

Az.: 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14). Das Vorbeschäftigungsverbot gelte grundsätzlich uneingeschränkt und sei nur in Ausnahmefällen einzuschränken. Unklar war seitdem, wie das Vorbeschäftigungsverbot in der Praxis zu verstehen ist.

Vor diesem Hintergrund hat das BAG nun mit Urteil vom 23.1.2019 (Az.: 7 AZR 733/16) entschieden, dass das Vorbeschäftigungsverbot jedenfalls auch dann gilt, wenn das vorangegangene Arbeitsverhältnis acht Jahre zurückliegt.

3. Fazit

Nach den Vorgaben des BVerfG ist das Vorbeschäftigungsverbot nur einzuschränken, wenn es für den Arbeitgeber als unzumutbar anzusehen ist, insbesondere dann, wenn

- » eine Vorbeschäftigung sehr lange zurücklag,

- » sie ganz anders geartet war
- » oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist.

Konkrete zeitliche Vorgaben des BVerfG fehlen. Das vorliegende Urteil des BAG liefert hierzu nunmehr einen ersten Anhaltspunkt.

Empfehlung

Für Arbeitgeber bedeutet die neue Rechtsprechung, dass vor einer sachgrundlos befristeten Einstellung eines (neuen) Arbeitnehmers immer genau zu prüfen ist, ob bereits (jemals) zuvor ein Arbeitsverhältnis zu diesem Arbeitnehmer bestanden hat.

RAin Yvonne Sinram

Neues zum Mindestlohn im Praktikum

Das Mindestlohngesetz sorgt weiter für Beschäftigung in den Arbeitsgerichten. In der Praxis stellt sich die Frage, unter welchen Voraussetzungen Praktikanten einen Anspruch auf Mindestlohn haben. Obwohl die Vergütung von Arbeitsleistung nicht dem Grundgedanken eines Praktikums entspricht, wurden auch bisher schon vielfach Vergütungen gezahlt. In den seltensten Fällen erreichten diese aber die Größenordnung des zum Jahresanfang auf 9,19 € pro Stunde angepassten Mindestlohns. Die Klärung ist somit von einiger Relevanz für die Unternehmen und nicht immer einfach zu treffen.

1. Unterschiede je nach Praktikumsart

Nicht vom Mindestlohn betroffen sind die sog. Pflichtpraktika. Hierbei handelt es sich um Praktika, die verpflichtend (z.B. aufgrund einer hochschulrechtlichen Bestimmung) zu leisten sind. Auf die Dauer des Praktikums kommt es dabei nicht an.

Schwieriger wird es bei freiwilligen Praktika. Diese sind mindestlohnfrei, wenn sie

- » zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder die Aufnahme eines Studiums geleistet werden, oder
- » begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung geleistet werden, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Unternehmen bestanden hat, und
- » das Praktikum jeweils nicht länger als drei Monate dauert.

2. Höchstdauer-Überschreitung bei Unterbrechungen vom BAG verneint

Zur Frage der Höchstdauer von drei Monaten hat das BAG nunmehr eine wichtige Klarstellung dahingehend getroffen, dass Unterbrechungen des Praktikums bei der Berechnung nicht mitzählen. Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Gründe für die Unterbrechung in der persönlichen Sphäre des Praktikanten liegen und noch ein sachlicher bzw. zeitlicher Zusammenhang für das Gesamtpraktikum bejaht werden kann.

So verhielt es sich auch im Urteilsfall: Dort war das Praktikum teilweise wegen Krankheit und teilweise auf Wunsch der Praktikantin für insgesamt ca. drei Wochen unterbrochen und anschließend um diese Zeit verlängert worden. Da die tatsächliche Dauer von drei Monaten im Ergebnis nicht überschritten wurde, erteilte das Gericht der Mindestlohnforderung der Praktikantin (rd. 5.500 €) letztlich eine Absage (Urteil vom 30.1.2019, Az.: 5 AZR 556/17).

Hinweis: Bei der Beschäftigung von Praktikanten stellt sich neben der Mindestlohnproblematik oft auch die Frage der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung. Neben der Unterscheidung von Pflicht- und freiwilligen Praktika können dabei noch weitere Faktoren eine Rolle spielen.

Im Zweifel wenden Sie sich bitte an Ihren Ansprechpartner bei PKF.