

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

nachfolgend stelle ich Ihnen zwei wichtige Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts zum Verfall von Urlaub und zum Mindestlohn vor.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zdunowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Verfall von Urlaub nur nach Aufforderung und Belehrung durch den Arbeitgeber

(im Anschluss an PA 01/2017, Entscheidung 2, und PA 12/2018)

BAG, Urteil vom 19.02.2019 (9 AZR 541/15), Pressemitteilung Nr. 9/19

Das Bundesarbeitsgericht hat sich erwartungsgemäß der Rechtsprechung des EuGH angeschlossen, die aufgrund eines Vorlagebeschlusses des BAG in dieser Rechtssache ergangen war. Das BAG hat nun die Obliegenheiten des Arbeitgebers konkretisiert, die dieser erfüllen muss, damit der Urlaub zum Ende des Urlaubsjahres oder zum Ablauf des Übertragungszeitraumes verfallen kann:

„... Nach Maßgabe des § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG ist es dem Arbeitgeber vorbehalten, die zeitliche Lage des Urlaubs unter Berücksichtigung der Urlaubswünsche des Arbeitnehmers festzulegen. Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts zwingt die Vorschrift den Arbeitgeber damit zwar nicht, dem Arbeitnehmer von sich aus

Urlaub zu gewähren. Allerdings obliegt ihm unter Beachtung von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitszeitrichtlinie) die Initiativlast für die Verwirklichung des Urlaubsanspruchs. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs ist der Arbeitgeber gehalten, „konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, dies zu tun“. Der Arbeitgeber hat klar und rechtzeitig mitzuteilen, dass der Urlaub am Ende des Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums verfallen wird, wenn der Arbeitnehmer ihn nicht nimmt.

Bei einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 BUrlG kann der Ver-

fall von Urlaub daher in der Regel nur eintreten, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums erlischt. ...“

Es reicht also wie schon vermutet (s. PA 12/2018) nicht aus, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auffordert, seine Resturlaubsansprüche zu verwirklichen, sondern der Arbeitnehmer muss auch deutlich ("in völliger Transparenz") über die Rechtsfolge des Verfalls belehrt werden.

2 Verlängerung des Praktikums durch Unterbrechungszeiten löst nicht unbedingt einen Mindestlohnanspruch aus

BAG, Urteil vom 30.01.2019 (5 AZR 556/17), Pressemitteilung Nr. 5/19

Das Mindestlohngesetz gilt nach § 22 Abs. 1 Nr. 2 nicht, wenn ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums geleistet wird. Geklärt ist nun, ob diese Zeit stoisch nach dem Kalender zu berechnen ist, oder die Dauer um Unterbrechungszeiten bis zur Höchstdauer von insgesamt drei Monaten verlängert werden kann:

„Praktikanten haben keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, wenn sie das Praktikum zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten und es eine Dauer von drei Monaten nicht übersteigt. Das Praktikum kann jedenfalls aus Gründen in der Person des Praktikanten/der Praktikantin rechtlich oder tatsächlich unterbrochen und um die Dauer der Unterbrechungszeit verlängert werden, wenn zwischen den einzelnen Abschnitten ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang besteht und die Höchstdauer von drei Monaten insgesamt nicht überschritten wird.

...

Das Praktikum begann am 6. Oktober 2015. ... In der Zeit vom 3. bis 6. November 2015 war die Klägerin arbeitsunfähig krank. Ab dem 20. Dezember 2015 trat sie in Absprache mit der Beklagten über die Weihnachts-

feiertage einen Familienurlaub an. Während des Urlaubs verständigten sich die Parteien darauf, dass die Klägerin erst am 12. Januar 2016 in das Praktikum bei der Beklagten zurückkehrt, um in der Zwischenzeit auf anderen Pferdehöfen „Schnuppertage“ verbringen zu können. Das Praktikum bei der Beklagten endete am 25. Januar 2016. Die Beklagte zahlte der Klägerin während des Praktikums keine Vergütung. Die Klägerin hat von der Beklagten für die Zeit ihres Praktikums Vergütung in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns in einer Gesamthöhe von 5.491,00 Euro brutto gefordert. Sie hat vorgebracht, die gesetzlich festgelegte Höchstdauer eines Orientierungspraktikums von drei Monaten sei überschritten. Daher sei ihre Tätigkeit mit dem Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde zu vergüten.

...

Ein Anspruch auf gesetzlichen Mindestlohn besteht nicht, weil das Praktikum zur Orientierung für eine Berufsausbildung die Höchstdauer von drei Monaten nicht überschritten hat. Unterbrechungen des Praktikums innerhalb dieses Rahmens sind möglich, wenn der Praktikant/die Praktikantin hierfür persönliche Gründe hat und die einzelnen Abschnitte sachlich und zeitlich zusammenhängen. Diese Voraussetzungen sind hier gegeben. Das

Praktikum wurde wegen Zeiten der Arbeitsunfähigkeit sowie auf eigenen Wunsch der Klägerin für nur wenige Tage unterbrochen und im Anschluss an die Unterbrechungen jeweils unverändert fortgesetzt. ...“

Das Arbeitsgericht hatte der Klage zunächst noch stattgegeben.

Zu beachten ist aber, dass das BAG hier zunächst nur entschieden hat, dass Unterbrechungszeiten unschädlich sein können, wenn diese aus Gründen in der Person des Praktikanten stattgefunden haben und sachlicher und zeitlicher Zusammenhang besteht. Wie dies zu bewerten ist, wenn das Praktikum aus Gründen in der Person des Ausbilders unterbrochen wird, bleibt noch offen.

Betroffen hier dürfte im Übrigen nur die Unterbrechungszeit zwischen dem 20. Dezember 2015 und dem 12. Januar 2016 sein, nicht jedoch die Krankheitszeit vom 3. bis 6. November 2015.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zdunowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de