

September 2016 | 07

Arbeitsrecht – schnell notiert ...

AGB-Recht: Änderungsbedarf bei Ausschlussfristen in Standardarbeitsverträgen (gesetzlicher Mindestlohn/Mindestentgelt nach AEntG)

Das Bundesarbeitsgericht hat in einer aktuellen Entscheidung (Urteil vom 24. August 2016 - 5 AZR 703/15, bislang noch nicht veröffentlicht) eine arbeitsvertragliche Ausschlussklausel für unwirksam erklärt, weil diese auch Ansprüche auf einen Mindestentgelt nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) umfasste. Ob dies auch für Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn (MiLoG) gilt, ist noch offen. Wer sicher gehen will, sollte seine Standardarbeitsverträge überprüfen und die Ausschlussfrist ggf. aktualisieren.

Arbeitgeber verweigerte Entgeltfortzahlung

Die Klägerin war bei einem ambulanten Pflegedienst als Pflegehilfskraft beschäftigt. In Pflegebetrieben müssen Arbeitgeber bestimmte Mindestentgelte zahlen (Zweite Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche - 2. PflegeArbbV), § 8 Abs. 1 AEntG). Der Arbeitsvertrag enthielt eine übliche und in der Praxis weit verbreitete zweistufige Ausschlussfrist, nach der alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach der Fälligkeit außergerichtlich (1. Stufe) und bei Ablehnung oder Nichtäußerung innerhalb von weiteren drei Monaten gerichtlich (2. Stufe) geltend gemacht werden.

Die Klägerin war in der Zeit vom 19. November bis 15. Dezember 2013 arbeitsunfähig krankgeschrieben. Die Beklagte hatte Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit und zahlte die Vergütung nicht weiter. Daraufhin machte die Klägerin am 20. Januar 2014 den gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung zunächst schriftlich, dann aber erst am 02. Juni 2014 gerichtlich geltend. Der Beklagte berief sich darauf, dass der Anspruch auf

Entgeltfortzahlung von der Ausschlussklausel erfasst und wegen nicht rechtzeitiger Geltendmachung verfallen sei.

Das BAG und die Vorinstanzen gaben der Klägerin Recht. Sie habe nach § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Die vertragliche Ausschlussklausel war nach Ansicht der Gerichte unwirksam, weil diese auch den Anspruch auf das Mindestentgelt nach § 2 PflegeArbbV erfasste.

Vertragliche Ausschlussklausel bei Mindestentgelten

Denn nach § 9 Satz 3 AEntG – so das BAG – dürften Ausschlussfristen für die Geltendmachung des Anspruchs auf Mindestentgelt ausschließlich in Tarifverträgen geregelt werden, so dass die Unwirksamkeit der Klausel schon aus § 134 BGB folge.

Im vorliegenden Fall bestand die Besonderheit darin, dass kein Anspruch auf Mindestentgelt, sondern auf Entgeltfortzahlung nach dem EFZG geltend gemacht wurde. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung selbst ist aber kein Mindestentgelt nach § 2 PflegeArbbV (so ausdrücklich die Vorinstanz: LAG Niedersachsen, Urteil vom 17. September 2015 - 6 Sa 1328/14). Trotzdem kamen das BAG und die Vorinstanzen gleichwohl zu dem Ergebnis, dass auch sonstige Ansprüche – wie der gesetzliche Anspruch auf Entgeltfortzahlung – nicht von der Ausschlussfrist erfasst sein können. Dies erfordere das Transparenzgebot nach § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Eine Aufrechterhaltung der Klausel in diesem Zusammenhang verstöße zudem gegen das Verbot der geltungserhaltenden Reduktion.

Vertragliche Ausschlussklausel bei Mindestlohn

Für den Anwendungsbereich des MiLoG wurde dies bislang überwiegend anders gesehen. § 3 Satz 1 MiLoG sieht vor, dass Vereinbarungen insoweit unwirksam sind, wenn sie den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen. Wegen des Wortes „insoweit“ soll es sich bei dieser Vorschrift um einen gesetzlich geregelten Fall der geltungserhaltenden Reduktion handeln; Klauseln, die nicht zwischen Mindestlohn und sonstigen Ansprüchen differenzieren, seien deshalb AGB-rechtlich wirksam. Es wird aber auch vertreten, dass entsprechende Ausschlussklauseln insgesamt unwirksam seien. Eine Klärung durch das BAG steht noch aus.

Folgen für die Praxis: Arbeitsvertragliche Ausschlussfristen anpassen

Für die Praxis bedeutet die Entscheidung des BAG, dass zumindest die zwingenden Ansprüche auf Mindestentgelte nach dem AEntG bei der Formulierung von Ausschlussfristen vom Anwendungsbereich ausdrücklich ausgenommen werden müssen. Wer auf Nummer sicher gehen will, sollte die arbeitsvertraglich vereinbarte Verfallfrist auch nicht auf Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn erstrecken. Zwar betraf das aktuelle Urteil des BAG nur Ansprüche auf Mindestentgelte nach der PflegeArbbV, doch Überraschungen aus Erfurt sind nicht ausgeschlossen.

Ferner sollte ab 1. Oktober 2016 wegen der in Kraft getretenen Neufassung des § 309 Nr. 13 BGB in Ausschluss- und Verfallklauseln nur noch die Textform (und nicht Schriftform) verlangt werden (s. dazu [Änderungsbedarf bei Standard-Arbeitsverträgen ab dem 1. Oktober](#)).

Mit freundlichen Grüßen

CMS Hasche Sigle
Geschäftsbereich Arbeitsrecht



Ihr kostenloser juristischer Online-Informationsdienst.

E-Mail-Abodienst für Fachartikel zu vielfältigen juristischen Themen.
www.cms-lawnow.com



Ihre juristische Online-Bibliothek.

Profunde internationale Fachrecherche und juristisches Expertenwissen nach Maß.
eguides.cmslegal.com

Dieses Dokument stellt keine Rechtsberatung dar und verfolgt ausschließlich den Zweck, bestimmte Themen anzusprechen. Es erhebt keinen Anspruch auf Richtigkeit oder Vollständigkeit und die in ihm enthaltenen Informationen können eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen. Sollten Sie weitere Fragen bezüglich der hier angesprochenen oder hinsichtlich anderer rechtlicher Themen haben, so wenden Sie sich bitte an Ihren Ansprechpartner bei CMS Hasche Sigle.

CMS Hasche Sigle ist eine der führenden wirtschaftsberatenden Anwaltssozialitäten. Mehr als 600 Anwälte sind in acht wichtigen Wirtschaftszentren Deutschlands sowie in Brüssel, Moskau, Peking, Shanghai und Teheran für unsere Mandanten tätig. CMS Hasche Sigle ist Mitglied der CMS Legal Services EEIG, einer europäischen wirtschaftlichen Interessenvereinigung zur Koordinierung von unabhängigen Anwaltssozialitäten. CMS EEIG ist nicht für Mandanten tätig. Derartige Leistungen werden ausschließlich von den Mitgliedssozialitäten in den jeweiligen Ländern erbracht. CMS EEIG und deren Mitgliedssozialitäten sind rechtlich eigenständige und unabhängige Einheiten. Keine dieser Einheiten ist dazu berechtigt, im Namen einer anderen Verpflichtungen einzugehen. CMS EEIG und die einzelnen Mitgliedssozialitäten haften jeweils ausschließlich für eigene Handlungen und Unterlassungen. Der Markenname „CMS“ und die Bezeichnung „Sozialität“ können sich auf einzelne oder alle Mitgliedssozialitäten oder deren Büros beziehen.

CMS-Standorte:

Aberdeen, Algier, Amsterdam, Antwerpen, Barcelona, Belgrad, Berlin, Bratislava, Bristol, Brüssel, Budapest, Bukarest, Casablanca, Dubai, Düsseldorf, Edinburgh, Frankfurt/Main, Genf, Glasgow, Hamburg, Istanbul, Kiew, Köln, Leipzig, Lissabon, Ljubljana, London, Luxemburg, Lyon, Madrid, Mailand, Maskat, Mexiko-Stadt, Moskau, München, Paris, Peking, Podgorica, Prag, Rio de Janeiro, Rom, Sarajevo, Sevilla, Shanghai, Sofia, Straßburg, Stuttgart, Teheran, Tirana, Utrecht, Warschau, Wien, Zagreb und Zürich.

CMS Hasche Sigle Partnerschaft von Rechtsanwälten und Steuerberatern mbB, Sitz: Berlin, (AG Charlottenburg, PR 316 B), Liste der Partner: s. Website.
cms.law