

Arbeitsrecht

Wie würden Sie entscheiden:

Fall A

Darf ein krank geschriebener Arbeitnehmer den Mont Blanc besteigen?

Ein Arbeitgeber hatte seinem krank geschriebenen Monteur mit Zustimmung des Betriebsrates gekündigt, nachdem er der Presse entnommen hatte, dass es dem als arbeitsunfähig gemeldeten Mitarbeiter gelungen war, zusammen mit seinem zehnjährigen Sohn, Europas höchsten Berg, den Mont Blanc, zu besteigen.

Der Arbeitnehmer aber begründete die Bergbesteigung damit, seine Arbeitsunfähigkeit habe auf einer psychischen Erkrankung beruht, die mit der Besteigung durchaus positiv beeinflusst werden können. Die Bergtour sei ihm vom Arzt empfohlen worden.

Fall B

Darf eine Bäckereiverkäuferin eine Brezel aus dem Warenangebot ohne Bezahlung entnehmen und verzehren?

Eine in einer Bäckerei tätige Verkäuferin entnahm aus der Verkaufsvitrine eine Brezel und verzehrte sie. Daraufhin kündigte ihr der Arbeitgeber fristlos mit der Begründung, es habe sich hierbei um einen Diebstahl gehandelt, da die Verkäuferin die Brezel nicht käuflich erworben hätte.

Die Verkäuferin begründete jedoch den Verzehr des Gebäcks damit, sie sei extrem hungrig gewesen und hätte aufgrund eines ärztlich bestätigten niedrigen Blutzuckerspiegels schnell etwas essen müssen, da ihr sonst übel geworden wäre. Ohne den sofortigen Verzehr der Brezel hätte sie aus gesundheitlichen Gründen die Arbeit kurz unterbrechen müssen.

Fall C

Darf ein über mehrere Jahre krank geschriebener Rheumatiker im Betrieb seiner Frau mitarbeiten?

Eine Firma hatte ihrem seit fünf Jahren beinahe ununterbrochen krank gemeldeten Mitarbeiter gekündigt. Der Angestellte war seit 30 Jahren für die Firma tätig, fiel aber aufgrund seines Rheumatismus die letzten fünf Jahre fast unentwegt aus.

Als andere Mitarbeiter der Firma in Erfahrung gebracht und persönlich überprüft hatten, dass er nebenbei im Naturkostladen seiner Frau Hilfstätigkeiten ausübte, kündigte ihm sein Arbeitgeber mit der Begründung, dass er krank gemeldet sei, und deshalb keinerlei Nebentätigkeiten ausüben dürfe.

Der Mitarbeiter begründete seine Tätigkeit jedoch damit, er habe seiner Frau manchmal Hilfe leisten müssen, da diese völlig überlastet gewesen sei.

Fall D

Darf eine Firma heimlich Videokameras zur Überwachung Ihres Personals installieren?

Einer Lageristin einer Kosmetikfirma wurde mit Zustimmung des Betriebsrates fristlos gekündigt, nachdem die Firma anhand von Videoaufnahmen nachweisen konnte, dass sie sich regelmäßig heimlich mit Parfum aus dem Lagerbestand parfümierte. Die Videokamera war zuvor ohne Wissen der Mitarbeiter installiert worden.

Die Lageristin bestritt den Tatbestand nicht, erhob jedoch Kündigungsschutzbeschwerde, da die heimliche Überwachung einen unzulässigen Eingriff ihr Persönlichkeitsrecht darstelle.

Fall E

Darf ein Arbeitgeber einer Schwangerschaftsvertretung wegen Schwangerschaft ihrerseits kündigen?

Ein Zahnarzt, dessen Hauptkraft wegen Schwangerschaft ausfiel, stellte für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs über das Arbeitsamt eine Ersatzkraft ein. Während des Vorstellungsgesprächs beteuerte 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, doch die Gekündigte erhob Einspruch mit der Begründung, sie habe selbst nichts von ihrem Zustand gewusst und hätte somit nicht gelogen.

Fall F

Darf ein Muslim den Arbeitsplatz zum Gebet verlassen?

Ein muslimischer Arbeitnehmer, der in der Fließbandproduktion tätig war, verließ regelmäßig und mehrere Male pro Tag während der offiziellen Arbeitszeit für 15 Minuten seinen Arbeitsplatz. Er begründete sein Weggehen damit, dass er beten müsse.

Der Arbeitgeber erteilte ihm daraufhin wegen unerlaubten Verlassens des Arbeitsplatzes eine Abmahnung.

Der Arbeitnehmer hingegen klagte gegen die Abmahnung. Er sagte, das Gebet müsse zu einem festen Zeitpunkt stattfinden, genau dann wenn der Schatten eines Objektes länger sei als das Objekt selbst. Sei der Schatten kürzer, sei das Gebet ungültig und so könne er als gläubiger Muslim die Pause nicht abwarten.

Fall G

Muss eine muslimische Verkäuferin in einem deutschen Modehaus ihr Kopftuch ablegen?

Eine junge Türkin absolvierte in einem eleganten Kaufhaus für Damenbekleidung eine Ausbildung. Sie wurde nach der Ausbildung wegen guter Leistungen übernommen, heiratete aber bald darauf und erschien nach der Hochzeit optisch völlig verändert und mit Kopftuch zur Arbeit. Der Forderung, dieses Kopftuch während der Arbeitszeit wegen der ausschließlich nichtmuslimischen, sehr modebewussten Kundinnen abzulegen, kam sie nicht nach. Daraufhin kündigte ihr der Arbeitgeber.

Sie erhob Kündigungsschutzklage, da ihr Glaube es ihr verbiete, ohne Kopftuch in die Öffentlichkeit zu gehen.