# Vortrag im Rahmen der HIZ-Mitgliederversammlung vom 11. September 2019

### I. Erstreckung Mindestlohn auf Praktikum

Gem. § 22 Mindestlohngesetz (Gesetzestext in der Anlage beigefügt) erstrecken sich die Regelungen des Mindestlohngesetzes grundsätzlich auch auf Praktikantinnen und Praktikanten.

# Ausnahme bestehen nur, wenn

- 1. das Praktikum verpflichtend ist aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung einer gesetzlich geregelten Berufsakademie abgeleistet wird,
- 2. ein Praktikum von bis zu 3 Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums absolviert wird,
- 3. ein Praktikum bis zu 3 Monaten begleitend zu einer Berufs- und Hochschulausbildung vorliegt, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat oder
- 4. die Praktikant(inn)en an einer Einstiegsqualifizierung oder Berufsausbildungsvorbereitung teilnehmen.

Die meist relevanten Fälle betreffen die Punkte 2. und 3. Wichtig ist hier, dass der Zeitraum von 3 Monaten nicht überschritten wird. Sollte natürlich das Praktikum aus Gründen in der Person des Praktikanten rechtlich oder tatsächlich unterbrochen werden, kann es um die Zeit der Unterbrechung verlängert werden, wenn zwischen den einzelnen Praktikumsabschnitten ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang besteht.

Dabei darf allerdings die Gesamtdauer von 3 Monaten auf gar keinen Fall überschritten werden, anderenfalls ist eine Vergütung nach dem Mindestlohngesetz zu zahlen (vgl. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 30.01.2019, AZ: 5 AZR 556/17 - in der Anlage beigefügt).

# II. Urlaubsanspruch durch Elternzeit (Bundesarbeitsgericht vom 19.03.2019, AZ: 9 AZR 362/18)

Grundsätzlich entstehen auch während der Elternzeit Urlaubsansprüche weiter. Dies hat zur Folge, dass bei einer Beendigung des Arbeitsvertragsverhältnisses unmittelbar nach der Elternzeit restliche dann aufgebaute Urlaubsansprüche abgegolten werden müssen.

Um dies abzuwenden, hat der Arbeitgeber allerdings gem. § 17b EEG die Möglichkeit, gegenüber dem Arbeitnehmer vorab zu erklären, dass der Urlaubsanspruch um 1/12 je vollen Monat Elternzeit pro Jahr gekürzt wird.

Zu beachten ist, dass diese Erklärung nicht nachträglich abgegeben werden kann, wenn das Arbeitsvertragsverhältnis beendet ist, sondern sicherheitshalber schon im Vorhinein bei jeder Elternzeit erklärt werden sollte.

Diese Möglichkeit besteht allerdings nicht, wenn der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber während der Elternzeit teilzeitbeschäftigt ist.

Der Gesetzestext des § 17b EEG füge ich in der Anlage bei, ebenso wie die hierzu ergangene Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts.

#### III. Resturlaub aus dem Vorjahr

Diese Regelung betrifft den gesetzlichen Mindesturlaub, nicht den weitergehenden etwa darüber hinaus vereinbarten vertraglichen Urlaub.

Bisher galt, dass aus dringenden persönlichen oder betrieblichen Gründen Urlaub in das I. Quartal des folgenden Jahres verlagert werden konnte. Danach verfiel ein etwaiger Urlaubsanspruch. Wenn es der Arbeitgeber allerdings zu vertreten hatte, dass der Urlaub nicht genommen werden konnte, wandelte sich der Urlaubsanspruch in einen Schadensersatzanspruch um, der dann noch zu gewähren war.

Nach EU-Recht hat der Arbeitgeber jetzt neuerdings auch eine Hinweispflicht. Er muss den Arbeitnehmer nachweislich darauf aufmerksam machen, dass er noch Resturlaubsansprüche hat und diese zum 31.12. des Jahres, spätestens aber zum 31.03. des Folgejahres, zu verfallen drohen.

Anderenfalls wandelt sich auch hier der Anspruch des Arbeitnehmers in einen Schadensersatzanspruch um.

Für den Fall einer dauernden Erkrankung galt bisher, dass diese Ansprüche bis zum 31.03. des Folgejahres verfallen. Jetzt gilt, dass diese Ansprüche 15 Monate nach Ablauf des entsprechenden Urlaubsjahres frühestens verfallen können, wenn der Arbeitnehmer aufgrund einer dauernden Erkrankung darin gehindert war, seinen Urlaub zu nehmen.

# IV. Ausschlussfristen

Häufig finden sich sinnvollerweise in Arbeitsverträgen am Ende Ausschlussfristen. Dabei geht es darum, bis wann Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis noch geltend gemacht werden können. Nach der Rechtsprechung können solche Regelungen allerdings unwirksam sein. Dies gilt insbesondere, wenn

- die Regelungen nicht wechselseitig für Arbeitgeber und Arbeitnehmer in gleicher Weise gelten,
- die Mindestfrist von 3 Monaten zur Geltendmachung eines Anspruchs nach dessen Fälligkeit nicht eingehalten wird,
- Schriftform verlangt wird anstatt nur Textform,
  (Textform bedeutet, dass auch eine Geltendmachung per elektronische Medien wirksam ist.)
- Ansprüche auf Zahlung des Mindestlohns nicht ausgenommen sind (§ 3 Mindestlohngesetz).

Die Unwirksamkeit solcher Verfallklauseln hätte die unangenehme Folge, dass etwaige Ansprüche frühestens 3 Jahre nach Beendigung des Jahres, in dem die Ansprüche entstanden sind, verjähren. Arbeitgeber müssten daher noch Jahre nach dem Ausscheiden eines Mitarbeiters die Geltendmachung von Ansprüchen auf Zahlung von Lohn, Überstunden, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld pp. befürchten.

Nachfolgend ein Beispiel für eine wirksame Formulierung von Ausschlussfristen:

- 1. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit diesem in Verbindung stehen, sind von beiden Vertragsparteien innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verfallen.
- 2. Lehnt die andere Partei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt der Anspruch, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.
- 3. Der Ausschuss nach den Abs. 1 und 2 gilt nicht für unabdingbare oder unverzichtbare gesetzliche Ansprüche (bspw. MiLoG) sowie für Ansprüche, die auf vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Pflichtverletzung beruhen.

Für etwaige Fragen zu den vorgenannten Themenkomplexen oder sonstiger Gesichtspunkte stehen wir Ihnen selbstverständlich jederzeit gern zur Verfügung.