**Anspruch auf Vergütung wegen Annahmeverzugs kann in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns einer tarifvertraglichen Ausschlussfrist nicht unterworfen werden**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Michael Henn, Stuttgart.

**Das Bundesarbeitsgericht Berlin hat soeben entschieden, dass der Anspruch auf Vergütung wegen Annahmeverzugs in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns einer tarifvertraglichen Ausschlussfrist nicht unterworfen werden kann.**

Darauf verweist der Stuttgarter Fachanwalt für Arbeitsrecht Michael Henn, Präsident des VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart, unter Hinweis auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 13.07.2022 -5 AZR 498/21-.

In dem Fall war der Kläger seit Juli 2008 bei dem beklagten Bauunternehmen als Vorarbeiter beschäftigt und betrieb daneben ein eigenes Baugewerbe. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien, das durch Eigenkündigung des Klägers zum 15.Oktober 2017 endete, fand der für allgemeinverbindlich erklärte Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe vom 4. Juli 2002 idF vom 10. Juni 2016 (BRTV-Bau) Anwendung. Dieser enthält in § 14 eine zweistufige Ausschlussfristenregelung, wonach –auf der ersten Stufe– alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.

Zwei Jahre später verlangte der Kläger für die Zeit von Juli bis August 2017 die Vergütung wegen Annahmeverzugs in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns. Dieses verweigerte die Arbeitgeberin und verwies zur Begründung auf die Ausschlussfrist in dem Tarifvertrag, weil der Forderung nicht innerhalb der dort genannten Frist von zwei Monaten erhoben wurde.

Das BAG entschied nun, dass eine tarifvertragliche Ausschlussfrist für den Anspruch auf Vergütung wegen Annahmeverzugs nicht in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns greife. Ein Arbeitnehmer könne im Falle eines Annahmeverzugs zumindest den Mindestlohn verlangen. Der Anspruch sei jedenfalls nicht in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns nach der tarifvertraglichen Ausschlussfristenregelung verfallen. Dem stehe § 3 Satz 1 MiLoG entgegen.

Henn empfahl, die Entscheidung zu beachten und in Zweifelsfällen rechtlichen Rat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA-Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – [www.vdaa.de](file:///C%3A%5CUsers%5CM%C3%A4rkle%5CDocuments%5CUnternehmensdepesche%5CDepeschen%20bearbeitet%5C07-2024%5Cwww.vdaa.de) – verwies**.**

Der Autor ist Präsident des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Michael Henn

Rechtsanwalt / Fachanwalt für Erbrecht / Fachanwalt für Arbeitsrecht

VDAA – Präsident

Rechtsanwälte Dr. Gaupp & Coll

Gerokstr. 8 70188 Stuttgart

Tel.: 0711/30 58 93-0 Fax: 0711/30 58 93-11

stuttgart@drgaupp.de [www.drgaupp.de](http://www.drgaupp.de/)