

Erneuter Anpassungsbedarf bei Ausschlussklauseln!! – Neue Rechtsprechung des BAG –



Kristina Harrer-Kouliev

Wir hatten bereits im Juli 2016 (ZENK/Schlaglicht) auf eine notwendige Anpassung von Ausschlussklauseln hingewiesen (statt des Schriftformerfordernisses, sollte bei neuen Verträgen und Vertragsänderungen die Textform vereinbart werden). Jetzt gibt eine aktuelle Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 24. August 2016 **erneut Anlass zu Anpassungen**: Derzeit müssen wir **dringend dazu raten, Ansprüche auf Mindestentgelte grundsätzlich und ausdrücklich vom Geltungsbereich einer Ausschlussklausel auszunehmen**, andernfalls besteht die Gefahr, dass die Klausel als intransparent beurteilt und insgesamt unwirksam wird.



Dr. Markus Kelber

Für Ausschlussklauseln, die im Geltungsbereich des Arbeitnehmerentendegesetzes vereinbart sind, hat das BAG bereits entschieden, dass sie nicht nur im Hinblick auf die dort vereinbarten Mindestentgelte unwirksam sind, sondern schon dann insgesamt (auch für alle anderen Ansprüche) unwirksam werden, wenn ihnen nicht klar entnommen werden kann, dass der Anspruch von Mindestentgelt nicht von der Ausschlussklausel erfasst wird. Für die Vertragsgestaltung muss daher empfohlen werden, Ansprüche auf Mindestentgelt von Ausschlussfristen auszunehmen, um dem Risiko einer intransparenten und deshalb unwirksamen Klausel zu begegnen, die dann auch alle anderen Ansprüche erfasst.



Dr. Markus Pander

Was bedeutet das:

1. Ausschlussklauseln, die **vor dem Inkrafttreten des MiLoG** vereinbart wurden, sind – sofern sie im Übrigen rechtmäßig sind – von dieser Rechtsprechung nicht erfasst und **können aufrechterhalten werden**.
2. Alle **ab jetzt vereinbarten Ausschlussklauseln** sollten **zwingend den Zusatz enthalten, dass sie für den Mindestlohn nach dem MiLoG (bzw. für Mindestentgelt nach dem AEntG) nicht gelten**. Ist dieser Zusatz nicht Bestandteil der Ausschlussklausel, besteht die Gefahr, dass diese nicht nur für den Mindestlohn selbst nicht gilt, sondern für alle anderen Ansprüche auch.



Dr. Claudia Voggenreiter



Dr. Rolf Zeißig

>>

IMPRESSUM

ZENK Rechtsanwälte Partnerschaft mbB | www.zenk.com
Copyright © ZENK Rechtsanwälte. Weiterverbreitung der Inhalte
nur unter Angabe der Quelle.
Alle Rechte vorbehalten.

Verantwortlich: Dr. Claudia Voggenreiter (voggenreiter@zenk.com)

ZENK | BERLIN
Reinhardtstrasse 29
10117 Berlin
Tel +49 30 247574-0
Fax +49 30 2424555
berlin@zenk.com

ZENK | HAMBURG
Hartwicusstrasse 5
22087 Hamburg
Tel +49 40 22664-0
Fax +49 40 2201805
hamburg@zenk.com

<<

3. **Problematisch** sind alle **Klauseln, die nach Inkrafttreten des MiLoG vereinbart wurden** und **diesen Zusatz nicht enthalten**: Nach der o.g. neuen Rechtsprechung – die bislang allerdings nur als Pressemitteilung vorliegt – ist für die Pflegebranche im Bereich des AEntG auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens der dortigen Mindestarbeitsentgelte gem. PflegeArbbV unter Verweis auf § 9 AEntG abzustellen. Letzterer lässt Ausschlussfristen ganz ausdrücklich nur in Tarifverträgen oder Rechtsverordnungen zu (die PflegeArbbV sah einen Ausschluss nach 12 Monaten vor); im Übrigen gar nicht. Im Bereich des MiLoG existiert nicht mal eine tarifvertragliche Ausnahmemöglichkeit. Es ist daher anzunehmen, dass das Bundesarbeitsgericht auch in dessen Anwendungsbereich auf den Zeitpunkt seines Inkrafttretens abstellen wird. Ob und wie sich derartige bereits vereinbarte Klauseln ändern lassen, muss im Einzelnen geprüft werden.

Sollten Ihre Verträge anzupassen sein, zögern Sie nicht, uns anzusprechen. Wir stehen Ihnen sehr gerne zur Verfügung.

Dr. Claudia Voggenreiter