



### Ausschlussklauseln:

Wenn im Arbeitsvertrag steht, dass Gehaltsansprüche nach einiger Zeit verfallen – es kann trotzdem Geld geben.

#### *Der Fall:*

Ein Arbeitnehmer war einen Monat krank; am Ende des Monats endete sein Arbeitsverhältnis. Nach 4 Monaten verlangte er von seinem Arbeitgeber sein Gehalt für diesen Monat. Der Arbeitgeber zahlte nicht; er verwies auf den Arbeitsvertrag, dort stand: Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

#### *Das Ergebnis:*

Das Bundesarbeitsgericht verurteilte den Arbeitgeber zur Zahlung des Monatsgehältes.

Es geht um sogenannte Ausschlussklauseln; so oder ähnlich wie im Fall geschildert, sind sie häufig in Arbeitsverträgen oder auch in Tarifverträgen vereinbart.

#### *Abwandlung des Falles:*

Es stand nicht im Arbeitsvertrag, dass Ansprüche nach 3 Monaten verfallen, sondern es stand im Tarifvertrag.

#### *Das Ergebnis:*

Das Bundesarbeitsgericht verurteilte den Arbeitgeber zwar nicht zur Zahlung des Monatsgehältes, aber zur Zahlung eines Gehältes in Höhe des Mindestlohnes nach dem Gesetz über den Mindestlohn (MiLoG).

Warum sind die Ergebnisse unterschiedlich?

Zunächst einmal hatte der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Lohnfortzahlung wegen Krankheit.

Aber dann gelten folgende „Spielregeln“ bei Ausschlussklauseln wie im Fall:

- Die Ausschlussklausel steht im Arbeitsvertrag; dann muss man unterscheiden:
  - wenn der Arbeitsvertrag am 1.1.2015 oder später geschlossen wurde, gibt es das vertragliche Gehalt
  - wenn der Arbeitsvertrag bis zum 31.12.2014 geschlossen wurde, gibt es nicht das vertragliche Gehalt, aber den Mindestlohn

Die Unterscheidung hängt damit zusammen, dass am 31.12.2014 das MiLoG in Kraft getreten ist.

Ausschlussklauseln wie im Fall aus der Zeit davor sind nicht nichtig, aber sie können eine Zahlungspflicht in Höhe des Mindestlohnes nicht verhindern.

Ausschlussklauseln wie im Fall aus der Zeit danach sind nichtig, deshalb gibt es das vertragliche Gehalt.

*Im Fall* war der Arbeitsvertrag 2016 geschlossen worden.

Der Unterschied zwischen Anspruch auf Gehalt und Anspruch auf Mindestlohn ist groß: Der Mindestlohn beträgt Stand 2019 9,19 € je Arbeitsstunde.

- Die Ausschlussklausel steht in einem Tarifvertrag

Die Ausschlussklauseln sind nicht nichtig, aber Geld in Höhe des Mindestlohnes gibt es immer

Deshalb gab es das Ergebnis in der *Abwandlung des Falles*.

Die Spielregeln gelten bei Ausschlussklauseln wie im Fall.

Sollen die Ergebnisse vermieden werden, gilt für Arbeitgeber:

Die Arbeitsverträge müssen überprüft und ggf. angepasst werden. Sollen Ansprüche auf das vertragliche Gehalt mit Ausschlussklauseln verhindert werden, müssen diese ergänzt werden, z.B. Diese Ausschlussklausel gilt nicht für Ansprüche aus dem Mindestlohngesetz (MiLoG).

Für Arbeitnehmer gilt wie immer:

Bestehenden Arbeitsvertrag lesen; bei neuem Arbeitsvertrag genau hinsehen.

Wenn es einen Tarifvertrag gibt, und wenn er gilt: Tarifvertrag lesen.

Wann gilt ein Tarifvertrag? Wenn man Gewerkschaftsmitglied ist oder wenn im Arbeitsvertrag steht, dass ein Tarifvertrag gilt.