

**Frank  
Hartmann**

**Rechtsanwalt**

Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für Miet- u.  
Wohnungseigentumsrecht

E-Mail: [kanzlei@rae-hartmann.de](mailto:kanzlei@rae-hartmann.de)

[www.fulda-fachanwalt.de](http://www.fulda-fachanwalt.de)



**Julia  
Heieis**

**Rechtsanwältin**

Fachanwältin für Strafrecht  
Mediatorin

E-Mail: [heieis@rae-hartmann.de](mailto:heieis@rae-hartmann.de)

Unsere App auf Ihrem Smartphone



Am Sand 6  
36100 Petersberg  
Tel.: 0661 6 98 19  
Fax: 0661 6 10 89

### **Mindestlohnfalle bei Verfallklausel in Arbeitsverträgen**

Das Mindestlohngesetz (MiLoG) ist gerade erst einmal wenige Monate in Kraft. Neben der Kritik an einem überbordenden Bürokratismus durch die Dokumentationspflichten ist eine fatale Auswirkung auf bestehende Arbeitsverträge noch unbekannt und von der Rechtsprechung bislang noch nicht thematisiert.

Denn Auswirkungen hat das MiLoG auch auf die bestehenden Verfallklauseln in Arbeitsverträgen. Danach verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer kurzen Frist, zumeist drei Monate, schriftlich beim Arbeitgeber geltend gemacht werden.

Ansprüche aus dem MiLoG können nicht verfallen, dies sieht § 3 MiLoG vor. Nach § 3 MiLoG sind Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, insoweit unwirksam. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann auf den entstandenen Anspruch nach § 1 Absatz 1 MiLoG nur durch gerichtlichen Vergleich verzichten; im Übrigen ist ein Verzicht ausgeschlossen.

Aber die Tücke der gesetzlichen Regelung betrifft die Verfallklauseln in den bestehenden Arbeitsverträgen.

Danach sind Verfallklauseln künftig unwirksam, wenn sie nicht im Wortlaut darauf hinweisen, dass Ansprüche aus dem MiLoG nicht unter die Verfallklausel fallen. Da das Gesetz erst jetzt in Kraft getreten ist, konnte die Einschränkung in den vielen bestehenden Arbeitsverträgen nachvollziehbar bislang nicht aufgenommen werden. Hintergrund ist, dass Arbeitsverträge als Allgemeine Geschäftsbedingungen angesehen werden. Nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB sind Vertragsbedingungen unwirksam, wenn diese nicht klar und verständlich sind. Wenn aber nicht darauf hingewiesen wird, dass Ansprüche aus dem MiLoG nicht unter die Verfallklausel fallen, könnten die Arbeitnehmer in die Irre geführt werden.

Und die Unwirksamkeit bezieht sich nicht nur auf mögliche Ansprüche aus dem MiLoG, sondern auf alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. Dies führt dazu, dass Arbeitnehmer noch nach drei Jahren und nicht mehr nach nur drei Monaten Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend machen können.

Die entsprechende Regelung in Tarifverträgen ist im Übrigen nicht betroffen, nur Individualarbeitsverträge.

Insgesamt führt dies zu erheblichen Rechtsunsicherheiten in den Arbeitsverhältnissen.