

Teil A: Fälle

Fall 1:

Berthold Bohrer (B) betreibt eine Zahnarztpraxis, in welcher er in der Regel nicht mehr als drei Angestellte als Zahnarzhelferinnen bzw. Sprechstundenhilfen beschäftigt. Als er Annelie Ameise (A) als Sprechstundenhilfe einstellte, war diese bereits schwanger. A wusste dies zu dem Zeitpunkt auch. Sie verneinte jedoch die von B vor der Einstellung gestellte Frage nach dem Vorliegen einer Schwangerschaft. Als B das mit A am 01.09.2006 begründete Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 15.10.2006, zugegangen am gleichen Tag, ordentlich kündigte, teilte ihm A erstmals mit, dass sie schwanger sei. Das entsprechende Schreiben vom 28.10.2006 erhielt B am 29.10.2006. Sie wurde daraufhin zunächst von B weiterbeschäftigt. In einem weiteren Schreiben vom 07.02.2007, welches der A am 13.02.2007 zuging, erklärte B dann jedoch die Anfechtung des Arbeitsvertrages, hilfsweise sprach er erneut die Kündigung aus.

Wurde das Arbeitsverhältnis zwischen A und B wirksam beendet?

Fall 2:

Die Firma „Mode für Gruftis GmbH“ sucht in einer Anzeige in den „Nürnberger Nachrichten“ eine(n) Schneidermeister(in) zwischen 30 und 40 Jahren. Gleich am nächsten Tag erscheint Sabine Schnipp und weist nach, dass sie 32 Jahre alt ist und ihre Meisterprüfung mit „sehr gut“ bestanden hat. Sie erklärt, sie nehme hiermit das Angebot der Firma an.

Fall 2a:

Der Arbeitgeber Karl Keinezeit (K) hat mit der Pflegerin Frieda Fleißig (F) einen Vertrag ausgehandelt. Dieser beinhaltet unter anderem folgende Regelung:

§ 1 Tätigkeit

Die Arbeitnehmerin wird als Pflegekraft beschäftigt.

§ 2 Arbeitszeit

Dauer und Lage der Arbeitszeit ist variabel und erfolgt in Absprache mit der Arbeitnehmerin und der Einsatzleitung. Ob ein Einsatz der Arbeitnehmerin erfolgt, ist Gegenstand gegenseitiger Absprachen. Es besteht keinerlei Anspruch auf eine monatliche durchschnittliche Beschäftigungsdauer, um ein in einer bestimmten Höhe liegendes Entgelt zu erzielen. Die Arbeitnehmerin ist berechtigt ohne Darlegung der Gründe die Übernahme von Arbeitszeiten abzulehnen.

Liegt hier ein wirksamer Arbeitsvertrag vor?

Fall 2b:

Die Klägerin (K) war seit 1983 bei der Beklagten (B), der Betreiberin eines Krankenhauses, als Krankenschwester beschäftigt. Die Krankenschwestern arbeiten bei B im Schichtdienst. Eine vertragliche Festlegung der Arbeitspflicht auf die Nachtzeit existiert jedoch nicht.

Seit 2011 ist K aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage, Nachtdienst zu leisten, da sie Medikamente einnehmen muss, die zum Einschlafen führen und einen nächtlichen Schlaf bewirken. Allerdings kann K immer noch Früh-, Spät-, Zwischen-, Wochenend- und Feiertagsdienst leisten. Der Nachtdienst hatte bislang lediglich 5% ihrer Gesamtarbeitszeit betragen. Am 12.6.2012 schickt der Pflegedirektor K mit dem Bemerkungen nach Hause, sie sei arbeitsunfähig krank und solle erst wiederkommen, wenn sie wieder nachtdiensttauglich sei. Mit Schreiben vom 14.6. bietet die K hingegen ihre Arbeitsleistung weiterhin an.

K beantragt B zu verurteilen, sie ohne Ableistung von Nachtdienst zu beschäftigen und ihr Vergütung aus Annahmeverzug zu zahlen.

Fall 3:

In einem Pharmakonzern wird bei Forschungsarbeiten eine Substanz entdeckt, die geeignet ist, Erbrechen zu unterdrücken. Die ersten Forschungsergebnisse werden in einem Dokument wie folgt zusammengefasst:

„Falls sich die Strahlenkrankheit, hervorgerufen entweder bei der Strahlenbehandlung von Krebs oder als mögliche Folge eines Nuklearkrieges durch eine Anwendung der Substanz als

behandelbar oder verhütbar erweisen sollte, würde des Marktpotential für eine solche Substanz signifikant erhöht werden.“

In der Forschungsabteilung, in der an der genannten Substanz gearbeitet wird, ist auch der Arzt A beschäftigt. Aus medizinisch-ethischen Gründen weigert er sich, die Substanz weiter zu betreuen. Die Entwicklung diene in erster Linie militärischen Zwecken. Die Substanz sei geeignet Symptome atomarer Verstrahlung kurzfristig zu unterdrücken und dadurch den weiteren Einsatz von Soldaten im Falle des Einsatzes von Nuklearwaffen zu gewährleisten. Trotz zahlreicher Gespräche weigert sich A, an dem Projekt weiter mitzuarbeiten.

A fragt, inwieweit er zu Mitarbeit verpflichtet ist.

Fall 4:

Arbeitgeber B hat in den letzten vier Jahren an sämtliche Arbeitnehmer ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 300,- Euro gezahlt. Die Zahlung erfolgte jeweils mit dem Augustgehalt. Auf Grund der schlechten Geschäftsentwicklung verweigert B für 2010 das Urlaubsgeld. Zur Begründung führt er an, zwar sei in Bezug auf das Urlaubsgeld kein Freiwilligkeitsvorbehalt vereinbart worden, es hätte aber jedem klar sein müssen, dass die Gewährung nur freiwillig erfolge.

Kann der bereits seit 2001 bei B beschäftigte Arbeitnehmer A für 2010 das zusätzliche Urlaubsgeld verlangen?

Fall 5a:

Die Klägerin (K) ist bei der Beklagten (B) als Stationsleiterin beschäftigt. B unterhält mehrere Pflegeeinrichtungen. Im Arbeitsvertrag ist die Verteilung der Arbeitszeit nicht geregelt. Auf ihren Wunsch hin wurde K nach der Geburt ihres ersten Kindes als Altenpflegerin ausschließlich im Nachtdienst eingesetzt (wöchentlich 35 Stunden). Den Nachtdienst leistete sie in Haus 39 im Sieben-Tage-Rhythmus ab (nach einem Arbeitseinsatz in sieben aufeinanderfolgenden Nächten hatte K weitere 7 Nächte frei). Nach der Geburt ihres zweiten Kindes war die K in Elternzeit. Während der Elternzeit wurden die fünf Nachtdienststellen im Haus 39 auf 4 reduziert. Nach ihrer Rückkehr aus der Elternzeit wurde der K wieder eine Tätigkeit im Nachtdienst zugewiesen. Diesen sollte sie im Wohnheimverbund (bestehend aus

den Häusern 7, 37, 39) im Zwei-Tage-Rhythmus leisten. Da keiner der im Sieben-Tage-Rhythmus beschäftigten Arbeitnehmer wechseln wollte und im Haus 7 eine Nachdienststelle, in dem die Nachtwachen im Zwei-Tages-Rhythmus organisiert sind, frei wurde, hat B der K diese Stelle zugeteilt. K ist der Ansicht, B müsse sie wie vor der Elternzeit im Nachtdienst im Sieben-Tage-Rhythmus beschäftigen, denn diese Arbeitszeit habe sie mit B vereinbart, jedenfalls aber habe sich ihre Arbeitspflicht auf eine Dienstfolge von 7 Tagen konkretisiert. Im Übrigen überschreite die Anordnung eines Zwei-Tage-Rhythmus die Grenzen billigen Ermessens.

Hat K einen Anspruch auf Beschäftigung im Sieben-Tage-Rhythmus?

Fall 5b:

Susi Sausewind ist seit mehreren Jahren als Einkäuferin bei Isidor Schlampig beschäftigt, neben ihr arbeiten noch 17 weitere Arbeitnehmer im Betrieb des I. S und ihre Freundinnen sind absolute Fans der englischen Königsfamilie. Aus diesem Grund wollen sie sich auf keinen Fall die Hochzeit des Jahres von Prinz William und seiner Kate entgehen lassen. Susi hat sich daher extra zwei Wochen Urlaub genommen und ist mit ihren Freundinnen nach London geflogen um live dabei zu sein. Nachdem das ganze Spektakel vorbei ist wollen die Freundinnen wieder den Rückflug antreten. Da auf Island jedoch der Vulkan Eyjafjalla ausgebrochen ist, werden alle Flüge aufgrund der wegen der Aschewolke bestehenden Gefahren für den Flugverkehr bis auf weiteres gestrichen. Erst zwei Wochen nach dem geplanten Rückflugtermin kann Susi Sausewind endlich wieder den Heimflug antreten.

- a) Susi möchte nun wissen, ob sie für die zwei Wochen, in denen sie auf dem Flughafen festgesessen hat, von ihrem Arbeitgeber Lohn verlangen kann.
- b) Isidor möchte nun wissen, ob er Susi aufgrund der Tatsache, dass sie über ihren Urlaub hinaus zwei Wochen nicht zur Arbeit erschienen ist ordentlich kündigen kann.

Fall 6:

Susi Sorglos (S) wurde von der R-GmbH zu einem Vorstellungsgespräch für eine Stelle als KFZ-Mechanikerin geladen. Dieses fand Anfang März 2005 statt. Im Rahmen dessen wurde vereinbart, dass der Arbeitsvertrag zunächst schriftlich zu Papier gebracht werden soll. Am

06.03.2005 erstellte der Personalchef der R-GmbH einen Arbeitsvertrag mit einem Anschreiben an S. Der Text des Anschreibens lautete auszugsweise wie folgt:

„Wir stellen Sie als KFZ-Mechanikerin ein. Das Arbeitsverhältnis beginnt am 01.04.2005 und endet am 31.03.2008, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Die Einstellung erfolgt befristet nach § 14 Abs. 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, auf Grund des Besuches der Technikerschule eines unserer Mitarbeiter.

Beiliegenden Vertrag erhalten Sie in doppelter Ausfertigung von mir schon unterschrieben. Schicken Sie uns bitte die Kopie möglichst bald unterschrieben zurück.“

Am 01.04.2005 trat S ihre Arbeit an und übergab ein von ihr unterzeichnetes Exemplar des Arbeitsvertrages dem Personalbüro der R-GmbH. Mit ihrer am 14.04.2008 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage macht S die Unwirksamkeit der zum 31.03.2008 vereinbarten Befristung geltend. Sie behauptet, den Arbeitsvertrag erst am 01.04.2005 nach Arbeitsbeginn unterzeichnet zu haben.

Ist ihre Klage begründet?

Fall 9:

Der am 14.08.1953 geborene Arbeitnehmer Leo Langfinger (L) ist in der Heimwerkerabteilung der Kaufhaus Müller GmbH als Verkäufer seit dem 01.08.1973 beschäftigt. Bislang ist das Arbeitsverhältnis ohne Störungen verlaufen. Am Montag, den 08.03.2010 erfährt der Geschäftsführer Peter Pingelig (P) bei einem feuchtföhlichen Abend im Kollegenkreise, dass der L in letzter Zeit Schrauben und kleinere Heimwerkerartikel „mitgehen lässt“, um zu Hause günstig am Eigenheim zu werken. Am Montag, den 15.03.2010, führt P ein ernstes Gespräch mit L. Er gesteht ihm zögerlich, dass er gerade dabei ist, sein Eigenheim zu renovieren und er daher ein- oder zweimal kleinere Teile mit nach Hause genommen habe. Er habe sich dabei aber stets aus der „Aussortierkiste“ bedient, in der die fehlerhaften und reklamierten Teile gesammelt werden, die nicht mehr verkauft und letztlich entsorgt werden. Dieses Argument greift für P jedoch nicht. Er beschließt noch am gleichen Tag, dem L zu kündigen. Am 16.03.2010 hört er daher den ordnungsgemäß informierten Betriebsrat zur außerordentlichen Kündigung an, der der Kündigung am 17.03.

widerspricht. Dennoch beauftragt P seinen Personalchef Rudi Rausschmeißer (R) am 21.03.2010, dem L die Kündigung auszusprechen. Dieser setzt sofort ein entsprechendes Schreiben mit Datum vom 21.03.2010 auf und überreicht dem L am Mittwoch, den 24.03.2010 persönlich die fristlose Kündigung. L ist der Ansicht, die Kündigung sei insgesamt nicht gerechtfertigt, da er ja nur kleine Teile mitgenommen habe, die ohnehin nicht mehr verkauft werden sollten. Zudem habe der Kündigung keine Vollmachtsurkunde des R beigelegt, so dass er dem P am nächsten Tag sofort mitteilt, dass er die Kündigung zurückweise. Vorsichtshalber erhebt L fristgerecht Kündigungsschutzklage.

Ist diese begründet?

Fall 12:

Das Ehepaar Anton (A) und Berta (B) Schulz wird am 1.4.2008 als Heimleiter Ehepaar im Seniorenwohnheim des Morgensonne e.V. eingestellt. Das Paar bekommt ein gemeinsames Gehalt und bezieht in dem Heim eine Dienstwohnung. Es hat Zugang zu allen Räumen des Heimes, einschließlich der Wohnräume der Heimbewohner. Seit Anfang 2010 ereigneten sich im Seniorenheim mehrere Diebstähle an Gegenständen, die im Eigentum der Heimbewohner standen. Als nach einer erneuten Diebstahlmeldung durch die Heimbewohnerin H am 10.6.2010 die Polizei auf Veranlassung des Vereinsvorsitzenden V das Gebäude gründlich durchsucht, wird das vermisste Schmuckstück in einem Abstellschrank versteckt aufgefunden. Zu diesem besitzt lediglich A einen Schlüssel. A beteuert zunächst seine Unschuld, verweigert nach nochmaliger Befragung durch die Polizei dann aber die Aussage und beruft sich auf seinen Rechtsanwalt. Der zum Vorfall von H hinzugerufene Sohn der H, S, ist von der Täterschaft des A überzeugt. Er verlangt von dem Verein die sofortige Entlassung des A. Anderenfalls werde er dafür sorgen, dass seine Mutter und die übrigen Heimbewohner ihre Unterbringung kündigen und sich in einem Heim einer anderen Organisation niederlassen. Im Übrigen droht er, die Vorfälle der zuständigen Behörde zu melden, um sie zum Widerruf der Betriebserlaubnis für das Heim zu veranlassen. V stellt indessen eigene Ermittlungen durch Befragungen der Heimbewohner und des Personals an, die aber keine neuen Erkenntnisse bringen. Er befragt auch A. Nachdem dieser weiterhin beharrlich schweigt und die Gelegenheit zu einem Gespräch mit V am darauffolgenden Tag nicht nutzt, überreicht V dem A unter Bezugnahme auf die „Vorkommnisse des vergangenen Tages“ und den

„offensichtlichen Verdacht gegen A“ am 11.06.2010 die außerordentliche schriftliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

V kündigt am gleichen Tag auch B schriftlich fristlos mit dem Hinweis auf die enge Verbindung der Arbeitsverhältnisse. Bei dieser Gelegenheit eröffnet ihm B, dass sie im vierten Monat schwanger sei. Der wahre Sachverhalt hinsichtlich der begangenen Diebstähle lässt sich nicht aufklären. A und B erheben am 16.06.2010 Klagen vor dem Arbeitsgericht auf Feststellung, dass durch die Kündigung vom 11.06.2010 ihre Arbeitsverhältnisse mit dem Verein „Morgensonne“ nicht aufgelöst wurden.

Sind die Klagen begründet?