

Urlaubsrecht: Obliegenheiten des Arbeitgebers beim Verfall von Urlaubsansprüchen

| Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub erlischt in der Regel nur dann am Ende des Kalenderjahres, wenn der Arbeitgeber ihn zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat. |

Das folgt aus einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) im Fall eines Wissenschaftlers, der von 2001 bis 2013 beschäftigt war. Nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses verlangte er ohne Erfolg, den von ihm nicht genommenen Urlaub im Umfang von 51 Arbeitstagen aus den Jahren 2012 und 2013 mit einem Bruttobetrag i.H.v. 11.979,26 EUR abzugelten. Einen Urlaubsantrag hatte er während des Arbeitsverhältnisses nicht gestellt.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht (LAG) hat angenommen, der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers sei zwar zum Jahresende verfallen. Er habe aber Schadenersatz in Form von Ersatzurlaub verlangen können, weil der Arbeitgeber seiner Verpflichtung, ihm von sich aus rechtzeitig Urlaub zu gewähren, nicht nachgekommen sei. Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei der Ersatzurlaubsanspruch abzugelten.

Die Revision des Arbeitgebers hatte vor dem BAG Erfolg. Die Richter verwiesen auf das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Danach verfällt Urlaub, wenn er bis zum Jahresende nicht gewährt und genommen wird. Das galt nach bisheriger Rechtsprechung selbst für den Fall, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber rechtzeitig, aber erfolglos aufgefordert hatte, ihm Urlaub zu gewähren. Allerdings konnte der Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen Schadenersatz verlangen, der während des Arbeitsverhältnisses auf Gewährung von Ersatzurlaub und nach dessen Beendigung auf Abgeltung der nicht genommenen Urlaubstage gerichtet war.

Diese Rechtsprechung hat das BAG weiterentwickelt und damit die Vorgaben des Gerichtshofs der Europäischen Union umgesetzt. So ist es nach dem BUrlG dem Arbeitgeber vorbehalten, die zeitliche Lage des Urlaubs unter Berücksichtigung der Urlaubswünsche des Arbeitnehmers festzulegen. Entgegen der Annahme des LAG zwingt die Vorschrift den Arbeitgeber damit zwar nicht, dem Arbeitnehmer von sich aus Urlaub zu gewähren. Allerdings muss er die Initiative übernehmen, dass der Urlaubsanspruch verwirklicht wird. So 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 muss also klar und rechtzeitig mitteilen, dass der

Urlaub am Ende des Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums verfallen wird, wenn der Arbeitnehmer ihn nicht nimmt.

Bei einer richtlinienkonformen Auslegung des BUrlG kann Urlaub daher in der Regel nur verfallen, 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. Das LAG muss nun aufklären, ob der Arbeitgeber diesen Obliegenheiten nachgekommen ist.

Quelle | BAG, Urteil vom 19.2.2019, 9 AZR 541/15, Abruf-Nr. 207302 unter www.iww.de.

Kündigungsrecht: Kündigung eines Lehrers aufgrund von Äußerungen auf YouTube („Volkslehrer“)

| Das Arbeitsgericht Berlin hat die Kündigungsschutzklage eines Lehrers, dessen Arbeitsverhältnis aufgrund von Äußerungen auf dem von ihm betriebenen YouTube-Kanal „Der Volkslehrer“ vom Land Berlin gekündigt worden war, abgewiesen. |

Die außerordentliche Kündigung sei gerechtfertigt, weil dem Kläger die persönliche Eignung für eine Tätigkeit als Lehrer im öffentlichen Dienst fehle. Es könne nicht angenommen werden, dass der Kläger zukünftig in dem tarifvertraglich oder gesetzlich geforderten Maße bereit sei, sich zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes zu bekennen. Dem Kläger komme es darauf an, die verfassungsmäßige Ordnung der Bundesrepublik Deutschland in den von ihm verbreiteten Videos in Frage zu stellen und sie verächtlich zu machen. Diese Einstellung sei mit der Tätigkeit als Lehrer des beklagten Landes unvereinbar und berechtige zur sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

Quelle | Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 16.1.2019, 60 Ca 7170/18, Abruf-Nr. 207075 unter www.iww.de.

Sozialrecht: Kein sozialwidriges Verhalten: Kündigung des Jobs, um die Mutter zu pflegen

| Wer seinen Job kündigt, um seine Mutter pflegen zu können, ist deshalb nicht immer von Grundsicherungsleistungen ausgeschlossen. |

Das folgt aus einer Entscheidung des Landessozialgerichts (LSG) Bremen-Niedersachsen. Geklagt hatte eine 38-jährige Frau, die mit ihrer schwerbehinderten und pflegebedürftigen Mutter in einem gemeinsamen Haushalt lebt. Sie hatte eine Vollzeitstelle als Hallenaufsicht am Flughafen

angenommen und wollte Stewardess werden. Zugleich kümmerte sie sich um die Pflege ihrer Mutter. Nachdem sich deren Gesundheitszustand durch einen Rippenbruch verschlechtert hatte, konnte sie Arbeit und Pflege nicht mehr vereinbaren. Daher schloss sie mit ihrem Arbeitgeber einen Aufhebungsvertrag. Vom Jobcenter bezog sie Grundsicherungsleistungen (Hartz-IV). Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses bewertete das Jobcenter als sozialwidriges Verhalten und forderte den Betrag zurück. Es sei grob fahrlässig, das Arbeitsverhältnis aufzulösen.

Das LSG hat sich der Rechtsauffassung des Jobcenters nicht angeschlossen und ein sozialwidriges Verhalten verneint. Grundsätzlich sei zwar jede Arbeit zumutbar, wenn die Pflege von Angehörigen anderweitig sichergestellt werden könne. Selbst bei Pflegestufe II seien Arbeitszeiten von bis zu 6 Std./Tag zumutbar. Dies sei hier jedoch nicht möglich. Die Klägerin habe im Schichtsystem auf Abruf mit variablen Zeiten gearbeitet. Die Einsatzzeiten seien erst vier Tage vor dem Einsatz mitgeteilt worden. Die dreimal täglich anfallende Pflege sei damit nicht zu vereinbaren. Das Gericht hat auch das Selbstbestimmungsrecht der Mutter berücksichtigt, die einen Pflegedienst ablehnte und nur ihre Tochter akzeptierte.

Quelle | LSG Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 12.12.2018, L 13 AS 162/17, Abruf-Nr. 207774 unter www.iww.de.

Mindestlohn: Anspruch auf Mindestlohn bei einem Praktikum

| Praktikanten erhalten keinen gesetzlichen Mindestlohn, wenn sie das Praktikum zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten und es die Dauer von drei Monaten nicht übersteigt. |

Zu diesem Ergebnis kam das Bundesarbeitsgericht BAG im Fall einer jungen Frau. Diese hatte mit einer Reitanlagen-Betreiberin ein dreimonatiges Praktikum zur Orientierung für eine Berufsausbildung zur Pferdewirtin vereinbart. Hier kam es zu Unterbrechungen, zum Beispiel wegen Krankheit. Die junge Frau forderte den Mindestlohn von 8,50 EUR, weil die gesetzlich festgelegte Höchstdauer eines Orientierungspraktikums von drei Monaten überschritten worden sei. Das Arbeitsgericht gab der Klage statt. Das LAG wies die Klage ab.

Die Revision vor dem 5. Senat des BAG war erfolglos. Es bestehe kein Anspruch auf gesetzlichen Mindestlohn, weil das Praktikum zur Orientierung für eine Berufsausbildung die Höchstdauer von drei Monaten nicht überschritten habe. Unterbrechungen des Praktikums innerhalb dieses Rahmens seien möglich, wenn der Praktikant hierfür persönliche Gründe habe und die einzelnen Abschnitte sachlich und zeitlich zusammenhängen. Diese Voraussetzungen seien hier gegeben. Das Praktikum wurde wegen Zeiten der Arbeitsunfähigkeit sowie auf eigenen Wunsch der jungen Frau

nur für wenige Tage unterbrochen und danach unverändert fortgesetzt. Der von der jungen Frau geltend gemachte Anspruch auf angemessene Vergütung nach dem Berufsbildungsgesetz sei aus prozessualen Gründen erfolglos.

Quelle | BAG, Urteil vom 30.1.2019, 5 AZR 556/17, Abruf-Nr. 206912 unter www.iww.de.