

<h1>Frank Hartmann</h1> <p><b>Rechtsanwalt</b></p> <p>Fachanwalt für Arbeitsrecht Fachanwalt für Miet- u. Wohnungseigentumsrecht</p> <p>E-Mail: <a href="mailto:kanzlei@rae-hartmann.de">kanzlei@rae-hartmann.de</a></p> <p><a href="http://www.fulda-fachanwalt.de">www.fulda-fachanwalt.de</a></p> 		<h1>Julia Heieis</h1> <p><b>Rechtsanwältin</b></p> <p>Fachanwältin für Strafrecht Fachanwältin für Verkehrsrecht Mediatorin</p> <p>E-Mail: <a href="mailto:heieis@rae-hartmann.de">heieis@rae-hartmann.de</a></p> <p>Unsere App auf Ihrem Smartphone</p> 
	<p>Am Sand 6 36100 Petersberg Tel.: 0661 6 98 19 Fax: 0661 6 10 89</p>	

## Bundesarbeitsgericht bestätigt Unwirksamkeit von Verfallklauseln

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einer Entscheidung vom 18. September 2018, 9 AZR 162/18, die Unwirksamkeit einer vertraglichen Verfallklausel bzw. Ausschlussklausel in einem Arbeitsvertrag festgestellt.

Arbeitgeber können sich in Arbeitsverträgen wirksam gegen verspätet geltend gemachte Forderungen ihrer Mitarbeiter absichern. Zahlungsforderungen, die gesetzlich innerhalb einer Frist von drei Jahren geltend gemacht werden können, entfallen danach, wenn sie nicht innerhalb einer Frist von drei Monaten beansprucht wurden.

Diese Verkürzung setzt aber die Wirksamkeit der Vereinbarung voraus.

Neben bestimmten formalen Anforderungen, wie die Vereinbarung einer Geltendmachung in Textform – Achtung: nicht in Schriftform! – berühren mögliche Ansprüche aus dem Mindestlohngesetz die Wirksamkeit.

Denn auf Ansprüche aus dem Mindestlohngesetz können Mitarbeiter nach den gesetzlichen Regeln nicht wirksam verzichten – und damit auch nicht auf die Verkürzung der Verjährungsfrist.

Dies bedeutet, dass eine Verfallklausel in einem Arbeitsvertrag, die Ansprüche aus dem Mindestlohngesetz nicht zwingend ausnimmt, wobei dies schriftlich dargestellt werden muss, insgesamt unwirksam ist.

Dies gilt zumindest für Arbeitsverträge, die nach dem 01. Januar 2015, der Wirksamkeit des Mindestlohngesetzes, geschlossen wurden.

Arbeitgebern ist es daher dringend anzuraten, die Arbeitsverträge mit ihren Mitarbeitern überprüfen und ggffls. anpassen zu lassen.