

Fall 1

Im Arbeitsvertrag des AN findet sich folgende Klausel:

„Die Arbeitsleistung wird in Schichten erbracht. Bei ungeraden Kalenderwochen ist Arbeitsbeginn um 6.00 Uhr, Arbeitsende um 14.00 Uhr. Bei geraden Kalenderwochen Arbeitsbeginn um 14.00 Uhr, Arbeitsende 22.00 Uhr.

Der AG will das nun ändern, Bei ungeraden um 5.00 Uhr/Ende 13.00 Uhr. Bei geraden Beginn 13.00 Uhr, Ende 21.00 Uhr.

Kann der AG das machen?

Lösung: Nicht vom Direktionsrecht gedeckt, weil im AV eine Arbeitszeit vereinbart wurde.

Fall 2

Der AN arbeitet gem. seinem Arbeitsvertrag jeden 2. Sonntag 4 Std.

In Osterwoche arbeitet er am Karfreitag und Ostermontag. Bekommt er hierfür einen Ausgleich?

Lösung: Karfreitag und Ostermontag sind gesetzliche Feiertage (siehe hierzu Nr. 18 b im Beck Gesetzestext) + § 9 ArbZG i.V. mit § 11 ArbZG Ausgleich

Fall 3

Der AG hat wegen Corona Probleme. Im Arbeitsvertrag gibt es bzgl. der Anordnung von Kurzarbeit keine Regelung. Es gibt auch keine Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat.

Weil es dem Betrieb schlecht geht ordnet der AG für die AN Kurzarbeit an. Geht das mit dem Direktionsrecht des AG?

Lösung : nein, fällt nicht unter das Direktionsrecht gem. § 106 GewO. Anordnung ist dann zulässig wenn in einem Tvertrag, in einer Betriebsvereinbarung mit dem Betriebsrat oder in einem Vertrag mit dem AN

Fall 4

Im Arbeitsvertrag steht keine Arbeitszeit. Vor Es steht lediglich drin, dass der AN in Vollzeit beschäftigt wird.

Der AG ordnet an, dass der AN am Montag, Mittwoch und Freitag 10 Std. am Tag arbeiten soll. Muss der AN an an diesen Tagen 10 Std. arbeiten? Kann der AG dies anordnen?

Lösung: nein, geht nur im Rahmen von § 3 ArbZG

Fall 5:

Der Feuerwehrmann hat während seiner täglichen Arbeitszeit jeweils 2 Pausen von je 30 Minuten. In diesen Pausen kann er die Kantine aufsuchen und etwas essen. Sein Arbeitsalltag ist so organisiert, dass er sich im Feuerwehrgebäude aufhält und auf seinen Einsatz wartet. Er muss sich im Gebäude aufhalten, kann aber auch Lesen, Fernseh gucken... In seinem Arbeitsvertrag die Klausel:steht die Klausel, dass er innerhalb von 2 Minuten für einen Einsatz zur Verfügung stehen muss.

Er muss sich deshalb ständig für einen Einsatz bereit halten.

Frage . Bekommt er die Zeiten der Pausen vergütet und wann?

Lösung: bitte im Internet EuGH 20.9.2021 eingeben. Wenn AN während der Pause erheblich eingeschränkt kann auch Pause Arbeitszeit sein. Bitte auch § 4 ArbZG lesen. „Feststehend“:

Fall 6

A ist Arzt. Er wohnt in Berlin-Grünau und arbeitet in einer Klinik in Spandau. Der AG vereinbart mit dem Arzt Rufbereitschaft, danach muss der AN innerhalb einer ½ Stunden nach der Info des AG am Arbeitsplatz sein . Geht das?

Lösung: Rufbereitschaft ist Arbeitszeit, aber es ist zulässig Vergütungsregeln z.B. , dass die Rufbereitschaft nur mit z.B. 20 % vergütet wird.

Fall 7

O ist als Oberarzt in einem Krankenhaus beschäftigt. Er hat regelmäßig **Rufbereitschaft** zu leisten, die er von seinem Wohnort aus wahrnimmt. Dabei benutzt er auf dem Weg von seinem Haus zur Klinik sein eigenes Auto. Anlässlich einer Bereitschaftsfahrt verunglückt O mit seinem Fahrzeug. Dabei entstehen ihm **Reparaturkosten** in Höhe von 6.690,00 €, die er von der Versicherung nicht erstattet bekommt. Diese verlangt er nun von seinem Arbeitgeber ersetzt. Hat O einen Anspruch?

BAG Beck-RS 2011, 76519: Dem Arbeitnehmer steht dem Grunde nach ein Anspruch auf Schadenersatz in entsprechender Anwendung von § 670 BGB zu. Die Vorschrift vermittelt Arbeitnehmern einen Anspruch auf Ersatz von Schäden, die ihnen bei der Erbringung der Arbeitsleistung ohne Verschulden des Arbeitgebers entstehen. Voraussetzung ist, dass der Schaden nicht dem Lebensbereich des Arbeitnehmers, sondern dem Tätigkeitsbereich des Arbeitgebers zuzurechnen ist und der Arbeitnehmer für eine eventuelle Risikoerhöhung keine besondere Vergütung erhält. Setzt der Arbeitnehmer sein eigenes Fahrzeug im Zusammenhang mit der Ausführung seiner Arbeitstätigkeit ein, ist die Fahrt immer dann dem Betätigungsbereich des Arbeitgebers zuzurechnen, wenn ohne den Einsatz des

Arbeitnehmerfahrzeuges der Arbeitgeber sein eigenes Fahrzeug einsetzen und damit dessen Unfallgefahr tragen müsste oder wenn er den Arbeitnehmer ausdrücklich auffordert, das eigene Fahrzeug zu nutzen.

Fall 8

A ist als Bildredakteurin bei der Tageszeitung T beschäftigt. Sie ist alleinerziehende Mutter und hat drei Kinder, das jüngste Kind ist schwerbehindert. Nach dem Arbeitsvertrag besteht eine Regelarbeitszeit von 40 Stunden. A beantragt die **Reduzierung der Arbeitszeit** zum Zwecke der Kinderbetreuung auf 25 Stunden in der Woche. Der Arbeitgeber lehnt dies mit der Begründung ab, betriebliche Gründe würden es erfordern, dass alle Bildredakteure 40 Stunden in der Woche präsent sind. Zudem befürchtet der Arbeitgeber negative Vorbildwirkung. Hat A einen Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit?

LAG Hamburg NZA-RR 2007, S. 122: Aus § 8 Abs. 1 Satz 2 TzBfG folgt, dass die wunschgemäße Verringerung der Arbeitszeit mit wesentlichen Nachteilen verbunden sein muss, um den Arbeitgeber zur Ablehnung der Arbeitszeitverkürzung zu berechtigen; die im Gesetz beispielhaft aufgeführten betrieblichen Gründe müssen wesentlich beeinträchtigt sein. Nicht wesentliche Beeinträchtigungen, wie etwa alle Umstände, die normalerweise mit personellen Veränderungen verbunden sind, also der sächliche und personelle Aufwand, der mit einer Ersatzeinstellung oder mit der Aufstockung von Arbeitszeit bereits beschäftigter Arbeitnehmer verbunden ist, sind außer Betracht zu lassen (vgl. ferner BAG NZA 2006, S. 316)

Fall 9:

Der Arbeitnehmer (Kläger) ist in führender Position beschäftigt. Sein Jahresbruttogehalt betrug zuletzt 450.000,- €. Nachdem im Betrieb der Beklagten-Arbeitgeber (AG) der Verdacht auf mehrere „**Compliance**“ Verstöße (Spesenbetrug) eingegangen sind, beauftragt der AG eine Anwaltskanzlei. Der Verdacht beim Kläger bestätigt sich. Insgesamt fallen bei einem Stundenlohn der Kanzlei von 350,- € 209.679,68 € an..

Der AG kündigt fristlos. Die Kündigungsschutzklage ist ohne Erfolg.

Der AG verlangt anteilig 66.500,- € für die Anwaltskosten vom AN.

BAG: 29.4.2021, 8 AZR 276/20. Begeht ein AN eine erhebliche Pflichtverletzung und der AG schaltet zur Aufklärung eine Anwaltskanzlei ein, muss der AN dem AG die „erforderlichen“ **Kosten** erstatten. In diesem konkreten Fall hat der AG aber nicht dargelegt, dass die geltend gemachten Kosten erforderlich waren. Es fehlt an einer Darlegung, welche Tätigkeit und welche Ermittlungen in welchem zeitlichen Umfang wegen welchen konkreten Verdacht erforderlich waren.