

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

in dieser Ausgabe stelle ich Ihnen drei Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts vor, die sich mit dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen und der Unterscheidung zwischen arbeits- und tarifvertraglichen Regelungen befassen. Die Entscheidungen 1 und 2 lassen dabei aus meiner Sicht einen Rückschluss auf eine noch nicht entschiedene Frage des Gerichts zu.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Wirksamkeit einer arbeitsvertraglichen Verfallklausel – Mindestlohn

BAG, Urteil vom 20.06.2018 (5 AZR 262/17), Pressemitteilung Nr. 32/18

Im Kern hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass auch der Lauf einer vertraglichen Verfallfrist analog § 203 Satz 1 BGB gehemmt ist, solange zwischen den Parteien Vergleichsverhandlungen geführt werden. Deren Dauer wird entsprechend § 209 BGB nicht in die Verfallfrist eingerechnet. Allerdings sei § 203 Satz 2 BGB, wonach die Verjährung sodann frühestens drei Monate nach Ende der Hemmung eintritt, für vertragliche Verfallfristen nicht anwendbar.

Weil die Verfallfrist in dem entschiedenen Fall bereits aufgrund der vom Landesarbeitsgericht nicht beachteten Hemmung noch nicht abgelaufen war, konnte das BAG aber (leider) offen lassen, ob die arbeitsvertragliche Verfallklausel insgesamt unwirksam war:

"... Der Senat musste deshalb nicht darüber entscheiden, ob die Verfallklausel insgesamt unwirksam ist, weil sie den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht ausdrücklich

aus ihrem Anwendungsbereich ausnimmt. ..."

Die Frage, ob Verfallklauseln insgesamt unwirksam sind, wenn sie den Mindestlohn nicht ausdrücklich ausnehmen, was auf alle älteren Vertragsklauseln zutrifft, die aus der Zeit vor Einführung des MiLoG stammen, bleibt also vorerst noch unentschieden. Die weitere Entscheidung des gleichen Senats vom selben Tage lässt aber meines Erachtens die Auffassung des BAG erahnen.

2 Wirksamkeit einer tarifvertraglichen Verfallklausel – Mindestlohn

BAG, Urteil vom 20.06.2018 (5 AZR 377/17), Pressemitteilung Nr. 33/18

In diesem Fall hat das BAG im Kern entschieden, dass auch der an sich unabdingbare Entgeltfortzahlungsanspruch im Krankheitsfall von einer tariflichen Verfallklausel umfasst sein kann. Eine solche tarifliche Klausel wäre nur insoweit unwirksam, als sie auch den Mindestlohn umfasst, bliebe im Übrigen aber wirksam. Ob dies auch für eine arbeitsvertragliche Klausel gelten würde, bleibt offen:

"Die Geltendmachung des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 Abs. 1 EFZG kann trotz seiner Unabdingbarkeit (§ 12 EFZG) grundsätzlich einer tariflichen Ausschlussfrist unterworfen werden. Eine tarifliche Ausschlussfrist ist jedoch nach § 3 Satz 1 MiLoG unwirksam, soweit sie auch den während Arbeitsunfähigkeit nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 EFZG fortzuzahlenden gesetzlichen Mindestlohn erfasst.

...

Da der Arbeitnehmer im Falle der Arbeitsunfähigkeit jedoch so zu stellen ist, als hätte er gearbeitet, bleibt ihm auch der Mindestlohn als untere Grenze des fortzuzahlenden Entgelts erhalten. Zugleich gebietet es der Schutzzweck des § 3 Satz 1 MiLoG, nach Maßgabe dieser Norm den Entgeltfortzahlungsanspruch in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns entsprechend zu sichern. Das hat zur Folge, dass Vereinbarungen, welche die Geltendmachung des fortzuzahlenden Mindestlohns iSd. § 3 Satz 1 MiLoG beschränken, insoweit unwirksam sind. Zu solchen Vereinbarungen gehören nicht nur arbeitsvertragliche, sondern auch tarifliche Ausschlussfristen. Anders als bei Ausschlussfristen, die arbeitsvertraglich in Allgemeinen Geschäftsbedingungen vereinbart sind, unterliegen Tarifregelungen gem. § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB indes keiner Transparenzkontrolle."

Mit dem letzten zitierten Satz hat sich das BAG meiner Meinung nach verraten, und das vermutlich ganz bewusst, weil es diese Frage endlich einmal entscheiden will – aber auch hier wieder nicht musste. Indem es jedoch andeutet, dass tarifliche Regelungen keiner Transparenzkontrolle unterliegen, macht es deutlich, dass bei Anwendung einer Transparenzkontrolle diese Verfallklausel wohl keine Chance mehr hätte. Dafür spricht auch, dass in solch einem Fall ein Blue-Pencil-Test versagen würde und eine geltungserhaltende Reduktion vorgenommen werden müsste, was das BAG ablehnt. Ich vermute daher, dass das BAG eine arbeitsvertragliche Ausschlussklausel, welche den Mindestlohn nicht ausdrücklich ausnimmt, insgesamt für unwirksam befinden wird – wenn es einen solchen Fall dann einmal zu entscheiden haben wird.

3 Arbeitsvertraglich unwirksam – tarifvertraglich wirksam

BAG, Urteil vom 27.06.2018 (10 AZR 290/17), Pressemitteilung Nr. 36/18

Auch diese Entscheidung des BAG passt in das oben gezeichnete Bild, bei dem zwischen der Wirksamkeit arbeitsvertraglicher und tariflicher Regelungen zu unterscheiden ist:

"In Tarifverträgen kann der Anspruch auf eine jährliche Sonderzahlung vom Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Stichtag außerhalb des Bezugszeitraums im Folgejahr abhängig gemacht werden.

...

Die Rückzahlungsregelung wäre nach der Rechtsprechung des Senats allerdings unwirksam, wenn sie als arbeits-

vertragliche Allgemeine Geschäftsbedingung einer Klauselkontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB zu unterziehen wäre (ausführlich BAG 18. Januar 2012 - 10 AZR 612/10 - BAGE 140, 231). Arbeitsvertraglich in ihrer Gesamtheit einbezogene Tarifverträge unterliegen jedoch keiner solchen Inhaltskontrolle, weil sie nur bei einer Abweichung von Rechtsvorschriften stattfindet (§ 307 Abs. 3 Satz 1 BGB). Tarifverträge stehen nach § 310 Abs. 4 Satz 3 BGB Rechtsvorschriften im Sinn von § 307 Abs. 3 BGB gleich. ... Den Tarifvertragsparteien steht dabei aufgrund der durch Art. 9 Abs. 3 GG

geschützten Tarifautonomie ein weiter Gestaltungsspielraum zu, über den Arbeitsvertrags- und Betriebsparteien nicht in gleichem Maß verfügen. ... Die Grenzen des gegenüber einseitig gestellten Regelungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen erweiterten Gestaltungsspielraums der Tarifvertragsparteien sind nicht überschritten."

IMPRESSUM

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