



Neues Urteil des BAG zur Unwirksamkeit arbeitsvertraglicher Ausschlussfristen

Aus aktuellem Anlass informieren wir über die Entscheidung des Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 18. September 2018 (Az.: 9 AZR 162/18), welche die Unwirksamkeit zahlreicher arbeitsvertraglicher Ausschluss- bzw. Verfallsfristen zur Folge haben dürfte. Um zu verhindern, dass Ihnen eine unwirksame Verfallklausel zum Verhängnis wird, sollen die nachfolgenden Informationen eine erste Hilfestellung bieten, um einen Anpassungsbedarf abschätzen zu können.

1. Was sind Ausschluss- bzw. Verfallsfristen?

Die Vereinbarung einer Ausschluss- bzw. Verfallsfrist sieht vor, dass beide Parteien mögliche Ansprüche (z.B. aus dem Arbeitsverhältnis) innerhalb eines bestimmten Zeitraums nach Fälligkeit geltend machen müssen.

In erster Linie ist dies der Rechtssicherheit und dem Rechtsfrieden dienlich, damit beide Parteien zeitnah wissen, welchen Ansprüchen der Gegenseite sie gegebenenfalls noch ausgesetzt sind. Gerade bei einem Arbeitsverhältnis als Dauerschuldverhältnis wird regelmäßig eine derartige Ausschlussfrist vereinbart um zu verhindern, dass eine der Parteien ihre Ansprüche erst nach einer langen Zeitspanne geltend macht und die Beweisführung dadurch erheblich erschwert wird.

Die einzelvertragliche Vereinbarung von Ausschlussfristen ist im Rahmen der Vertragsfreiheit zulässig und wirksam, wobei sich diese formularmäßig vereinbarter Ausschlussfristen nach den §§ 305 ff. BGB beurteilt. So darf die Verfallklausel den Vertragspartner des Verwenders nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB insbesondere nicht unangemessen benachteiligen. Eine Solche kann sich nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB etwa daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar bzw. missverständlich ist.

2. Entscheidung des BAG über die Wirksamkeit von Ausschlussfristen

Das BAG hat nunmehr im Zusammenhang mit einer Klage auf Urlaubsabgeltung nach ausgesprochener Kündigung entschieden, dass vorformulierte Verfallklauseln aus nach dem 31. Dezember 2014 abgeschlossenen Arbeitsverträgen unwirksam sind, wenn diese ohne jede Einschränkung alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis ausschließen.

Seit dem 1. Januar 2015 ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, den gesetzlichen Mindestlohn zu bezahlen (§ 1 MiLoG). Vereinbarungen, welche die Geltendmachung dieses Anspruchs auf Mindestlohn beschränken oder ausschließen sind unwirksam (§ 3 Satz 1 MiLoG).



Eine Verfallklausel, die entgegen § 3 Satz 1 MiLoG den gesetzlichen Mindestlohn nicht von ihrem Anwendungsbereich ausnimmt, ist laut BAG daher nicht klar bzw. verständlich und verstößt somit gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB.

3. Was bedeutet das für Arbeitgeber?

Diese Grundsatzentscheidung des BAG bedeutet zunächst die Überprüfung, ob im Unternehmen eine Anpassung der arbeitsvertraglichen Regelungen erforderlich ist. Dies ist der Fall, wenn

- der Arbeitsvertrag nach dem 31. Dezember 2014 abgeschlossen wurde,
- dieser eine Verfallklausel enthält,
- diese Verfallklausel sämtliche gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erfasst und nicht ausdrücklich den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn von ihrem Anwendungsbereich ausnimmt.

Für diesen Fall empfehlen wir dringend eine Überarbeitung der betroffenen Arbeitsverträge. Andernfalls besteht die Gefahr, dass Arbeitnehmer ihre Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis auch noch nach Ende der Ausschlussfrist bis zum Ablauf der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren geltend machen können.

Abschließend weisen wir darauf hin, dass dieses Schreiben nur allgemeiner Natur ist und eine auf ihre jeweilige Situation angepasste Rechtsberatung in keinem Fall ersetzen kann. Gerne beraten wir individuell, welche Anpassungen in ihrem persönlichen Fall erforderlich und zweckmäßig sind.

Zur allgemeinen Beachtung: Aktuell führt der Zoll unter Einsatz von 6000 Fahndern im Rahmen einer bundesweiten Kontrolle eine Großfahndung durch, um Mindestlohnverstöße und Schwarzarbeit aufzuspüren.

Ihr Ansprechpartner:



Michael Zayoz
Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Fachanwalt für Sozialrecht
michael.zayoz@sonntag-partner.de
Tel.: + 49 821 57058 - 0
Fax: + 49 821 57058 - 153



Sonntag & Partner

Sonntag & Partner Partnerschaftsgesellschaft mbB ist eine multidisziplinäre, deutschlandweit und im internationalen Umfeld tätige Kanzlei an den Standorten Augsburg, München, Frankfurt, Nürnberg und Ulm. Über 260 Mitarbeiter stehen den vorwiegend mittelständischen Mandaten in den Schwerpunkten Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung und Rechtsberatung zur Seite.

Abgerundet wird das Kanzleiprofil durch die Bereiche Family Office und Vermögensbetreuung.

Abschließende Hinweise

Weitere Informationen über unsere Kanzlei und unser Beratungsangebot finden Sie unter www.sonntag-partner.de

