

Regelungsmechanismen des Arbeitsrechts Teil 5

Fall 1: A ist bei einem Fahrradlieferdienst beschäftigt. In den vorformulierten Arbeitsbedingen, die A unterschrieben hat, steht:

Der AN hat für die Erfüllung seiner Arbeitsaufgaben sein Privathandy und ein funktionsfähiges Fahrrad, das der Straßenverkehrsordnung entspricht, mitzubringen.

Wie ist die Rechtslage? BAG 11.11.21 lesen. AG muss Arbeitsmittel bereitstellen oder nach § 670 BGB bezahlen

Fall 2: Der AN B ist bei Microsoft beschäftigt. Er wird regelmäßig auf Mitarbeiterschulungen geschickt. In diesem Zeitraum bekommt er sein normale Entgelt. In seinem vorformulierten AV, den er unterschrieben hat, steht folgendes:

a) bei einer Fortbildung von bis zu einem Monat sind die Fortbildungskosten zu erstatten, wenn der AN das AV bis zu einem Jahr nach Beendigung der jeweiligen Fortbildung kündigt.

b) Abweichung: Fortbildung bis zu 2 Monate = ein Jahr.

c) Abweichung: Fortbildung bis zu 6 Monate = drei Jahre.

Wie ist die Rechtslage? Sind diese Klauseln zulässig.

Lösung: ja, solche Rückzahlungsklauseln sind in dieser Form zulässig.

Wie ist die Rechtslage, wenn in dem vorformulierten AV steht: Bei Beendigung des AV durch den AN sind sämtliche Kosten der Fortbildung vom AN zu erstatten.

Lösung: nein, geht nicht. AG muss wie in der 1. Alternative staffeln

Fall 3: C unterschreibt ein befristetes Probearbeitsverhältnis von 6 Monaten.

In dem vorformulierten Vertrag steht:

Tritt der AN das befristete ProbeAV nicht an, dann hat er eine Vertragsstrafe in Höhe von einem Monatsgehalt zu zahlen.

C tritt das AV nicht an und kündigt innerhalb der Monatsfrist das AV.

AG will von C als Vertragsstrafe das Monatsgehalt. Wie ist die Rechtslage?

Lösung: Vertragsstrafe nur dann wenn ein nachweisbarer Schaden z.B. zusätzliche Bewerbungskosten entstehen.

Fall 4: D ist leitender Angestellter in einer Firma. Er verdient 8.000,- brutto im Monat. Eine tägliche Arbeitszeit ist nicht vereinbart. In seinem AV steht:

Mit der Vergütung sind sämtliche Überstunden abgegolten.

D arbeitet im Durchschnitt 50 Std. die Woche. Hat er Anspruch auf Überstundenvergütung?

Lösung: BAG 28.9.2005 – 5 AZR 52/05., auch § 18 ArbZG lesen, Arbeitszeitgesetz gilt nicht für leitende Angestellte

Fall 5: Im Arbeitsvertrag von E steht: Sämtliche Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Frist von 2 Monaten ab Fälligkeit geltend gemacht werden. E stellt fest, dass seine Überstunden im Monat Mai nicht ordnungsgemäß vergütet wurden und schreibt den AG am 26.8.2021 an: Hiermit mache ich meine Überstundenvergütung in Höhe von 300,- € geltend. Kann er das noch? Hat er noch einen Anspruch?

Lösung: BAG 27.1.2016 -5 AZR 277/14, Mindestausschlussfrist muss 3 Monate betragen.

Abwandlung: Doppelte Ausschlussfrist 3 Monate und 2 Monate für klage

Lösung: da 2 Monate, Ausschlussfrist unwirksam

Fall 6: Im Arbeitsvertrag F steht: Der AN verzichtet im Fall einer betriebsbedingten Kündigung auf Einreichung einer Kündigungsschutzklage.

Lösung : Auf Einreichen einer Kündigungsschutzklage kann nicht im Arbeitsvertrag gem. § 3 KSchG verzichtet werden.

Abwandlung: Klageverzicht, aber der AN erhält bei einer betriebsbedingten Kündigung eine Abfindung in Höhe von einem ½ Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr.

Lösung: BAG: 6.9.2007, 2 AZR 722/06, bitte § 1 a KSchG lesen

Fall 7: AN G vereinbart, nachdem er die Kündigung mit seinem AG einen Termin zur Abholung der Arbeitspapiere.

Im Büro erhält er die Papiere und es wird ihm ein Schriftstück vorgelegt mit der Überschrift Ausgleichsquittung. Darin steht: „Darüber hinausgehende Abfindungs- oder Ausgleichsansprüche im Zusammenhang mit der Beendigung des AV, gleich welcher Art bestehen nicht.“

Lösung: BAG : 23.10.2013 – 5 AZR 135/12, zulässig. Aber nicht alle Ansprüche

G möchte nun doch Kündigungsschutzklage erheben und stellt fest, dass ein Teil des Lohnes fehlt. Wie ist die Rechtslage. Kann G noch Kündigungsschutzklage erheben und hat er Anspruch auf den Lohn?

Lösung: Kann noch Kündigungsklage erheben, auf Lohn kann er jedoch verzichten.