



UDH
UNTERNEHMERVERBAND
DEUTSCHES HANDWERK

UDH • Postfach 110472 • 10834 Berlin

Zentralfachverbände
Regionale Vereinigungen der Landesverbände

nachrichtlich:
Handwerkskammern
Regionale Handwerkskammertage

Haus des Deutschen Handwerks
Mohrenstraße 20/21
10117 Berlin
www.zdh.de

Abteilung: Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht
Ansprechpartner: Birgit Schweer
Tel.: +49 30 206 19-186
Fax: +49 30 206 19-59 186
E-Mail: schweer@zdh.de

Rundschreiben: 96/18
AZ: 16-a/7

Berlin, 20. November 2018
Per E-Mail

Tarifvertragliche Ausschlussfristen ohne Mindestlohnregelung sind teilunwirksam

Ausschlussklauseln in Tarifverträgen sind insoweit unwirksam, als sie den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht ausschließen.

Sehr geehrte Damen und Herren,

bereits mit UDH-Rundschreiben Nr. 49/18 vom 27. Juni 2018 informierten wir darüber, dass nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 20. Juni 2018 (Az.: 5 AZR 377/17) der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns nicht durch eine tarifliche Ausschlussfristenregelung ausgeschlossen werden kann. Nehme die tarifliche Ausschlussklausel den gesetzlichen Mindestlohn nicht aus, führe dies insoweit zur Teilunwirksamkeit der Klausel, wie das BAG in den kürzlich veröffentlichten Entscheidungsgründen des Urteils feststellte.

I. Sachverhalt

Die Parteien streiten über Entgeltfortzahlungsansprüche. Der Kläger war seit März 2012 als gewerblicher Arbeitnehmer bei der Beklagten, die ein Bauunternehmen betreibt, beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand der Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV-Bau) Anwendung. Dieser sieht in § 14 Abs. 1 BRTV-Bau vor, dass alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn diese nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden.

Vereinsregisternummer:
VR 19836 Nz, Amtsgericht
Berlin Charlottenburg
Steuernummer:
27/622/51002

Bankverbindungen:
Landesbank Berlin Girozentrale
13 487 809 (BLZ 100 500 00)
IBAN DE43 1005 0000 0013 4878 09
BIC/SWIFT BELADEVB33

Berliner Volksbank
830 183 6008 (BLZ 100 900 00)
IBAN DE87 1009 0000 8301 8360 08
BIC/SWIFT BEVODE33

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

Mit Schreiben vom 17. September 2015 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit dem Kläger ordentlich zum 31. Oktober 2015. Nach Erhalt der Kündigung meldete sich der Kläger arbeitsunfähig und legte der Beklagten für den Monat Oktober 2015 Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vor. Für den Monat September 2015 zahlte die Beklagte dem Kläger Vergütung, für den Folgemonat verweigerte sie die Entgeltfortzahlung. Mit einem der Beklagten am 18. Januar 2016 zugestellten Schriftsatz verlangte der Kläger Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den Monat Oktober 2015. Er war der Ansicht, sein Anspruch sei nicht verfallen, weil die Regelung in § 14 BRTV-Bau den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht ausnehme und deshalb unwirksam sei.

Das Arbeitsgericht hat der Klage auf Entgeltfortzahlung in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns von damals 8,50 Euro stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht (LAG) hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Gegen die Klageabweisung ging die Beklagte in Revision vor das BAG.

II. Entscheidungsgründe

Die Revision der Beklagten war vor dem BAG erfolglos. Nach den Feststellungen des BAG steht dem Kläger ein Entgeltfortzahlungsanspruch für die Zeit seiner krankheitsbedingten Abwesenheit im Monat Oktober 2015 zu und zwar in Höhe des gesetzlichen Mindestlohnanspruchs von seinerzeit 8,50 Euro pro Stunde. Dieser Anspruch ergebe sich aus § 3 Abs. 1 iVm. § 4 Abs. 1 EFZG. Das danach maßgebliche Entgeltausfallprinzip verlange, den Mindestlohn nach § 1 Abs. 2 S. 1 MiLoG als Geldfaktor der Berechnung des Anspruchs zugrunde zu legen, soweit nicht aus anderen Gründen ein höherer Vergütungsanspruch bestehe. Der gesetzliche Mindestlohn präge den Entgeltfortzahlungsanspruch unmittelbar. Da der Arbeitnehmer so zu stellen sei, als hätte er gearbeitet, müsse er auch unter den in § 3 Abs. 1 EFZG genannten Voraussetzungen und dem dort berechneten Zeitraum den Mindestlohn als untere Grenze des fortzuzahlenden Entgelts erhalten.

Der Anspruch des Klägers auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sei in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns auch nicht verfallen. Zwar könne der Anspruch auf Entgeltfortzahlung grundsätzlich einer tariflichen Ausschlussfrist unterworfen werden. Jedoch sei die Ausschlussfristenregelung des § 14 BRTV-Bau insoweit unwirksam, als sie die Geltendmachung des Anspruchs nicht auf den gesetzlichen Mindestlohn beschränkt. Der Verstoß gegen § 3 S. 1 MiLoG führe zur Teilunwirksamkeit der Verfallklausel.

Die Norm des § 3 S. 1 MiLoG ordne selbst die Unwirksamkeitsfolge an, jedoch nur „insoweit“, als der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn betroffen sei. Im Übrigen bleibe die tarifliche Verfallklausel wirksam. Weil Tarifverträge gemäß § 310 Abs. 4 S. 1 BGB nicht dem Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 S. 2 BGB unterliegen, stelle sich die Frage der Gesamtwirksamkeit hier nicht. § 3 S. 1 MiLoG erfasse zwar unmittelbar nur den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn für geleistete Arbeit, jedoch

gebiete es der Schutzzweck der Norm, auch den Entgeltfortzahlungsanspruch entsprechend zu sichern, wenn ein Entgeltfortzahlungstatbestand den Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer so zu stellen, als hätte er gearbeitet und der Mindestlohn dadurch den Entgeltfortzahlungsanspruch mitgestaltet.

III. Bewertung / Folgen des Urteils

Allein weil es sich hier um eine tarifliche Ausschlussfrist handelte, stellte das BAG eine beschränkte und keine komplette Unwirksamkeit der Klausel fest. Für arbeitsvertragliche Ausschlussklauseln haben die BAG-Richter entschieden, dass diese insgesamt unwirksam sind, wenn sie den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht ausnehmen, weil sie dadurch gegen das Transparenzgebot verstoßen (vgl. UDH-Rundschreiben Nr. 85/18 vom 24. Oktober 2018 zum BAG-Urteil vom 18. September 2018, Az.: 9 AZR 162/18).

Die BAG-Entscheidungsgründe sind diesem Schreiben in der Anlage zu Ihrer Kenntnisnahme beigelegt.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Jan Dannenbring

gez. Birgit Schweer

Anlage