

# Arbeitsvertragliche Verfallklauseln und Mindestlohn

Viele Arbeitsverträge enthalten Ausschluss- bzw. Verfallfristen. Was bedeutet das?

Zunächst unterliegen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis der normalen Verjährung. Diese regelmäßige Verjährungsfrist beträgt für den konkreten Anspruch 3 Jahre; sie beginnt grundsätzlich zum Jahresende bei Fälligkeit des Anspruches.

Mit den genannten Ausschluss- und Verfallfristen soll diese Verjährungsdauer verkürzt werden und vorzeitig Befriedigung / Rechtssicherheit zwischen den Vertragsparteien schaffen. Daher ist in Arbeitsverträgen häufig geregelt, dass Ansprüche verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit bei der Gegenseite schriftlich geltend gemacht werden.

Praktisch bedeutet dies, dass sich die Fristen für z.B. Lohnansprüche des Arbeitnehmers erheb-

lich verkürzen. Da solche Ausschluss- und Verfallfristen regelmäßig in Gestalt einer Allgemeinen Geschäftsbedingung (AGB) daherkommen, unterliegen sie einer Klauselkontrolle und dürfen danach nicht unwirksam sein. Dazu wurde bisher von den Gerichten folgendes herausgearbeitet:

- Sie müssen wechselseitig gelten (also für Arbeitgeber und Arbeitnehmer).
- Es sind Fristen von weniger als 3 Monaten geregelt.
- Der Arbeitsvertrag sieht die Geltung eines Tarifvertrages vor; die Einbeziehung des Tarifvertrages, in dem Ausschlussfristen geregelt sind, ist aber als solches unwirksam.
- Die Einhaltung der Frist sieht entgegen § 309 Nr. 13 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) die schriftliche Geltendmachung vor, wonach ab dem 01.01.2016 eine strengere Form als die Text-



Rechtsanwalt Mirco Seifert

form unwirksam ist.

Ferner hat jetzt das Bundesarbeitsgericht die vorgenannten Unwirksamkeitsgründe ergänzt. Es hat wie folgt geurteilt: „Eine vom Arbeitgeber vorformulierte arbeitsvertragliche

Verfallklausel, die ohne jede Einschränkung alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und damit auch den ab 2015 garantierten Mindestlohn erfasst, verstößt gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB und ist ins-

gesamt unwirksam, wenn der Arbeitsvertrag nach dem 31.12.2014 geschlossen wurde. Dies erfasst im konkreten Fall auch den zu spät geforderten Anspruch auf Urlaubsabgeltung des Arbeitnehmers, der dann nicht verfällt, wenn er ihn nicht rechtzeitig innerhalb der Ausschlussfrist geltend macht. Die Klausel ist nicht klar verständlich, weil sie den Mindestlohn nicht ausnimmt und kann deshalb auch nicht für den Anspruch auf Urlaubsabgeltung aufrechterhalten werden (§ 306 BGB).“

Mit anderen Worten, auch wenn es solche vereinbarten Ausschluss- oder Verfallfristen gibt, lohnt sich eine Überprüfung dieser Fristen, auch wenn man zu spät dran ist.

Oft sind diese Fristen unwirksam oder es wäre treuwidrig, wenn sich der Arbeitgeber (oder auch Arbeitnehmer) auf eine solche Frist beruft.