

26.06.2018: Erfasst tarifliche Ausschlussfrist auch den Mindestlohn?

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn im Rahmen der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nicht von einer tariflichen Ausschlussfrist erfasst wird.

Tarifliche Ausschlussfrist für Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Hintergrund: Oftmals sieht ein Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag vor, dass alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer bestimmten Frist nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden.

Grundsätzlich kann eine solche tarifliche Ausschlussfrist auch den Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall umfassen.

Gesetzlicher Mindestlohn bleibt unberührt

Die tarifliche Ausschlussfrist ist jedoch unwirksam, soweit sie den während der Arbeitsunfähigkeit fortzuzahlenden gesetzlichen Mindestlohn erfasst.

Bei Arbeitsunfähigkeit ist der Arbeitnehmer so zu stellen, als hätte er seine Arbeit erbracht. So hat der Arbeitnehmer nach § 3 Abs. 1 i.V.m. § 4 Abs. 1 EFZG einen Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts, welches er ohne den Arbeitsausfall bei Erbringung der Arbeitsleistung erhalten hätte.

Als untere Grenze des fortzuzahlenden Entgelts ist hierbei der gesetzliche Mindestlohn zu zahlen. Dies folgt aus § 3 Abs. 1 MiLoG, welcher den Anspruch auf Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns sichert.

Tarifliche oder arbeitsvertragliche Vereinbarungen sind daher unwirksam, soweit sie die Geltendmachung des fortzuzahlenden Mindestlohns beschränken.

GRUNDMANN HÄNTZSCHEL RECHTSANWÄLTE

Gustav-Adolf-Straße 17
04105 Leipzig
Telefon: 0341/2 15 39 46
Telefax: 0341/2 15 39 84
post@hgra.de
www.hgra.de

Tarifliche Ausschlussfrist im Übrigen wirksam

Die Ausschlussfrist ist jedoch wirksam, soweit sie den über den gesetzlichen Mindestlohn hinausgehenden Teil des Entgeltanspruchs betrifft. Der Arbeitnehmer konnte daher in der dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts zugrundeliegenden Klage nur eine Entgeltfortzahlung in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns verlangen.

Praxistipp: Arbeitnehmer sollten bei offenen Ansprüchen ihren Arbeitsvertrag zügig auf Ausschlussfristen prüfen lassen, um keine Rechtsnachteile zu erleiden.

(Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20.06.2018, AZ.: 5 AZR 377/17)