

---

## Gilt die Ausschlussfrist auch für den gesetzlichen Mindestlohn?

Ansprüche aus dem Dienstverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Mitarbeiter<sup>1</sup> oder vom Dienstgeber schriftlich geltend gemacht werden. Dies ergibt sich unmittelbar aus den Regelungen in § 16 AVO bzw. § 23 AVR (Caritas). Aber gilt die Ausschlussfrist auch für den gesetzlichen Mindestlohn?

### 1. Unabdingbarkeit des Mindestlohnes

Zum 01.01.2015 ist für alle Arbeitnehmer ein zwingender gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro brutto je Zeitstunde eingeführt worden.<sup>2</sup> Die Höhe des Mindestlohns kann auf Vorschlag einer ständigen Kommission der Tarifpartner (Mindestlohnkommission) durch Rechtsverordnung der Bundesregierung geändert werden. Zuletzt hat sich die Mindestlohnkommission im Jahr 2016 für eine Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohnes um 34 Cent ausgesprochen. **Daraufhin ist zum 01.01.2017 der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro auf 8,84 Euro brutto je Zeitstunde angehoben worden.**<sup>3</sup>

Das Mindestlohngesetz (MiLoG)<sup>4</sup> legt jedoch nicht nur die Höhe des Mindestlohnes fest. Das Gesetz beinhaltet u.a. auch eine Regelung zur Unabdingbarkeit des Mindestlohnes. Nach § 3 MiLoG kann daher der Arbeitnehmer nicht wirksam auf den Mindestlohn verzichten. Dies ist nur durch einen gerichtlichen Vergleich möglich. Zudem sind Vereinbarungen, die den Anspruch auf den Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, insoweit unwirksam.

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der Vereinfachung und der leichteren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet, die jeweils auch für die weibliche Form steht.

<sup>2</sup> Zur Vertiefung: Homepage [www.diag-mav-freiburg.de](http://www.diag-mav-freiburg.de), Rubrik Info, A bis Z: Mindestlohn – Anwendungsbereich – Praktikanten

<sup>3</sup> § 1 Abs. 2 MiLoG i.V.m. § 1 Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns (Mindestlohnanpassungsverordnung – MiLoV)

<sup>4</sup> Siehe: [www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/milog/gesamt.pdf](http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/milog/gesamt.pdf)

Das Gesetz stellt damit eindeutig klar, dass der gesetzliche Mindestlohn zwingendes Recht ist. Abweichende Regelungen in Arbeits- oder Tarifverträgen werden verdrängt.

Das bedeutet, dass vertragliche oder tarifliche Ausschlussklauseln wie in **§ 16 AVO bzw. § 23 AVR (Caritas) nicht auf den Mindestlohnanspruch anwendbar sind**. Über den Mindestlohnanspruch hinausgehende Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers unterliegen jedoch auch weiterhin den bestehenden Ausschlussfristen. Daher sind die Regelungen in § 16 AVO Abs. 1 sowie § 23 Abs. 1 AVR (Caritas) dahingehend ergänzt worden, dass Ansprüche auf den Mindestlohn nicht unter die sechsmonatige Ausschlussfrist fallen:

**§ 16 Abs. 1 AVO:**

*Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Dienstgeber in Textform geltend gemacht werden. [...]. **Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für unabdingbare Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz oder nach zwingenden Rechtsverordnungen auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes.***

**§ 23 Absatz 1 AVR (Caritas):**

*Ansprüche aus dem Dienstverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Mitarbeiter oder vom Dienstgeber in Textform geltend gemacht werden, soweit die AVR nicht anderes bestimmen. **Die Frist nach Satz 1 gilt nicht für unabdingbare Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz oder nach zwingenden Rechtsverordnungen auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes.***

**2. Verjährungsfristen**

Allerdings sind beim Mindestlohn die gesetzlichen Verjährungsfristen gemäß §§ 195, 199 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)<sup>5</sup> zu beachten. Die Ansprüche auf den Mindestlohn verjähren somit nach drei Jahren, wobei die Frist erst mit dem Schluss des Kalenderjahres beginnt, in dem der Anspruch entstanden ist. Folglich beginnt die dreijährige Verjährungsfrist mit Ablauf des 31.12. und endet drei Jahre später am 31.12. um 24 Uhr.

<sup>5</sup> Siehe: [www.gesetze-im-internet.de/bgb/](http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/)

**Beispiel:** Der Mindestlohnanspruch eines Arbeitnehmers aus Juni 2017 verjährt mit Ablauf des 31.12.2020.

### **3. Besonderheiten beim Pflegemindestlohn**

Beim Pflegemindestlohn ist das Mindestlohngesetz grundsätzlich nicht anwendbar, sondern es greifen die spezielleren Regelungen in der Dritten Pflegearbeitsbedingungenverordnung (3. PflegeArbbV)<sup>6</sup>. Danach verfallen die Ansprüche auf den Pflegemindestlohn, wenn sie nicht innerhalb einer **Ausschlussfrist von 12 Monaten** nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

### **4. Fazit**

Bei Mindestlohnansprüchen sind die sechsmonatigen Ausschlussfristen in § 16 AVO bzw. § 23 AVR (Caritas) nicht anwendbar. Es sind die vorrangigen Regelungen im Mindestlohngesetz und der 3. Pflegearbeitsbedingungenverordnung zu beachten.

---

<sup>6</sup> Siehe: [http://www.gesetze-im-internet.de/pflegearbbv\\_3/](http://www.gesetze-im-internet.de/pflegearbbv_3/)