



Mandanteninfo 02/2018: Mindestlohn und arbeitsvertragliche Verfallklausel

Bundesarbeitsgericht:

[Urteil vom 18.09.2018 – 9 AZR 162/18](#)

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 Mindestlohngesetz \(MiLoG\)](#) garantierten Mindestlohn erfasst, verstößt gegen das Transparenzgebot des [§ 307 Abs. 1 S. 2 BGB](#) und ist – jedenfalls dann – insgesamt unwirksam, wenn der Arbeitsvertrag nach dem 31.12.2014 geschlossen wurde.

Diesen Leitsatz hat das Bundesarbeitsgericht seiner [Pressemitteilung Nr. 43/18](#) vorangestellt (die ausführlichen Urteilsgründe sind noch nicht veröffentlicht). Die Parteien des jetzt vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Falls hatten um Ansprüche des Klägers, einem Fußbodenleger, auf Urlaubsabgeltung gestritten. Das Arbeitsverhältnis war im Rahmen eines in einem Kündigungsrechtsstreit geschlossenen Vergleichs zum Ablauf des 15.08.2016 beendet worden. Der beklagte Arbeitgeber hatte sich im Rahmen dieses Vergleichs verpflichtet, das Arbeitsverhältnis bis zum 15.09.2016 ordnungsgemäß abzurechnen. Die dann dem Kläger am 06.10.2016 zugegangene Abrechnung hatte keine Urlaubsabgeltung ausgewiesen. Tatsächlich stand ihm aber wegen nicht gewährter Resturlaubsansprüche noch ein entsprechender Urlaubsabgeltungsanspruch zu. Der beklagte Arbeitgeber hatte sich auf eine im Arbeitsvertrag enthaltene Ausschlussfrist berufen, wonach 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. Geltend gemacht wurde aber der Urlaubsabgeltungsanspruch vom Anwalt des klagenden Arbeitnehmers aber erst nach Fristablauf mit einer Klage zum Arbeitsgericht vom 17.01.2017, die dem beklagten Arbeitgeber dann am 25.01.2017 zugestellt worden war. Der Arbeitnehmer hat dagegen die Auffassung vertreten, dass diese Ausschlussklausel unwirksam sei.

Das Landesarbeitsgericht Hamburg hatte mit [Urteil vom 31.01.2018 – 33 Sa 17/17](#) die Klage zurückgewiesen und dem Arbeitgeber Recht gegeben: Die Ausschlussfrist sei wirksam vereinbart. Sie sei zwar insoweit unwirksam, als sie auch Mindestlohnansprüche umfasse, weil [§ 3 S. 1 MiLoG](#) die Unwirksamkeit einer Vereinbarung anordne und zwar nach seinem Wortlaut „insoweit“, als die Vereinbarung die Geltendmachung des Anspruchs auf den Mindestlohn beschränke oder ausschließe. Weil es sich aber bei dem Anspruch auf Urlaubsabgeltung nicht um Mindestlohnansprüche handle, sei die Klausel wirksam und der Anspruch des Klägers, der erst nach Ablauf der dreimonatigen Ausschlussfrist geltend gemacht worden war, verfallen. Diese Auffassung wird bislang auch in Teilen der Literatur und von anderen Landesarbeitsgerichten geteilt. So hat etwa das Lan-

des Arbeitsgericht Baden-Württemberg ([Urteil vom 06.04.2018 – 11 Sa 40/17](#)) entschieden, dass umfassende Ausschlussfristen, die Ansprüche auf Mindestlohn nicht vom Verfall ausnehmen, nicht insgesamt unwirksam seien, sondern nur in Bezug auf Mindestlohnansprüche.

Das Bundesarbeitsgericht hat dagegen aber jetzt entschieden, dass solche Ausschlussklauseln gegen [§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB](#) verstoßen. Sie seien nicht klar und verständlich, weil sie entgegen [§ 3 Satz 1 MiLoG](#) den ab dem 1. Januar 2015 zu zahlenden gesetzlichen Mindestlohn nicht ausnehmen. Deshalb könne die Klausel auch nicht für andere Ansprüche (wie im vorliegenden Fall Ansprüche auf Urlaubsabgeltung) aufrechterhalten werden. [§ 306 BGB](#) führt zur Unwirksamkeit der Klausel und verbietet ihre „geltungserhaltende Reduktion“, also eine Auslegung der Klausel mit einem Inhalt mit dem sie noch zulässig wäre.

Das Bundesarbeitsgericht hatte einen Fall zu entscheiden, bei dem die streitige Vertragsklausel in einen Arbeitsvertrag vom 1. September 2015, also **nach** Wirksamwerden des Mindestlohngesetzes mit dem 1. Januar 2015 aufgenommen war. Ob die Entscheidung auch für vom Arbeitgeber vorformulierte Vertragsklauseln gilt, die davor vereinbart worden waren, ist der Presseerklärung nicht zu entnehmen. Insoweit wird man die Veröffentlichung der vollständigen Urteilsgründe abwarten müssen. In der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist nämlich die Frage welcher Beurteilungszeitpunkt bei der Inhaltskontrolle von Vertragsklauseln bei gesetzlichen Änderungen zu wählen ist. Es gibt Stimmen, die meinen, dass Vertragsklauseln grundsätzlich nur an dem zum Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages geltenden Recht zu messen sind und spätere Gesetzesänderungen ursprünglich zulässige Klauseln deshalb nicht unwirksam machen könnten. Andere vertreten, dass solche Vertragsklauseln bei Dauerschuldverhältnissen, wie dem Arbeitsverhältnis, auch einer AGB-Kontrolle gemessen am geänderten Gesetzesrecht zu unterziehen sind (vgl. dazu [BAG Urteil vom 17.10.2017 – 9 AZR 80/17](#)). Die letzte Auffassung müsste dazu führen, dass uneingeschränkte Ausschlussklauseln auch soweit sie vor Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes abgeschlossen worden sind, jetzt als unwirksam angesehen werden müssten.

Es spricht alles dafür, dass das Bundesarbeitsgericht solche umfassende Ausschlussklauseln auch in „Altverträgen“ als unzulässig ansehen wird. Der Gesetzgeber hatte mit Wirksamwerden des Gesetzes ab 1. Januar 2015 eine Übergangsfrist von einem Jahr nur für tarifvertragliche Lohnregelungen vorgesehen, nicht aber für das Verbot solcher Verfallklauseln. Das gesetzliche Verbot solcher Klauseln in [§ 3 MiLoG](#) wäre aber für die große Masse aller Arbeitsverhältnisse auf unabsehbare Zeit hinaus unanwendbar gewesen, wenn es für die vor dem Inkrafttreten des Gesetzes abgeschlossene Verträge keine Geltung hätte haben sollen. Hätte der Gesetzgeber Arbeitgebern solchen Vertrauensschutz für Verfallklauseln in „Altverträgen“ geben wollen, dann hätte er dies im Rahmen einer Übergangsregelung tun können. Weil er es nicht getan hat, sind diese Klauseln mit Inkrafttreten des Gesetzes (16.08.2014), jedenfalls aber mit dem Wirksamwerden der Mindestlohnbestimmung ab 1. Januar 2015 unwirksam geworden. Die Gerichte sind nicht befugt, Vertrauensschutz gegen das (neue) Gesetz zu gewähren. Dies wäre dem Gesetzgeber vorbehalten gewesen, der sich aber einer solchen Vertrauensschutzregelung enthalten hat, obwohl er sie für

mindestlohnwidrige Tariflohnregelungen immerhin noch für ein Jahr ausdrücklich vorgesehen hatte (§ 24 MiLoG).

Wichtig für die betriebliche Praxis: Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts hat unmittelbar nur Bedeutung für einzelvertragliche Klauseln, nicht aber für tarifvertraglich formulierte Ausschlussklauseln. Tarifverträge unterliegen nämlich keiner Inhaltskontrolle gem. [§ 307 BGB](#). Auch Tarifverträge können zwar die Geltendmachung von Mindestlohnansprüchen nicht einschränken. Sie wären gesetzeswidrig und deshalb nichtig. Tarifvertragliche Ausschlussklauseln bleiben aber im Unterschied zu einzelvertraglichen Klauseln im Übrigen, also für Ansprüche, die über den Mindestlohn hinausgehen, auch dann wirksam, wenn sie nach ihrem Wortlaut auch Mindestlohnansprüche umfassen sollten.

[Sie interessieren sich für andere Ausgaben?](#)

<http://www.arbeitsrecht24.com/mandanteninfo.php>

