

Newsletter

BPL RECHTSANWÄLTE



Sehr geehrte Damen und Herren,
hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter Februar 2022.
Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der
Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre bpl Rechtsanwälte

ARBEITSRECHT

Bundesarbeitsgericht

Kein Mindestlohn für Praktika vor dem Studium

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass es sich bei verpflichtenden Vorpraktika auch um Pflichtpraktika im Sinne des Mindestlohngesetzes handelt. Ein Anspruch auf Vergütung bestehe daher nicht.

ARBEITSRECHT

Darlegungslast bei der Geltendmachung von Überstunden

Ein Arbeitnehmer hat im Streitfall darzulegen, dass er vertragsgemäße Arbeit verrichtet hat, die vergütungspflichtig ist. Zudem muss der Arbeitnehmer nachweisen können, dass die geleistete Mehrarbeitszeit vom Arbeitgeber veranlasst wurde bzw. ihm zumindest zuzurechnen ist.

Bundesarbeitsgericht

Kein Mindestlohn für Praktika vor dem Studium

BAG, Ur. v. 19.01.2022, Az. 5 AZR 217/21

Einige Studiengänge setzen voraus, dass die Studenten vor Aufnahme ihres Studiums ein Pflichtpraktikum absolvieren. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Urteil vom 19.01.2022 entschieden, dass auch ein sog. „Vorpraktikum“ ein Pflichtpraktikum im Sinne des Mindestlohngesetzes ist, und kein Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns besteht.

Die Klägerin hatte sich an einer privaten, staatlich anerkannten Universität um einen Medizinstudienplatz beworben. Angehende Medizinstudenten müssen, bevor sie mit dem Studium beginnen können, ein sechsmonatiges Pflegepraktikum absolvieren. Nur wer diese Voraussetzung erfüllt, kann zum Medizinstudium zugelassen werden.

Die Klägerin absolvierte dieses Praktikum in einem Krankenhaus. Eine Vergütung wurde dabei nicht vereinbart. Die Klägerin machte nunmehr jedoch geltend, dass es sich bei einem Vorpraktikum nicht um ein Pflichtpraktikum handele. Daher habe sie einen Anspruch auf Vergütung der von ihr geleisteten Arbeit. Sie habe wöchentlich fünf Tage à 7,45 Stunden gearbeitet. Daraus ergebe sich eine Vergütungspflicht des Krankenhauses in Höhe von 10.269,85 EUR.

Die Vorinstanz, das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz, hatte die Klage erstinstanzlich abgewiesen. Die von der Klägerin gegen das Urteil gerichtete Revision vor dem Bundesarbeitsgericht hatte keinen Erfolg.

Das BAG vertritt die Auffassung, dass ein Arbeitgeber Praktikanten gegenüber, die das Praktikum als Voraussetzung für die Aufnahme ihres Studiums ableisten, nicht zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns verpflichtet ist.

Vom Mindestlohnanspruch ausgeschlossen seien nicht nur Praktika, die während des Studiums absolviert werden müssen, sondern auch solche, die in der Studienordnung als Voraussetzung zur Aufnahme eines Studiums verpflichtend seien. Dieser Wille des Gesetzgebers gehe ausdrücklich aus der Gesetzesbegründung hervor.

Hiergegen spreche auch nicht, dass die Studienordnung von einer privaten Universität erlassen worden sei, da die Universität staatlich anerkannt sei. Deshalb stehe die von der Hochschule erlassene Zulassungsvoraussetzung im Ergebnis einer öffentlich-rechtlichen Regelung gleich.

Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern

Darlegungslast bei der Geltendmachung von Überstunden

LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 21.09.2021, Az. 2 Sa 289/20

Im Arbeitsrecht gilt der Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“. Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern (LAG) hat mit Urteil vom 21.09.2021 entschieden, dass ein Arbeitnehmer, der von seinem Arbeitgeber Gehalt verlangt, im Zweifelsfall beweisen muss, dass er vertragsgemäße Arbeit verrichtet hat, oder, dass ein Tatbestand vorgelegen hat, der eine Vergütungspflicht ohne Arbeit regelt.

Bei geleisteten Überstunden muss der Arbeitnehmer zudem beweisen, dass die Überstunden vom Arbeitgeber veranlasst wurden oder ihm zumindest zuzurechnen sind.

Dem Fall lag folgender Sachverhalt zu Grunde:

Zwischen den Parteien wurde über die Zahlung einer Vergütung gestritten. Die Klägerin war von August 2012 bis Ende September 2015 bei der Beklagten als Projektleiterin und Radio-Fachanleiterin in Teilzeit (24 Stunden) beschäftigt. Ende September 2012 meldete der beklagte gemeinnützige Verein, der einen lokalen Radiosender betreibt, dem Landesmedienausschuss, dass die Klägerin (Arbeitnehmerin) mit sofortiger Wirkung die Funktion der „Programmverantwortlichen“ entsprechend RundfG M-V wahrnehme.

Anfang Dezember 2013 schlossen die Parteien zudem eine separate Vereinbarung, wonach die Klägerin als Programmverantwortliche „unabhängig von den konkreten Anstellungsbedingungen, notfalls auch ehrenamtlich“ tätig sein solle.

Die Klägerin machte nun gegenüber ihrem Arbeitgeber Vergütungszahlungen geltend. Diese ergeben sich, so die Klägerin, daraus, dass beide ein zweites Arbeitsverhältnis über die Tätigkeit als Programmverantwortliche geschlossen hätten, bei welchem eine Vergütungszahlung erwartet werden könne.

Die Klägerin trägt vor, sie habe Mehrarbeitsleistungen erbracht, die weit über ihre wöchentliche Arbeitszeit von 24 Stunden hinausgingen.

Das Arbeitsgericht Rostock hat die Klage der Arbeitnehmerin erstinstanzlich abgewiesen (ArbG Rostock, Urteil vom 27.05.2020, Az. 5 Ca 1973/16). Auch die Berufung der Klägerin vor dem Landesarbeitsgericht hatte nun keinen Erfolg.

Das LAG vertritt die Auffassung, dass der Klägerin keine weiteren Zahlungsansprüche gegen den Beklagten zustehen. Es spreche vieles dafür, dass die Klägerin die Funktion als „Programmverantwortliche“ ehrenamtlich im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses übernommen habe. Dafür sprächen unter anderem die Tatsachen, dass die Vereinbarung keinen konkreten zeitlichen Umfang bestimme, eine Vergütung für die Tätigkeit nicht bestimmt worden sei und vielmehr ausdrücklich in der Vereinbarung aufgenommen worden sei, dass es sich um eine „ehrenamtliche“ Tätigkeit zumindest auch handeln könne.

Wenn die Vereinbarung dagegen nicht als Ehrenamt, sondern als Arbeitsvertrag hätte qualifiziert werden sollen, so hätte die Arbeitnehmerin darlegen müssen, dass ihr aus dieser Vereinbarung eine Arbeitsvergütung zusteht. Arbeitnehmer haben, im Zweifelsfall zu beweisen, dass sie vertragsgemäße Arbeit verrichtet haben oder einer der Tatbestände vorgelegen hat, der eine Vergütungspflicht ohne Arbeit regelt (BAG, Urteil vom 16.05.2012, Az. 5 AZR 347/11).

Die Klägerin hat in ihrem Vortrag nicht zwischen ihren beiden Tätigkeiten unterschieden. Dies hätte sie jedoch tun müssen. Die Klägerin hätte einzelne Tage, Zeiträume und Tätigkeiten benennen müssen, in denen sie Vergütung verlangt hat.

Der behauptete Stundensatz, den die Klägerin mehr gearbeitet haben will, könne auch nicht zu Grunde gelegt werden. Es fehle jedenfalls an der Anforderung der Anweisung der Mehrarbeit bzw. Duldung derselben durch den Arbeitgeber bzw. deren Notwendigkeit zur Erfüllung übertragener Arbeitsaufgaben.

Im Ergebnis liege somit weder eine konkrete Darstellung der geleisteten Überstunden, noch eine Veranlassung zu den zu leistenden Überstunden vor.

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

SUTTHAUSER STRASSE 285

49080 OSNABRÜCK

TELEFON 0541 76007570

TELEFAX 0541 76007599

INFO@BPL-RECHT.DE

WWW.BPL-RECHT.DE

UNSERE JEWEILS AKTUELLEN DATENSCHUTZINFORMATIONEN FINDEN SIE UNTER

<https://www.bpl-recht.de/datenschutz-hinweise>