

<h1>Frank Hartmann</h1> <p>Rechtsanwalt</p> <p>Fachanwalt für Arbeitsrecht Fachanwalt für Miet- u. Wohnungseigentumsrecht</p> <p>E-Mail: kanzlei@rae-hartmann.de</p> <p>www.fulda-fachanwalt.de</p> 		<h1>Julia Heieis</h1> <p>Rechtsanwältin</p> <p>Fachanwältin für Strafrecht Mediatorin</p> <p>E-Mail: heieis@rae-hartmann.de</p> <p>Unsere App auf Ihrem Smartphone</p> 
<p>Am Sand 6 36100 Petersberg Tel.: 0661 6 98 19 Fax: 0661 6 10 89</p>		

Bundesarbeitsgericht bestätigt Unwirksamkeit von Verfallklauseln in neuen Arbeitsverträgen

Eine bislang kaum beachtete aber umso wichtigere Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht am 24. August 2016 getroffen (5 AZR 703/15).

Es ging dabei um die Geltendmachung von Entgeltfortzahlungsansprüchen im Krankheitsfall.

Die Mitarbeiterin eines ambulanten Pflegedienstes hat Entgeltfortzahlungen gerichtlich geltend gemacht, weil der Arbeitgeber trotz ärztlicher Bescheinigung Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit hatte und keine Zahlungen leistete.

Bestandteil des Arbeitsvertrages war auch eine Verfallklausel bei der Geltendmachung von Ansprüchen.

Die Mitarbeiterin hatte Mindestlohnansprüche nach der Pflegearbeitsbedingungenverordnung aus dem Jahre 2013, der Arbeitsvertrag mit der Ausschlussklausel wurde zu einem Zeitpunkt geschlossen, als es diese Mindestlohnbestimmung schon gab.

Das Bundesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben mit der Begründung, der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sei nicht aufgrund der arbeitsvertraglichen Ausschlussfrist erloschen. Denn diese Klausel sei wegen Intransparenz gem. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam.

Begründet wird dies – und dies hat erhebliche Auswirkungen auf bestehende Arbeitsverträge – damit, dass in der Formulierung der Verfallklausel Ansprüche auf das Mindestentgelt nicht ausgeschlossen wurden.

Aus diesem Grund könne ein Arbeitnehmer, der die Klausel lese, der Auffassung sein, der Anspruch auf das Mindestentgelt unterfalle auch der Ausschlussklausel. Die Pflegearbeitsbedingungenverordnung sieht aber vor, dass Ansprüche erst dann verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Frist von zwölf Monaten geltend gemacht werden.

Es handelt es sich um ein Einzelurteil, das vom Sachverhalt nicht wesentlich ist.

Wesentlich ist aber, dass das Bundesarbeitsgericht nunmehr erstmalig darauf hingewiesen hat, dass damit Verfallklauseln, die Ansprüche auf Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz in der Formulierung nicht ausdrücklich aus der Verfallbarkeit herausnehmen, insgesamt ungültig sind. Dies gilt zumindest für alle neuen Arbeitsverträge ab dem 01. Januar 2015.

Das führt zu unangenehmen und finanziell nachteiligen Ergebnissen für die Arbeitgeber.

Die Befürchtungen in dem Rechtstipp des Verfassers vom 8. April 2015 haben sich damit leider bewahrheitet.

Alle Arbeitgeber sollten nunmehr dringend ihre mit den Mitarbeitern vereinbarten Arbeitsverträge hierauf überprüfen.