

II. Regelungsmechanismen des Arbeitsrechts – Teil 2.

Fall 1.

Im Arbeitsvertrag steht: „ der AN erhält für den Fall, das das AVerhältnis im Monat November besteht ein zusätzliches Weihnachtsgeld für die Betriebstreue in Höhe einer Bruttovergütung.“

AN scheidet im Oktober aus. Hat er Anspruch auf anteiliges Weihnachtsgeld?

Lösung: Geht wenn der AG mit dem Weihnachtsgeld die Betriebstreue honorieren.

Abwandlung:

Im AVertrag steht: „ der AN erhält mit dem Novembergehalt zur Vergütung seiner Leistung im laufenden Kalenderjahr ein 13. Monatsgehalt.

Lösung: hier ist es anders , weil es sich um einen Entgelt Anspruch handelt.

AN hat Anspruch auf Anteil von 11/12 vom Novembergehalt.

Fall 2.

AN , Busfahrer, ist bereits lang erkrankt. Mit der Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit ist in den nächsten 2 Jahren nicht zu rechnen. AN weigert sich nähere Angaben zu seiner Erkrankung zu machen. Eine BEM wird ihm nicht angeboten.

Der AG kündigt das AV ohne eine BEM durchzuführen. Ist die Kündigung rechters?

Lösung: § 167 Abs. 2 SGB IX, BAG 18.11.2021, wen BEM unterlassen wird führt dies zur Unwirksamkeit der Kündigung.

Fall 3

Im Betrieb gibt es keine Regelungen inwieweit privat telefoniert werden kann. Der AG hat den Verdacht, dass einige AN privat telefonieren und entschließt sich eine Abhöreinrichtung zu installieren. Er stellt fest, dass AN Schulz regelmäßig mit seiner Frau telefoniert.

a) ist das Mithören rechters?

b) könnte der AG diese Daten in einem Kündigungsschutzverfahren verwenden?

c) darf der AG Zeit, Dauer, Nr. der Telefonate speichern

Lösung a) nein, Persönlichkeitsrecht geht vor, nach Datenschutz nicht erlaubt

Lösung b) nein

Lösung c) umstritten, hier § 87 I Nr. 6 BetrVG beachten . Mitbestimmung des BRats

Fall 4

AN teilt dem AG mit er werde ständig von seinem Kollegen gemobbt. Konkrete Angaben macht er nicht.

Er teilt dem AG er solle dafür sorgen , dass sein Kollege dies unterlässt . Bis dahin will er von einem Leistungsverweigerungsrecht gem. 14 AGG Gebrauch machen.

Geht das?

Lösung. Nein, § 14 AGG greift nur wenn konkreter Sachverhalt vorliegt

Abwandlung:

AN behauptet Kollege werde wegen seiner dunklen Hautfarbe verspottet.

Lösung: hier greift § 14 AGG, konkreter Sachverhalt

Fall 5

Im AV gilt eine TV. Im Nach dem TV steht den AN eine Zulage zu.

AG teilt dem AN mit der TV habe sich geändert und die Zulage sein weggefallen. Der TV sei im Intranet einsehbar.

Der TV enthält eine 3 – monatige Ausschlussfrist.

Es stellt sich heraus , dass die Zulage weiterhin zu zahlen ist.

AN verlangt rückwirkend für 6 Monate. Er trägt vor:

- AG habe ihn falsch informiert, deshalb habe er einen Schadensersatz Anspruch für 6 Monate und nicht nur einen Anspruch auf 3 Monate.

Frage: hat der AG eine Auskunftspflicht bei Änderung des TV?

Lösung: Nein, AG ist nicht verpflichtet AN über seine Ansprüche aus dem TV zu informieren.

Fall 6:

Der AN möchte vom AG einen genaue Gehaltsabrechnung wie sich sein Gehalt zusammen setzt

Hat er einen Anspruch?

Lösung: Ja, allgemeiner arbeitsrechtlicher Grundsatz . AN muss erkennen können, wie sich sein Gehalt zusammensetzt. Wichtig z.b. bei Zuschlägen

Fall 7:

AG gewährt dem AN ein Darlehen. Nachdem der AN die Raten nicht vereinbarungsgemäß zahlt möchte der AG seine Forderung einfach vom Gehalt abziehen.

Geht das?

Lösung: Nein, AG muss die Pfändungsfreigrenzen nach § 850 ZPO (Nr. 92 im Beck Text) beachten

Fall 8

In der Firma hat jeder AN einen Internet Anschluss. Gemäß dem AV darf der AN dies zu arbeitsbezogenen Zwecken nutzen.

Der AG stellt fest, dass sich AN Schmid wiederholt beim Anbieter „Himmel“ anklickt. Hier können Fotos von unbedeckten Personen angeklickt werden. Schmid verursacht Kosten in Höhe von € 500,-
Was kann der AG machen?

Lösung: Kündigen und Schadensersatz in Höhe von € 500,-verlangen.

Fall 9

AN bringt auf Anordnung seines Vorgesetzten jeden Abend auf der nach Hause Fahrt mit seinem PKW die Post zum Hauptpostamt.

Er ist verursacht leicht fahrlässig einen Unfall.
Bekommt er den Schaden von seinem AG ersetzt?

Lösung: ja, weil hier eine Vereinbarung über die dienstliche Nutzung des privaten PKW vorliegt

Abwandlung:

AN fährt mit Firmenwagen. AG vergisst die Bremsen zu warten. AN macht Unfall und verletzt sich und sein Mantel geht kaputt.

Welche Ansprüche hat der AN?

Lösung. Weil AG PKW nicht gewartet hat, hat AN auf Ersatz des Mantels. Jedoch keinen Anspruch auf Schmerzensgeld nach §§ 104,105 SGB VII (Norm bitte genau lesen)

Fall 10

Im Betrieb gibt es 30 % Teilzeitkräfte mit 20 Std. in der Woche. Im Gegensatz zu den Vollzeitkräften erhalten sie keine Leistungszulage.

AG begründet dies damit, dass nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen eine besondere Belastung erst bei 30 Std. in der Woche eintritt.

Haben die Teilzeitkräfte Anspruch auf die Leistungszulage?

Lösung. Ja, weil Benachteiligung von Teilzeitkräften

Fall 11:

AN arbeite 20 Std. die Woche. Im Betrieb wird eine Vollzeitstelle ausgeschrieben. Für diese Stelle ist sie geeignet.

AG lehnt Bewerbung ab mit der Begründung, er möchte die Stelle extern mit besetzen, damit externe Sachverstand in das Unternehmen kommt.

Was kann AN unternehmen?

Lösung: § 9 Teil TzBfG lesen, hat Anspruch auf Berücksichtigung (Norm genau lesen)