

PA – PRAXISWISSEN ARBEITSRECHT

Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr ist schnell vergangen und ich präsentiere Ihnen hier bereits die letzte Ausgabe der PA 2015. Ich wünsche Ihnen ein fröhliches Weihnachtsfest und einen guten Rutsch in ein glückliches, gesundes und erfolgreiches neues Jahr, in dem ich mich weiter bemühen werde, Ihnen regelmäßig interessante neue arbeitsrechtliche Urteile vorzustellen.

Ihr Rechtsanwalt Stefan von Zduowski, Fachanwalt für Arbeitsrecht

1 Nachtarbeitszuschlag hat regelmäßig 25% zu betragen, bei Dauernachtarbeit 30%

BAG, Urteil vom 09.12.2015 (10 AZR 423/14), Pressemitteilung Nr. 63/15

§ 6 Abs. 5 ArbZG lautet: "Soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen, hat der Arbeitgeber dem Nachtarbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren."

Was ist aber angemessen? Das Bundesarbeitsgericht hat diese Frage nun beantwortet und festgestellt, dass außerhalb von tarifvertraglichen Regelungen ein Nachtzuschlag von 25% bzw. eine entsprechende Anzahl arbeitsfreier Tage angemessen sind und sich der Anspruch bei Dauernachtarbeit auf 30% erhöht. Ein

geringerer Zuschlag kann bei Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst in Frage kommen, ein höherer Zuschlag bei besonderen Belastungen.

Das Bundesarbeitsgericht führt dazu in der Pressemitteilung auszugsweise aus:

"... Bestehen - wie im Arbeitsverhältnis der Parteien - keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen, haben Nachtarbeitnehmer nach § 6 Abs. 5 ArbZG einen gesetzlichen Anspruch auf einen angemessenen Nachtarbeitszuschlag oder auf eine angemessene Anzahl bezahlter freier Tage für die zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr geleisteten Arbeitsstunden.

Regelmäßig ist dabei ein Zuschlag iHv. 25% auf den Bruttostundenlohn bzw. die entsprechende Anzahl bezahlter freier Tage angemessen. Eine Reduzierung der Höhe des Nachtarbeitsausgleichs kommt in Betracht, wenn während der Nachtzeit beispielsweise durch Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst eine spürbar geringere Arbeitsbelastung besteht. Besondere Belastungen können zu einem höheren Ausgleichsanspruch führen. Eine erhöhte Belastung liegt nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen bei Dauernachtarbeit vor. In einem solchen Fall erhöht sich der Anspruch regelmäßig auf einen Nachtarbeitszuschlag iHv. 30% bzw. eine entsprechende Anzahl freier Tage. ..."

2 Weder ein Praktikum noch ein Arbeitsverhältnis sind auf die Probezeit im Berufsausbildungsverhältnis anzurechnen

BAG, Urteil vom 19.11.2015 (6 AZR 844/14), Pressemitteilung Nr. 59/15

Es kommt nicht selten vor, dass einem Berufsausbildungsverhältnis ein Praktikum oder gar ein Arbeitsverhältnis vorgeschaltet ist. Im unterschiedlichen Fall hatten die Parteien von Frühjahr bis Sommer ein Praktikum zur Überbrückung bis zur Aufnahme der Berufsausbildung vereinbart. Nach § 20 Abs. 1 BBiG beginnt die Berufsausbildung mit einer Probezeit, die zwischen einem und vier Monate betragen kann. Gemäß § 22 Abs. 1 BBiG kann das Berufsausbildungsverhältnis innerhalb der Probezeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Die Parteien hatten im Ausbildungsvertrag eine Probezeit von drei Monaten vereinbart. Als der Arbeitgeber kurz vor Ablauf der drei Monate die fristlose

Kündigung aussprach, wehrte sich der Auszubildende mit dem Argument, dass sich der Ausbilder bereits während des Praktikums ein vollständiges Bild über ihn machen konnte, so dass die Zeit des Praktikums auf die Probezeit anzurechnen wäre und damit die Kündigung zu spät komme. Dem ist das Bundesarbeitsgericht nicht gefolgt; in der Pressemitteilung heißt es auszugsweise:

"§ 20 Satz 1 BBiG 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. ..."

Dass auch ein vorausgegangenes Arbeitsverhältnis nicht auf die Probezeit im Berufsausbildungsverhältnis anzurechnen ist, hatte das Bundesarbeitsgericht bereits mit Urteil vom 16. Dezember 2004 (6 AZR 127/04) entschieden.

3 Geringere Sozialplanabfindung für Schwerbehinderte mit Rentenanspruch ist diskriminierend

BAG, Urteil vom 17.11.2015 (1 AZR 938/13), Pressemitteilung Nr. 56/15

In der Pressemitteilung des Bundesarbeitsgerichts heißt es dazu:

"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.

... Differenziert ein Sozialplan für die Berechnung einer Abfindung zwischen

unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen, hat ein damit einhergehender Systemwechsel die Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu beachten. In der Regelung über den pauschalierten Abfindungsbetrag für Arbeitnehmer, die wegen ihrer Schwerbehinderung rentenberechtigt sind, liegt eine unmittelbar an das Merkmal der Behinderung knüpfende Ungleichbehandlung. Diese benachteiligt behinderte Arbeitnehmer, denen nach einer für nicht schwerbehinderte Arbeitnehmer geltenden Be-

rechnungsformel ein höherer Abfindungsbetrag zustehen würde. Sie darf gemäß § 7 Abs. 2 AGG ihnen gegenüber nicht angewendet werden."

Der Unterschied betrug im entschiedenen Fall immerhin 54.558 EUR.

IMPRESSUM

Herausgeber und Bearbeiter:
Rechtsanwalt Stefan von Zduowski
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ludwigkirchplatz 2
10719 Berlin-Wilmersdorf
www.praxiswissen-arbeitsrecht.de