

Liebe Leserinnen und Leser,

das Bundesarbeitsgericht hat eine wichtige Entscheidung dazu getroffen, dass Klauseln über Verfallfristen intransparent und damit unwirksam sein können, wenn nach dem Wortlaut der Klausel gesetzliche zwingende Ansprüche miterfasst werden. In einer weiteren Entscheidung hebt das BAG noch einmal den Grundsatz der "Einheit des Verhinderungsfalls" hervor.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Ausschlussfristen und Mindestentgelt passen nicht zusammen

BAG, Urteil vom 24.08.2016 (5 AZR 703/15), Pressemitteilung Nr. 44/16
(im Anschluss an PA 07/2015 und 11/2011)

Die Entscheidung betrifft vordergründig nur die Pflegebranche und die dort geltende Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (PflegeArbbV). Aus meiner Sicht hat diese Entscheidung aber eine weit darüber hinausgehende Bedeutung und stellt meines Erachtens auch klar, welche Auswirkungen der Mindestlohn nach dem MiLoG auf Klauseln über Ausschlussfristen hat und wie diese zu gestalten sind. In der Pressemitteilung des BAG heißt es auszugsweise:

"Eine vom Arbeitgeber als Allgemeine Geschäftsbedingung gestellte arbeitsvertragliche Ausschlussfristenregelung, die auch den Anspruch auf das Mindestentgelt nach § 2 der am 1. August 2010 in Kraft getretenen Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (PflegeArbbV) erfasst, verstößt im Anwendungsbereich dieser Verordnung gegen § 9 Satz 3 in Verbindung mit § 13 AEntG.*

Die Klägerin war vom 15. Juli bis zum 15. Dezember 2013 beim Beklagten, der damals einen ambulante Pflegedienst betrieb, als Pflegehilfskraft beschäftigt. Der Arbeitsvertrag enthielt als Allgemeine Geschäftsbedingung eine Verfallklausel, nach der alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Bei Ablehnung oder Nichtäußerung der

Gegenpartei binnen zwei Wochen nach der Geltendmachung sollte Verfall eintreten, wenn der Anspruch nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. (...)

*Die Klägerin hat für den durch die Arbeitsunfähigkeit bedingten Arbeitsausfall nach § 3 Abs. 1 EFZG Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Diesen musste sie nicht innerhalb der arbeitsvertraglich vorgesehenen Fristen geltend machen. Die nach Inkrafttreten der PflegeArbbV vom Beklagten gestellte Klausel verstößt gegen § 9 Satz 3 AEntG und ist deshalb unwirksam, so dass der Anspruch auf das Mindestentgelt nach § 2 PflegeArbbV nicht wegen Versäumung der vertraglichen Ausschlussfrist erlischt. Für andere Ansprüche kann die Klausel nicht aufrechterhalten werden, weil dem das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB** entgegensteht. (...)"*

Für den Fall des Mindestlohngesetzes (MiLoG, gesamter Gesetzestext als PDF-Datei verfügbar in der Online-Ausgabe der PA 12/2014 unter www.praxiswissen-arbeitsrecht.de) gilt insoweit nichts anderes. § 3 MiLoG lautet:

"§ 3 Unabdingbarkeit des Mindestlohns

Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann auf den ent-

standenen Anspruch nach § 1 Absatz 1 nur durch gerichtlichen Vergleich verzichten; im Übrigen ist ein Verzicht ausgeschlossen. Die Verwirkung des Anspruchs ist ausgeschlossen."

Dass die Ansprüche auf den Mindestlohn nicht den arbeitsvertraglichen Verfallfristen unterliegen, ist daher nicht überraschend. Das BAG hat aber einen weiteren Grundsatz aufgestellt, indem es gesagt hat, dass die in dem entschiedenen Fall vorliegende Klausel über Verfallfristen wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot insgesamt keine Geltung mehr entfalten konnte. Denkbar wäre auch gewesen, dass nur solche Ansprüche nicht erfasst werden können, die eben gesetzlich zwingend sind; diesen Weg ist das BAG aber nicht gegangen.

Dies bedeutet aber nichts anderes, als dass nahezu alle arbeitsvertraglichen Klauseln über Verfallfristen insgesamt unwirksam sein dürften, wenn diese nicht gesetzlich zwingende und vertraglich nicht abzubedingende Ansprüche nach dem MiLoG ausnehmen.

Bereits in der PA 07/2015 hatte ich einen entsprechenden Klauselzusatz (der übrige Klauselvorschlag ist in der PA 11/2011 abgedruckt) empfohlen. Neuere Arbeitsverträge, die einen solchen Zusatz aufweisen, dürften daher noch gültige Verfallklauseln beinhalten. Ältere Verträge werden aber keinen Vertrauensschutz genießen.

2 Nicht unbedingt erneuter Anspruch auf Entgeltfortzahlung für weitere sechs Wochen bei anderer Krankheit

BAG, Urteil vom 25.05.2016 (5 AZR 318/15)

Der Leitsatz der Entscheidung, wonach den Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast für Beginn und Ende einer Arbeitsunfähigkeit trifft, spiegelt die Entscheidung nur zum Teil wieder. Eine Pressemitteilung wurde nicht gemacht, obwohl das Urteil auch darüber hinaus einen wichtigen Grundsatz hervorhebt. Um einen erneuten Anspruch auf Entgeltfortzahlung von bis zu sechs Wochen auszulösen, darf eine andere Krankheit erst dann eingetreten sein, wenn nach der ersten Krankheit die Arbeitsfähigkeit grundsätzlich wiederhergestellt war (sog. "Einheit des Verhinderungsfalls"). In den Entscheidungsgründen heißt es:

"(...) Wird der Arbeitnehmer nach wiederhergestellter Arbeitsfähigkeit erneut krankheitsbedingt arbeitsunfähig, ohne dass ihn ein Verschulden trifft,

entsteht nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG grundsätzlich ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer von sechs Wochen, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf einer anderen Krankheit beruht. Dies gilt jedoch nicht uneingeschränkt: (...)

Nach dem Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG auf die Dauer von sechs Wochen seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit beschränkt, wenn während bestehender Arbeitsunfähigkeit eine neue Krankheit auftritt, die ebenfalls Arbeitsunfähigkeit zur Folge hat. In diesem Fall kann der Arbeitnehmer bei entsprechender Dauer der durch beide Erkrankungen verursachten Arbeitsverhinderung die Sechs-Wochen-Frist nur einmal in Anspruch nehmen. Ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch entsteht nur, wenn die

erste krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung bereits in dem Zeitpunkt beendet war, in dem die weitere Erkrankung zu einer erneuten Arbeitsverhinderung führt (BAG 10. September 2014 - 10 AZR 651/12 - Rn. 13, BAGE 149, 101; 13. Juli 2005 - 5 AZR 389/04 - zu I 4 der Gründe, BAGE 115, 206). Das ist anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer zwischen zwei Krankheiten tatsächlich gearbeitet hat oder jedenfalls arbeitsfähig war, sei es auch nur für wenige außerhalb der Arbeitszeit liegende Stunden (BAG 12. Juli 1989 - 5 AZR 377/88 - zu II 2 der Gründe mwN). (...)"

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de