

## ► Gesetzesänderungen

**70-Tage-Regelung für kurzfristige Beschäftigung soll bleiben**

| Die 70-Tage-Regelung für kurzfristig Beschäftigte soll nach dem Willen der Großen Koalition auch über den 31.12.2018 gelten. Es soll nicht zum 01.01.2019 zur 50-Tage-Regelung zurückgekehrt werden. |

Gesetz wird im  
September vorgelegt

**Wichtig** | Die Regelung ist Teil des Qualifizierungschancengesetzes (Referentenentwurf, Abruf-Nr. 204456). Dieses hat das BMAS im September auf den Weg gebracht.

## ► Urlaub

**BAG: Keine Rundung von bruchteiligen Urlaubstagen**

| Hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub, der weniger als einen halben Urlaubstag beträgt, ist der Anspruch weder auf volle Urlaubstage auf- noch auf volle Urlaubstage abzurunden. Ausnahme: Dies ist gesetzlich, tarif- oder arbeitsvertraglich so geregelt. Es verbleibt also in der Regel bei dem Anspruch auf den bruchteiligen Urlaubstag. Das hat das BAG zur Abgeltung (§ 7 Abs. 4 BUrlG) von bruchteiligen Urlaubstagen klargestellt (BAG, Urteil vom 23.01.2018, Az. 9 AZR 200/17, Abruf-Nr. 201700). |

Bruchteile unter 0,5  
sind weder auf- noch  
abzurunden

## ► Mindestlohn

**BAG urteilt zur Verfallklausel ohne Einschränkung des Mindestlohns**

| Eine vom Arbeitgeber im Arbeitsvertrag vorformulierte Verfallklausel kann gegen das Transparenzgebot verstoßen. Das gilt dann, wenn die Klausel ohne jede Einschränkung alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und damit auch den seit dem 01.01.2015 garantierten Mindestlohn erfasst. In dem Fall ist sie jedenfalls dann insgesamt unwirksam, wenn der Arbeitsvertrag seit dem 01.01.2015 geschlossen wurde. Damit hat das BAG eine wichtige Frage geklärt. |

Ausschlussklausel  
im Arbeitsvertrag  
prüfen und anpassen

Im Arbeitsvertrag vom 01.09.2015 war u. a. geregelt, dass alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht worden sind. Nach der Kündigung fehlte in der Abrechnung die Urlaubsabgeltung. Der Arbeitgeber meinte, der Anspruch sei verfallen. Nein, meint das BAG: Der Arbeitnehmer musste den Anspruch nicht innerhalb der Ausschlussfrist geltend machen. Die Ausschlussklausel verstößt gegen § 307 Abs. 1 S. 2 BGB. Sie ist nicht klar und verständlich, weil sie den ab dem 01.01.2015 zu zahlenden gesetzlichen Mindestlohn nicht ausnimmt (§ 3 S. 1 MiLoG). Die Klausel kann auch nicht für den Anspruch auf Urlaubsabgeltung aufrechterhalten werden. § 3 S. 1 MiLoG schränkt weder nach seinem Wortlaut noch nach Sinn und Zweck die Anwendung der §§ 306, 307 Abs. 1 S. 2 BGB ein (BAG, Urteil vom 18.09.2018, Az. 9 AZR 162/18, Abruf-Nr. 204415).

## ▼ WEITERFÜHRENDER HINWEIS

- Mindestlohnkonforme „Ausschlussklausel im Arbeitsvertrag“ → Abruf-Nr. 45384944



DOWNLOAD  
Ausschlussklausel  
Abruf-Nr. 45384944