

**ARBEITSRECHT**

Arbeitsverträge bedürfen ständiger Überarbeitung und Anpassung an die aktuelle Rechts- und Gesetzeslage. Hinweise zu **Ausschlussfristen** finden Sie in diesem und unserem letzten newsletter 11/2016.

RA Volker Backs LL.M.  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Hospitalstrasse 12  
01097 Dresden  
Tel. +49 351 898 520  
Fax +49 351 898 5225  
backs@kanzlei-bsk.de  
www.kanzlei-bsk.de

**RECHTSPRECHUNG - AUSSCHLUSSFRIST UND MINDESTENTGELT**

In einer Entscheidung vom 24.8.2016 (5 AZR 703/15) hat sich das Bundesarbeitsgericht mit einer Ausschlussklausel unter Berücksichtigung der Problematik Mindestentgelt befasst. **Im Arbeitsvertrag der Parteien war vereinbart, dass die beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, verfallen, wenn Sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.** Bei Ablehnung oder Nichtäußerung der Gegenpartei sollte binnen zwei Wochen nach der Geltendmachung Verfall eintreten, wenn der Anspruch nicht innerhalb von drei Monaten nach Ablehnung oder Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

Der Arbeitgeber, ein ambulanter Pflegedienst, wandte gegenüber den Vergütungsansprüchen (Entgeltfortzahlung) ein, dass der Anspruch nicht rechtzeitig geltend gemacht worden sei. Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung allerdings festgestellt, dass ein solcher Anspruch nicht innerhalb der arbeitsvertraglich vorgesehenen Fristen geltend gemacht werden müsse. **Die von der Arbeitgeberin verwendete Klausel verstoße gegen die Regelungen des § 9 Satz 3 AEntG.**

§ 9 S. 3 AEntG enthält eine Klausel, die im Kern § 3 Satz 1 MiLoG entspricht. Ausschlussfristen, die den Mindestlohn nicht ausnehmen, sind daher unwirksam, mit der Folge, dass die **Ausschlussklausel insgesamt unwirksam** ist.

**Im Ergebnis führt dies dazu, dass vertragliche Ausschlussklauseln zukünftig aus Gründen der Rechtssicherheit eine entsprechende Einschränkung erfahren müssen. Eine zweistufige Ausschlussfrist könnte dann wie folgt lauten:**

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen verfallen, wenn Sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden. Lehnt die andere Vertragspartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf geltend gemacht wird. Soweit für die Geltendmachung Schriftform vereinbart ist, ist Textform (e-Mail oder Fax, § 127 Abs. 2 BGB) ausreichend. Die vorgenannten Fristen gelten nicht, soweit es sich um Ansprüche auf Mindestentgelt/Mindestlohn handelt. Ansprüche, die auf vorsätzlichen Handlungen beruhen, verfallen in der vorgenannten Frist nicht.

**Wir empfehlen, die Arbeitsverträge den aktuellen Anforderungen an Rechtsprechung und gesetzliche Neuregelung jetzt anzupassen. Sprechen Sie uns an!**

Dresden, im September 2016

**Rechtsanwalt Volker Backs LL.M. - Fachanwalt für Arbeitsrecht und für gewerblichen Rechtsschutz**

Der vorstehende Artikel wurde mit der größtmöglichen Sorgfalt erstellt. Für die Vollständigkeit und Aktualität der Angaben können wir jedoch keine Gewähr übernehmen.