



RECHTSANWÄLTE



Ausgabe Februar 2019 | Seite 215-218

INHALT

SEITE 215: Arbeitsrecht

Änderung der BAG Rechtsprechung zur sachgrundlosen Befristung eines Arbeitsvertrages nach Vorbeschäftigung

SEITE 216: Insolvenzrecht

Kein Anspruch auf Insolvenzgeld bei bereits bestehender Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers

SEITE 217: Arbeitsrecht

BAG: Kein Mindestlohn im Praktikum

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter Februar 2019.

Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre bpl Rechtsanwälte

Änderung der BAG Rechtsprechung zur sachgrundlosen Befristung eines Arbeitsvertrages nach Vorbeschäftigung

Urteil des BAG vom 23.01.2019, AZ.: 7 AZR 733/16 zu § 14 TzBfG

Das Bundesarbeitsgericht hatte den Fall eines Mitarbeiters zu beurteilen, der 2013 in einem Unternehmen als Facharbeiter eingestellt wurde.

Sein Arbeitsverhältnis war nach den Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sachgrundlos befristet. Allerdings war der Mitarbeiter schon einmal in dem Unternehmen in den Jahren 2004/2005 beschäftigt. Er begehrt nunmehr

die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis nicht mit Ablauf der sachgrundlosen Befristung beendet worden sei. In zwei Instanzen hatte der Mitarbeiter Erfolg. Den Einwand des Arbeitgebers, dass nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes aus dem Jahr 2011 im Rahmen der Vorbeschäftigung keine Arbeitsverhältnisse zu verstehen seien, die länger als drei Jahre zurückliegen, ließen die Instanzgerichte nicht gelten.

Diese Rechtsprechung hat nämlich inzwischen das Bundesverfassungsgericht verworfen. Das BAG bestätigte die Vorinstanzen. Es begründete seine Entscheidung damit, dass es Sache des Gesetzgebers sei, die Regelungen zur sachgrundlosen Befristung im TzBfG gesetzlich zu regeln. Eine Einschränkung der Vorbeschäftigung sei gesetzlich nicht vorgesehen.

Damit hat das Bundesarbeitsgericht nunmehr die Rechtsprechung aus dem Jahr 2011 geändert. In Übereinstimmung mit dem Bundesverfassungsgericht vertritt jetzt auch das BAG die Auffassung, dass bei einer Vorbeschäftigung das Verbot der weiteren sachgrundlosen Befristung nur dann nicht zum Tragen kommt, wenn es unzumutbar ist, weil eine Gefahr der Kettenbefristung durch Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Arbeitnehmer nicht besteht

und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich ist, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten. An die Unzumutbarkeit stellt das BAG aber enge Anforderungen, die jeweils im Einzelfall zu prüfen sind.

Tipps für die Praxis:

- Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter/innen ist zu prüfen, ob diese zuvor im Unternehmen beschäftigt wurden. Dies gilt auch, wenn der/die einzustellende/r Mitarbeiter/in zuvor einen anderen Aufgabenbereich hatte.
- Wenn im Vorfeld der neuen Beschäftigung bereits ein Arbeitsverhältnis bestand und dieses nicht von sehr kurzer Dauer war, die Beschäftigung eine gänzlich andere war oder diese sehr lange zurückliegt, ist im Zweifel von einer sachgrundlosen Befristung abzuraten.
- Zu beachten ist, dass eine acht Jahre zurückliegende Beschäftigung nach den Maßstäben des Bundesarbeitsgerichts nicht „sehr lange“ zurückliegt und ein entsprechend strenger Maßstab auch bei der Dauer der „sehr kurzen“ Beschäftigung sowie der Änderung des Aufgabenbereiches anzunehmen ist.

Kein Anspruch auf Insolvenzgeld bei bereits bestehender Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers

Arbeitnehmer haben in der Regel die Möglichkeit bei Insolvenz des Arbeitgebers Insolvenz-

geld bei der Bundesagentur für Arbeit zu erhalten. Das Sozialgericht (SG) Heilbronn hat nun entschieden, dass dies nicht gilt, wenn bereits

zu Beginn der Tätigkeit Zahlungsunfähigkeit oder Überschuldung des Arbeitgebers bestanden hat.

Der betroffene Arbeitnehmer hatte mit einer GmbH & Co. KG einen Arbeitsvertrag geschlossen.

Er erhielt jedoch weder den vereinbarten Lohn, noch die zugesicherten Arbeitsutensilien (Smartphone, Laptop und Firmenwagen).

Mitte 2016 stellte das Unternehmen den Geschäftsbetrieb ein. Ein verteilungsfähiges Vermögen bestand nicht.

Das Jobcenter lehnte eine Zahlung von Insolvenzgeld ab. Die Kommanditistin der GmbH & Co. KG habe mitgeteilt nicht in die Insolvenz gehen zu wollen, da sie eine Zahlung von einem ausländischen Investor erwarte.

Der Arbeitnehmer erhob daraufhin Klage.

Das Sozialgericht entschied nun, dass die Zahlung von Insolvenzgeld nicht in Betracht komme, wenn ein Arbeitgeber bereits bei Einstellung eines Angestellten zahlungsunfähig gewesen sei.

Dies sei im vorliegenden Fall zutreffend. Die GmbH & Co. KG sei lediglich in der Hoffnung gegründet worden das Unternehmen mittels Investitionen betreiben zu können. Es habe seitens der Kommanditistin keine Geschäftstätigkeit gegeben, außer den Versuch die erforderlichen Gelder zu beschaffen.

Die Tatsache, dass einigen Mitarbeitern im Februar 2016 Gehälter ausgezahlt wurden ändere nichts an der Tatsache, da diese Zahlungen lediglich aufgrund eines Darlehens erfolgten (SG Heilbronn, Urte. v. 16.10.2018, Az. S 1 AL 3799/16).

BAG: Kein Mindestlohn im Praktikum

Orientierungspraktika von maximal drei Monaten müssen nicht vergütet werden

Mit Urteil vom 31.01.2019 hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass ein Praktikum, welches die Dauer von drei Monaten nicht übersteigt und zur Orientierung für die Berufsausbildung oder zur Aufnahme eines Studiums abgeleistet wird, keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn nach sich zieht.

Ferner sei es möglich das abgeleistete Praktikum zu unterbrechen und dann entsprechend

der Unterbrechungszeit zu verlängern. Die Zeitspanne von insgesamt drei Monaten Praktikumszeit dürfe dabei jedoch nicht überschritten werden.

Im betreffenden Fall leistete die Klägerin ab dem 06.10.2015 bei der Betreiberin einer Reitanlage (Beklagte) ein dreimonatiges Praktikum zur Orientierung für eine Ausbildung zur Pferdewirtin ab.

Vom 03.11 bis 06.11.2015 war die Klägerin krankheitsbedingt arbeitsunfähig und ab dem 20.12.2015 absprachegemäß im Familienurlaub.

Beide Parteien hatten vereinbart, dass die Klägerin erst am 12.01.2016 das Praktikum wieder aufnehmen sollte. Das Praktikum endete am 25.01.2016 ohne, dass eine Vergütung gezahlt wurde.

Die Klägerin forderte nun im Nachhinein eine Vergütung für den Zeitraum des Praktikums in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns. Der Betrag belaufe sich auf 5.491,00 EUR.

Die Klägerin trug vor, dass die zulässige Höchstdauer für ein Orientierungspraktikum von drei Monaten überschritten worden sei.

Das BAG entschied nun entgegen den Auffassungen des Arbeitsgerichts, sowie des Landesarbeitsgerichts, dass die Klägerin keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn habe. Die Höchstdauer von drei Monaten sei nicht überschritten worden und das Praktikum habe zur Orientierung für eine Berufsausbildung gedient.

Die Tatsache, dass das Praktikum zwischenzeitlich unterbrochen worden sei, sei deshalb unschädlich, da es sich um persönliche Gründe gehandelt habe und die zeitlichen Abschnitte einen sachlichen und zeitlichen Zusammenhang hatten (BAG, Urt. v. 30.01.2019, Az. 5 AZR 556/17).

Hinweis: Auch wenn die Klage in diesem betreffenden Fall keinen Erfolg hatte, sollten Sie auch bei Praktikantenverträgen immer darauf achten, dass die Positionen klar und eindeutig formuliert sind. Sprechen Sie uns bei Bedarf gerne an.

Falls Sie unseren Newsletter in Zukunft nicht mehr erhalten möchten, schicken Sie bitte eine kurze E-Mail an info@bpl-recht.de

bpl Rechtsanwälte
Stroot & Kollegen
Rechtsanwalt Frank W. Stroot

Sutthausen Straße 285
49080 Osnabrück

Telefon 0541/76007570
Telefax 0541/76007599

info@bpl-recht.de
www.bpl-recht.de