

15. Befristung

D ist im Verlag Z als Springerin beschäftigt, das heißt, sie soll immer dort, wo jemand in der Verwaltung und in den Sekretariaten fehlt, einspringen. Deshalb bekommt sie eine Kette fortlaufender Arbeitsverhältnisse, die immer für die Dauer der jeweiligen Vertretung befristet sind. Welche Ansprüche hat D gegen Z nach Ablauf des letzten befristeten Vertrages?

BAG, 13.4.1983, AP Nr. 76 zu § 620 BGB Befristeter Arbeitsvertrag

16. Rechte und Pflichten

K war als Kommissionierer im Frischecenter des Hauptlagers von B, einem Einzelhandelsunternehmen tätig. Er hatte die Aufgabe, mit Hilfe eines Flurförderfahrzeugs Warengewebe aus Regalen herauszuziehen und in Behälter zu verladen. Das Entgelt der Kommissionierer setzt sich aus einer Grundvergütung und einer Prämie zusammen. Zur Berechnung der Prämie ist durch Betriebsvereinbarung eine sogenannte „Normalleistung“ definiert. Die durchschnittlich erreichte Prämienstufe der Kommissionierer lag bei 1,01-1,06. Allerdings ist K 20 Jahre älter als der älteste unter seinen Kollegen und arbeitet insgesamt sorgfältiger und macht weniger Fehler. Ist K zur Erreichung der Normalleistung oder des Durchschnittsmaßes seiner Kollegen verpflichtet?

BAG, 11.12.2003, BAGE 109, S. 87 ff

17. Grundrechte im Arbeitsverhältnis (1)

K war seit 1995 bei B als Entsorger beschäftigt und gewählter Vertrauensmann der IG Metall. Im Jahr 2000 kam es im Betrieb zu einer Diskussion wegen des hohen Krankenstands. Ein Mitarbeiter der Personalabteilung betonte ausdrücklich den hohen Krankenstand türkischer Mitarbeiter und versah eine Tabelle in der Betriebszeitung mit dem Hinweis „auf Grund Landeskultur und/oder Qualifikation?“. Diese Aussage wurde später zurück genommen. Vermutlich im Zuge der anschließenden innerbetrieblichen Debatte wurde u.a. am Fahrzeug des K ein Scheinwerfer eingetreten. K schrieb zu diesen Ereignissen einen Text für das gewerkschaftseigene Intranet, in dem er zur Rücknahme der Aussage schrieb: „Leider war da schon der braune Mob aktiviert und sie wagten sich, gestärkt durch einen leitenden Angestellten, aus ihren Verstecken.“ Zu diesem Intranet haben insgesamt 800 Betriebsangehörige Zugang. Durch den Artikel fühlte sich der betreffende leitende Angestellte, der davon erfuhr, beleidigt. Hat K seine arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt?

BAG, 24.6.2004, 2 AZR 63/03, NJW 2005, S. 619 ff

18. Grundrechte im Arbeitsverhältnis (2)

V ist marokkanische Staatsangehörige muslimischen Glaubens und seit 1985 für A, welche diverse Lebensmitteleinzelhandelsgeschäfte betreibt, als Verkäuferin und Kassiererin in einem Supermarkt tätig. Seit September 1991 trägt sie auch während der Arbeitszeit ein Kopftuch, um ihrer religiösen Pflicht, ihre innere Überzeugung nach außen hin zu dokumentieren, Rechnung zu tragen. Seither ist sie von ihrem Vorgesetzten mehrmals mündlich und schriftlich aufgefordert worden, das Kopftuch während der Arbeitszeit nicht zu tragen. Zu Recht?

BAG, 10.10.2002, BAGE 103, S. 111 ff; siehe auch BVerfG, NJW 2003, S. 2815

19. Arbeitskampsrisiko

Das Unternehmen U stellt Spritzgussteile für den Automobilbau her. Als seine Hauptabnehmer, drei Automobilwerke (deren Inhaber im selben Arbeitgeberverband sind wie U) bestreikt werden, und ungefähr ein Viertel der Produktion daher nicht mehr abgenommen wird, legt U den Betrieb für einige Wochen still. Arbeitnehmer A verlangt von U Lohnzahlung.

20. Annahmeverzug bei nicht pflichtgemäß angepasstem Arbeitsplatz

Der mit einem Grad von 50 behinderte K ist seit 1997 bei B als Arbeiter angestellt. Sein rechtes Bein war wegen einer Kniegelenksprothese seit dem Jahre 2000 nicht voll belastbar, insbesondere durfte er nicht mehr als 15 kg heben und tragen. Dies war auf den Arbeitsplätzen auf dem Wertstoffhof und der Containerstellplatzreinigung, auf denen er zuletzt eingesetzt war, nicht gewährleistet. Andere Arbeitsplätze standen nicht zur Verfügung, allerdings hätte der Arbeitsplatz auf dem Werkstoffhof behinderungsgerecht ausgestaltet werden können (§ 81 IV Nr. 1, 4 und 5 SGB IX). B lehnt die Beschäftigung ab April 2001 ab. K macht Vergütungsansprüche für die Zeit ab April 2001 geltend.

BAG, 4.10.2005 – 9 AZR 632/04

21. Verfrühungsschaden

Zu Fall 13 („Vertragsstrafe im Formulararbeitsvertrag“):

Wie sieht es mit einem Anspruch der Stadt N gegen M aus, wenn der Stadtdirektor mehrfach darauf hingewiesen hatte, wegen des Baus der Umgehungsstraße in den Sommerferien sei ein Arbeitsantritt zum 1.7. unabdingbar, N für Stellenanzeigen im ersten Ausschreibungsdurchgang etwa 2.200 Euro aufgewandt hatte und nach der Kündigung durch M die Stelle erneut ausschrieb, wodurch Anzeigenkosten in Höhe von 1.100 Euro und die dem neuen Bewerber gezahlten Fahrtkosten zum Bewerbungsgespräch von 30 Euro anfielen.

BAG, 26.3.1981, BAGE 35, 179 = AP Nr. 7 zu § 276 BGB Vertragsbruch

22. Rechtsfolgen einer Verletzung der Nachweispflicht

A ist nicht Mitglied einer Gewerkschaft; auch die Arbeitgeberin S, ein freier Träger der Jugendarbeit, ist nicht tarifgebunden. S wendet aber auf alle bei ihr bestehenden Arbeitsverhältnisse den Tarifvertrag TV an. Allerdings gibt es weder schriftliche Arbeitsverträge noch sonst schriftliche Mitteilungen hierüber. Der Tarifvertrag enthält in § 50 eine Ausschlussfrist. Danach erlöschen alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die nicht innerhalb von 6 Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden, automatisch. A war zunächst als freie Mitarbeiterin auf Honorarbasis beschäftigt, bis in einem Arbeitsgerichtsverfahren rechtskräftig festgestellt wurde, dass ein Arbeitsverhältnis bestand. Sie macht nun rückständige Entgeltansprüche für die letzten drei Jahre geltend.

BAG, 17.4.2002, AP Nr. 6 zu § 2 NachwG = BAGE 101, S. 75 ff

23. Haftung von Arbeitnehmern gegenüber dem Arbeitgeber

A ist bei B als Außendienstmitarbeiter beschäftigt. Er hat ein Dienstfahrzeug erhalten, das im Eigentum der Firma steht und mit 1.000 Euro Selbstbeteiligung vollkaskoversichert ist. Am 5. April 2001 verursacht A während einer Dienstreise einen Unfall am Dienstfahrzeug. Er und der andere Fahrer haben diesen Unfall zu etwa gleichen Anteilen einfach fahrlässig verschuldet. Die Reparaturkosten am Dienstfahrzeug betragen 1.700 Euro. B erhält deshalb von der gegnerischen Versicherung die Hälfte der Reparaturkosten ersetzt. Den Restbetrag verlangt sie nun von A und zieht mit der Lohn- und Gehaltsabrechnung für Juli 2001 vom Gehalt des Klägers einen Betrag von 850 Euro ab. A verlangt nun diese Summe zurück.

Variante: Wie ist es, wenn A laut Arbeitsvertrag bei Verschulden eines Unfalls die Selbstkostenbeteiligung bis zur vollen Höhe trägt?

BAG, 5.2.2004, NZA 2004, S. 649 ff

24. Mankohaftung

K ist seit 1999 bei der B-GmbH als bewaffneter „Sicherheitsbegleiter“ eines Geldtransportfahrzeugs beschäftigt. Er erhält eine monatliche Vergütung in Höhe von 1.700 Euro und eine „Sicherheitszulage“ von monatlich 300 Euro. K fährt zusammen mit seinem Kollegen A an fünf Tagen der Woche täglich von 9-17 Uhr zu Supermärkten, Kaufhäusern und Banken. A steuert das Fahrzeug und hat keinen Zugang zu den Geldbehältern. K erhält die jeweils eingenommenen Gelder der Kunden in verschlossenen Metallbehältern und bringt sie zu den Banken. Die Geldbehälter werden im hinteren Teil des gepanzerten Fahrzeugs aufbewahrt; hierzu hat nur K Zugang.

Am Samstag, den 19.12.2003 hat K die Übernahme von 21 Geldbehältern (mit insgesamt 600.000 Euro) quittiert, kann aber nur 20 Behälter (mit lediglich 500.000 Euro) übergeben. Der Verbleib des fehlenden Geldbehälters kann nicht aufgeklärt werden. B hat eine für derartige Vorkommnisse mögliche Versicherung, die auch grob fahrlässig verursachte Schäden ersetzt hätte, nicht abgeschlossen; die Versicherungsgebühren hätten bei einer Selbstbeteiligung in Höhe von 10% des Fehlbetrages monatlich 1.700 Euro betragen. B verlangt nun von K Zahlung des Fehlbetrags.

Variante: Wie wäre es, wenn der vorformulierte Arbeitsvertrag in § 9 die Klausel enthielte: „Der Arbeitnehmer hat Fehlbeträge zu ersetzen, wenn diese nachweislich unter seiner alleinigen Verfügungsgewalt über Gelder entstanden sind.“