

## NEWSLETTER

### 1. Neue Spielregeln für Ausschlussfristen!

Das BAG hat in seinem aktuellen Urteil vom 18.09.2018 entschieden, dass eine vom Arbeitgeber vorformulierte arbeitsvertragliche Ausschlussklausel, die ohne jede Einschränkung alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und damit auch den ab dem 01.01.2015 vom Mindestlohngesetz garantierten Mindestlohn erfasst, jedenfalls dann **insgesamt unwirksam** ist, wenn der Arbeitsvertrag nach dem 31.12.2014 und damit nach dem Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes geschlossen wurde.

Dieses Urteil war insoweit überraschend, als bisher die herrschende Meinung in der Literatur und die untergerichtlichen Rechtsprechung aufgrund des Wortlautes von § 3 Satz 1 MiLoG, davon ausging, dass eine Ausschlussklausel nur **insoweit** unwirksam ist, als sie den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn ausschließt oder beschränkt, darüber hinaus jedoch wirksam bleibt. Dieser verbreiteten Sichtweise hat sich vor kurzem erst das LAG Nürnberg mit Urteil vom 9.5.2017 angeschlossen.

Das BAG sieht dies anders: Nach Auffassung des BAG verstoße die Ausschlussklausel gegen das in § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB normierte Transparenzgebot und führe zur kompletten Unwirksamkeit der Ausschlussfristenklausel.

Ob dies auch für sogenannte „Altfälle“, also für Arbeitsverträge gilt, die vor dem 01.01.2015 abgeschlossen wurden, hat das BAG in diesem Urteil ausdrücklich offen gelassen.

#### Fazit:

Alle Arbeitsverträge sollten daher schnellstmöglich der neuen Rechtslage angepasst werden.



Hans-Jürgen Marx  
Rechtsanwalt und  
Fachanwalt für Arbeitsrecht