

Newsletter Dr. Schinnenburg

3. April 2019

Betr.: Falle bei Arbeitsverträgen

Bei Arbeitsverträgen ist besondere Vorsicht geboten. Gesetzgebung und Rechtsprechung verfolgen einen sehr weitgehenden Arbeitnehmerschutz. Nur eindeutige und rechtskonforme Arbeitsverträge schützen Arbeitgeber vor unangenehmen Überraschungen und Kosten. Das Bundesarbeitsgericht (BAG), das höchste deutsche Gericht in arbeitsrechtlichen Fragen, hat dies mit einer Entscheidung erneut deutlich gemacht (Az. 9 AZR 162/18).

Bei der Entscheidung ging es am Ende darum, ob ein Arbeitgeber noch eine Abgeltung für einen wegen Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommenen Urlaub bezahlen muss. An sich war dieser Anspruch gegeben. Jedoch enthielt der Arbeitsvertrag eine übliche Verfallsfrist. Danach verfallen bestehende Ansprüche, wenn diese nicht innerhalb drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Solche Verfallsklauseln sind sinnvoll, damit möglichst schnell Rechtsklarheit geschaffen werden kann – zur Not durch eine gerichtliche Entscheidung. Sie wurden bisher von der Rechtsprechung akzeptiert, wenn die gesetzte Frist nicht zu kurz ist und wenn der Arbeitnehmer ausreichend auf diese Klausel aufmerksam gemacht wurde-mindestens durch eine drucktechnische Hervorhebung. Im konkreten Fall hatte der Arbeitnehmer die Frist nicht eingehalten. Nach dem Wortlaut der Verfallsklausel konnte er deshalb die Abgeltung nicht mehr verlangen.

Das BAG kam aber zu einem anderen Ergebnis: Die Verfallsklausel umfasste nämlich alle Ansprüche, auch evtl. Verstöße gegen den Mindestlohn. Ansprüche des Arbeitnehmers wegen Unterschreitung des Mindestlohns dürfen aber nicht durch Vertrag ausgeschlossen werden. Da die Verfallsklausel Ansprüche wegen Verstoßes gegen das Mindestlohngesetz nicht ausschloss, erklärte das BAG die gesamte Klausel für unwirksam. Dies obwohl gar kein Verstoß gegen das Mindestlohngesetz vorlag. Und da die Verfallsklausel unwirksam ist, war die Geltendmachung des Anspruches auf Urlaubsabgeltung nicht verfristet. Der Arbeitgeber musste zahlen.

Deshalb sollten alle Arbeitsverträge von einem Fachmann überprüft werden.

Wenn Sie weitere Interessenten für den Newsletter kennen, bitte ich um Nachricht. Wenn Sie den Newsletter nicht mehr beziehen wollen, senden Sie mir eine Email oder einen Brief.

Dr. med.dent.

Wieland Schinnenburg

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Medizinrecht

Güntherstraße 94 22087 Hamburg

040/250 72 02

zaraschinnenburg@gmx.de

www.rechtsanwalt-schinnenburg.de