



Agroservice & Lohnunternehmerverband e. V.



**An die Mitgliedsunternehmen
und Fördermitglieder!**

Altlandsberg, 25. Oktober 2018

SONDERINFO 14/2018: **Arbeits- und Sozialrecht**

Sehr geehrte/r Geschäftsführer/in,

in der Anlage erhalten Sie eine Materialsammlung diverser Gerichtsurteile zu ausgewählten Themen des Arbeits- und Sozialrechts.

- Keine Aufklärungspflicht über weitere Erkrankung bei Beantwortung eines Fragebogens zu ausdrücklich genannten Erkrankungen
- Beitragspflicht für Versorgungsbezüge in der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung ist verfassungsgemäß
- Arbeitsvertragliche Verfallsklauseln müssen für Geltendmachung von Ansprüchen gegen den Arbeitgeber den Mindestlohn ausnehmen
- Für Bereitschaftszeiten muss gesetzlicher Mindestlohn gezahlt werden

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Verbandsgeschäftsführung

Anlage

Materialsammlung Arbeits- und Sozialrecht

Materialsammlung Arbeits- und Sozialrecht

Oberlandesgericht Karlsruhe, Urteil vom 20.04.2018 – 12 U 156/16

Keine Aufklärungspflicht über weitere Erkrankung bei Beantwortung eines Fragebogens zu ausdrücklich genannten Erkrankungen

Versicherungsnehmer kann Berufsunfähigkeitsversicherung beanspruchen

Wird bei Abschluss einer Berufsunfähigkeitsversicherung vom Versicherer ein Fragebogen vorgelegt, in dem nach spezifischen Erkrankungen gefragt wird, so muss der Versicherungsnehmer die Fragen zwar ordnungsgemäß beantworten, ihn trifft aber keine Pflicht, von sich aus weitere Erkrankungen zu offenbaren. Dies geht aus einer Entscheidung des Oberlandesgerichts Karlsruhe hervor.

Dem Fall lag folgender Sachverhalt zugrunde: Im Jahr 2010 schloss ein Arbeitnehmer eine Berufsunfähigkeitsversicherung mit einer Versicherungssumme von 12.000 Euro ab. Im Rahmen des Vertragsschlusses wurde ihm von der Versicherung ein Fragebogen ausgehändigt, die unter anderem Fragen nach vier Erkrankungen enthielt. Die Frage nach einem Krebsleiden, einer HIV-Infektion, einer psychischen Erkrankung sowie einer Zuckerkrankheit beantwortet der Arbeitnehmer wahrheitsgemäß mit nein. Der Arbeitnehmer war zu diesem Zeitpunkt an Multipler Sklerose erkrankt. Der Versicherung teilte er dies aber nicht mit. Nachdem der Arbeitnehmer im Jahr 2012 aufgrund seiner Erkrankung berufsunfähig wurde, beanspruchte er seine Versicherung. Diese lehnte jedoch jegliche Leistung ab. Die Versicherung fühlte sich vom Versicherungsnehmer arglistig getäuscht und focht den Versicherungsvertrag an. Der Versicherungsnehmer war damit nicht einverstanden und erhob daher Klage auf Zahlung der Versicherungsleistungen.

Landgericht weist Klage ab

Das Landgericht Heidelberg wies die Klage ab. Die beklagte Versicherung habe den Vertrag wirksam angefochten, da der Kläger seine Erkrankung arglistig verschwiegen habe. Auch wenn seine Erkrankung im Fragebogen nicht genannt wurde, habe dem Kläger klar sein müssen, dass die Beklagte den Vertrag nicht wie geschehen abgeschlossen hätte. Gegen diese Entscheidung richtete sich die Berufung des Klägers.

Oberlandesgericht verneint ebenfalls Versicherungsschutz

Das Oberlandesgericht Karlsruhe bestätigte im Ergebnis die Entscheidung des Landgerichts und wies daher die Berufung des Klägers zurück. Ein Anspruch auf Leistungen aus der Berufsunfähigkeitsversicherung bestehe nicht. Zwar habe die Beklagte den Versicherungsvertrag wirksam angefochten. Dies beruhe aber nicht auf dem Umstand, dass der Kläger es unterlassen hat, die Beklagte auf die bei ihm diagnostizierte Multiple Sklerose hinzuweisen.

Keine Aufklärungspflicht über Erkrankung Multiple Sklerose

Es habe nach Ansicht des Oberlandesgerichts keine Pflicht des Klägers bestanden, von sich aus auf seine Erkrankung hinzuweisen. Es sei folgendes zu beachten, die Beklagte habe für den Fall einer versicherten Berufsunfähigkeitsrente von 12.000 Euro eine vorformulierte Erklärung nur zu vier verschiedenen Krankheiten vorgesehen. Nur bei Vereinbarung einer höheren Versicherungsleistung oder wenn die Abgabe der vorformulierten Erklärung nicht möglich ist, müsse ein Versicherungsnehmer einen ausführlichen Fragenkatalog beantworten, der auch ausdrücklich Multiple Sklerose nennt. Diese Gestaltung sei so zu verstehen, dass die Beklagte eine entsprechende Erkrankung dann nicht interessiere, wenn die beantragte Berufsunfähigkeitsrente unter 12.000 Euro liege und die vorformulierte Erklärung abgegeben werden könne. So lag der Fall hier.

Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 09.07.2018 – 1 BvL 2/18

Beitragspflicht für Versorgungsbezüge in der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung ist verfassungsgemäß

Beitragszahlung greift nicht unverhältnismäßig in Rechte der Betroffenen ein

Das Bundesverfassungsgericht hat entschieden, dass die Beitragszahlung durch die Bezieher von Versorgungsbezügen in der gesetzlichen Krankenversicherung und sozialen Pflegeversicherung mit der Verfassung vereinbar ist. Sie stellt weder einen Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG dar noch greift sie unverhältnismäßig in die Rechte der Betroffenen ein. Das Gericht wies damit eine Vorlage des Sozialgerichts hinsichtlich der Frage, ob die Beitragspflicht für Versorgungsbezüge mit dem Grundgesetz vereinbar ist, als unzulässig zurück.

Für die Beitragsbemessung in der gesetzlichen Krankenversicherung und sozialen Pflegeversicherung werden von versicherungspflichtig Beschäftigten und versicherungspflichtigen Rentnern unter anderem die mit der Rente vergleichbaren Einnahmen zugrunde gelegt. Von diesen sogenannten Versorgungsbezügen sind auch Renten der betrieblichen Altersversorgung umfasst. Durch das Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung wurde 2004 der zuvor geltende halbe Beitragssatz auf einen vollen allgemeinen Beitragssatz angehoben und neben Renten nicht regelmäßig wiederkehrende Leistungen von der Beitragspflicht erfasst.

Kläger wendet sich gegen Festsetzung der monatlichen Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung

Der Kläger des Ausgangsverfahrens war bei der im Ausgangsverfahren beklagten Krankenkasse pflichtversichert. Der Arbeitgeber des Klägers schloss für ihn 2007 eine Direktversicherung ab, deren Prämien weitgehend aus dem Bruttolohn des Klägers abgeführt worden sind. Nachdem der Kläger 2015 eine Kapitalauszahlung erhielt, erhob er gegen die Festsetzung der monatlichen Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung für den 120. Anteil der Auszahlung Klage zum Sozialgericht mit der Begründung, dass die Kapitalzahlung überwiegend durch seine Eigenleistung erwirtschaftet worden sei und daher kein Versorgungsbezug vorliege.

Das Sozialgericht hat das Verfahren ausgesetzt und dem Bundesverfassungsgericht mit der Frage vorgelegt, ob die Normen des § 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 i.V.m. § 226 Abs. 1 Satz 1 SGB V gegen Art. 3 Abs. 1 GG verstoßen.

Vorlegendes Gericht muss Unvereinbarkeit der Norm mit der Verfassung umfassend darlegen

Das Bundesverfassungsgericht entschied, dass die Vorlage unzulässig ist, da sie zumindest nicht den Begründungsanforderungen des Art. 100 Abs. 1 Satz 1 GG genügt. Das vorlegende Gericht hat bei einem Normenkontrollverfahren nach Art. 100 Abs. 1 Satz 1 GG darzulegen, inwiefern die Gültigkeit der Rechtsvorschrift für die Entscheidung erheblich ist und mit welcher übergeordneten Rechtsnorm sie unvereinbar ist. Dafür muss das vorlegende Gericht umfassend darlegen, warum es von der Unvereinbarkeit der Norm mit der Verfassung überzeugt ist und sich dabei insbesondere mit den tatsächlichen und rechtlichen Gesichtspunkten sowie mit der maßgeblichen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts auseinandersetzen.

Beitragspflicht entstand lediglich bei Kapitalauszahlung der Direktversicherung

Diesen Anforderungen genügt die Vorlage des Sozialgerichts nicht. Insbesondere führt das vorlegende Gericht selbst aus, dass der Kläger des Ausgangsverfahrens von der behaupteten Ungleichbehandlung einer doppelten Beitragsbelastung gar nicht betroffen ist. Die Einzahlungen aus seinem Arbeitsentgelt waren nach einer Privilegierung der Sozialversicherungsentgeltverordnung beitragsfrei in der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung. Die Beitragspflicht ist lediglich bei der Kapitalauszahlung der Direktversicherung entstanden.

Beitragspflicht für Versorgungsbezüge in gesetzlicher Kranken- und sozialer Pflegeversicherung verfassungsgemäß

Die Vorlage setzt sich zudem nicht zutreffend mit der bisherigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts auseinander.

Danach ist die Beitragspflicht für Versorgungsbezüge in der gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung und auch die Anhebung auf den vollen allgemeinen Beitragssatz verfassungsgemäß. Es gibt keinen verfassungsrechtlichen Grundsatz, wonach Pflichtmitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung nur einen halben Beitragssatz zu entrichten hätten.

Behauptete Ungleichbehandlung zwischen Beitragslast, Beitragssatz und Zahlungspflicht nicht ersichtlich

Das Bundesverfassungsgericht hat bislang die Typisierung einer Eigenleistung des Arbeitnehmers als Versorgungsbezug unter Weiternutzung des institutionellen Rahmens des Betriebsrentenrechts nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses als verfassungsgemäß betrachtet. Das Sozialgericht hat es versäumt, sich mit dem daraus ableitbaren Maßstäben auseinander zu setzen und darzulegen inwiefern und unter welchen Gesichtspunkten das Bundesverfassungsgericht von seiner diesbezüglichen Rechtsprechung abweichen sollte. Die von dem Sozialgericht behauptete Ungleichbehandlung aus einem Zusammenspiel zwischen Beitragslast, Beitragssatz und Zahlungspflicht ist nicht ersichtlich.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18.09.2018 – 9 AZR 162/18

Arbeitsvertragliche Verfallsklauseln müssen für Geltendmachung von Ansprüchen gegen den Arbeitgeber Mindestlohn ausnehmen

Klausel wegen Verstoßes gegen Transparenzgebot - zumindest bei nach Anfang 2015 geschlossenen Arbeitsverträgen - insgesamt unwirksam

Eine vom Arbeitgeber vorformulierte arbeitsvertragliche Verfallklausel, die ohne jede Einschränkung alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und damit auch den ab dem 1. Januar 2015 von § 1 MiLoG garantierten Mindestlohn erfasst, verstößt gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB und ist - jedenfalls dann - insgesamt unwirksam, wenn der Arbeitsvertrag nach dem 31. Dezember 2014 geschlossen wurde. Dies geht aus einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts hervor.

Der Kläger des zugrunde liegenden Streitfalls war beim Beklagten als Fußbodenleger beschäftigt. Im Arbeitsvertrag vom 1. September 2015 ist u.a. geregelt, dass alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht worden sind.

Arbeitgeber verweist auf Verfall des Urlaubs mangels rechtzeitiger Geltendmachung

Nachdem der Beklagte das Arbeitsverhältnis gekündigt hatte, schlossen die Parteien im Kündigungsrechtsstreit einen Vergleich, dem zufolge das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 15. August 2016 endete und in dem sich der Beklagte u.a. verpflichtete, das Arbeitsverhältnis bis zum 15. September 2016 ordnungsgemäß abzurechnen.

Die vom Beklagten erstellte und dem Kläger am 6. Oktober 2016 zugegangene Abrechnung für August 2016 wies keine Urlaubsabgeltung aus. In dem vom Kläger am 17. Januar 2017 anhängig gemachten Verfahren hat sich der Beklagte darauf berufen, der Anspruch auf Urlaubsabgeltung sei verfallen, weil der Kläger ihn nicht rechtzeitig innerhalb der Ausschlussfrist geltend gemacht habe.

Das Arbeitsgericht gab der hiergegen gerichteten Klage stattgegeben. Das

Landesarbeitsgericht wies sie auf die Berufung des Beklagten ab.

BAG: Urlaubsanspruch musste nicht innerhalb vertraglicher Ausschlussfrist geltend gemacht werden

Die Revision des Klägers hatte vor dem Bundesarbeitsgericht Erfolg und führte zur Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Der Kläger habe nach § 7 Abs. 4 BUrlG Anspruch auf die Abgeltung von 19 Urlaubstagen mit 1.687,20 Euro brutto. Er habe den Anspruch nicht innerhalb der vertraglichen Ausschlussfrist geltend machen müssen. Die Ausschlussklausel verstoße laut Bundesarbeitsgericht gegen § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. Sie sei nicht klar und verständlich, weil sie entgegen § 3 Satz 1 MiLoG den ab dem 1. Januar 2015 zu zahlenden gesetzlichen Mindestlohn nicht ausnimmt. Die Klausel könne deshalb auch nicht für den Anspruch auf Urlaubsabgeltung aufrechterhalten werden (§ 306 BGB). § 3 Satz 1 MiLoG schränke weder seinem Wortlaut noch seinem Sinn und Zweck nach die Anwendung der §§ 306, 307 Abs. 1 Satz 2 BGB ein.

§ 3 Satz 1 MiLoG lautet:

"Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam."

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 11.10.2017 – 5 AZR 591/16

Für Bereitschaftszeiten muss gesetzlicher Mindestlohn gezahlt werden

Mindestlohn gilt für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde

Für Bereitschaftszeiten muss der gesetzliche Mindestlohn gezahlt werden, da dieser für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde gilt. Dies hat das Bundesarbeitsgericht entschieden.

In dem zugrunde liegenden Fall klagte im Jahr 2015 ein Rettungsassistent gegen seinen Arbeitgeber auf Zahlung von ca. 2.700 EUR. Hintergrund dessen waren angeblich nicht mit dem gesetzlichen Mindestlohn vergütete Bereitschaftszeiten in Höhe von ca. 318 Stunden. Sowohl das Arbeitsgericht Celle als auch das Landesarbeitsgericht Niedersachsen haben die Klage abgewiesen. Dagegen legte der Kläger Revision ein.

Gesetzlicher Mindestlohn umfasst Bereitschaftszeiten

Das Bundesarbeitsgericht bestätigte die Entscheidung der Vorinstanz und wies daher die Revision des Klägers zurück. Der Zahlungsanspruch bestehe nicht. Zwar sei es richtig, dass der Arbeitgeber nach § 1 Abs. 2 des Mindestlohngesetzes verpflichtet sei, auch für Zeiten der Bereitschaft den gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen. Der Arbeitgeber schulde den Mindestlohn für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde und damit für alle Stunden, während derer der Arbeitnehmer die geschuldete Arbeit erbringe. Vergütungspflichtige Arbeit sei dabei nicht nur die Vollarbeit, sondern auch die Bereitschaft.

Vergütung der Bereitschaftszeiten mit Mindestlohn

Ein Anspruch auf Zahlung bestehe aber nicht, so das Bundesarbeitsgericht, da der Kläger für seine Bereitschaftszeiten den gesetzlichen Mindestlohn erhalten habe.

