

Bundesarbeitsgericht
Fünfter Senat

Urteil vom 20. Juni 2018
- 5 AZR 377/17 -
ECLI:DE:BAG:2018:200618.U.5AZR377.17.0

I. Arbeitsgericht Kassel

Urteil vom 7. Juli 2016
- 3 Ca 20/16 -

II. Hessisches Landesarbeitsgericht

Urteil vom 4. Mai 2017
- 19 Sa 1172/16 -

Entscheidungsstichworte:

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall - Ausschlussfristen

Leitsatz:

Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall kann in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns einer Ausschlussfrist nicht unterworfen werden.

BUNDESARBEITSGERICHT



5 AZR 377/17
19 Sa 1172/16
Hessisches
Landesarbeitsgericht

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
20. Juni 2018

URTEIL

Münchberg, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Fünfte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 20. Juni 2018 durch den Vizepräsidenten des Bundesarbeitsgerichts Dr. Linck, den Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Biebl, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Volk sowie den ehrenamtlichen Richter Hepper und die ehrenamtliche Richterin Zorn für Recht erkannt:

1. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 4. Mai 2017 - 19 Sa 1172/16 - wird zurückgewiesen.
2. Die Beklagte hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und dabei insbesondere darüber, ob der Anspruch des Klägers nach einer tariflichen Ausschlussfrist verfallen ist. 1

Der Kläger war seit dem Jahr 2012 bei dem beklagten Bauunternehmen als gewerblicher Arbeitnehmer beschäftigt. Sein Stundenlohn betrug zuletzt 13,00 Euro brutto. Mit Schreiben vom 17. September 2015 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31. Oktober 2015. Nach Erhalt der Kündigung meldete sich der Kläger arbeitsunfähig krank und legte der Beklagten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vor. Während die Beklagte dem Kläger für den Monat September 2015 Vergütung zahlte, verweigerte sie die Entgeltfortzahlung für den Folgemonat. 2

Mit einem der Beklagten am 18. Januar 2016 zugestellten Schriftsatz hat der Kläger Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den Monat Oktober 2015 verlangt. Er hat vorgetragen, in diesem Zeitraum arbeitsunfähig krank gewesen zu sein und gemeint, der Anspruch sei nicht verfallen. Die zweistufige Ausschlussfristenregelung des für allgemeinverbindlich erklärten § 14 BRTV-Bau, wonach - auf der ersten Stufe - alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden, sei unwirksam, weil sie den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht ausnehme. 3

Der Kläger hat - soweit für die Revision von Belang - erstinstanzlich be- 4
antragt,

die Beklagte zu verurteilen, an ihn 2.219,30 Euro brutto zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, der Anspruch 5
auf Entgeltfortzahlung sei nach § 14 Nr. 1 BRTV-Bau verfallen, weil nicht rechtzeitig schriftlich geltend gemacht.

Das Arbeitsgericht hat der Klage teilweise stattgegeben und dem Klä- 6
ger 1.525,75 Euro brutto als Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns zugesprochen. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Die zunächst eingelegte Anschlussberufung hat der Kläger zurückgenommen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Antrag auf vollständige Klageabweisung weiter, während der Kläger die Zurückweisung der Revision begehrt.

Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergeb- 7
nis zu Recht die Berufung der Beklagten gegen das der Klage auf Entgeltfortzahlung in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns stattgebende Urteil des Arbeitsgerichts zurückgewiesen.

I. Der Kläger hat für den Monat Oktober 2015 Anspruch auf Entgeltfort- 8
zahlung im Krankheitsfall nach § 3 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 4 Abs. 1 EFZG. Dass er in diesem Zeitraum entsprechend den ärztlichen Bescheinigungen tatsächlich arbeitsunfähig krank war und keine Fortsetzungserkrankung vorlag, stellt die Beklagte in der Revision nicht in Abrede.

1. Der Entgeltfortzahlungsanspruch des Klägers für die aufgrund von Ar- 9
beitsunfähigkeit ausgefallenen Arbeitsstunden ergibt sich allerdings nicht aus § 1 Abs. 1 und Abs. 2 MiLoG. Denn für Zeiten ohne Arbeitsleistung begründet

das Mindestlohngesetz keine unmittelbaren Ansprüche. Vielmehr entsteht der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nach § 1 Abs. 2 iVm. §§ 20, 1 Abs. 1 MiLoG mit und für jede geleistete Arbeitsstunde (*BAG 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 19, BAGE 155, 202; seither st. Rspr., vgl. etwa BAG 20. September 2017 - 10 AZR 171/16 - Rn. 24; 6. Dezember 2017 - 5 AZR 699/16 - Rn. 15 ff.*).

2. Der Entgeltfortzahlungsanspruch des Klägers folgt aus § 3 Abs. 1 Satz 1 iVm. § 4 Abs. 1 EFZG. 10

a) 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. Eine abweichende Bemessungsgrundlage des fortzuzahlenden Arbeitsentgelts ist nur durch Tarifvertrag nach Maßgabe von § 4 Abs. 4, § 12 EFZG zulässig (*st. Rspr., zB BAG 27. April 2016 - 5 AZR 229/15 - Rn. 22 ff., BAGE 155, 70*). Das hiernach maßgebliche Entgeltausfallprinzip verlangt, den Mindestlohn nach § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG als Geldfaktor in die Berechnung des Entgeltfortzahlungsanspruchs einzustellen, soweit nicht aus anderen Rechtsgründen ein höherer Vergütungsanspruch besteht (*BAG 6. Dezember 2017 - 5 AZR 699/16 - Rn. 17 mwN*). 11

b) Eine von § 4 Abs. 1 EFZG abweichende Regelung trifft das Mindestlohngesetz nicht. Der gesetzliche Mindestlohn prägt damit mittelbar den Entgeltfortzahlungsanspruch. Weil der Arbeitnehmer so zu stellen ist, als hätte er gearbeitet, muss er auch unter den in § 3 Abs. 1 EFZG genannten Voraussetzungen und dem dort bezeichneten Zeitraum den Mindestlohn als untere Grenze des fortzuzahlenden Entgelts erhalten (*im Ergebnis ebenso: Riechert/Nimmerjahn MiLoG 2. Aufl. § 1 Rn. 25 ff.; HK-MiLoG/Düwell 2. Aufl. § 1 Rn. 16 ff.; Bayreuther in Thüsing MiLoG/AEntG 2. Aufl. § 1 MiLoG Rn. 59; MüKoBGB/Müller-Glöge 7. Aufl. § 1 MiLoG Rn. 28; ErfK/Franzen 18. Aufl. § 1 MiLoG Rn. 20; MHdB ArbR/Krause 4. Aufl. § 61 Rn. 15; HWK/Sittard 8. Aufl. § 1 MiLoG Rn. 8*). 12

3. Gegen die Höhe der von den Vorinstanzen auf der Grundlage des Mindestlohns nach § 1 Abs. 2 Satz 1 MiLoG als Geldfaktor und der tariflichen Arbeitszeit (§ 3 Nr. 1.2 BRTV-Bau) als Zeitfaktor zugesprochenen Entgeltfortzahlung hat die Revision keine Angriffe erhoben. 13
- II. Der Anspruch des Klägers auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns nicht verfallen, § 4 Abs. 1 EFZG iVm. § 3 Satz 1 MiLoG. 14
1. Zwischen den Parteien steht außer Streit, dass entsprechend den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts auf ihr Arbeitsverhältnis der für allgemeinverbindlich erklärte Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe (BRTV-Bau) Anwendung findet, der im Streitzeitraum in der Fassung vom 10. Dezember 2014 gegolten hat. 15
- a) Nach § 14 Nr. 1 BRTV-Bau verfallen alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, wenn sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Dazu gehören alle Ansprüche, die die Arbeitsvertragsparteien aufgrund ihrer durch den Arbeitsvertrag begründeten Rechtsbeziehungen gegeneinander haben, ohne dass es auf die materiell-rechtliche Anspruchsgrundlage ankommt (*BAG 27. Januar 2016 - 5 AZR 277/14 - Rn. 17, BAGE 154, 93; 13. März 2013 - 5 AZR 954/11 - Rn. 39, BAGE 144, 306*). Die Tarifnorm erfasst daher auch den Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 1 EFZG, den es ohne Arbeitsverhältnis nicht gäbe. 16
- b) Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 Abs. 1 EFZG kann trotz seiner Unabdingbarkeit (§ 12 EFZG) grundsätzlich einer tariflichen Ausschlussfrist unterworfen werden. Denn Ausschlussfristen betreffen nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht die durch das Entgeltfortzahlungsgesetz gestaltete Entstehung von Rechten des Arbeitnehmers und deren Inhalt, sondern nur deren zeitlichen Bestand (*BAG 25. Mai 2005 - 5 AZR 572/04 - zu II der Gründe mwN, BAGE 115, 19*). 17

c) Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für den Monat Oktober 2015 wurde wie die Vergütung für geleistete Arbeit gemäß § 5 Nr. 7.2 BRTV-Bau spätestens am 15. November 2015 fällig. Nach den nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts hat der Kläger den Anspruch indes erstmals mit einem am 18. Januar 2016 der Beklagten als Klageerweiterung im Kündigungsschutzprozess zugestellten Schriftsatz geltend gemacht. Dies war verspätet. Entgegen der Auffassung des Klägers reichte der Eingang des Schriftsatzes beim Arbeitsgericht am 12. Januar 2016 zur Fristwahrung nicht aus, weil § 167 ZPO auf die Wahrung einer in einem Tarifvertrag geregelten und durch einfaches Schreiben einzuhaltenden Ausschlussfrist keine Anwendung findet (*BAG 16. März 2016 - 4 AZR 421/15 - Rn. 20 ff., BAGE 154, 252*).

2. Die Ausschlussfristenregelung des § 14 BRTV-Bau ist jedoch insoweit unwirksam, als sie die Geltendmachung des Anspruchs auf Mindestlohn beschränkt, § 3 Satz 1 MiLoG.

a) Die tarifliche Verfallklausel erfasst - ausgehend von ihrem Wortlaut - alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen. Dazu gehört auch der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, der nur im Arbeitsverhältnis entsteht, § 1 Abs. 1, § 20 MiLoG.

Im Streitzeitraum galt der BRTV-Bau in der Fassung vom 10. Dezember 2014, ohne dass die Tarifvertragsparteien diese Fassung zu einer Anpassung an das am 16. August 2014 in Kraft getretene Mindestlohngesetz genutzt und den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn vom Anwendungsbereich des § 14 BRTV-Bau ausgenommen hätten. Für eine - gesetzeskonforme - Auslegung, der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn solle nicht der tariflichen Verfallklausel unterfallen (*vgl. Preis/Ulber Ausschlussfristen und Mindestlohngesetz S. 46*), fehlt daher jeglicher Anhaltspunkt, zumal die Tarifvertragsparteien § 14 BRTV-Bau auch in der nachfolgenden Fassung vom 10. Juni 2016 nicht geändert haben.

- b) Zu den Vereinbarungen, die die Geltendmachung des Mindestlohnanspruchs iSd. § 3 Satz 1 MiLoG beschränken, gehören - entgegen der Auffassung der Revision - nicht nur arbeitsvertragliche, sondern auch tarifliche Ausschlussfristen (*ganz herrschende Meinung, vgl. nur Riechert/Nimmerjahn MiLoG 2. Aufl. § 3 Rn. 24; HK-MiLoG/Trümner 2. Aufl. § 3 Rn. 20; Greiner in Thüsing MiLoG/AEntG 2. Aufl. § 3 MiLoG Rn. 8; MüKoBGB/Müller-Glöge 7. Aufl. § 3 MiLoG Rn. 3; MHdB ArbR/Krause 4. Aufl. § 71 Rn. 16a; ErfK/Franzen 18. Aufl. § 3 MiLoG Rn. 3; HWK/Sittard 8. Aufl. § 3 MiLoG Rn. 4; Preis/Ulber Ausschlussfristen und Mindestlohngesetz S. 46*). Denn ein Tarifvertrag ist - auch wenn er Rechtsnormen schaffen kann - ein formbedürftiger (§ 1 Abs. 2 TVG) privatrechtlicher Vertrag zwischen den in § 2 TVG genannten Tarifvertragsparteien (*vgl. statt vieler: HWK/Henssler 8. Aufl. § 1 TVG Rn. 1; ErfK/Franzen 18. Aufl. § 1 TVG Rn. 20; Schaub ArbR-HdB/Treber 17. Aufl. § 199 Rn. 1*) und damit eine „Vereinbarung“ iSd. § 3 Satz 1 MiLoG. Ein solches Verständnis entspricht auch dem Zweck der Norm. Mit § 3 MiLoG sollte nach der Gesetzesbegründung der Anspruch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf den gesetzlichen Mindestlohn umfassend gesichert werden (*vgl. BT-Drs. 18/1558 S. 35*) mit der Konsequenz, dass er nur der Regelverjährung nach §§ 195, 199 BGB unterworfen ist. 22
- c) Deshalb ist es unerheblich, auf welcher Rechtsgrundlage - beiderseitige Tarifgebundenheit, Allgemeinverbindlicherklärung oder arbeitsvertragliche Bezugnahme - der eine den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht ausnehmende Verfallklausel enthaltende Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis einwirkt. Dass der BRTV-Bau im Streitfall (nur) aufgrund Allgemeinverbindlicherklärung zur Anwendung kommt, ändert an der Rechtsnatur des Tarifvertrags als privatrechtlichen Vertrag zwischen den Tarifvertragsparteien nichts. Die Allgemeinverbindlicherklärung erstreckt lediglich den Geltungsbereich des Tarifvertrags auf die bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, § 5 Abs. 4 TVG. 23
- d) Auch das Gesetz zur Sicherung der Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (SokaSiG) vom 16. Mai 2017 (*BGBI. I S. 1210*) hat die Rechtsnatur des 24

BRTV-Bau als Tarifvertrag unberührt gelassen. Zweck des SokaSiG ist nach der Gesetzesbegründung die Sicherung des Fortbestands der Sozialkassenverfahren im Baugewerbe, nachdem das Bundesarbeitsgericht mit Beschlüssen vom 21. September 2016 (- 10 ABR 33/15 - und - 10 ABR 48/15 - BAGE 156, 213 und 289) die Unwirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärungen mehrerer Fassungen des Tarifvertrags über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (VTV) festgestellt hatte (BT-Drs. 18/10631 S. 3). Hierzu wurden die bis dahin nach § 5 TVG für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge, die dem Sozialkassenverfahren zugrunde lagen und liegen, beginnend mit dem 1. Januar 2006 kraft Gesetzes mittels statischer Verweisung für alle Arbeitgeber verbindlich angeordnet. Soweit die Ausschlussfristenregelung des § 14 BRTV-Bau in § 3 SokaSiG (Urlaubsregelungen für das Baugewerbe) aufgeführt ist, hat dies daher (nur) zur Folge, dass die Tarifnorm im Streitzeitraum im Geltungsbereich des BRTV-Bau für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegolten hat, § 3 Abs. 2 SokaSiG, und zwar unabhängig davon, ob der Tarifvertrag wirksam abgeschlossen worden ist, § 11 SokaSiG. Die gesetzliche Anordnung der Geltung der Tarifnormen sollte „als weiterer Rechtsgrund neben die bestehenden allgemeinverbindlichen Tarifverträge“ treten (vgl. BAG 21. März 2018 - 10 ABR 62/16 - Rn. 41). In Bezug auf § 3 Satz 1 MiLoG hat dies zur Folge, dass es sich bei der Ausschlussfristenregelung des § 14 BRTV-Bau um eine Vereinbarung iSd. § 3 Satz 1 MiLoG handelt, unabhängig davon, ob diese Regelung kraft Tarifbindung (§ 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 TVG) unmittelbar und zwingend im Arbeitsverhältnis gilt oder durch Allgemeinverbindlicherklärung oder das SokaSiG auf das Arbeitsverhältnis anwendbar ist.

e) Der Verstoß gegen § 3 Satz 1 MiLoG führt zur Teilunwirksamkeit einer den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht ausnehmenden tariflichen Verfallklausel. Denn die Norm selbst ordnet - ohne dass es eines Rückgriffs auf § 134 BGB bedürfte - die Unwirksamkeitsfolge an, allerdings nur „insoweit“, als der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn betroffen ist (im Ergebnis hM, vgl. nur Riechert/Nimmerjahn MiLoG 2. Aufl. § 3 Rn. 26; HK-MiLoG/Trümner 2. Aufl. § 3 Rn. 37 ff.; Greiner in Thüsing MiLoG/AEntG 2. Aufl. § 3 MiLoG Rn. 12; MHdB ArbR/Krause 4. Aufl. § 71 Rn. 16a - jeweils mwN). Im Übrigen

25

bleibt die tarifliche Verfallklausel wirksam. Die bei arbeitsvertraglichen Verfallklauseln im Schrifttum diskutierte Frage der Gesamtnirksamkeit wegen fehlender Transparenz der „Restklausel“ (vgl. zum Streitstand - pars pro toto - Riechert/Nimmerjahn MiLoG 2. Aufl. § 3 Rn. 28; Sagan RdA 2017, 264, 266, die Teilunwirksamkeit annehmen; dagegen bejahen Gesamtnirksamkeit etwa MüKoBGB/Müller-Glöße 7. Aufl. § 3 MiLoG Rn. 3; ErfK/Franzen 18. Aufl. § 3 MiLoG Rn. 3a - alle mwN) stellt sich nicht, weil Tarifverträge nicht dem Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unterliegen, § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB.

f) Dass Tarifverträge den Beschränkungen des § 3 Satz 1 MiLoG unterworfen sind, ist entgegen vereinzelt Zweifeln im Schrifttum (vgl. ErfK/Franzen 18. Aufl. § 3 MiLoG Rn. 3; Henssler RdA 2015, 43, 48) im Hinblick auf die Tarifautonomie unbedenklich (ebenso Riechert/Nimmerjahn MiLoG 2. Aufl. § 3 Rn. 25; HK-MiLoG/Trümner 2. Aufl. § 3 Rn. 59; Greiner in Thüsing MiLoG/AEntG 2. Aufl. § 3 MiLoG Rn. 9; Schaub ArbR-HdB/Vogelsang 17. Aufl. § 66 Rn. 43; ausf. Preis/Ulber Ausschlussfristen und Mindestlohngesetz S. 57 ff.). 26

aa) Art. 9 Abs. 3 GG verleiht den Tarifvertragsparteien zwar ein Normsetzungsrecht, aber kein Normsetzungsmonopol. Der Gesetzgeber bleibt befugt, das Arbeitsrecht zu regeln, Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG. Damit verbundene Beeinträchtigungen der Tarifautonomie sind verfassungsgemäß, wenn der Gesetzgeber mit ihnen den Schutz der Grundrechte Dritter oder anderer mit Verfassungsrang ausgestatteter Belange bezweckt und wenn sie den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahren (BVerfG 29. Dezember 2004 - 1 BvR 2283/03, 1 BvR 2504/03 und 1 BvR 2582/03 - zu C II 3 b aa der Gründe, BVerfGK 4, 356). 27

bb) Der Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn tritt eigenständig neben den tarifvertraglichen Entgeltanspruch. Wird der gesetzliche Mindestlohn unterschritten, führt § 3 MiLoG zu einem Differenzanspruch (st. Rspr., zuletzt BAG 17. Januar 2018 - 5 AZR 69/17 - Rn. 12 mwN), der nur dem gesetzlichen Verjährungsrecht unterliegt. Sieht man in dem Verbot, einen gesetzlichen Anspruch durch tarifliche Ausschlussfristen zum Erlöschen zu bringen, eine Beeinträchtigung der Tarifautonomie, so ist diese verfassungsgemäß, weil der Gesetzgeber damit den Schutz der Grundrechte Dritter und auch anderer mit Ver- 28

fassungsrang ausgestatteter Belange bezweckt; auch der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ist gewahrt.

(1) Mit dem Mindestlohngesetz soll den in Vollzeit tätigen Arbeitnehmern ein Monatseinkommen „oberhalb der Pfändungsfreigrenze“ gesichert werden (BT-Drs. 18/1558 S. 28). Es bezweckt die Existenzsicherung durch Arbeitseinkommen als Ausdruck der Menschenwürde (Art. 1 Abs. 1 Satz 1 GG) und dient der Verbesserung der Stellung aller Arbeitnehmer und damit ihrer Berufsfreiheit (Art. 12 Abs. 1 GG), indem es sie vor den Folgen einer unangemessen niedrigen Vergütung - auch im Hinblick auf ihre Alterssicherung - schützt (vgl. BAG 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 29 f., BAGE 155, 202). Weil § 3 MiLoG die Umgehung des Mindestlohns durch „missbräuchliche Konstruktionen“ verhindern will (BT-Drs. 18/1558 S. 35), schützt die Norm ebenfalls Menschenwürde und Berufsfreiheit der Arbeitnehmer. 29

(2) § 3 MiLoG dient als Absicherung des Mindestlohns zugleich einem verfassungsrechtlich legitimierten Gemeinwohlbelang. Denn der Mindestlohn soll auch die sozialen Sicherungssysteme entlasten (BAG 25. Mai 2016 - 5 AZR 135/16 - Rn. 30 mwN, BAGE 155, 202), weil nicht existenzsichernde Arbeitsentgelte durch Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende „aufgestockt“ werden können und negative Auswirkungen auf die Einnahmen der Sozialversicherung haben (vgl. BT-Drs. 18/1558 S. 28). 30

(3) § 3 Satz 1 MiLoG und die von ihm bewirkte Teilunwirksamkeit tariflicher Verfallfristen ist geeignet und erforderlich, diese Ziele zu verwirklichen und auch verhältnismäßig im engeren Sinne. 31

Unter Berücksichtigung des dem Gesetzgeber zustehenden Einschätzungs- und Prognosevorrangs (vgl. dazu BVerfG 29. Dezember 2004 - 1 BvR 2283/03, 1 BvR 2504/03, 1 BvR 2582/03 - zu C II 3 b bb (2) (b) der Gründe, BVerfGK 4, 356) ist das Konzept des Gesetzgebers nachvollziehbar, den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn umfassend zu schützen und auch der Gefahr eines Anspruchsverlusts durch das Versäumen tariflicher Ausschlussfristen, die in vielen Arbeitsverhältnissen zumindest kraft arbeitsvertraglicher 32

Bezugnahmeklauseln Anwendung finden, zu verhindern. Dass der Gesetzgeber ein anderes, gleich wirksames Mittel hätte wählen können, ist nicht erkennbar. Schließlich ist die Regelung für die Tarifvertragsparteien, die in Tarifverträgen regelmäßig höhere Arbeitsentgelte als den gesetzlichen Mindestlohn vereinbaren, nicht übermäßig belastend. Sie verhindert lediglich, dass Tarifvertragsparteien durch Ausschlussfristen in zwingendes staatliches Recht eingreifen können, lässt ihnen durch die Rechtsfolge der Teilunwirksamkeit aber die Möglichkeit, weiter gehende tarifliche Entgeltansprüche mit einer Ausschlussfrist zeitlich zu begrenzen (*vgl. Preis/Ulber Ausschlussfristen und Mindestlohngesetz S. 73*).

3. § 3 Satz 1 MiLoG erfasst 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. Denn anderenfalls stünde der Arbeitnehmer entgegen dem Gesetzesbefehl schlechter als er bei tatsächlicher Arbeit gestanden hätte. 33

4. Danach kann seit dem 1. Januar 2015 der Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns einer tariflichen (oder sonstigen) Ausschlussfrist nicht mehr unterworfen werden. Ist der Arbeitnehmer wegen Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, hat er nach § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 1 EFZG für den gesetzlich bestimmten Zeitraum Anspruch auf das ihm bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt. Dessen Untergrenze ist der gesetzliche Mindestlohn. Würde der Entgeltfortzahlungsanspruch auch insoweit nach einer tariflichen oder sonstigen Ausschlussfristenregelung verfallen können, wäre der Arbeitnehmer entgegen § 4 Abs. 1 EFZG nicht mehr so gestellt, als hätte er gearbeitet. Denn im Fall tatsächlicher Arbeit hätte er - unbeschadet von Ausschlussfristen - jedenfalls den gesetzlichen Mindestlohn erhalten. Ein solches Ergebnis widerspräche den Vorgaben des Entgeltfortzahlungsrechts und denen des Mindestlohngesetzes. 34

III. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO.

35

Linck

Volk

Biebl

Zorn

Hepper