

Das LAG Rheinland-Pfalz hatte eine Klage abgewiesen (16.3.2021 – 8 Sa 206/20), mit der die Klägerin für ein als Zulassungsvoraussetzung für die Aufnahme eines Studiums zu absolvierendes Pflichtpraktikum die Gewährung des gesetzlichen Mindestlohns beanspruchte. Die hiergegen gerichtete Revision der Klägerin hatte nun ebenfalls keinen Erfolg. Das BAG entschied (19.1.2022 – 5 AZR 217/21) laut Pressemitteilung Nr. 1/22, dass Absolventen von hochschulrechtlich vorgeschriebenen Pflichtpraktika keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn haben. Die Klägerin, welche sich an einer privaten, staatlich anerkannten Universität um einen Studienplatz im Fach Humanmedizin beworben hatte und ein nach der Studienordnung erforderliches sechsmonatiges Praktikum in einem Krankenhaus absolvierte, machte mit ihrer Klage, unter Berufung auf das Mindestlohngesetz (MiLoG), eine Vergütung in Höhe von insgesamt 10 269,85 Euro brutto für geleistete Arbeit geltend. Sie argumentierte, dass ein solches Vorpraktikum kein Pflichtpraktikum im Sinne des MiLoG sei. Aus diesem Grund greife die gesetzliche Ausnahme von der Vergütungspflicht nicht. Laut BAG hat das Berufungsgericht im Ergebnis zutreffend angenommen, dass das Krankenhaus nicht zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns nach § 1 i.V.m. § 22 Abs. 1 S. 2 Halbs. 1 MiLoG verpflichtet sei. Die Klägerin unterfalle nicht dem persönlichen Anwendungsbereich des Gesetzes. Der Ausschluss von Ansprüchen auf den gesetzlichen Mindestlohn erfasse nicht nur obligatorische Praktika während des Studiums, sondern auch solche Praktika, die in Studienordnungen als Voraussetzung zur Aufnahme eines Studiums verpflichtend vorgeschrieben sind. Das entspreche dem Willen des Gesetzgebers, der eindeutig aus der Gesetzesbegründung hervorgehe. Dem Anspruch stehe auch nicht entgegen, dass die Studienordnung von einer privaten Universität erlassen wurde, da die Universität staatlich anerkannt ist. Hierdurch sei die von der Hochschule erlassene Zugangsvoraussetzung im Ergebnis einer öffentlich-rechtlichen Regelung gleichgestellt und es bestehe kein Anspruch auf Mindestlohn.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Redakteur Arbeitsrecht

Entscheidungen

BAG: Stufenzuordnung nach Höhergruppierungsantrag – Berücksichtigung von Stufenlaufzeiten in der früheren Endstufe der kleinen Entgeltgruppe 9 TVöD – Auslegung

1. Stufenlaufzeiten als „Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber“ (§ 16 Abs. 3 TVöD-AT (VKA)) erwerben Beschäftigte auch in einer tariflichen Endstufe. An die in einer tariflichen Endstufe erworbenen Stufenlaufzeiten knüpft der TVöD nach der derzeitigen Tariflage allerdings keine Rechtsfolgen (Rn. 15).

2. Die Anrechnung der Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe nach § 29b Abs. 4 Satz 2 TVÜ-VKA setzt einen Stufenrückfall, also eine auf der Höhergruppierung beruhende Zuordnung zu einer niedrigeren Stufe als in der „bisherigen Entgeltgruppe“ voraus. Dabei ist auf die bis zum 31.12.2016 vor der Überleitung in die Entgeltordnung (VKA) maßgebliche Entgeltgruppe abzustellen und nicht auf die Entgeltgruppe, in die der Beschäftigte zum 1.1.2017 und vor Stellen seines Höhergruppierungsantrags nach § 29b Abs. 1 TVÜ-VKA übergeleitet war (Rn. 18 ff.).

BAG, Urteil vom 25.11.2021 – 6 AZR 150/21 (Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2022-243-1** unter www.betriebs-berater.de

BAG: Mitbestimmung bei Ein- und Umgruppierungen – Zustimmungseretzungsverfahren – Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis – einseitige Erledigungserklärung im Beschlussverfahren

Ein Antrag des Arbeitgebers, die Zustimmung des Betriebsrats zur Ein- oder Umgruppierung ei-

nes Beschäftigten zu ersetzen, wird mit dem Ausscheiden dieses Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis unzulässig. Das Zustimmungseretzungsverfahren ist in einem solchen Fall auch dann wegen des Eintritts eines erledigenden Ereignisses einzustellen, wenn der Betriebsrat der vom Arbeitgeber abgegebenen Erledigungserklärung widerspricht.

BAG, Beschluss vom 17.11.2021 – 7 ABR 39/19 (Orientierungssatz)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2022-243-2** unter www.betriebs-berater.de

BAG: Betriebliche Altersversorgung – Gesamtversorgung – Nachversicherung – berufsständisches Versorgungswerk – Anrechnung

1. Eine Feststellungsklage kann, wenn sie eine sachgemäße, einfache Erledigung der zwischen den Parteien aufgetretenen Streitpunkte ermöglicht, trotz des grundsätzlichen Vorrangs der Leistungsklage zulässig sein (Rn. 12).

2. Eine arbeitsvertragliche Versorgungszusage einer beamtenmäßigen Versorgung, die zur Anwendung der Anrechnungsvorschrift des § 55 BeamtVG führt, steht einer Anwendung von § 2a BetrAVG im Falle des vorzeitigen Ausscheidens des Versorgungsberechtigten aus dem Arbeitsverhältnis nicht entgegen. Der beamtengleich versorgte Arbeitnehmer ist kein Beamter (Rn. 18).

3. Scheidet ein beamtenmäßig versorgter Arbeitnehmer vorzeitig aus einem in der Folge der erteilten Versorgungszusage rentenversicherungsfreien Arbeitsverhältnis aus und sieht seine Versorgungszusage vor, dass in entsprechender Anwendung des § 55 BeamtVG anderweitige Ver-

sorgungsansprüche angerechnet werden, erfasst die Anrechnung auch die erst aufgrund einer Nachversicherung für die Zeit des Arbeitsverhältnisses in einem berufsständischen Versorgungswerk erlangten Versorgungsanswartschaften (Rn. 40 ff.).

BAG, Urteil vom 2.12.2021 – 3 AZR 328/21 (Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2022-243-3** unter www.betriebs-berater.de

BAG: Hausangestellte – Arbeitgeberstellung von Ehegatten – Maßregelungsverbot

1. Ein Hauptantrag gegen zwei Beklagte stellt in Verbindung mit einem Hilfsantrag gegen nur einen der beiden Beklagten keine unzulässige subjektive Eventualklage dar (Rn. 10).

2. Ein von einem Ehegatten mit einem Arbeitnehmer in Bezug auf den Haushalt der Eheleute begründetes Arbeitsverhältnis führt nicht stets und unabhängig von den konkreten Erklärungen zu einer Mitverpflichtung des anderen Ehegatten als Arbeitgeber (Rn. 22 ff.).

3. Ein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB liegt vor, wenn die zulässige Rechtsausübung der tragende Beweggrund für die benachteiligende Maßnahme ist. Handelt der Arbeitgeber aufgrund eines Motivbündels, ist auf das wesentliche Motiv abzustellen (Rn. 28).

4. Eine Parteivernehmung von Amts wegen setzt grundsätzlich das Bestehen einer gewissen Wahrscheinlichkeit für die Richtigkeit der Behauptungen der beweisbelasteten Partei voraus (Rn. 35).

BAG, Urteil vom 18.11.2021 – 2 AZR 229/21 (Orientierungssätze)

Volltext: **BB-ONLINE BBL2022-243-4** unter www.betriebs-berater.de