

ARBEITSRECHT IM FÜHRUNGSALLTAG CARITAS-SEMINAR WÜRZBURG

Ralf Kaminski, LL.M

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht

Kurze Vorstellung:



Dr. Ulbrich & Kaminski Rechtsanwälte arbeiten bundesweit und vertreten Pflegeeinrichtungen.

Wir sind in den Bereichen:

Pflegerecht, Sozialrecht, Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht tätig.

Weitere Infos finden Sie unter: www.ulbrich-kaminski.de

Rechtsquellen:

Welche Gesetze und Rechtsquellen gelten?

Grundgesetz, Europarecht

BGB, KSchG, BUrlG, BetrVG, etc.

Tarifverträge

Betriebsvereinbarungen § 77 Abs. 3 BetrVG

Arbeitsvertrag, Betriebliche Übung, Zusagen

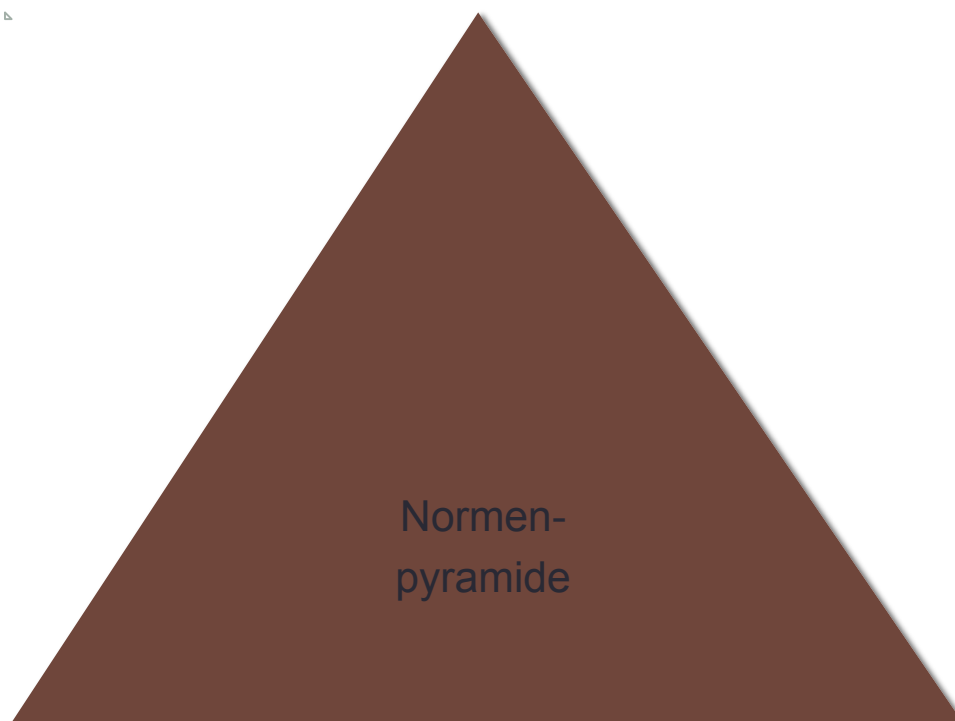
Freiwillige Leistungen

Anweisung

Rechtsquellen



Dr. Ulbrich & Kaminski
RECHTSANWÄLTE



Kontrolle von Arbeitsverträgen

AGB-Kontrolle, § 305 ff. BGB

1. Transparenzgebot
2. Verstoß gegen wesentliche Grundgedanken des Gesetzes

Beispiele:

- Unwirksamkeit von Ausschlussklauseln unter drei Monaten
- Pauschale Freiwilligkeitsvorbehalte
- Abgeltung sämtlicher Überstunden

Flexibilisierung

- Verringerung der Arbeitszeit gemäß § 8 TzBfG, § 15 BEEG
- Arbeit auf Abruf, § 12 TzBfG
- Arbeitszeitkonten (Sabbatical oder ATZ/Vorruhestandsregelung)
- Befristung von Arbeitsverträgen

Hintergründe zur Flexibilisierung

Flexibilisierung unterläuft den Kündigungsschutz, daher nur auf gesetzlicher Grundlage möglich, insbesondere TzBfG

Hintergründe

Größte Sorgfalt auf Befristung legen,
Rechtsfolge unwirksamer Befristung ist
ein **unbefristeter Arbeitsvertrag**
(§ 16 TzBfG)

Möglichkeiten der Befristung

- Befristung aus Altersgründen, § 14 Absatz 3 TzBfG
- Befristungserleichterung für Existenzgründer, § 14 Absatz 2a TzBfG
- Sachgrundlose Befristung, § 14 Absatz 2 TzBfG
- Befristung mit Sachgrund, § 14 Absatz 1 TzBfG

Grundregeln

- Befristung bedarf der Schriftform, § 14 Absatz 4 TzBfG, sonst unbefristeter Arbeitsvertrag (§ 16 TzBfG)
- Befristung vor Beginn der Tätigkeit, sonst unbefristeter Arbeitsvertrag (§ 16 TzBfG)

§ 14 Absatz 2 Satz 1 TzBfG

- Sachgrundlose Befristung bis zur Dauer von zwei Jahren
- Bis zu einer Gesamtdauer von zwei Jahren höchstens dreimalige Verlängerung des befristeten AV

§ 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG

Ausnahme:

Zuvorbeschäftigung bei demselben
Arbeitgeber

§ 14 Absatz 1 TzBfG

Keine Verpflichtung, den Sachgrund in den Arbeitsvertrag aufzunehmen

Befristungsgründe

Vorübergehender Arbeitskräftebedarf,
§ 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG:

Die Wirksamkeit der Befristung hängt von der prognostizierten künftigen Entwicklung ab. Der Wegfall des Mehrbedarfes muss aufgrund greifbarer Tatsachen mit einiger Sicherheit zu erwarten sein (typisch bei Saison- und Kampagnenbetrieben)

Befristungsgründe

- Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium, § 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 2 TzBfG
- Vertretung, § 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG (Krankheit, Schwangerschaft, etc..)

Befristungsgründe

- Erprobung, § 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 5 TzBfG (in der Regel nicht länger als 6 Monate, § 622 Absatz 3 BGB)
- Gründe in der Person des Arbeitnehmers, § 14 Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG

Mehrfachbefristung

- Auch Mehrfach-Befristungen (Kettenbefristungen) sind grundsätzlich zulässig
- Aber „Missbrauchskontrolle“ durch die Arbeitsgerichte: Einzelfallbetrachtung der Anzahl und der Gesamtdauer der befristeten Verträge sowie der Art der übernommenen Aufgaben

Kündigungsrecht

- Kündigungsrecht ist absolutes Einzelfallrecht und daher nur schwer kontrollierbar
- Hauptaufgabe:
Sachverhaltsaufklärung

Kündigungsrecht

- Außerordentliche Kündigung, § 626 BGB
- Ordentliche Kündigung, § 1 KSchG
 - personenbedingt
 - verhaltensbedingt
 - betriebsbedingt

Kündigungsrecht

Formalien jeder Kündigung:

- Schriftform, §§ 623, 126 BGB
- Zugang der Kündigung (per Boten)

§ 174 BGB

- „Ein einseitiges Rechtsgeschäft, das ein Bevollmächtigter einem anderen gegenüber vornimmt, ist unwirksam, wenn der Bevollmächtigte eine Vollmachtsurkunde nicht vorlegt und der andere das Rechtsgeschäft aus diesem Grunde unverzüglich zurückweist.“
- Unterschriftenregelung?
- Kündigungsbefugnis immer kommunizieren!!

Ordentliche Kündigung

Anwendbarkeit des KSchG?

- Bestand des Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate
- Mehr als 10 Arbeitnehmer (bitte anhand des Lohnjournals prüfen)

Ordentliche Kündigung

Das KSchG findet keine Anwendung:

- Kündigung ohne Grund möglich
- Aber Kündigungsfristen beachten
(Arbeitsvertrag, § 622 BGB, Tarifverträge,
etc.)

Ordentliche Kündigung

Das KSchG findet Anwendung:

Sie benötigen einen Grund für die Kündigung (verhaltens-, personen- oder betriebsbedingte Gründe)

Außerordentliche Kündigung, § 626 BGB

Besonders gravierende Pflichtverletzungen ahnden Sie mit einer fristlosen Kündigung gemäß § 626 BGB

Voraussetzungen: Sie benötigen einen wichtigen Grund (Einzelfallrecht)!

Außerordentliche Kündigung, § 626 BGB

Beachten Sie die Frist:

Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei
Wochen ab Kenntnis der maßgeblichen
Tatsachen erfolgen!

Besonderheiten

Sonderkündigungsschutz:

- Schwerbehinderte, § 85 SGB IX
- Schwangere, § 9 MuSchG
- Betriebsräte, § 15 KSchG
- Eltern in Elternzeit, § 18 BEEG

Besonderheiten

Sonderkündigungsschutz:

Diesen Sonderkündigungsschutz kann man knacken! Keine Angst!

Besonderheiten

Besonderheiten in der Ausbildung:

Gilt das Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder
spezialgesetzliche Grundlagen, z.B. das
AltPflIG?

Ausbildung

Probezeit:

Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen, § 20 Satz 2 BBiG

Ausbildung

Kündigung:

- Während der Probezeit: Jederzeit!
- Nach der Probezeit: Nur aus wichtigem Grund! (2-Wochen-Frist)
Schriftlich und unter Angabe der
Kündigungsgründe!

Sperrzeit

Ruhen des Arbeitslosengeldes bei Sperrzeit,
§ 159 SGB III

Arbeitgeber sollten sich vor Augen führen,
wann Arbeitnehmer eine Sperrzeit
bekommen. Viele taktische Erwägungen
hängen von diesem Problemerkreis ab!

Abmahnung

Wofür braucht man eine Abmahnung?

Voraussetzung für eine verhaltensbedingte
Kündigung!

Abmahnung

- Negative Prognose
- Immer schriftlich abmahnen
(Beweiserleichterung)
- Zeitnah zum Pflichtverstoß abmahnen
(Faustregel: maximal 3 Monate)
- Abmahnung erlischt nach ca. 2 Jahren, in
schweren Fällen nach ca. 3 – 5 Jahren
(Einzelfallbetrachtung)

Abmahnung

Immer 4 Elemente einer Abmahnung:

1. Sachverhalt präzise und neutral schildern
2. Welche Pflichtverletzung wurde begangen?
3. Rechtmäßiges Alternativverhalten schildern
4. Kündigungsandrohung

Der Arbeitsgerichtsprozess

„Vor Gericht und auf hoher See ist man in Gottes Hand?“

Das stimmt nicht! Der Ausgang eines Prozesses ist vorhersehbar.

Der Arbeitsgerichtsprozess

§ 7 KSchG:

Kündigungsschutzklage grundsätzlich innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erheben.

Der Arbeitsgerichtsprozess

- Güteverhandlung (Vergleich möglich)
- Kammertermin (Vergleich möglich)
- Berufung zum LAG (Vergleich möglich)
- Revision zum BAG (Vergleich möglich)

Der Arbeitsgerichtsprozess

- Annahmeverzug und das liebe Geld!
- Wie wird das „schärfste“ Schwert des Arbeitnehmers stumpf?

1. Entscheidung:

Schmerzensgeld und Schadensersatz im Berufsausbildungsverhältnis

Bundesarbeitsgericht

Urteil vom 19. März 2015 - 8 AZR 67/14 -

1. Entscheidung:

Auszubildende, die durch ihr Verhalten bei einem Beschäftigten desselben Betriebs einen Schaden verursachen, haften ohne Rücksicht auf ihr Alter nach den gleichen Regeln wie andere Arbeitnehmer.

2. Entscheidung:

Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit - Verschulden bei langjähriger Alkohol- abhängigkeit

Bundesarbeitsgericht

Urteil vom 18. März 2015 - 10 AZR 99/14 -

2. Entscheidung:

Eine Arbeitsunfähigkeit ist nur dann verschuldet iSv. § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG, wenn ein Arbeitnehmer in erheblichem Maße gegen das von einem verständigen Menschen in seinem eigenen Interesse zu erwartende Verhalten verstößt.

2. Entscheidung:

Bei einem alkoholabhängigen Arbeitnehmer fehlt es suchtbedingt auch im Fall eines Rückfalls nach einer Therapie regelmäßig an einem solchen Verschulden.

3. Entscheidung:

Wirksamkeit einer Klageverzichtsklausel in einem Aufhebungsvertrag

Bundesarbeitsgericht

Urteil vom 12. März 2015 - 6 AZR 82/14 -

3. Entscheidung:

Ein Klageverzicht in einem vom Arbeitgeber vorformulierten Aufhebungsvertrag unterliegt als Nebenabrede einer Inhaltskontrolle nach § 307 BGB.

3. Entscheidung:

Wird ein solcher Klageverzicht in einem Aufhebungsvertrag erklärt, der zur Vermeidung einer angedrohten außerordentlichen Kündigung geschlossen wird, benachteiligt dieser Verzicht den Arbeitnehmer unangemessen iSv. § 307 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB, wenn ein verständiger Arbeitgeber die angedrohte Kündigung nicht ernsthaft in Erwägung ziehen durfte.

4. Entscheidung:

Observation durch einen Detektiv mit heimlichen Videoaufnahmen

Bundesarbeitsgericht

Urteil vom 19. Februar 2015 - 8 AZR 1007/13 -

4. Entscheidung:

Ein Arbeitgeber, der wegen des Verdachts einer vorgetäuschten Arbeitsunfähigkeit einem Detektiv die Überwachung eines Arbeitnehmers überträgt, handelt rechtswidrig, wenn sein Verdacht nicht auf konkreten Tatsachen beruht. Für dabei heimlich hergestellte Abbildungen gilt dasselbe.

4. Entscheidung:

Eine solche rechtswidrige Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts kann einen Geldentschädigungsanspruch („Schmerzensgeld“) begründen.

5. Entscheidung:

Urlaub bei Wechsel in eine Teilzeittätigkeit mit weniger Wochenarbeitsstagen

Bundesarbeitsgericht

Beschluss vom 10. Februar 2015 - 9 AZR
53/14 (F) -

5. Entscheidung:

Kann ein vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer vor seinem Wechsel in eine Teilzeittätigkeit mit weniger Wochenarbeitstagen Urlaub nicht nehmen, darf nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) die Zahl der Tage des bezahlten Jahresurlaubs wegen des Übergangs in eine Teilzeitbeschäftigung nicht verhältnismäßig gekürzt werden.

5. Entscheidung:

Das Argument, der erworbene Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub werde bei einer solchen Kürzung nicht vermindert, weil er - in Urlaubswochen ausgedrückt - unverändert bleibe, hat der EuGH unter Hinweis auf das Verbot der Diskriminierung Teilzeitbeschäftigter verworfen.

5. Entscheidung:

Aufgrund dieser Rechtsprechung des EuGH konnte an der bisherigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht festgehalten werden, nach der die Urlaubstage grundsätzlich umzurechnen waren, wenn sich die Anzahl der mit Arbeitspflicht belegten Tage verringerte.

6. Entscheidung:

Urlaubsgewährung nach fristloser Kündigung

Bundesarbeitsgericht

Beschluss vom 10. Februar 2015 - 9 AZR
455/13 -

6. Entscheidung:

Kündigt ein Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis fristlos sowie hilfsweise ordentlich unter Wahrung der Kündigungsfrist und erklärt er im Kündigungsschreiben, dass der Arbeitnehmer für den Fall der Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung unter Anrechnung der Urlaubsansprüche von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freigestellt wird, wird der Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Erholungsurlaub nicht erfüllt, wenn die außerordentliche Kündigung unwirksam ist.

6. Entscheidung:

Nach § 1 BUrlG setzt die Erfüllung des Anspruchs auf Erholungsurlaub neben der Freistellung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung auch die Zahlung der Vergütung voraus.

6. Entscheidung:

Durch die Freistellungserklärung im Kündigungsschreiben gewährt der Arbeitgeber nur dann wirksam Urlaub, wenn er dem Arbeitnehmer die Urlaubsvergütung vor Antritt des Urlaubs zahlt oder vorbehaltlos zusagt.

7. Entscheidung:

Mindestentgelt in der Pflegebranche

Bundesarbeitsgericht

Urteil vom 19. November 2014 - 5 AZR
1101/12 -

7. Entscheidung:

Das Mindestentgelt nach § 2 der Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (PflegeArbbV) vom 15. Juli 2010 ist nicht nur für Vollarbeit, sondern auch für Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst zu zahlen.

8. Entscheidung:

Islamisches Kopftuch und Annahmeverzug

Bundesarbeitsgericht

Urteil vom 24. September 2014 - 5 AZR
611/12 -

8. Entscheidung:

Das Tragen eines Kopftuchs als Symbol der Zugehörigkeit zum islamischen Glauben und damit als Kundgabe einer abweichenden Religionszugehörigkeit ist regelmäßig mit der arbeitsvertraglichen Verpflichtung einer in einer Einrichtung der Evangelischen Kirche tätigen Arbeitnehmerin zu neutralem Verhalten nicht vereinbar.

9. Entscheidung:

Wegnahme von Zahngold durch Krematoriumsmitarbeiter – Schadensersatz

Bundesarbeitsgericht

Urteil vom 21. August 2014 - 8 AZR 655/13 -

9. Entscheidung:

Nehmen Beschäftigte Edelmetallrückstände aus der Kremationsasche an sich, kann der Arbeitgeber die Herausgabe, oder, wenn diese wegen Verkaufs unmöglich ist, Schadensersatz verlangen. In entsprechender Anwendung des Auftragsrechts sind die Arbeitnehmer nach § 667 BGB dazu verpflichtet.

10. Entscheidung:

Sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag mit Betriebsratsmitglied - Anspruch auf Abschluss eines Folgevertrags

Bundesarbeitsgericht

Urteil vom 25. Juni 2014 - 7 AZR 847/12 -

10. Entscheidung:

Auch die Arbeitsverträge von Betriebsratsmitgliedern können nach Maßgabe des § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) wirksam ohne Sachgrund befristet werden.

10. Entscheidung:

Die Weigerung des Arbeitgebers, nach Ablauf der Befristung mit dem Betriebsratsmitglied einen Anschlussvertrag abzuschließen, stellt aber eine unzulässige Benachteiligung dar, wenn sie wegen der Betriebsratsstätigkeit erfolgt. Das Betriebsratsmitglied hat in einem solchen Fall einen Anspruch auf Abschluss eines Folgevertrags.

11. Entscheidung:

Anspruch auf Entgeltumwandlung - Aufklärungspflicht des Arbeitgebers

Bundesarbeitsgericht

Urteil vom 21. Januar 2014 - 3 AZR 807/11 -

11. Entscheidung:

Nach § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden.

11. Entscheidung:

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer von sich aus auf diesen Anspruch hinzuweisen. Dies hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts entschieden.

12. Entscheidung:

Das Bundesarbeitsgericht hat endlich Klarheit geschaffen. Eine **Einsicht in die Personalakten unter Hinzuziehung eines Rechtsanwalts** ist nicht zulässig (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12. Juli 2016 - 9 AZR 791/14 -).

Zwar hat der Arbeitnehmer das Recht, in die über ihn geführten Personalakten Einsicht zu nehmen und hierzu ein Mitglied des Betriebsrats hinzuzuziehen, § 83 Absatz 1 Satz 1 und Satz 2 BetrVG. Die Regelung begründet aber keinen Anspruch des Arbeitnehmers auf Einsichtnahme unter Hinzuziehung eines Rechtsanwalts.

12. Entscheidung:

Ein solcher Anspruch des Arbeitnehmers folgt jedenfalls dann weder aus der Rücksichtspflicht des Arbeitgebers gemäß § 241 Absatz 2 BGB noch aus dem Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung gemäß Artikel 2 Absatz 1 iVm. Artikel 1 Absatz 1 GG, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer erlaubt, für sich Kopien von den Schriftstücken in seinen Personalakten zu fertigen.

13. Entscheidung:

In Zeiten des Fachkräftemangels beschäftigen Unternehmen gerne Arbeitnehmer betriebsübergreifend. Probleme tauchen dabei immer im Bereich des AÜG auf. Das Bundesarbeitsgericht hat mit seiner Entscheidung vom 12. Juli 2016 (9 AZR 352/15) ein Urteil zu der Rechtsfolge einer verdeckten Arbeitnehmerüberlassung gefällt.

13. Entscheidung:

Besitzt ein Arbeitgeber die nach § 1 Absatz 1 Satz 1 AÜG erforderliche Erlaubnis als Verleiher Dritten (Entleiher) Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) im Rahmen seiner wirtschaftlichen Tätigkeit zu überlassen, kommt zwischen einem Leiharbeitnehmer und einem Entleiher nach geltendem Recht auch dann kein Arbeitsverhältnis zustande, wenn der Einsatz des Leiharbeitnehmers nicht als Arbeitnehmerüberlassung, sondern als Werkvertrag bezeichnet worden ist (verdeckte Arbeitnehmerüberlassung).

14. Entscheidung:

Das Bundesarbeitsgericht hat am 29.06.2016 das lang erwartete Urteil zum gesetzlichen **Mindestlohn für Bereitschaftszeiten** (5 AZR 716/15) gefällt. Danach ist der gesetzliche Mindestlohn für jede geleistete Arbeitsstunde zu zahlen. Zur vergütungspflichtigen Arbeit rechnen auch Bereitschaftszeiten, während derer sich der Arbeitnehmer an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort - innerhalb oder außerhalb des Betriebs - bereithalten muss, um bei Bedarf die Arbeit aufzunehmen.

15. Entscheidung:

Das Bundesarbeitsgericht hat sich in seinem Urteil vom 10.05.2016 (9 AZR 347/15) mit dem **Anspruch auf einen tabakrauchfreien Arbeitsplatz** beschäftigt.

Gemäß § 5 Absatz 1 Satz 1 ArbStättV hat der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nicht rauchenden Beschäftigten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt werden. Die ArbStättV geht damit davon aus, dass Passivrauchen die Gesundheit gefährdet. Bei Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr hat der Arbeitgeber nach § 5 Absatz 2 ArbStättV nur insoweit Schutzmaßnahmen zu treffen, als die Natur des Betriebes und die Art der Beschäftigung es zulassen.

16. Entscheidung:

Elternzeit, Urteil Bundesarbeitsgericht vom 10.05.2016 (9 AZR 145/15)

Wer **Elternzeit** für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes beanspruchen will, muss sie nach § 16 Absatz 1 BEEG spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit schriftlich vom Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Bei der Inanspruchnahme handelt es sich um eine rechtsgestaltende empfangsbedürftige Willenserklärung, durch die das Arbeitsverhältnis während der Elternzeit - vorbehaltlich der Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung - zum Ruhen gebracht wird..

16. Entscheidung:

Einer Zustimmung des Arbeitgebers bedarf es nicht. Das Elternzeitverlangen erfordert die strenge Schriftform iSv. § 126 Absatz 1 BGB. Es muss deshalb von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden. Ein Telefax oder eine E-Mail wahrt die von § 16 Absatz 1 Satz 1 BEEG vorgeschriebene Schriftform nicht und führt gemäß § 125 Satz 1 BGB zur Nichtigkeit der Erklärung. Allerdings kann sich ein Arbeitgeber aufgrund der Besonderheiten des konkreten Falls treuwidrig verhalten, indem er sich darauf beruft, das Schriftformerfordernis des § 16 Absatz 1 Satz 1 BEEG sei nicht gewahrt

17. Entscheidung:

Nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshof (EuGH) sind **Fahrten von Arbeitnehmern ohne festen oder gewöhnlichen Arbeitsort** von ihrem Wohnort zum ersten Kunden und vom letzten Kunden zurück zum Wohnort Arbeitszeit im Sinne von Art. 2 Nr. 1 der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG. Damit wurde die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bestätigt. Das hat der EuGH mit Urteil vom 10.9.2015 (Az. C-266/14, „Tyco“) im Rahmen eines Vorabentscheidungsersuchens auf Vorlage des spanischen Audiencia Nacional (Nationales Gericht, das unter anderem für arbeitsrechtliche Angelegenheiten, die das gesamte Staatsgebiet betreffen, zuständig ist) entschieden

18. Entscheidung:

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat am 23.02.2016 (Az. 8 Sa 593/15) ein interessantes Urteil zu einem arbeitsrechtlichen Dauerbrenner gefällt. Nach dem Urteil haften sowohl Arbeitgeber als auch Entleiher eines Leiharbeitnehmers nicht ohne weiteres für **Diebstähle am Arbeitsplatz**. Die Richter hoben in ihrem Urteil hervor, dass der Arbeitgeber nur dann für den Verlust der entwendeten Sachen haftet, wenn er pflichtwidrig keine Vorkehrungen zum Schutz der Arbeitnehmer trifft. Dieser Grundsatz gilt auch für Entleiher, wenn Leiharbeitnehmer in ihrem Betrieb bestohlen werden.

19. Entscheidung:

Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 9. Dezember 2015, 10 AZR 423/14) „Angemessenheit eines Nachtarbeitszuschlags für eine dauerhafte Nachtarbeit“

Nach den Richtern gilt ab sofort: Bestehen keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen, haben Nacht-AN nach § 6 Absatz 5 ArbZG einen gesetzlichen Anspruch auf einen angemessenen Nachtarbeitszuschlag oder auf eine angemessene Anzahl bezahlter freier Tage.

Regelmäßig ist dabei ein Zuschlag iHv. 25% auf den Bruttostundenlohn bzw. die entsprechende Anzahl freier Tage für die zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr geleisteten Nachtarbeitsstunden angemessen. Bei Dauernachtarbeit erhöht sich dieser Anspruch regelmäßig auf 30%.

Kontaktdaten:



Dr. Ulbrich & Kaminski Rechtsanwälte
Hellweg 2
44787 Bochum

Telefon +49 (0)234 579 521-0
Telefax +49 (0)234 579 521-21

E-Mail kontakt@ulbrich-kaminski.de
web www.ulbrich-kaminski.de