kann, ist bei der Prüfung der Angemessenheit der Klausel Rechnung zu tragen.⁵⁶ So sind hier vor dem Hintergrund des Vertragsschlusses mit dem sprachunkundigen A höhere Anforderungen an die Verständlichkeit der Klausel zu stellen. Im Umkehrschluss sind dann die Anforderungen, die an das Vorliegen einer intransparenten Klausel und damit einer unangemessenen Benachteiligung zu stellen sind, im hier vorliegenden Fall geringer. Dadurch, dass die Klausel sämtliche beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und somit auch den gesetzlich vorgesehenen Mindestlohn ausschließt, muss A davon ausgehen, dass tatsächlich sämtliche Ansprüche bei nicht rechtzeitiger Geltendmachung nach § 8 des Arbeitsvertrages verfallen. Da das nicht der Fall ist (§ 3 MiLoG), ist die Klausel unverständlich und irreführend formuliert.⁵⁷ Damit ist die Möglichkeit verbunden, dass A von der tatsächlichen Geltendmachung seiner Rechte in Form der Durchsetzung seines bestehenden Anspruchs auf den gesetzlichen Mindestlohn abgebracht wird. Im Ergebnis ist die Klausel als intransparent im Sinne von § 307 I S. 2 zu werten.⁵⁸ Die Klausel ist im Ergebnis zu weit gefasst und aus diesem Grund intransparent im Sinne des § 307 I S. 2 i. V. m. § 307 I S. 1. Damit liegt eine unangemessene Benachteiligung des A vor.

(c) Zwischenergebnis Generalklausel, § 307

Die Prüfung der Generalklausel ergibt eine unangemessene Benachteiligung des A durch die Klausel.

(4) Zwischenergebnis Prüfung der Inhaltskontrolle

Die Klausel hält der Inhaltskontrolle nicht stand und ist daher unwirksam.

g) Aufrechterhaltung eines Teils der Klausel

Möglicherweise ist es aber denkbar, dass ein Teil der Klausel wirksam aufrechterhalten werden kann. Darin ist kein Verstoß gegen das aus § 306 abzuleitende Verbot der geltungserhaltenden Reduktion zu erblicken.⁵⁹ Dahinter steckt die Unzulässigkeit der Reduktion einer Klausel auf das gerade noch so zulässige Maß, die die Wertung von §§ 305 ff. unterläuft.⁶⁰ Voraussetzung für den sog. »blue-pencil-Test«⁶¹ als Ausnahme von dem soeben genannten Verbot ist zunächst die Teilbarkeit der Klausel. Nach Abtrennung des unzulässigen Teils muss die verbleibende Regelung zudem weiter aus sich selbst heraus sinnvoll und verständlich sein.⁶² So ist es bei zweistufigen Ausschlussfristen grundsätzlich möglich, die Klausel zu teilen.⁶³ Wenn der erste Teil der Klausel der Ausschlussfrist einer AGB-Kontrolle standhält, ist eine Unwirksamkeit des zweiten Teils nicht von Bedeutung, wenn die Klausel teilbar ist und auch ohne den zweiten Teil verständlich und sinnhaft bleibt.⁶⁴ Allerdings betrifft der Verstoß gegen das Transparenzgebot hier im vorliegenden Fall sowohl den ersten als auch den zweiten Teil der Klausel. Die Klausel ist insofern nicht teilbar. Schon die erste Stufe der Ausschlussfrist würde der AGB-Prüfung nicht standhalten, da der Anspruch aus § 1 I MiLoG in unzulässiger Weise nicht von dem Ausschluss ausgenommen ist. Dann kann auch die zweite Stufe der Klausel nicht mehr aufrechterhalten werden, da dieser Teil der Klausel sodann keinen Anknüpfungspunkt hat.⁶⁵ Vor diesem Hintergrund kann ein Teil der Klausel nicht wirksam aufrechterhalten werden. Allerdings legt bereits § 3 S. 1 MiLoG selbst mit seinem Wortlaut (»insoweit«) nahe, dass die Klausel nicht vollständig unwirksam sein soll.⁶⁶ Insofern wäre es denkbar, im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung zu ermitteln, dass die Klausel nach dem hypothetischen Willen der Parteien insofern aufrechterhalten werden soll, als dass alle bis auf die gesetzlichen Ansprüche von ihr erfasst sein sollen.⁶⁷ Allerdings setzt eine ergänzende Vertragsauslegung zur Aufrechterhaltung eines Teils der Klausel voraus, dass die ansonsten zur Anwendung kommenden gesetzlichen Bestimmungen keine den Interessen der Parteien ausreichend

⁵⁹ Zu diesem Verbot der geltungserhaltenden Reduktion BAG NZA 2008, 1233 (1237); BAG NZA 2004, 728 (734); Wolf/Lindacher/Pfeiffer/Lindacher/Hau (Fn. 22), 3. Teil § 306 Rn. 26; dazu auch Lehnrieder (Fn. 22), S. 215 f.

⁶⁰ Lehnrieder (Fn. 22), S. 216.

⁶¹ Dazu LAG Köln, Urt. v. 6.9.2011 – 12 Sa 466/11; Müller-Glöge/Preis/Schmidt/Preis (Fn. 39), BGB §§ 305-310 Rn. 103; BAG NZA 2005, 1053 (1054); BAG NJW 2016, 1979 Rn. 23.

⁶² Grüneberg/Grüneberg (Fn. 5), § 306 Rn. 7.

⁶³ Müller-Glöge/Preis/Schmidt/Preis (Fn. 39), BGB §§ 305-310 Rn. 103a; Lehnrieder (Fn. 22), S. 222; BAG NZA 2008, 699; Preis/Roloff, Die Inhaltskontrolle vertraglicher Ausschlussfristen, RdA 2005, 144 (158).

⁶⁴ Lehnrieder (Fn. 22), S. 222; BAG, Urt. v. 24.9.2014 – 5 AZR 506/12, Rn. 27; BAG NZA 2013, 680 (685).

⁶⁵ Lehnrieder (Fn. 22), S. 222.

⁶⁶ So auch Bayreuther, Rechtsfragen des Mindestlohns in der betrieblichen und anwaltlichen Praxis, NZA 2015, 385 (387); Bayreuther, Der gesetzliche Mindestlohn, NZA 2014, 865 (870); Müller-Glöge/Preis/Schmidt/Franzen (Fn. 39), § 3 MiLoG Rn. 3a; Lehnrieder (Fn. 22), S. 224.

⁶⁷ BAG NZA 2016, 1539 (1540); BAG NZA 2013, 1265 (1266).

⁵⁴ Lehnrieder (Fn. 22), S. 133; vgl. BAG zur Vorsatzhaftung: BAG NZA 2013, 1265 (1266 f.).

⁵⁵ Lehnrieder (Fn. 22), S. 134.

⁵⁶ Staudinger/Singer (Fn. 9), § 119 Rn. 19.

⁵⁷ So auch BAG NZA 2016, 1539 (1540 f.) für eine Verfallklausel beim Mindestentgelt in der Pflegebranche.

⁵⁸ Dütz/Thüsing (Fn. 2), § 6 Rn. 278; im Ergebnis so auch BAG NZA 2018, 1619 (umfassende Verfallklausel für Urlaubsabgeltung).

Rechnung tragende Lösung bietet.⁶⁸ Der gesamte Wegfall der Klausel müsste den Verwender übermäßig benachteiligen, während der Vertragspartner ungerechtfertigt begünstigt wird.⁶⁹ Im hier vorliegenden Fall war das MiLoG bereits über sechs Jahre in Kraft, bevor A und die V-GmbH den Arbeitsvertrag geschlossen haben. Der V-GmbH wäre es hier durchaus möglich und zumutbar gewesen, den gesetzlich vorgesehenen Anspruch auf Mindestlohn nach § 1 I MiLoG von der Ausschlussfrist auszunehmen.⁷⁰ Durch die Anwendung der gesetzlichen Vorschriften, § 306 II, wird auch die V-GmbH nicht übermäßig benachteiligt. Zudem ist auch keine ungerechtfertigte Begünstigung des A zu erblicken. Es ist nicht ersichtlich, warum die Anwendung der gesetzlich vorgesehenen Regeln der Verjährung von Ansprüchen nach §§ 194 ff. den Interessen der Parteien zuwiderlaufen sollte. Im Ergebnis kann ein Teil der Klausel nicht wirksam aufrechterhalten werden. Eine ergänzende Vertragsauslegung findet nicht statt. Die Klausel ist vielmehr insgesamt unwirksam.

h) Zwischenergebnis Wirksamkeit des § 8 des Arbeitsvertrages

§ 8 des Arbeitsvertrages ist unwirksam. Es ist nicht möglich, einen Teil der Klausel wirksam aufrechtzuerhalten. Der zwischen A und der V-GmbH geschlossene Vertrag bleibt im Übrigen wirksam, § 306 I. Anstelle der unwirksamen Bestimmungen treten die gesetzlichen Vorschriften, § 306 II.

2. Zwischenergebnis Fristwahrung nach § 8 des Arbeitsvertrages

Anstelle der (unwirksamen) Ausschlussfrist treten die allgemeinen Regeln über die Verjährung von Ansprüchen nach §§ 194 ff. Danach findet im vorliegenden Fall die regelmäßige Verjährungsfrist von drei Jahren nach §§ 195, 199 Anwendung und der Anspruch des A auf das Arbeitsentgelt für Dezember 2021 ist noch nicht verjährt.

III. Ergebnis Frage 1: Begründetheit der zulässigen Klage des A

Die zulässige Klage ist begründet, da A einen materiellrechtlichen Anspruch aus dem Arbeitsvertrag mit der V-GmbH auf das Arbeitsentgelt für Dezember 2021 hat.

B. Frage 2: Ansprüche des B gegen die V-GmbH

Zu prüfen ist, ob B die begehrten Entgeltansprüche für die Monate März und April 2022 gegen die V-GmbH hat. [Aus redaktionellen Gründen wird im Folgenden lediglich geprüft, ob den Entgeltansprüchen des B eine Anfechtung des Arbeitsvertrages entgegensteht.]

I. Wirksamer Arbeitsvertrag

Dafür müsste zunächst überhaupt ein wirksamer Arbeitsvertrag zwischen B und der V-GmbH bestehen. Hier wurde im Februar 2022 ein Arbeitsvertrag mit einer sechsmonatigen Probezeit geschlossen, nach dem B am 1.3.2022 die Arbeit aufnehmen sollte. Die Zulässigkeit eines derartigen Probearbeitsverhältnisses ergibt sich bereits aus § 622 III.⁷¹ Ein Einfühlungsverhältnis, in dem der Arbeitnehmer von vornherein keinen Vergütungsanspruch hat, da ihn keine Arbeitspflicht trifft und er nicht dem Weisungsrecht des möglichen Arbeitgebers unterliegt,⁷² liegt offensichtlich nicht vor. B und die V-GmbH haben somit einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit einer sechsmonatigen Probezeit geschlossen.

1. Anfechtung durch die V-GmbH

An der Wirksamkeit des zwischen B und der V-GmbH geschlossenen Arbeitsvertrages könnte insofern zu zweifeln sein, als dass die V-GmbH diesen Ende April 2022, nachdem sie von den Vorstrafen des B erfahren hat, angefochten hat. Fraglich ist, ob die Voraussetzungen der Anfechtung im vorliegenden Fall erfüllt sind. Die allgemeinen Vorschriften über die Anfechtung eines Rechtsgeschäfts wegen Irrtums oder arglistiger Täuschung finden im Arbeitsrecht Anwendung.⁷³

a) Anfechtungserklärung, § 143 I

Dadurch, dass die V-GmbH den mit B geschlossenen Arbeitsvertrag wegen der Angaben des B zu seinen Vorstrafen angefochten hat, eine nach § 143 I erforderliche Anfechtungserklärung der V-GmbH gegenüber B (§ 143 II) liegt vor.

b) Anfechtungsfrist, §§ 121 I S. 1, 124 I

Zudem müsste die Anfechtung rechtzeitig erklärt worden sein. Die Anfechtungsfrist richtet sich je nach in Betracht kommendem Anfechtungsgrund entweder nach § 121 I S. 1 oder nach § 124 I. Da die V-GmbH sofort nach Erlangung der Kenntnis über die Vorstrafen des B die Anfechtung erklärt hat und sie damit sogar die gegenüber der Jahresfrist in § 124 I wesentlich strengeren Voraussetzungen nach § 121 I S. 1 (»unverzüglich«) eingehalten hat, ist die Anfechtungsfrist in jedem Fall gewahrt.

c) Anfechtungsgrund

Weiter müsste ein Anfechtungsgrund vorliegen. Eine Anfechtung durch die V-GmbH kommt vorliegend wegen einer

⁶⁸ So BAG NZA 2016, 1539 (1541).

⁶⁹ BAG NZA 2016, 1539 (1541).

⁷⁰ So auch BAG NZA 2016, 1539 (1541) im Hinblick auf das Mindestentgelt nach § 2 PflegeArbbV.

⁷¹ Dazu auch Grüneberg/Weidenkaff (Fn. 5), Einf. v. § 611 Rn. 42.

⁷² Linck/Preis/Schmidt/Linck, Kündigungsrecht: Großkommentar zum gesamten Recht der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, 6. Auflage (2021), BGB § 622 Rn. 63; LAG Baden-Württemberg, Urt. v. 25.4.2007 – 13 Sa 129/05.

⁷³ Löwisch/Caspers/Klumpp, Arbeitsrecht: ein Studienbuch, 12. Auflage (2019), § 16 Rn. 589; Odemer, Examensrelevante Besonderheiten des materiellen Arbeitsrechts, JA 2015, 335 (335).

arglistigen Täuschung nach § 123 I Alt. 1 in Betracht sowie wegen eines Irrtums über eine verkehrswesentliche Eigenschaft, § 119 II.

aa) Anfechtung wegen arglistiger Täuschung, § 123 I Alt. 1

Zunächst kommt also eine Anfechtung wegen arglistiger Täuschung⁷⁴ nach § 123 I Alt. 1 in Betracht. Dafür müsste eine Täuschungshandlung vorliegen, die zudem arglistig begangen und rechtswidrig gewesen ist.

(1) Täuschungshandlung

Eine Täuschungshandlung liegt dann vor, wenn B durch Vor Spiegelung oder Entstellung von Tatsachen beim Erklärungsgegner einen Irrtum erregt hat und dieser dadurch zu einer Willenserklärung veranlasst wurde.⁷⁵ Eine Täuschung ist dabei sowohl durch positives Hervorrufen eines Irrtums als auch durch ein Unterbleiben der Aufklärung möglich, sofern eine diesbezügliche Pflicht besteht.⁷⁶ Hier hat B die vom Personalleiter P im Februar 2022 gestellte Frage, ob er vorbestraft sei, verneint. Zwar darf sich B nach § 53 I Nr. 2 BZRG als unbestraft bezeichnen. Allerdings kam es dem Personalleiter der V-GmbH mit seiner allgemeinen Nachfrage nach bestehenden Vorstrafen auch darauf an, bereits aus dem Bundeszentralregister gelöschte Vorstrafen zu erfahren. Da B diese Frage verneint hat, hat er bei P einen Irrtum erregt, sodass dieser zur Abgabe einer auf den Abschluss des Arbeitsvertrages gerichteten Willenserklärung veranlasst wurde. P ist nämlich nach der Antwort des B auf seine Frage davon ausgegangen, dass B tatsächlich noch keine Vorstrafen begangen hat. Der Irrtum des P wird der V-GmbH nach § 166 I analog zugerechnet. Eine Täuschungshandlung durch aktives Tun liegt damit vor.

(2) Arglist

Für eine arglistige Täuschung ist (bedingt) vorsätzliches Handeln des Täuschenden⁷⁷ erforderlich. Der Täuschende muss wissen und wollen, dass der andere Teil gerade durch die Täuschung zu einer Willenserklärung gebracht wird, die er ohne die Täuschung zumindest nicht in der Form abgegeben hätte. Hier wusste B, dass, wenn er die von P gestellte Frage nicht verneint, sondern etwa unbeantwortet gelassen oder wahrheitsgemäß die gelöschten Vorstrafen angegeben hätte, die V-GmbH ihn nicht eingestellt hätte. Er wusste, dass er durch die Täuschung die V-GmbH zu einer auf den Abschluss eines Arbeitsvertrages gerichteten Willenserklärung bringt. Er handelte mithin vorsätzlich und damit auch arglistig.

⁷⁴ Dazu auch *Söhl*, Anfechtung und Abänderung von Arbeitsverträgen, ArbRAktuell 2014, 166 (167).

⁷⁵ BAG NJW 1996, 2323 (2324).

⁷⁶ MüKoBGB/*Armbrüster*, Münchener Kommentar zum BGB, Bd. 1, 9. Auflage (2021), § 123 Rn. 28; *Junker* (Fn. 42), § 3 Rn. 192; *Jacoby/von Hinden* (Fn. 28), § 123 Rn. 3 f.

⁷⁷ *Brox/Walker* (Fn. 3), § 19 Rn. 7.

(3) Rechtswidrigkeit der Täuschung

Hinsichtlich der Rechtswidrigkeit der Täuschung ist zunächst festzustellen, dass sich dieses Tatbestandsmerkmal aus dem Wortlaut des § 123 I lediglich für die Drohung ergibt. Allerdings beruht das auf dem Umstand, dass der Gesetzgeber von der unrichtigen Vorstellung ausgegangen ist, dass eine Täuschung stets rechtswidrig ist.⁷⁸ Richtigerweise kann aber die Rechtswidrigkeit der Täuschung in Ausnahmefällen fehlen.⁷⁹ Das ist insbesondere beim Abschluss von Arbeitsverträgen wie im hier vorliegenden Fall bedeutsam.⁸⁰ Nicht alle Täuschungen, die ein Stellenbewerber begeht, sind zugleich rechtswidrig.⁸¹ Den Arbeitnehmer trifft nur dann eine Pflicht zur wahrheitsgemäßen Beantwortung der Frage, wenn es sich um eine zulässige Frage des Arbeitgebers⁸² handelt. Unzulässige Fragen muss der Arbeitnehmer nicht wahrheitsgemäß beantworten.⁸³ Dabei handelt es sich um einen angemessenen Ausgleich der Interessen des Arbeitgebers an Information über den potenziellen Arbeitnehmer hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses auf der einen und das Interesse des Arbeitnehmers an der Wahrung seines Persönlichkeitsrechts und seiner Privatsphäre aus Art. 2 I GG i. V. m. Art. 1 I GG auf der anderen Seite.⁸⁴ Wenn der Arbeitnehmer nicht lügen, sondern vielmehr die Beantwortung einer unzulässigen Frage nur verweigern dürfte, wäre der Arbeitnehmer nicht hinreichend geschützt.⁸⁵ Dann müsste der Arbeitnehmer nämlich davon ausgehen, dass der Arbeitgeber ihn wahrscheinlich nicht in seinem Betrieb einstellen würde.⁸⁶ Aus diesem Grund besteht bei unzulässigen Fragen ein »Recht zur Lüge« für den Arbeitnehmer.⁸⁷ Die Frage nach Vorstrafen ist nicht von vornherein unzulässig.⁸⁸ Im hier vorliegenden Fall ist allerdings die allgemein formulierte Frage nach Vorstrafen, ohne nach einer Bedeutung für den konkreten Arbeitsplatz zu differenzieren, unzulässig.⁸⁹ Damit bestand für B das Recht, die Frage wahrheitswidrig zu beantworten.⁹⁰ Zudem ist es so, dass ein Arbeitnehmer,

⁷⁸ *Staudinger/Staudinger/Singer/v Finckenstein* (Fn. 9), § 123 Rn. 32.

⁷⁹ *Brox/Walker* (Fn. 3), § 19 Rn. 6.; *Grüneberg/Ellenberger* (Fn. 5), § 123 Rn. 10; a. A. *Arnold*, Die arglistige Täuschung im BGB, JuS 2013, 865 (868).

⁸⁰ *Staudinger/Staudinger/Singer/v Finckenstein* (Fn. 9), § 123 Rn. 33 ff.

⁸¹ Siehe dazu *Müller-Glöge/Preis/Schmidt/Preis* (Fn. 39), § 611a BGB Rn. 361; BAG NZA 1991, 719 (720).

⁸² Zu Fragerechten des Arbeitgebers beim Abschluss von Arbeitsverträgen: *Staudinger/Staudinger/Singer/v Finckenstein* (Fn. 9), § 123 Rn. 33 ff.; *Kamanabrou* (Fn. 2), § 14 Rn. 714 ff.; *Krause* (Fn. 2), § 5 Rn. 13 ff.

⁸³ *Schaub/Koch/Koch*, Arbeitsrecht von A-Z, 26. Auflage (2022), F-Fragerecht des Arbeitgebers.

⁸⁴ *Kamanabrou* (Fn. 2), § 14 Rn. 714.

⁸⁵ So auch *Preis/Bender*, Recht und Zwang zur Lüge – Zwischen List, Tücke und Wohlwollen im Arbeitsleben, NZA 2005, 1321 (1322); *Müller-Glöge/Preis/Schmidt/Preis* (Fn. 39), § 611a BGB Rn. 286.

⁸⁶ *Staudinger/Staudinger/Singer/v Finckenstein* (Fn. 9), § 123 Rn. 33.

⁸⁷ Vgl. zu diesem Recht des Arbeitnehmers die vorstehenden Nachweise; a. A. *Moritz*, Fragerecht des Arbeitgebers sowie Auskunfts- und/oder Offenbarungspflicht des Arbeitnehmers bei der Anbahnung von Arbeitsverhältnissen?, NZA 1987, 329 (336).

⁸⁸ *Kamanabrou* (Fn. 2), § 14 Rn. 722.

⁸⁹ BAG NZA 2013, 1087 (1088); so *Staudinger/Staudinger/Singer/v Finckenstein* (Fn. 9), § 123 Rn. 43; *Kamanabrou* (Fn. 2), § 14 Rn. 722.

⁹⁰ Zu dieser Konstellation auch *Brox/Walker* (Fn. 3), § 19 Rn. 6.

der sich nach § 53 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) als unbestraft bezeichnen darf, keine rechtswidrige Täuschung begeht.⁹¹ Bereits vor dem Bewerbungsgespräch im Februar 2022 wurde die Vorstrafe des B nach §§ 45 I, 46 I Nr. 2 lit. b) BZRG rechtmäßig aus dem Bundeszentralregister gelöscht. Damit darf sich B als unbestraft bezeichnen, § 53 I Nr. 2 BZRG. Die Täuschung war hier also nicht rechtswidrig, sondern rechtmäßig. Demnach besteht der Anfechtungsgrund wegen arglistiger Täuschung im vorliegenden Fall nicht.

(4) Zwischenergebnis Anfechtung wegen arglistiger Täuschung

Eine Anfechtung durch die V-GmbH wegen arglistiger Täuschung nach § 123 I Alt. 1 ist im vorliegenden Fall nicht möglich.

bb) Anfechtung wegen Irrtums über eine verkehrswesentliche Eigenschaft, § 119 II

In Betracht kommt allerdings noch die Anfechtung wegen eines Irrtums der V-GmbH über eine verkehrswesentliche Eigenschaft des B nach § 119 II. Eine Eigenschaft einer Person nach § 119 II Alt. 1 liegt bei Merkmalen vor, die einen bestimmenden Charakter haben, sich aus der Person selbst ergeben und von einer gewissen Dauerhaftigkeit sind.⁹² Die hier in Betracht kommenden Vorstrafen des B ergeben sich nicht aus seiner Person selbst, weshalb sie nicht als Eigenschaft des Arbeitnehmers zu verstehen sind. Allerdings ist es möglich, von den Vorstrafen auf eine Eigenschaft des Arbeitnehmers zu schließen.⁹³ So könnte man hier überlegen, ob das Verhalten gegenüber der körperlichen Integrität von anderen Personen sowie das Verhalten des B im Straßenverkehr, welches sich in der Verurteilung aufgrund einer Körperverletzung (§ 223 StGB) und Trunkenheit im Verkehr (§ 316 StGB) zu einer Freiheitsstrafe von 6 Monaten auf Bewährung zeigt, im hier gegenständlichen Fall auf eine Eigenschaft des B schließen lassen und wesentlich für die Einstellung bei der V-GmbH sind. Auf die Frage, ob sich diese Umstände als verkehrswesentliche Eigenschaften darstellen lassen, kommt es allerdings grundsätzlich nicht an. Die Vorstrafe des B wurde bereits vor dem Bewerbungsgespräch im Februar 2022 nach §§ 45 I, 46 I Nr. 2 lit. b) BZRG rechtmäßig aus dem Bundeszentralregister gelöscht. Die Tilgung der Verurteilung aus dem Register bewirkt nach § 51 I BZRG, dass die Tat und die Verurteilung der betroffenen Person im Rechtsverkehr nicht mehr vorgehalten und nicht zu ihrem Nachteil verwertet werden dürfen. Die Charakterisierung der Verurteilung des B als verkehrswesentliche Eigenschaft des B mit der Konsequenz, dass ein Anfechtungsgrund bestünde, liefe dem Gedanken des § 51 I BZRG zuwider. Eine andere Bewertung könnte sich allerdings vor dem Hintergrund der in § 52 II S. 2 BZRG normierten Ausnahme

von § 51 I BZRG ergeben. Danach dürfen für die Prüfung der Berechtigung zum Führen von Kraftfahrzeugen Entscheidungen der Gerichte nach den §§ 69 bis 69b des Strafgesetzbuches verwertet werden. Nach § 69 I StGB entzieht das Gericht die Fahrerlaubnis, wenn jemand wegen einer rechtswidrigen Tat, die er bei oder im Zusammenhang mit dem Führen eines Kraftfahrzeugs oder unter Verletzung der Pflichten eines Kraftfahrzeugführers begangen hat, verurteilt wird, wenn sich aus der Tat ergibt, dass er zum Führen von Kraftfahrzeugen ungeeignet ist. Nach § 69 II Nr. 2 StGB ist das bei der Trunkenheit im Verkehr nach § 316 StGB der Regelfall. Hier wurde B unter anderem wegen Trunkenheit im Verkehr verurteilt. Aus diesem Grund ist davon auszugehen, dass dem B die Fahrerlaubnis nach § 69 I StGB entzogen worden ist. Allerdings könnte die Ausnahme nach § 52 II S. 2 BZRG nur dann Anwendung finden, wenn auch die Prüfung der Berechtigung zum Führen von Kraftfahrzeugen durch Private wie der V-GmbH im Rahmen der Einstellung von Bewerbern eine Prüfung im Sinne der Norm darstellt und damit vom Anwendungsbereich der Norm erfasst ist. Dafür scheint zunächst zu sprechen, dass der in § 51 I BZRG normierte Grundsatz des Verwertungsverbotes vom Rechtsverkehr allgemein spricht. Davon dürfte nach dem Wortlaut der Norm auch der Privatrechtsverkehr erfasst sein. Dagegen spricht allerdings die systematische Stellung von § 52 II Nr. 2 BZRG in der Norm des § 52 BZRG, da sich die Mehrzahl der übrigen in dieser Vorschrift vorgesehenen Ausnahmen auf erneute behördliche oder gerichtliche Verfahren gegen den Verurteilten beziehen, § 52 I Nr. 2, Nr. 3, Nr. 4, II Nr. 1 BZRG. Zudem stellt § 52 II BZRG nur eine notwendige Angleichung der Fristen des Zentralregisters an die Fristen des Verkehrszentralregisters dar.⁹⁴ Sinn und Zweck der Norm ist es also zu verhindern, dass eine nach dem Verkehrszentralregister noch mögliche Berücksichtigung durch den weitreichenden Grundsatz von § 51 I BZRG unmöglich gemacht wird.⁹⁵ Damit widerspricht es dem Sinn und Zweck der Norm, den Anwendungsbereich so zu verstehen und auszudehnen, dass es auch Privaten ermöglicht werden soll, sich auf die Norm des § 52 II BZRG zu berufen und damit Entscheidungen der Gerichte zu berücksichtigen, die eigentlich unter den Grundsatz nach § 51 I BZRG fallen. Die Prüfung von Privaten wie der V-GmbH ist vom Anwendungsbereich von § 52 II S. 2 BZRG daher nicht erfasst. Damit hat sich die V-GmbH im vorliegenden Fall nicht über eine verkehrswesentliche Eigenschaft des B geirrt, da der Grundsatz nach § 51 I BZRG Anwendung findet und die Vorstrafen des B ihm im Rechtsverkehr nicht zu seinem Nachteil vorgehalten werden können. Die Frage, wie sich der Umstand bewerten lässt, dass B hier nicht nur wegen Trunkenheit im Verkehr nach § 316 StGB, sondern auch wegen einer Körperverletzung nach § 223 I StGB verurteilt worden ist, die jedenfalls unter das Verwertungsverbot nach § 51 BZRG fällt, ist demnach wegen der fehlenden Möglichkeit der Berufung der V-GmbH auf die in § 52 II S. 2 BZRG normierte Ausnahme im hier vorliegenden Fall unerheblich.

91 BAG NZA 2014, 1131 (1133); Staudinger/Staudinger/Singer/v Finckenstein (Fn. 9), § 123 Rn. 43; Kamanabrou (Fn. 2), § 14 Rn. 722; Krause (Fn. 2), § 5 Rn. 13.

92 Brox/Walker (Fn. 3), § 18 Rn. 12; Stadler (Fn. 4), § 25 Rn. 48.

93 Brox/Rüthers/Hensler (Fn. 2), Rn. 190.

94 BeckOK StPO/Bücherl, 1.1.2023, BZRG § 52 Rn. 12.

95 BeckOK StPO/Bücherl (Fn. 94), BZRG § 52 Rn. 12.

cc) *Zwischenergebnis Anfechtungsgrund*

Ein Anfechtungsgrund liegt weder hinsichtlich einer arglistigen Täuschung noch hinsichtlich des Irrtums über eine verkehrswesentliche Eigenschaft vor.

d) *Zwischenergebnis Anfechtung des Arbeitsvertrages durch die V-GmbH*

Die V-GmbH kann ihre auf den Vertragsschluss mit B gerichtete Willenserklärung mangels Anfechtungsgrundes nicht anfechten.⁹⁶

2. *Zwischenergebnis Wirksamer Arbeitsvertrag*

Zwischen B und der V-GmbH ist ein wirksamer Arbeitsvertrag zustande gekommen. Dieser ist auch nicht rückwirkend (§ 142 I) durch eine Anfechtung der V-GmbH unwirksam geworden.

II. Ergebnis

Den von B begehrten Entgeltansprüchen für die Monate März und April 2022 gegen die V-GmbH steht keine Anfechtung des Arbeitsvertrages entgegen.

⁹⁶ Zu den Rechtsfolgen einer wirksamen Anfechtung im Arbeitsrecht vgl. *Söhl* (Fn. 74), *ArbR Aktuell* 2024, 166 (167); *Junker* (Fn. 42), § 3 Rn. 194; *Dütz/Thüsing* (Fn. 2), § 3 Rn. 121.