

2017 | Ausgabe 14
04.09.2017

Update Arbeitsrecht: Ausschlussfrist MiLo



KANZLEI KAMMER
Hamburger Str. 43
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043
Fax: 06341 9380923
info@kanzlei-kammer.de

§ 3 MiLoG

Gemäß § 3 des Mindestlohngesetzes sind Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder eine Geltendmachung beschränken, insoweit unwirksam. Auch ein Verzicht durch den Arbeitnehmer ist mit Ausnahme von gerichtlichen Vergleichen nicht möglich. Ebenso ist die Verwirkung des Anspruchs auf den gesetzlichen Mindestlohn ausgeschlossen.

Ausschlussfrist

Bislang noch nicht höchstrichterlich geklärt ist, ob in Arbeitsverträgen üblicherweise vorgesehene Verfallklauseln, die den gesetzlichen Mindestlohn nicht ausdrücklich ausnehmen, insgesamt unwirksam sind, so dass der Arbeitnehmer vorgesehene Ausschlussfristen auch bezüglich anderer Ansprüche, die nicht den Mindestlohn betreffen, nicht mehr beachten muss (s. auch Newsletter Ausgabe 1, 04.10.2016: Ausschlussklauseln). Hinsichtlich des gesetzlichen Verbots nach § 276 Abs. 3 BGB („Die Haftung des wegen Vorsatzes kann dem Schuldner nicht im Voraus erlassen werden.“) ist das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 20.06.2013 – 8 AZR 280/12 zwar davon ausgegangen, dass Ausschlussklauseln grundsätzlich dahingehend auszulegen seien, dass die Vertragspartner keine Fälle anders als das Gesetz und unter Verstoß gegen die gesetzliche Verbotsnorm regeln wollten, weshalb es nicht ausdrücklich erforderlich ist, die Haftung wegen Vorsatzes ausdrücklich aus dem Geltungsbereich einer Verfallklausel auszunehmen, in einer Entscheidung vom 28.08.2016 – 5 AZR 703/15) hat das Bundesarbeitsgericht aber auch eine Ausschlussklausel im Geltungsbereich einer Mindestentgeltregelung nach dem Entsendegesetz wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot insgesamt für unwirksam erklärt, weil die Regelung Ansprüche auf den vorgesehenen Mindestlohn nicht ausdrücklich aus ihrem Anwendungsbereich ausgenommen hat.

LAG Nürnberg, Urteil v. 09.05.2017 – 7 Sa 560/16

Nun liegt eine erste landesarbeitsgerichtliche Entscheidung vor, die sich mit den Auswirkungen des Verbots nach § 3 MiLoG auf arbeitsvertragliche Ausschlussklauseln beschäftigt. Das Landesarbeitsgericht Nürnberg geht davon aus, dass sich das Verbot des § 3 MiLoG dem Wortlaut nach („insoweit“) ausschließlich auf Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz bezieht und Verfallklauseln deshalb auch dann, wenn diese Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz nicht ausdrücklich aus dem Geltungsbereich der Ausschlussfrist ausgenommen werden, bezüglich anderer Ansprüche wirksam bleiben.

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Nürnberg ist noch nichts rechtskräftig. Gegen das Urteil wurde am 07.06.2017 Revision beim Bundesarbeitsgericht eingelegt. Das Revisionsverfahren wird dort unter dem Aktenzeichen 9 AZR 262/17 geführt. Bis zu einer endgültigen höchstrichterlichen Entscheidung empfehlen wir weiterhin, Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn vorsorglich ausdrücklich aus dem Geltungsbereich einer Ausschlussklausel auszunehmen.

Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Nürnberg kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

<http://www.arbg.bayern.de/nuernberg/entscheidungen/neue/35691/index.php>

Joana Kammer
Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht