

Repetitorium – Arbeitsrecht**6. Begriff des Arbeitsverhältnisses**

H ist selbstständige Handelsvertreterin. Wie zwanzig weitere Kolleginnen und Kollegen vermittelt sie seit 1993 Kranken-, Lebens-, Unfall- und Sachversicherungen des Unternehmens A und ist für die Pflege und Ausweitung des Bestands verantwortlich. A schickte H regelmäßig bis zu zehn Besuchs- und Inkassoaufträge täglich sowie Terminlisten. In den Schreiben werden jeweils der Kunde, die Auftragsart und ein Termin genannt. Nicht alle Aufträge erfordern einen Besuch beim Kunden; sie können auch telefonisch oder schriftlich erledigt werden. Kann ein Auftrag nicht termingerecht erledigt werden, wird H eine Verlängerung gewährt. Im unteren Teil des Schreibens ist Raum für die Eintragung des Besuchsergebnisses. H nimmt an wöchentlichen Besprechungen sowie an Schulungen bei A teil und besetzt Messestände. Im Jahre 1997 verhängte A mehrmonatige Urlaubssperren.

Mit Schreiben vom 30.7.1999 äußert A ihre Unzufriedenheit über das Produktionsergebnis von H. A fordert eine schriftliche Stellungnahme sowie eine 3-Monats-Produktionsvorschau mit einer Prognose, wie H die Abschlusschance je Kunde realistischer Weise einschätze. Ist H Arbeitnehmerin von A?

BAG, 20.8.2003, NZA 2004, S. 39 ff

7. Arbeitnehmerähnliche Personen

Der private Pflege- und Betreuungsdienst P arbeitet außer mit ca. 12 Arbeitnehmer/innen regelmäßig mit einer Reihe weiterer Altenpflegerinnen und Altenpflegern zusammen, mit denen keine Arbeitsverträge abgeschlossen werden. Diese übernehmen bestimmte Pflegeleistungen einer besonderen Abrechnungsform. Für diese Einsätze schickt P den freien Altenpfleger/innen monatlich Dienstpläne zu, in die sich die einzelnen dann eintragen können. Zu diesen „Freien“ gehört auch A, die in diesem Rahmen regelmäßig monatlich zwischen zehn Diensten und achtzehn Diensten (120 bis 216 Stunden) gearbeitet hat. Besteht zwischen A und P ein Beschäftigungsverhältnis?

BAG, 15.11.2005 – 9 AZR 626/04 (bislang nur Pressemitteilung)

8. Das Arbeitsverhältnis in der Fallbearbeitung

Zu Fall 6: Mit Schreiben vom 24.2.2000 kündigt A das Vertragsverhältnis zum 31.8.2000, ohne den Betriebsrat anzuhören. Ist die Kündigung rechtswirksam? Kann H die Kündigung auf ihre soziale Rechtfertigung überprüfen lassen?

Zu Fall 7: Hat A gegen P Ansprüche auf Entgeltfortzahlung und Urlaub?
Welches Gericht ist für Streitigkeiten zwischen A und P aus dem Vertrag zuständig?

9. Die Frage nach der Schwerbehinderung

B war ab 25.8.2001 im Malerbetrieb M als Verputzer beschäftigt; wegen einer „degenerativen Wirbelsäulenveränderung mit schmerzhafter Bewegungseinschränkung“ ist er seit 1995 als Schwerbehinderter mit einem Grad der Behinderung von 60 anerkannt. Im Einstellungsgespräch beantwortete B eine ausdrückliche Frage von M nach der Schwerbehinderteneigenschaft wahrheitswidrig mit "nein". In der Zeit vom 18. bis 29.10.2002 war B arbeitsunfähig erkrankt. Am 29.10.2002 offenbarte er seine Schwerbehinderteneigenschaft. Mit Schreiben vom 21.3.2003 focht M das Arbeitsverhältnis wegen arglistiger Täuschung an. Ist die Anfechtung wirksam?

BAG, Urteil vom 5.10.1995, AP Nr. 40 zu § 123 BGB

10. Anfechtung des Arbeitsverhältnisses

A wurde Anfang Oktober 1985 mit Wirkung vom 1. November als technische Zeichnerin bei B eingestellt. Bereits im Januar war sie wegen Straßenverkehrsdelikten zu einer Freiheitsstrafe von acht Monaten ohne Bewährung verurteilt worden. Am 1. November erfuhr A, dass sie die Strafe nunmehr im offenen Strafvollzug als Freigängerin antreten könne, das heißt, sie durfte die Haft tagsüber verlassen, um ihrer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Als B von der Verurteilung erfuhr, focht er das Arbeitsverhältnis wegen arglistiger Täuschung an. Ist die Anfechtung wirksam?

BAG, Urteil vom 18.9.1987, AP Nr. 23 zu § 123 BGB

11. Rückabwicklung fehlerhafter Arbeitsverhältnisse

Zu Fall 9: Mit der Offenbarung seiner Schwerbehinderteneigenschaft erklärte B gegenüber M, die Arbeit sei ihm zu schwer, er kündige selbst. Seit diesem Tag hat B nicht mehr für M gearbeitet. Ansprüche bestehen nach einer wirksamen Anfechtung durch M?

BAG 3.12.1998, NZA 1999, S. 584 ff

12. Diskriminierung wegen des Geschlechts bei der Einstellung

Nach einer Ausbildung als Lehrerin und einer (gerade abgeschlossenen) Lehre als Maschinenschlosserin bewarb sich B im Jahre 1984 auf die Stelle eines „Facharbeiters“ im Rahmen eines durch Drittmittel finanzierten Forschungsvorhabens an einer Hochschule. Unter 40 Interessent/innen war sie die einzige Frau. Acht Bewerber wurden zum Vorstellungsgespräch eingeladen, eingestellt wurden zwei Bewerber mit einer langen Berufserfahrung als Schlosser. Auf telefonische Nachfrage der B erklärte ein wissenschaftlicher Mitarbeiter, die Wahl sei nicht auf sie gefallen, weil die Tätigkeit eine Frau physisch überfordere.

BVerfG, 16.11.1993, BVerfGE 89, 276 = AP Nr. 9 zu § 611a BGB

13. Vertragsstrafe im Formulararbeitsvertrag

Die kreisfreie Stadt Neuenberge (N) hatte einen „berufserfahrenen Bauingenieur als Leiter der Tiefbauabteilung“ gesucht. Nach mühevoller Suche schloss N im März 2004 mit M einen Anstellungsvertrag. M sollte am 1.7.2004 ihren Dienst antreten. Die Kündigungsfrist betrug laut Vertrag in der dreimonatigen Probezeit zwei Wochen zum Monatsende. Die monatliche Brutto-Vergütung sollte ca. 3100 Euro betragen. § 11 des von N verwendeten und auch von M unterschriebenen Formulararbeitsvertrags lautete wie folgt:

„Tritt die Arbeitnehmerin das Arbeitsverhältnis nicht an, löst sie das Arbeitsverhältnis unter Vertragsbruch oder wird der Arbeitgeber durch schuldhaft vertragswidriges Verhalten der Arbeitnehmerin zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses veranlasst, so hat die Arbeitnehmerin an den Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe von einem Brutto-Monatsgehalt zu zahlen. Der Arbeitgeber kann einen weitergehenden Schaden geltend machen.“

Am 24.5.2004 teilte M der Stadt N mit, sie habe sich entschlossen, ihr bisheriges Arbeitsverhältnis doch nicht aufzugeben; sie kündige den Anstellungsvertrag mit N. Kann N die Vertragsstrafe nach § 11 des Vertrages verlangen?

BAG, 26.3.1981, BAGE 35, 179 = AP Nr. 7 zu § 276 BGB Vertragsbruch;
BAG, 4.3.2004, NZA 2004, S. 728 ff

14. Ausschlussfrist in Allgemeinen Arbeitsbedingungen

K ist seit Januar 1996 bei B beschäftigt und nicht Mitglied einer Gewerkschaft. Im schriftlichen Formulararbeitsvertrag ist vereinbart:

„Für das Arbeitsverhältnis gelten die gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen. Darüber hinaus wird zum 30. Juni jeden Jahres eine Gratifikation von 30% des Bruttoentgelts als zusätzliches Urlaubsgeld gezahlt.“

Nach zahlreichen Streitigkeiten wegen ihm vorgeworfener nachlässiger Arbeitshaltung scheidet K zum November 2003 einvernehmlich aus. Aus diesem Anlass beansprucht er nun auch Zahlung des (bisher nicht gezahlten) Urlaubsgeldes für das Jahr 2003.

a) B ist Mitglied des Metallarbeitgeberverbandes; dieser hatte mit der IG Metall einen Tarifvertrag mit folgender Regelung abgeschlossen:

„12. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von einem Monat nach Fälligkeit gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich erhoben werden. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch schriftlich ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von einem Monat nach der Ablehnung oder des Fristablaufs gerichtlich geltend gemacht wird.“

b) Wie ist es, wenn die Ausschlussklausel mangels Tarifbindung nur im Arbeitsvertrag enthalten gewesen wäre?

BAG, 13.12.2000, RdA 2000, S. 38 ff; BAG, 5.11.2003, AP Nr. 1 zu § 3 NachwG