

An die Geschäftsleitungen  
und die Personalabteilungen  
unserer Mitgliedsfirmen

Am Sparrenberg 8  
33602 Bielefeld  
☎ (0521) 964870  
Fax (0521) 9648788  
[info@unternehmerverband.de](mailto:info@unternehmerverband.de)

Nr. 03/18  
21. September 2018  
ka-si

## Mindestlohn einschließende arbeitsvertragliche Verfallklausel ist unwirksam

Sehr geehrte Damen und Herren,

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, verstößt 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.

Dies hat nunmehr das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 18. September 2018 - 9 AZR 162/18 - entschieden.

Der Kläger war beim Beklagten als Fußbodenleger beschäftigt. Im Arbeitsvertrag vom 1. September 2015 war ua. geregelt, dass alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht worden sind. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wies die vom Beklagten erstellte, dem Kläger am 6. Oktober 2016 zugegangene Abrechnung keine Urlaubsabgeltung aus. In dem vom Kläger am 17. Januar 2017 anhängig gemachten Verfahren hat sich der Beklagte darauf berufen, der Anspruch auf Urlaubsabgeltung sei verfallen, weil der Kläger ihn nicht rechtzeitig innerhalb der dreimonatigen Ausschlussfrist geltend gemacht habe.

Das Arbeitsgericht hatte in erster Instanz für den Arbeitnehmer entschieden und der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht Hamburg dagegen hatte mit Urteil vom 31.1.2018 die Klage auf die Berufung des Beklagten hin abgewiesen und dem Arbeitgeber Recht gegeben.

Die Revision des Klägers hatte vor Bundesarbeitsgericht Erfolg und führte zur Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Der Kläger (Arbeitnehmer) hat nach § 7 Abs. 4 BUrIG Anspruch auf die Abgeltung von 19 Urlaubstagen mit 1.687,20 Euro brutto. Er musste den Anspruch nicht innerhalb der vertraglichen Ausschlussfrist geltend machen. Die Ausschlussklausel verstößt gegen § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Sie ist nicht klar und verständlich, weil sie entgegen § 3 Satz 1 MiLoG den ab dem 1. Januar 2015 zu zahlenden gesetzlichen Mindestlohn nicht ausnimmt. Die Klausel kann deshalb auch nicht für den Anspruch auf Urlaubsabgeltung aufrechterhalten werden (§ 306 BGB).

Arbeitgeber sollten daher die von Ihnen verwandten Arbeitsverträge daraufhin überprüfen, ob die Klausel zu Ausschlussfristen eine Formulierung enthält, nach der Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn nach § 1 MiLoG ausgenommen sind.

  
Kassing