



Sehr geehrte Damen und Herren,

das vorliegende *advofax* befasst sich nochmals mit der Problematik Mindestlohn, denn dieses Thema ist noch lange nicht ausdiskutiert bzw. geklärt. Im vorliegenden *advofax* geht es darum, dass nach gesetzlicher Regelung Ausschluss- bzw. Verfallfristen für den Anspruch auf Mindestlohn keine Anwendung finden. Hier erläutern wir Ihnen die Rechtsfolgen aus dieser gesetzlichen Regelung, die sich nämlich nicht nur auf den Mindestlohn beschränken. Außerdem stellen wir Ihnen noch kurz die aktuelle Rechtslage betreffend Sonderzahlungen bzw. Gratifikationen vor.

Rechtsanwältin Dr. Kerstin Rudolph



Nochmal: ... Mindestlohn ...

von Rechtsanwältin Dr. Kerstin Rudolph

Viel wurde schon zum Mindestlohn gesprochen und geschrieben, trotzdem gibt es noch eine Reihe von praktischen Problemen sowie rechtlich nicht geklärten Fragen, die sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern Kopfzerbrechen bereiten.

Eines dieser Probleme ist die Anwendung von **Ausschlussfristen**.

Solche Fristen sind in Arbeits- und Tarifverträgen gang und gäbe; mittels dieser Ausschluss- oder Verfallfristen wird die gesetzliche Verjährungsfrist von drei Jahren

im Arbeitsverhältnis sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber betreffend alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erheblich verkürzt. Im Individualvertrag muss eine solche Frist mindestens drei Monate betragen, im Tarifvertrag kann sie kürzer sein.

Sofern also Arbeitnehmer z. B. Vergütungsansprüche nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen, verfallen diese Ansprüche und können gerichtlich nicht mehr durchgesetzt werden.

Natürlich gibt es hierzu Ausnahmen: wenn z. B. ein Vergütungsanspruch durch eine Lohnabrechnung seitens des Arbeitgebers anerkannt wurde oder auch wenn es sich um Ansprüche aus vorsätzlich begangenen Taten handelt. Insgesamt erfassen aber solche Fristen sämtliche gegenseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis.

§ 3 Mindestlohngesetz (MiLoG) regelt jedoch, dass Ausschluss- oder Verfallfristen auf den Mindestlohn **keine** Anwendung finden.

Was hat das nun für praktische Folgen?

Zunächst könnte man davon ausgehen, dass die vorgenannte Regelung nur dann eine Rolle spielt, wenn Arbeitnehmer Mindestlohn erhalten und dies sich nur auf diese Vergütung bezieht, alle anderen Ansprüche davon aber nicht betroffen sind. Tatsächlich verhält es sich jedoch so, dass in jeder Vergütung ein Anteil Mindestlohn enthalten ist. Da aber rechtlich der Vergütungsanspruch, wenn er über dem Mindestlohn liegt, nicht geteilt werden kann, hat dies nach Ansicht einer Reihe von Rechtswissenschaftlern zur Folge, dass die Ausschlussfrist dann für die gesamte Vergütung keine Anwendung findet und daneben auch für alle anderen Ansprüche!

Zwar gibt es auch gegenteilige Auffassungen, die davon ausgehen, dass die Nichtanwendbarkeit der Ausschlussfrist nur den Vergütungsanspruch auf Mindestlohn betrifft, alles andere nicht. Tatsächlich ist es aber bei Ausschlussfristen so, dass diese, wenn sie – wie in den meisten Arbeits- und Tarifverträgen formuliert – alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis betreffen, nicht so aufgeteilt werden können, dass sie eben den gesetzlich davon ausgeschlossenen Mindestlohn nicht betreffen, alle anderen Ansprüche jedoch weiterhin.

Höchstrichterliche Rechtsprechung zur Problematik existiert hierzu selbstverständlich noch nicht, dafür war die Zeit viel zu kurz. Das Risiko, auf eine solche Entscheidung zu warten, ist jedoch zu hoch, zumal in der Literatur diese Problematik bereits besprochen wird.

Was ist zu tun?

Zu empfehlen ist, in neuen Arbeitsverträgen die Regelung zu den Ausschlussfristen neu zu fassen; es sollte in die bisher verwendete vertragliche Klausel aufgenommen werden, dass die vorgenannten Ausschluss- bzw. Verfallfristen nicht für den Anspruch des Arbeitnehmers auf Mindestlohn gelten. Damit gilt dann die entsprechende Regelung für andere gegenseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis weiterhin.

Bei bestehenden Verträgen sollte eine Zusatzregelung vereinbart werden, gleichermaßen wie oben erklärt, dass die Ausschlussfrist in den entsprechenden Paragraphen nicht für den Mindestlohn gilt. Hier sollten Arbeitgeber eine

entsprechende Regelung formulieren und sich vom Arbeitnehmer gegenzeichnen lassen.

Was gilt bei Tarifvertrag?

Sofern für den Arbeitsvertrag ein bestimmter Tarifvertrag zur Anwendung kommt, in dem Ausschlussfristen enthalten sind, die aber selbstverständlich bisher den Anspruch auf Mindestlohn nicht ausdrücklich ausgeschlossen haben, sollte in den Arbeitsvertrag mit dem betreffenden Arbeitnehmer ebenfalls eine Regelung mit aufgenommen werden, dass die tarifliche Ausschluss- oder Verfallsfrist für den Anspruch des Arbeitnehmers auf Mindestlohn nicht zur Anwendung kommt. Dies kann in neue Arbeitsverträge ausdrücklich aufgenommen werden, bei bestehenden Arbeitsverhältnissen sollte ebenso – wie oben dargestellt – eine Vertragsergänzung vereinbart werden.

Für Rückfragen hierzu stehen wir Ihnen jederzeit gern zur Verfügung und beraten Sie im Hinblick auf Ihre Vertragsgestaltung jederzeit gern.

... und Rechtsfragen zur Sonderzahlung ...

Häufig werden neben der laufenden Vergütung sog. Sonderzahlungen (auch Gratifikation) für Arbeitnehmer gewährt, u. a. in der Form von Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, 13. Monatsgehalt o. ä.

Oft wird vereinbart, dass unter bestimmten Voraussetzungen solche Zahlungen nicht geleistet werden oder zurückgezahlt werden müssen, wenn z. B. ein Arbeitnehmer zu einem bestimmten Stichtag nicht mehr in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber steht oder bereits ausgeschieden ist, oder der Arbeitnehmer bis zu einem bestimmten Datum im Folgejahr aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

In diesen Fällen muss geprüft werden, ob die Sonderzahlung eine **Treueprämie** ist oder ob sie neben der laufenden Vergütung als weitere **zusätzliche Vergütung** für geleistete Arbeit gedacht ist. Hier kommt es ganz darauf an, wie die Sonderzahlung in weiteren Regelungen ausgestaltet ist. Sofern z. B. die Sonderzahlung für Zeiten, in denen nicht gearbeitet wird (lang andauernde Krankheit, Erziehungsurlaub), anteilig nicht gewährt wird, ergibt sich, dass sie weitere Vergütung für geleistete Arbeit ist. In diesem Fall wäre dann eine Regelung, dass der Arbeitnehmer diese Sonderzahlung (anteilig) nicht mehr erhält, wenn er zu einem bestimmten Stichtag nicht im ungekündigten Arbeitsverhältnis steht, unwirksam, denn es handelt sich dann hier eben nicht um eine Treueprämie, sondern um zusätzliche Vergütung.

Soll dagegen die Sonderzahlung nur die Betriebstreue belohnen, kann sie für Zeiträume von Nichtanwesenheit nicht gekürzt werden.

Sog. Sonderzahlungen mit „Mischcharakter“, die sowohl Elemente von Vergütung als auch von Treueprämien enthalten, werden rechtlich nicht mehr akzeptiert. In diesem Fall wird davon ausgegangen, dass es sich nicht um Treueprämien, sondern ausschließlich um Vergütung handelt.

Sofern Sie sich nicht sicher sind, sollten Sie den Charakter der gewährten bzw. versprochenen Sonderzahlung prüfen lassen. Hierbei sind wir Ihnen jederzeit gern

behilflich.

Kanzlei-News

Am 02.05.2015 befindet sich unsere Kanzlei ein Jahr in den neuen Büroräumen in der Louis-Braille-Str. 5.

Wir haben uns in der neuen Umgebung gut eingelebt, unsere Technik war bereits frühzeitig voll funktionsfähig und die Arbeit in den neuen hellen Räumen macht Freude. Auch den Mandanten gefällt es hier.

In der Kanzlei gibt es weitere Veränderungen. Herr RA Kunze, der seit sieben Jahren in unserer Prozessabteilung tätig war, scheidet zum 30.04.2015 aus und wird eine juristische Funktion im Rahmen einer öffentlichen Verwaltung wahrnehmen.

Wir werden Mitte des Jahres eine weitere forensisch tätige Kollegin oder einen Kollegen, welche(r) zu uns passt, suchen und anstellen.

Frau RAin Barthel hat im vergangenen Jahr ihre Spezialisierung im Bereich des gewerblichen Rechtsschutzes weiterbetrieben und steht für Fragen in diesem Zusammenhang gern zur Verfügung.

Herr RA Dr. Munz wurde erneut in das Präsidium der Rechtsanwaltskammer Sachsen gewählt und wird dort für zwei weitere Jahre als Schatzmeister tätig sein.

RAin Dr. Rudolph amtiert weiterhin als Vorsitzende der Vertreterversammlung des Rechtsanwaltsversorgungswerks im Freistaat Sachsen.

Munz Rechtsanwälte | Kanzlei Dresden
Louis-Braille-Straße 5
01099 Dresden

Umsatzsteuer-Identifikations-Nr.:
DE 811971294

Tel 0351 46906-0 | Fax 0351 46906-891 und -890

dresden@munz-anwaelte.de

[Impressum](#)