

AUSSCHLUSSFRISTEN IN ARBEITSVERTRÄGEN UNWIRKSAM BEI MINDESTLOHNANSPRÜCHEN

Urteil des Bundesarbeitsgericht gilt für alle Arbeitsverträge ab 2015

Leitsatz:

Eine vom Arbeitgeber vorformulierte arbeitsvertragliche Verfallklausel, die entgegen § 3 Satz 1 Mindestlohngesetz auch den gesetzlichen Mindestlohn erfasst, verstößt gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB und ist insgesamt unwirksam, wenn der Arbeitsvertrag nach dem 31.12.2014 geschlossen wurde.

Mit Urteil vom 18.09.2018, Az.: 9 AZR 162/18, hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass eine wie folgt formulierte Verfallklausel in Arbeitsverträgen, die nach dem 31.12.2014 abgeschlossen wurden, unwirksam ist:

„§ 11 Verfallfristen

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

Das Bundesarbeitsgericht vertritt die Auffassung, dass durch diese Klausel die Rechtslage unzutreffend und dadurch intransparent dargestellt ist, was dazu führt, dass die Klausel nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB insgesamt unwirksam ist, weil sie nicht in einen wirksamen und einen unwirksamen Teil geteilt werden kann.

Nach der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts gilt dies für Arbeitsverträge, die nach dem 31.12.2014, also ab dem Zeitpunkt, zu dem das Mindestlohngesetz in Kraft getreten ist, abgeschlossen wurden.
