

Probezeit im Berufsausbildungsverhältnis BAG, Urt. v. 19.11.2015 - 6 AZR 844/14

Leitsatz:

Die Dauer eines vorausgegangenen Praktikums ist auf die Probezeit im Berufsausbildungsverhältnis nicht anzurechnen.

Orientierungssatz

Die gesetzliche Differenzierung von Berufsausbildungsverhältnis und Praktikum ist mit einer Anrechnung von Zeiten eines Praktikums auf die Probezeit in einem späteren Berufsausbildungsverhältnis nicht vereinbar. Die Zwecksetzung von Praktikum und Probezeit ist unterschiedlich, es besteht auch keine relevante Teilidentität. Es ist auch ohne Bedeutung, ob Praktikum und Berufsausbildungsverhältnis in einem inneren Zusammenhang stehen. Gleiches gilt bzgl. der tatsächlichen Gestaltung des Praktikums und des Besuchs eines Berufsschulunterrichts.

Arg:

§ 20 S. 1 BBiG - Probezeit zwingend. Beide Vertragspartner sollen 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. Auf den Inhalt und die Zielsetzung des Praktikums kommt es nicht an.

A.A.: Probezeit ist anzurechnen, da die Zeit für beide Teile ausreicht, sich ein vollständiges Bild von dem AN und der Arbeit zu machen (so auch Vorinstanz: ArbG Paderborn, 13.03.2014, Az: 1 Ca 1895/13).

(P) Übertragbarkeit auf Arbeitsverhältnisse?

(-) Argumentation auf Arbeitsverhältnisse wegen der Sonderregel des § 20 S. 1 BBiG und der Besonderheit der Ausbildung nicht übertragbar.

Anspruch des Erben auf Abgeltung der vom Verstorbenen nicht genommenen Urlaubstage EuGH, Urt. v. 12. 06.2014 – C-118/13

Leitsatz:

3. Art. 7 der Richtlinie 2003/88 ist dahin auszulegen, dass er einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten entgegensteht, wonach der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub ohne Begründung eines Abgeltungsanspruchs für nicht genommenen Urlaub untergeht, wenn das Arbeitsverhältnis durch den Tod des Arbeitnehmers endet. Eine solche Abgeltung kann nicht davon abhängen, dass der Betroffene im Vorfeld einen Antrag gestellt hat.

Arg:

Mindesturlaubsanspruch besonders bedeutsamer Grundsatz des Sozialrechts der Union. Bei Nichtvererblichkeit des Abgeltungsanspruchs würde ein unwägbares, weder vom AN noch vom AG beherrschbares Vorkommnis rückwirkend zum vollständigen Verlust des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub selbst führen.

Änderung der Rechtsprechung des BAG (Urt. v. 20.09.2011 - 9 AZR 416/10). BAG bisher:

Abgeltungsansprüchen **nicht** vererbbar. Arg: Abgeltungsanspruch geht unmittelbar mit dem Tod des AN unter. Damit behauptete BAG, dass Anspruch auf Urlaubsabgeltung höchstpersönlichen Charakter hat.

Für EuGH spricht: andere finanzielle Ansprüche, die bei Beendigung eines AV entstanden sind (z.B. Anspruch auf Abfindung) können unstreitig vererbt werden, obwohl auch ihre ursprüngliche Funktion (Ausgleich Einkommensverlust bis Folgeanstellung/Rente) nach Tod nicht mehr erfüllbar.

Fazit: Ansprüche auf Urlaubsabgeltung gegen auf den Erben über, wobei er keine Rolle spielt, ob der AN während der Dauer des AV verstirbt oder erst danach.

Art. 7 - Jahresurlaub

(1) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.

(2) Der bezahlte Mindestjahresurlaub darf außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.

Reduzierung des Urlaubs bei Teilzeittätigkeit mit weniger Wochenarbeitsstagen

BAG, Urt. v. 10.02.2015 – 9 AZR 53/14 (F)

(zur Umsetzung: EuGH, Beschl. v. 13.06.2013 - C-415/12)

Entscheidung:

Eine Arbeitszeitreduzierung, die mit einer Verringerung der wöchentlichen Arbeitstage verbunden ist, darf nicht zum Wegfall bereits erworbener Urlaubstage führen. Hiergegen verstoßende Regelungen sind wegen Verstoßes gegen § 4 Abs. 1 TzBfG gemäß § 134 BGB unwirksam.

Arg:

EuGH hatte bereits 2013 entschieden, dass der AN durch den Wechsel von Vollzeit in Teilzeit keine bereits erworbenen Urlaubsansprüche verlieren darf.

Änderung der Rechtsprechung des BAG (Urt. v. 28.04.1998 - 9 AZR 314/97). BAG bisher:

Urlaubstage sind grundsätzlich umzurechnen, wenn sich die Anzahl der mit Arbeitspflicht belegten Tage verringert.

Problem: Umrechnung der Urlaubstage nach Wechsel in Teilzeitarbeit.

Der AN wechselt im laufenden Jahr (zum 01.07.) aus Vollzeit (5 Tage/Woche) in Teilzeit (z.B. 4 Tage/Woche). Sind die in der Vollzeitanstellung erworbenen, nicht genommenen Urlaubsansprüche anhand der neuen Wochenarbeitsstage zu reduzieren?

30 Urlaubstagen bei 5-Tage-Woche:

Alte Rspr.:

24 Urlaubstage nach Wechsel in die Teilzeit (4-Tage-Woche) für das gesamte Jahr; 30 Urlaubstage : 5 Arbeitstage x 4 Arbeitstage.

Neue Rspr.:

27 Urlaubstage. Für das erste Halbjahr Hälfte der 30 Urlaubstagen aus Vollzeit, d.h. 15 Urlaubstage. Für das zweite Halbjahr - auf der Grundlage des reduzierten Jahresurlaubsanspruchs von (30 : 5 x 4 =) 24 Urlaubstagen - den halben Jahresurlaubsanspruch, d.h. (24 : 2 =) 12 Urlaubstage.

Verschuldete Arbeitsunfähigkeit wegen Alkoholabhängigkeit

BAG, Urt. v. 18.03.2015 - 10 AZR 99/14

Leitsätze:

1. Wird ein Arbeitnehmer infolge seiner Alkoholabhängigkeit arbeitsunfähig krank, kann nach dem derzeitigen Stand der medizinischen Erkenntnisse nicht von einem schuldhaften Verhalten iSd. § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG ausgegangen werden.

2. Im Falle eines Rückfalls nach einer erfolgreich durchgeführten Therapie wird die Multikausalität der Alkoholabhängigkeit sich häufig in den Ursachen eines Rückfalls widerspiegeln und deshalb ein schuldhaftes Verhalten im entgeltfortzahlungsrechtlichen Sinn nicht festzustellen sein. (...)

Kündigung - Zugang - Zugangsvereitelung

BAG, VU v. 26.03.2015 – 2 AZR 483/14

Orientierungssätze

1. Eine verkörperte Willenserklärung geht unter Anwesenden zu - und wird damit entsprechend § 130 Abs 1 S 1 BGB wirksam -, wenn sie durch Übergabe in den Herrschaftsbereich des Empfängers gelangt. Es kommt nicht darauf an, ob der Empfänger die Verfügungsgewalt über das Schriftstück dauerhaft erlangt. Es genügt die Aushändigung und Übergabe, so dass er in der Lage ist, vom Inhalt der Erklärung Kenntnis zu nehmen. Der Zugang einer verkörperten Willenserklärung unter Anwesenden ist daher auch dann bewirkt, wenn das Schriftstück dem Empfänger mit der für ihn erkennbaren Absicht, es ihm zu übergeben, anreichert und, falls er die Entgegennahme ablehnt, so in seiner unmittelbaren Nähe abgelegt wird, dass er es ohne Weiteres an sich nehmen und von seinem Inhalt Kenntnis nehmen kann.

2. Verhindert der Empfänger durch eigenes Verhalten den Zugang einer Willenserklärung, muss er sich so behandeln lassen, als sei ihm die Erklärung bereits zum Zeitpunkt des Übermittlungsversuchs zugegangen. Nach Treu und Glauben ist es ihm verwehrt, sich auf den späteren tatsächlichen Zugang zu berufen, wenn er selbst für die Verspätung die alleinige Ursache

gesetzt hat. Sein Verhalten muss sich als Verstoß gegen bestehende Pflichten zu Sorgfalt oder Rücksichtnahme darstellen. Lehnt der Empfänger grundlos die Entgegennahme eines Schreibens ab, muss er sich nach § 242 BGB jedenfalls dann so behandeln lassen, als sei es ihm im Zeitpunkt der Ablehnung zugegangen, wenn er im Rahmen vertraglicher Beziehungen mit der Abgabe rechtserheblicher Erklärungen durch den Absender rechnen musste.

3. Ein Arbeitnehmer muss regelmäßig damit rechnen, dass ihm anlässlich einer im Betrieb stattfindenden Besprechung mit dem Arbeitgeber rechtserhebliche Erklärungen betreffend sein Arbeitsverhältnis übermittelt werden. Der Betrieb ist typischerweise der Ort, an dem das Arbeitsverhältnis berührende Fragen besprochen und geregelt werden.

4. Eine verkörperte Willenserklärung geht unter Abwesenden i.S.v. § 130 Abs 1 S 1 BGB zu, sobald sie in verkehrsüblicher Weise in die tatsächliche Verfügungsgewalt des Empfängers gelangt ist und für diesen unter gewöhnlichen Verhältnissen die Möglichkeit besteht, von ihr Kenntnis zu nehmen. Zum Bereich des Empfängers gehören von ihm vorgehaltene Empfangseinrichtungen wie ein Briefkasten. Ob die Möglichkeit der Kenntnisnahme bestand, ist nach den "gewöhnlichen Verhältnissen" und den "Gepflogenheiten des Verkehrs" zu beurteilen. So bewirkt der Einwurf in einen Briefkasten den Zugang, sobald nach der Verkehrsanschauung mit der nächsten Entnahme zu rechnen ist. Dabei ist nicht auf die individuellen Verhältnisse des Empfängers abzustellen. Im Interesse der Rechtssicherheit ist vielmehr eine generalisierende Betrachtung geboten.

5. Anders als dann, wenn ein Brief ohne Wissen des Adressaten erst nach den üblichen Postzustellzeiten in dessen Hausbriefkasten eingeworfen wird, ist mit der Kenntnisnahme eines Schreibens, von dem der Adressat weiß oder annehmen muss, dass es gegen 17:00 Uhr eingeworfen wurde, unter gewöhnlichen Verhältnissen noch am selben Tag zu rechnen.

Haftung im Berufsausbildungsverhältnis

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

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.

Orientierungssätze:

1. Im Berufsausbildungsverhältnis gelten für die Haftung für Schäden, die ein Auszubildender durch sein Verhalten bei einem anderen Beschäftigten verursacht, die gleichen Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze wie im Arbeitsverhältnis.

2. Entscheidend für das Vorliegen einer "betrieblichen Tätigkeit" und das Eingreifen des Haftungsausschlusses i.S.v. § 105 Abs 1 S 1 SGB 7 ist die Verursachung des Schadensereignisses durch eine Tätigkeit des Schädigers, die ihm von dem Betrieb oder für den Betrieb, in dem sich der Unfall ereignet hat, übertragen war oder die von ihm im Betriebsinteresse erbracht wurde.

3. Aus der Zugehörigkeit des Schädigers zum Betrieb und einem Handeln im Betrieb des Arbeitgebers allein kann nicht auf eine Schadensverursachung durch eine betriebliche Tätigkeit geschlossen werden. Nicht jede Tätigkeit im Betrieb des Arbeitgebers muss zwingend eine betriebsbezogene sein. Ebenso wenig führt bereits die Benutzung eines Betriebsmittels zur Annahme einer betrieblichen Tätigkeit. Es kommt darauf an, zu welchem Zweck die zum Schadensereignis führende Handlung bestimmt war.

4. Ein Schaden, der nicht in Ausführung einer betriebsbezogenen Tätigkeit verursacht wird, sondern nur bei Gelegenheit der Tätigkeit im Betrieb, ist dem persönlich-privaten Bereich des schädigenden Arbeitnehmers zuzurechnen. Um einen solchen Fall handelt es sich insbesondere, wenn der Schaden infolge einer neben der betrieblichen Arbeit verübten, gefahrenträchtigen Spielerei, Neckerei oder Schlägerei eintritt.

5. Das Haftungsprivileg des Arbeitnehmers und die Vorschrift des § 828 Abs 3 BGB reichen aus, um den Besonderheiten des Ausbildungsverhältnisses im Betrieb Rechnung zu tragen und Auszubildende ausreichend zu schützen.

**Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers -
Arbeitnehmerhaftung**

BAG, Urt. v. 21.05.2015 – 8 AZR 116/14, 8 AZR
867/13

Orientierungssätze

1. Nach § 619a BGB liegt die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass der Arbeitnehmer vorwerfbar seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag verletzt hat und nach § 280 Abs 1 BGB dem Arbeitgeber zum Schadensersatz verpflichtet ist, beim Arbeitgeber. Dies gilt sowohl für die Pflichtverletzung als auch für das Vertretenmüssen des Arbeitnehmers.

2. Die Frage eines möglichen Mitverschuldens des Arbeitgebers i.S.d. § 254 BGB ist vom Gericht von Amts wegen zu prüfen.(Rn.33) Dabei kann es beispielsweise auf eventuelle Organisationsmängel beim Arbeitgeber ankommen und einer Würdigung bedürfen, inwieweit dem direkten Vorgesetzten des Arbeitnehmers eine und ggf. welche Kontrolle der Arbeit des Arbeitnehmers oblag.

3. Sind trotz Vorkommnissen in der Vergangenheit keine der Sorgfaltspflicht entsprechenden Kontrollmaßnahmen ergriffen worden und hat der Arbeitgeber dafür einzustehen bzw. ist ihr pflichtwidriges Unterlassen von Hilfspersonen gemäß § 254 Abs 2, 278 BGB analog zuzurechnen, ist die je nach den Umständen im Hinblick auf Dauer und Umfang des Fehlverhaltens zu Lasten des Arbeitgebers zu berücksichtigen.

4. Die Beweislast für die zur Anwendung des § 254 BGB führenden Umstände, mithin auch für die Ursächlichkeit eines Mitverschuldens, trägt der Schädiger. Er kann dabei jedoch beanspruchen, dass der Geschädigte an der Beweisführung mitwirkt, soweit es sich um Umstände aus der seiner Sphäre handelt. Dies kann die Darlegung beinhalten, was zur Schadensminderung unternommen worden ist.