

NEWSLETTER

Sehr geehrte Damen und Herren,

in unserem aktuellen Newsletter Mai 2022 möchten wir Sie auf die folgenden für die Praxis wichtigen Urteile und gesetzliche Neuregelungen hinweisen:

Inhalt:

- | | |
|---|------|
| 1. Neues zum Mindestlohn und Minijob | S. 1 |
| 2. Wann ist ein erneutes BEM (betriebliches Eingliederungsmanagement) erforderlich? | S. 2 |
| 3. Fallstricke bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen | S. 3 |

1. Neues zum Mindestlohn und Minijob:

Das Mindestlohngesetz sieht vor, dass eine Mindestlohnkommission alle zwei Jahre über die Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns beschließt. Die Beschlüsse der Mindestlohnkommission sind bisher immer von der Bundesregierung durch entsprechende Rechtsverordnung umgesetzt worden. Auf der Grundlage des letzten Beschlusses liegt der Mindestlohn derzeit bei EUR 9,82. Zum **01.07.2022** steigt er auf **EUR 10,45** an.

Zum **01.10.2022** hat der Gesetzgeber einmalig in diesen Regelungsmechanismus der Erhöhung des Mindestlohns eingegriffen und den Mindestlohn durch Gesetz auf **EUR 12,00** erhöht.

In Zukunft soll der Mindestlohn dann aber wieder auf Basis von Beschlüssen der Mindestlohnkommission angepasst werden, erstmals wieder zum Januar 2024.

Zu beachten ist, dass eine Erhöhung des Mindestlohns in der Vergangenheit immer wieder dazu geführt hat, dass die zulässigen Wochen- und Monatsstunden im 450,00 €-Minijob reduziert werden mussten, um nicht über die 450,00 €-Grenze zu kommen.

Hier wird es zum 01.10.2022 einen Systemwechsel dergestalt geben, dass die Minijobgrenze nun so definiert wird, dass immer 10 Stunden pro Woche (43,3 Stunden pro Monat) dem jeweiligen Mindestlohn zugrunde gelegt werden. Deshalb steigt die **Minijobgrenze** zum **01.10.2022** auf **EUR 520,00**.

Zudem wird die Grenze für den Übergangsbereich (Gleitzone) ebenfalls ab dem 01.10.2022 von bisher EUR 1.300,00 monatlich auf EUR 1.600,00 monatlich angehoben.

Praxistipp:

Um nicht immer wieder kurzfristige Vertragsänderungen vornehmen zu müssen, sollten schon jetzt die anstehenden gesetzlichen Veränderungen zum 01.07.2022, und vor allem zum 01.10.2022, bei der vorausschauenden Vertragsgestaltung für Minijobs berücksichtigt werden.

Hans-Jürgen Marx
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht



2. Wann ist ein erneutes BEM (betriebliches Eingliederungsmanagement) erforderlich?

Bisher gab es keine höchstrichterliche Rechtsprechung zu der Frage, wie „aktuell“ ein BEM bei Ausspruch der Kündigung sein muss.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes vom 19.11.2021 bringt nunmehr Klarheit zu der Frage, wann der Arbeitgeber ein erneutes BEM durchzuführen hat.

In dem von dem BAG entschiedenen Fall, wehrte sich ein Arbeitnehmer gegen eine krankheitsbedingte Kündigung. Der Kläger war im Jahr 2017 an 40 Arbeitstagen, im Jahr 2018 an 61 Arbeitstagen und im Jahr 2019 an insgesamt 103 Arbeitstagen arbeitsunfähig erkrankt.

Am 05.03.2019 führten der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber ein BEM durch, welches jedoch ohne Erfolg blieb. Nach der Durchführung des BEM bis zur ordentlichen Kündigung am 26.02.2020 war der Kläger erneut an 79 Arbeitstagen arbeitsunfähig erkrankt.

Das BAG sah aufgrund der neuerlichen Krankheitszeiten von mehr als 6 Wochen innerhalb eines Jahres seit Abschluss des ersten BEM am 05.03.2019 die Durchführung eines zweiten BEM vor Kündigungsausspruch grundsätzlich als erforderlich an. Da die Arbeitgeberin ein zweites BEM nicht initiiert habe, sei sie darlegungs- und beweibelastet dafür gewesen, dass auch ein weiteres BEM nicht dazu hätte beitragen

können, neuerliche Zeiten der Arbeitsunfähigkeit zu verhindern. Dieser Darlegungs- und Beweislast sei die Arbeitgeberin nicht nachgekommen, weshalb die Kündigung als unwirksam angesehen wurde.

Praxishinweis:

Arbeitgeber sollten nach erfolgloser Durchführung eines BEM zeitnah prüfen, ob eine Kündigung ausgesprochen werden kann, um das Anhäufen weiterer Krankheitszeiten zu vermeiden, die ein erneutes BEM möglicherweise notwendig machen.

Bei der Einladung zu einem BEM sollten Arbeitgeber zudem darauf achten, dem Arbeitnehmer eine Frist zur Rückantwort zu setzen und mitzuteilen, dass eine nicht fristgemäß erteilte Rückantwort als Ablehnung gewertet wird. Denn nur so lässt sich ermitteln, wann der Referenzzeitraum für ein neues BEM erneut zu laufen beginnt.

Hans-Jürgen Marx
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht



3. Fallstricke bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen:

Bei der Befristung von Arbeitsverträgen gibt es eine Vielzahl von Fallstricken. Der vorliegende Beitrag beleuchtet dabei einige praxisrelevante Aspekte, die es zu beachten gilt:

a) Vertragsschluss und Formvorschriften:

Ein erster Stolperstein ist der Vertragsschluss. Die Befristung eines Arbeitsvertrags bedarf zur Wirksamkeit der Schriftform, was grundsätzlich die eigenhändige Unterschrift beider Parteien vor Vertragsbeginn voraussetzt.

Wird diese Formvorschrift missachtet, ist die Befristung unwirksam und es liegt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vor. Das ist bereits der Fall, wenn der Mitarbeiter morgens seine Arbeit aufnimmt und der Personalleiter dann erst mittags den befristeten Arbeitsvertrag zur Unterzeichnung vorlegt.

b) Vertragsgestaltung und AGB-Kontrolle:

Ein weiterer Stolperstein ist die AGB-konforme Einbeziehung der Befristung in den Arbeitsvertrag. Muss ein Arbeitnehmer nach den Umständen, insbesondere dem äußeren Erscheinungsbild des Arbeitsvertrages, nicht mit einer bestimmten Regelung rechnen, handelt es sich um eine sog. „überraschende Klausel“ und diese wird nicht Vertragsbestandteil.

Aus diesem Grunde ist dringend zu empfehlen, die Befristung bereits im **Vertragsrubrum** und die eigentliche Befristungsregelung im Vertrag deutlich **durch** eine **entsprechende Überschrift** optisch hervorzuheben, da ansonsten die Gefahr besteht, dass die Befristung unwirksam ist.

c) Sachgrundlose Befristung gem. § 14 Abs. 2 TzBfG:

Nach § 14 Abs. 2 TzBfG ist eine Befristung ohne Sachgrund für eine Dauer von zwei Jahren ab Beginn des Arbeitsverhältnisses möglich. Innerhalb dieses Zeitraums sind bis zu drei Verlängerungen möglich. Allerdings handelt es sich nur dann um eine Verlängerung, wenn lediglich ein späteres Befristungsende vereinbart wird und der Vertragsinhalt im Übrigen nicht verändert wird – andernfalls wird ein neuer Arbeitsvertrag geschlossen, dessen wirksame Befristung dann einen Sachgrund im Sinne des § 14 Abs. 1 TzBfG voraussetzt.

Eine Befristung ohne Sachgrund kommt nicht in Betracht, wenn der Mitarbeiter bereits zuvor in einem Arbeitsverhältnis mit dem gleichen Arbeitgeber stand. Eine sehr lange zurückliegende, ganz anders geartete oder sehr kurze Beschäftigung ist dabei nach der Rechtsprechung unschädlich.

d) „Kettenbefristungen“:

Wird das Arbeitsverhältnis mehrfach mit Sachgrund befristet, ist die neue BAG-Rechtsprechung zu den sog. „Kettenbefristungen“ zu beachten.

Werden die Grenzen des § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG alternativ oder kumulativ gravierend überschritten, indiziert dies regelmäßig eine rechtsmissbräuchliche Gestaltung.

Eine rechtsmissbräuchliche Gestaltung liegt nach der Rechtsprechung dann vor, wenn **ein Wert** mehr als das **Fünffache** beträgt (z.B. Gesamtdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses von mehr als 10 Jahren) **oder beide Werte** das **Vierfache übersteigen** (z.B. Gesamtdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses von mehr als 8 Jahren und mehr als 12 Verlängerungen). Allerdings hat auch hier der Arbeitgeber rein theoretisch die Möglichkeit, den vermuteten Gestaltungsmissbrauch zu widerlegen, wenn er außergewöhnliche Umstände vortragen und beweisen kann, was jedoch in der Praxis sehr schwierig ist.

Hans-Jürgen Marx
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht



Für weitere Rückfragen stehen wir Ihnen selbstverständlich jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Hans-Jürgen Marx
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Arbeitsrecht