

## Arbeitsrecht aktuell Januar/Februar 2016

### **Angemessenheit eines Nachtarbeitszuschlages – dauerhafte Nachtarbeit**

Bestehen keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen, haben Nachtarbeitnehmer nach § 6 Abs. 5 ArbZG (Arbeitszeitgesetz) einen gesetzlichen Anspruch auf einen angemessenen Nachtarbeitszuschlag oder auf eine angemessene Anzahl bezahlter freier Tage. Regelmäßig ist dabei ein Zuschlag i. H. v. 25 % auf den Bruttostundenlohn bzw. die entsprechende Anzahl freier Tage für die zwischen 23:00 Uhr und 06:00 Uhr geleisteten Nachtarbeitsstunden angemessen. Bei Dauerarbeit erhöht sich dieser Anspruch regelmäßig auf 30 %. Der Kläger ist bei der Beklagten als Lkw-Fahrer im Paketlinientransportdienst tätig. Die Arbeitszeit beginnt in der Regel um 20:00 Uhr und endet unter Einschluss von Pausenzeiten um 06:00 Uhr. Die Beklagte ist nicht tarifgebunden. Sie zahlte an den Kläger für die Zeit zwischen 21:00 Uhr und 06:00 Uhr einen Nachtzuschlag auf seinen Stundenlohn in Höhe von zunächst etwa 11 %. Später hob sie diesen Zuschlag schrittweise auf zuletzt 20 % an. Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm einen Nachtarbeitszuschlag Höhe von 30 % vom Stundenlohn zu zahlen oder aber einen Freizeitausgleich von 2 Arbeitstagen für 90 geleistete Nachtarbeitsstunden zu gewähren. Das BAG (Bundesarbeitsgericht) hat dem Kläger Recht gegeben.

**BAG, Ur t. v. 09.12.2015, 10 AZR 423/14**

### **Keine Anrechnung eines vorausgegangenen Praktikums auf die Probezeit im Berufsausbildungsverhältnis**

§ 20 S. 1 BBiG (Berufsbildungsgesetz) ordnet zwingend an, dass das Berufsausbildungsverhältnis mit einer Probezeit beginnt. Beide Vertragspartner sollen damit ausreichend Gelegenheit haben, die für die Ausbildung im konkreten Ausbildungsberuf wesentlichen Umstände eingehend zu prüfen. Dies ist nur unter den Bedingungen des Berufsausbildungsverhältnisses mit seinen spezifischen Pflichten möglich. Die Dauer eines vorausgegangenen Praktikums ist deshalb nicht auf die Probezeit in einem folgenden Berufsausbildungsverhältnis anzurechnen. Auf den Inhalt und die Zielsetzung des Praktikums kommt es nicht an.

**BAG, Ur t. v. 19.11.2015, 6 AZR 844/14**

### **Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten**

Eine unterschiedliche Behandlung von Arbeitern und Angestellten ist nicht zu beanstanden, wenn mit der Anknüpfung an den Statusunterschied gleichzeitig auf einen Lebenssachverhalt abgestellt wird, der geeignet ist, die Ungleichbehandlung sachlich zu rechtfertigen.

**BAG, Ur t. v. 10.11.2015, 3 AZR 575/14**

### **Mehrmaliges Vertreterhandeln bei nur einmaliger Vorlage der Vollmachtsurkunde**

Ein Empfänger ist im Sinne von § 174 S. 2 BGB (Bürgerliches Gesetzbuch) von der Bevollmächtigung in Kenntnis gesetzt, wenn eine früher vorgelegte, den Anforderungen des § 174 S. 1 BGB genügende Vollmacht sich auch auf das später vorgenommene einseitige Rechtsgeschäft erstreckt, etwa auf eine Folgekündigung, sofern dem Erklärungsempfänger nicht zwischenzeitlich vom Vollmachtgeber das Erlöschen der Vollmacht angezeigt worden ist.

**BAG, Ur t. v. 24.09.2015, 6 AZR 492/14**

### **Verhältnis von Annahmeverzugslohn und Schadensersatz wegen Nichtbeachtung der Beschäftigungspflicht**

Der Schutzzweck des von der Rechtsprechung entwickelten Beschäftigungsanspruchs des Arbeitnehmers und damit korrespondierend der Beschäftigungspflicht des Arbeitgebers wird durch das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers bestimmt. Bei Nichtbefolgung der Beschäftigungspflicht gehört der entgangene Verdienst nicht zum ersatzfähigen Schaden. Die finanzielle Absicherung bei Nichtbeschäftigung ist in § 615 S. 1 BGB geregelt, der dem Arbeitnehmer unter den Voraussetzungen der §§ 293 ff. BGB den Entgeltanspruch trotz Nichtarbeit aufrecht erhält.

**BAG, Ur t. v. 24.06.2015, 5 AZR 462/14**

## **Weiterbeschäftigungspflicht bei betriebsbedingter Kündigung**

Die aus § 1 Abs. 2 S. 2 und S. 3 KSchG (Kündigungsschutzgesetz) folgende Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer zur Vermeidung einer Beendigungskündigung an einem anderen – freien – Arbeitsplatz zu beschäftigen, erstreckt sich grundsätzlich nicht auf Arbeitsplätze in einem im Ausland gelegenen Betrieb oder Betriebsteil des Unternehmens. Eine über die Vorgaben des KSchG hinausgehende „Selbstbindung“ des Arbeitgebers zur Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in einem im Ausland gelegenen Betrieb des Unternehmens mag sich im Einzelfall aus § 241 BGB, aus § 242 BGB oder aus einem Verzicht auf den Ausspruch einer Beendigungskündigung ergeben können.  
**BAG, Ur t. v. 24.09.2015, 2 AZR 3/14**

## **Anforderungen des betrieblichen Eingliederungsmanagement**

Ist ein Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig krank, hat der Arbeitgeber gemäß § 84 Abs. 2 SGB (Sozialgesetzbuch) IX ein betriebliches Eingliederungsmanagement (bEM) mit dem Ziel der Wiedereingliederung des Arbeitnehmers durchzuführen. Dazu ist vom Arbeitgeber im Rahmen eines organisierten Suchprozesses zu prüfen, ob und gegebenenfalls in welcher Weise der Arbeitnehmer (wieder) beschäftigt werden kann. Zu diesem Suchprozess gehören das Gespräch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, unter Umständen die Einbeziehung von externem Sachverstand und – in dafür geeigneten Fällen – die stufenweise Wiedereingliederung des Arbeitnehmers im Rahmen des so genannten „Hamburger Modells“. Zu prüfen sind mögliche Änderungen der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte als auch eine mögliche Umgestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit. Wird ein derartiges bEM nicht durchgeführt, kann eine ausgesprochene krankheitsbedingte Kündigung unwirksam sein.  
**ArbG Berlin, Ur t. v. 16.10.2015, 28 Ca 9065/15**

## **Ausschluss von Sozialplanabfindungen und Klageverzichtsprämie**

Ein Sozialplan kann die Zahlung einer Abfindung an Arbeitnehmer beschränken, die wegen der Beendigung ihrer Arbeitsverhältnisse von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Hingegen darf eine Betriebsvereinbarung, nach der Arbeitnehmer eine Sonderprämie erhalten, wenn sie auf die Erhebung einer Kündigungsschutzklage verzichten, nicht solche ausschließen, die im Anschluss an ihre Entlassung anderweitig beschäftigt werden und von der Durchführung eines Kündigungsschutzverfahrens absehen.  
**BAG, Ur t. v. 08.12.2015, 1 AZR 595/14**

## **Sozialplanabfindung – Benachteiligung wegen Behinderung**

Eine unmittelbar an das Merkmal der Behinderung knüpfende Bemessung einer Sozialplanabfindung ist unwirksam, wenn sie schwerbehinderte Arbeitnehmer gegenüber anderen Arbeitnehmern, die in gleicher Weise wie sie von einem sozialplanpflichtigen Arbeitsplatzverlust betroffen sind, schlechter stellt. Nach einem von den Betriebsparteien vereinbarten Sozialplan errechnet sich die Abfindung für die Milderung der Nachteile aus einem Arbeitsplatzverlust wegen einer Betriebsänderung individuell nach dem Bruttomonatsentgelt, der Betriebszugehörigkeit und einem Faktor (Formelberechnung). Die hiernach ermittelte Abfindung ist bei vor dem 01.01.1952 geborenen Arbeitnehmern, welche nach einem Arbeitslosengeldbezug von längstens 12 Monaten die vorzeitige Altersrente wegen Arbeitslosigkeit erstmals in Anspruch nehmen können, auf maximal 40.000 € begrenzt. Hingegen sind Mitarbeiter, die aufgrund einer Schwerbehinderung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Rente beanspruchen können, von der individuellen Abfindungsberechnung ausgenommen. Sie erhalten eine Abfindungspauschale i. H. v. 10.000 € sowie einen Zusatzbetrag von 1.000 €, der allen schwerbehinderten Arbeitnehmern zusteht.  
**BAG, Ur t. v. 15.11.2015, 1 AZR 938/13**

## **Leiharbeitnehmer zählen für Schwellenwert bezüglich Art und Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer**

Wahlberechtigte Leiharbeitnehmer auf Stammarbeitsplätzen sind für den Schwellenwert des § 9 MitbestG (Mitbestimmungsgesetz), ab dessen Erreichen die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer grundsätzlich nicht mehr als unmittelbare, sondern als Delegiertenwahl durchzuführen ist, mitzuzählen. Nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung des BAG hängt eine Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern als Arbeitnehmer des Entleiherbetriebs insbesondere von einer normzweckorientierten Auslegung des jeweiligen gesetzlichen Schwellenwertes ab. Das BAG hat insoweit den betriebsverfassungsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff zu Grunde gelegt, mit der Konsequenz der Berücksichtigung wahlberechtigter Leiharbeitnehmer auf Stammarbeitsplätzen.  
**BAG, Beschl. v. 04.11.2015, 7 ABR 42/13**

## **Ihre Fachanwälte für Arbeitsrecht:**



Peter C. Weyand  
Fachanwalt  
für Arbeitsrecht  
Büro Hamm



Frank Kott  
Fachanwalt  
für Arbeitsrecht  
Büro Leipzig



Dr. Stephan Renners  
Fachanwalt  
für Arbeitsrecht  
Büro Hamm



Robert Runkel  
Fachanwalt  
für Arbeitsrecht  
Büro Leipzig



Christiane Streßig  
Fachanwältin  
für Arbeitsrecht  
Büro Hamm