

Arbeitsrecht leicht

Fall A

Darf ein krank geschriebener Arbeitnehmer den Mont Blanc besteigen?

Ein Arbeitgeber kündigte einem krank geschriebenen Mitarbeiter mit Zustimmung des Betriebsrates, nachdem er in der Zeitung gelesen hatte, dass der arbeitsunfähige Mitarbeiter den Mont Blanc (= der höchste Berg Europas) bestiegen hatte.

Der Arbeitnehmer klagte gegen die Entlassung. Er argumentierte, die Bergtour sei ihm vom Arzt empfohlen worden, weil seine Krankheit psychische Gründe hätte.

Fall B

Darf eine Bäckerverkäuferin eine Brezel ohne Bezahlung nehmen und essen?

Eine Verkäuferin nahm eine Brezel aus dem Warenangebot und aß sie, ohne diese zu bezahlen. Der Bäckermeister kündigte ihr fristlos wegen Diebstahl.

Die Verkäuferin klagte gegen die Kündigung. Sie sagte, sie habe die Brezel schnell essen müssen, da sie Kreislaufprobleme habe. Hätte sie die Brezel nicht gegessen, wäre sie in Ohnmacht gefallen und hätte nicht weiter arbeiten können. Ihr Arbeitsausfall wäre finanziell viel schlimmer gewesen als der Preis einer Brezel.

Fall C

Darf ein krank geschriebener Mitarbeiter im Geschäft seiner Frau arbeiten?

Ein Rheumatiker, der schon 30 Jahre bei einer Firma arbeitete, war wegen seiner Krankheit die letzten 5 Jahre fast ununterbrochen zu Hause.

Als ein Kollege zufällig im Geschäft dessen Frau einkaufte, sah er dort den krank gemeldeten Mitarbeiter. Der Arbeitgeber kündigte ihm, weil er keine unangemeldeten Nebentätigkeiten haben darf.

Der Mitarbeiter begründete seine Tätigkeit aber damit, er habe seiner Frau manchmal helfen müssen und sei nicht für die Arbeit extra bezahlt worden.

Fall D

Darf eine Firma ohne Wissen der Mitarbeiter Videokameras installieren?

Einer Lageristin einer Kosmetikfirma wurde mit Zustimmung des Betriebsrates fristlos gekündigt, nachdem der Arbeitgeber auf Videoaufnahmen sehen konnte, dass sie sich regelmäßig mit Parfum aus dem Lagerbestand parfümierte. Die Videokamera war zuvor ohne Wissen der Mitarbeiter installiert worden.

Die Lageristin erhob Kündigungsschutzbeschwerde, weil die Video-Überwachung ohne Wissen der Mitarbeiter verboten sei.

Fall E

Darf ein Arbeitgeber einer Schwangerschaftsvertretung wegen ihrer Schwangerschaft kündigen?

Ein Zahnarzt, dessen Mitarbeiterin schwanger war, suchte für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs eine Vertretung. Während des Vorstellungsgesprächs sagte die Aushilfskraft, dass sie nicht schwanger sei und auch niemals schwanger werden könne. Zwei Wochen später stellte sich heraus, dass die Frau bereits im sechsten Monat schwanger war.

Der Arzt kündigte den Arbeitsvertrag, aber die Gekündigte erhob Einspruch mit der Begründung, sie habe selbst nichts von ihrem Zustand gewusst und hätte auch nicht gelogen.

Fall F

Darf ein Muslim den Arbeitsplatz zum Gebet verlassen?

Ein muslimischer Arbeitnehmer verließ seinen Arbeitsplatz, um zu beten. Dieses Gebet ist nach muslimischem Glauben nur zu festen Zeiten möglich.

Der Arbeitgeber gab ihm eine Abmahnung, weil er weder informiert noch einverstanden war.

Der Arbeitnehmer klagte gegen die Abmahnung. Er sagte, das Gebet müsse zu einem festen Zeitpunkt sein. Wenn der Schatten eines Objektes länger ist als es selbst. Ist der Schatten kürzer, sei das Gebet ungültig und so konnte er als gläubiger Muslim die Pause nicht abwarten.

Fall G

Darf eine Verkäuferin mit Kopftuch arbeiten?

Eine Verkäuferin machte in einem Kaufhaus für Damenbekleidung eine Ausbildung. Sie wurde nach der Ausbildung übernommen, ging später in Erziehungsurlaub und kam nach dem Erziehungsurlaub plötzlich mit Kopftuch zur Arbeit. Als sie das Kopftuch wegen ihres muslimischen Glaubens nicht ablegen wollte, kündigte ihr der Arbeitgeber.

Sie erhob Kündigungsschutzklage, weil ihr Glaube es ihr verbieten, ohne Kopftuch in die Öffentlichkeit zu gehen.

Ein paar Informationen zum deutschen Arbeitsrecht

Es gibt drei Kündigungsgründe:

- a. Betriebsbedingte Kündigung** (die übliche Kündigung, z.B. bei Auftragsrückgang)
- b. Personenbedingte Kündigung** (z.B. bei jahrelanger Krankheit, Unfähigkeit,...)
- c. Verhaltensbedingte Kündigung** (z.B. Beleidigung, Diebstahl)

Man unterscheidet in **ordentliche** und **außerordentliche Kündigung**:

1. Ordentliche Kündigung = Personalabbau, Betriebsstilllegung, schlechte Arbeitsleistung, Unfähigkeit, Verstoß gegen Arbeitsanweisungen.

Das Arbeitsverhältnis endet nach Ablauf der **Kündigungsfrist**.

2. Außerordentliche Kündigung = Betrug, Untreue, strafbare Handlungen, Verstöße gegen die guten Sitten, Alkoholismus, Arbeitsverweigerung, Tätlichkeiten, Beleidigungen, Drohungen.

Das Arbeitsverhältnis endet **fristlos**.

Jede Kündigung muss auch zum Betriebsrat, damit sie wirksam wird. **Der Betriebsrat muss** nicht immer zustimmen, aber er muss zumindest **„angehört“** werden.

Wenn Sie eine Kündigung erhalten, haben Sie **genau drei Wochen** Zeit, eine **Kündigungsschutzklage/einen Einspruch** zu **erheben**. Sie gehen einfach zum nächsten **Arbeitsgericht**. **Einen Anwalt brauchen Sie nicht**, Sie können sich selbst vertreten. Die Prozesskosten, wenn Sie keinen Anwalt nehmen, sind sehr gering. Den Anwalt müssen Sie in der ersten Instanz aber selbst bezahlen.

Viele Kündigungsschutzprozesse enden mit einem **Vergleich**, d.h. der Kläger/der Entlassene bekommt eine bestimmte **Abfindungssumme** zugesprochen.