

2018 | Ausgabe 28  
03.12.2018

# Update Arbeitsrecht: Mindestlohn im Krankheitsfall



KANZLEI KAMMER  
Hamburger Str. 43  
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043  
Fax: 06341 9380923  
info@kanzlei-kammer.de

## BAG, Urteil v. 20.06.2018 – 5 AZR 377/17

Bereits vor seiner Grundsatzentscheidung vom 18.09.2018 – 9 AZR 162/18 (vgl. Newsletter Ausgabe 26 vom 01.10.2018) über die Wirksamkeit von arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen, hatte das Bundesarbeitsgericht im Juni dieses Jahres entschieden, dass der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns einer Ausschlussfrist grundsätzlich nicht unterworfen werden kann.

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts kann über den folgenden Link abgerufen werden:

<http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&nr=21205>

Die wichtigsten Feststellungen dieser Entscheidung werden nachfolgend dargestellt.

## Gesetzlicher Mindestlohn

Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn entsteht nach § 1 Abs. 2 in Verbindung mit §§ 20, 1 Abs. 1 des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG) ausschließlich mit und für jede geleistete Arbeitsstunde. Für aufgrund von Arbeitsunfähigkeit ausgefallene Arbeitsstunden ergibt sich damit aus dem MiLoG kein Zahlungsanspruch.

## Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Ein Entgeltfortzahlungsanspruch besteht jedoch grundsätzlich nach § 3 Abs. 1 Satz 1 iVm § 4 Abs. 1 des Gesetzes über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (EFZG). Danach hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Zeit, die infolge krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit ausfällt, das Entgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall bei Erbringung der Arbeitsleistung erhalten hätte. Nach diesem Entgeltausfallprinzip bildet der gesetzliche Mindestlohn die untere Grenze des fortzuzahlenden Gehalts..

## Ausschlussfrist

Genauso wenig wie auf den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn selbst, können Arbeitnehmer auch auf den Entgeltfortzahlungsanspruch in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns nicht verzichten. Er wird auch von geltenden tariflichen oder arbeitsvertraglich vereinbarten Ausschlussfristen nicht umfasst. Diese sind gemäß § 3 Satz 1 MiLoG insoweit unwirksam, da sie die Geltendmachung des Anspruchs auf Mindestlohn beschränken.

Zwar gilt § 3 Satz 1 MiLoG unmittelbar nur den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn für geleistete Arbeit. Verpflichtet aber ein Entgeltfortzahlungstatbestand den Arbeitgeber, den Arbeitnehmer so zu stellen, als hätte er gearbeitet, und gestaltet der Mindestlohn den Entgeltfortzahlungsanspruch mit, gebietet es der Schutzzweck des § 3 Satz 1 MiLoG, nach

Maßgabe dieser Norm den Entgeltfortzahlungsanspruch in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns entsprechend zu sichern. Dann stünde der Arbeitnehmer aber entgegen des gesetzlich statuierten Entgeltausfallprinzips schlechter als er bei tatsächlicher Arbeit gestanden hätte.

Über den gesetzlichen Mindestlohn hinausgehende Entgeltfortzahlungsansprüche können hingegen verfallen. Zwar ist der sich aus § 3 Abs. 1 EFZG ergebende Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 12 EFZG unabdingbar. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts betreffen Ausschlussfristen aber nicht die Entstehung von Rechten, sondern nur deren zeitlichen Bestand.

---

**Joana Kammer**

**Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht**