

An die Geschäftsleitungen  
und die Personalabteilungen  
unserer Mitgliedsfirmen

Am Sparrenberg 8  
33602 Bielefeld  
☎ (0521) 964870  
Fax (0521) 9648788  
[info@unternehmerverband.de](mailto:info@unternehmerverband.de)

Nr. 05/18  
15. November 2018  
ka-pe

## **Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall kann in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns einer Ausschlussfrist nicht unterworfen werden**

Sehr geehrte Damen und Herren,

das BAG hat mit Urteil vom 20.06.2018 – 5 AZR 377/17 entschieden, dass der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns nicht durch eine tarifliche Ausschlussfristenregelung ausgeschlossen werden kann.

### **I. Sachverhalt**

Der Kläger war seit 2012 bei dem beklagten Bauunternehmer als gewerblicher Arbeitnehmer für einen Stundenlohn von zuletzt 13,00 € brutto beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fand der für allgemeinverbindlich erklärte Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV-Bau) Anwendung. § 14 des BRTV-Bau enthielt eine Ausschlussfristenregelung, nach der Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit schriftlich gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 17. September 2015 ordentlich zum 31. Oktober 2015. Der Kläger meldete sich nach Erhalt der Kündigung krank und legte 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 meint, 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 € stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht (LAG) hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen.

## II. Entscheidungsgründe

Das BAG hat die Revision der Beklagten als unbegründet zurückgewiesen. Der Kläger habe für den Monat Oktober 2015 einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall aus § 3 Abs. 1 S. 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 Anspruches zugrunde zu legen, soweit nicht aus anderen Gründen ein höherer Vergütungsanspruch besteht.

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 Mindestlohn beschränkt. Der Verstoß gegen § 3 S. 1 MiLoG führe zur Teilunwirksamkeit der Verfallklausel.

§ 3 S. 1 MiLoG ordne selbst die Unwirksamkeitsfolge an, jedoch nur "insoweit", als der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn betroffen ist. 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 Gesamtnichtigkeit 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. Folgen der Entscheidung

Allein weil es sich hier um eine tarifliche Ausschlussfrist handelt, kam die Beschränkung der Unwirksamkeit der Klausel in Betracht. Für arbeitsvertragliche Ausschlussklauseln hat das BAG entschieden, dass diese insgesamt unwirksam sind, wenn sie den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht ausnehmen, weil sie dadurch gegen das Transparenzgebot verstoßen (BAG, Urteil vom 18. September 2018, Az: 9 AZR 162/18, siehe unser Rundschreiben Nr. 03/18 vom 21.09.2018).

  
Kassing