

Gruppenarbeit

Analyse von Fallbeispielen.

Analysieren Sie einen der unten aufgeführten „Fälle“.

Überlegen Sie, inwiefern dieser Sachverhalt als Rechtsproblem anzusehen ist und welche Ahndung im Rahmen des Wahrscheinlichen liegt.

Für die Bearbeitung der Aufgabenstellung stehen Ihnen 30 min. zur Verfügung.

Fall 1

Der 50-jährige Betriebsratsvorsitzende A ist seit mehr als 30 Jahren bei dem Arbeitgeber tätig. Im vorliegenden Fall ging es um drei Schrauben im Wert von 28 Cent.

Ein früherer, aber ausgeschiedener Arbeitskollege fragte einige Arbeitnehmer in deren Pause, während der Spätschicht, ob sie ihm drei Schrauben besorgen könnten.

Ein Arbeitnehmer weigerte sich.

Später kam A hinzu. Er ging zur Materialausgabe und gab dort an, die drei Schrauben für eine bestimmte Maschine zu brauchen. Dann verschenkte er die Schrauben an seinen ehemaligen Kollegen.

Der Vorfall wurde durch einen anonymen Brief an den Arbeitgeber offenbart. Wäre eine fristlose Kündigung des Betriebsratsvorsitzenden A rechtmäßig?

(Arbeitsgericht Bonn 21.10.2012, 1 BV 47/10)

Fall 2

Der 1956 geborene Arbeitnehmer arbeitete seit dem 01.04.1981 in einer Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie des Beklagten Arbeitgeber. Dem Arbeitnehmer wurde dort ein Arbeitszimmer zugewiesen.

Im Sommer bat der Kläger den Arbeitgeber, etwas gegen die Fliegenplage in seinem Arbeitszimmer zu unternehmen. Es handelte sich darum, dass nicht nur in dem Zimmer des Klägers, sondern auch in anderen Räumen der Klinik immer wieder Massenhaft Fliegen auftraten und jeweils nach kurzer Zeit starben. Über ein Wochenende wurde daraufhin mit einem sogenannten KO-Gas das Arbeitszimmer des Klägers ausgegast. Dieses Gas enthält Permethrin und Pyrethrin. Bestimmte Vorsichtsmaßnahmen für die Anwendung dieser Mittel wurden damals nicht beachtet.

Nachdem er sein Arbeitszimmer wieder nutzte, war er wegen wiederkehrenden Nasenblutens in ärztlicher Behandlung. Der Kläger behauptete gegenüber dem Arbeitgeber, dass seine gesundheitlichen Probleme auf sein gefahrstoffbelastetes Arbeitszimmer zurückzuführen seien und forderte den Arbeitgeber auf, das Arbeitszimmer schadstofffrei zur Verfügung zu stellen.

Da der Arbeitgeber nichts unternahm, setzte der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber eine Frist zur Beseitigung der Gefahrstoffe in seinem Arbeitszimmer und er kündigte an, sollte die gesetzte Frist fruchtlos verstreichen, dass er von seinem Recht, die Arbeitskraft zurückzuhalten, Gebrauch machen werde, solange, bis sein Arbeitszimmer schadstofffrei ist.

Während der Zeit, der Nichtanwesenheit des Arbeitnehmers bezahlte der Arbeitgeber dem klagenden Arbeitnehmer keinerlei Bezüge.

Die Parteien streiten darüber, ob der Kläger wegen der von ihm behaupteten Gesundheitsschädlichkeit seines Arbeitsplatzes berechtigt war, seine Arbeitsleistung zu verweigern und ob der Beklagte Arbeitgeber aus diesem Grund die Bezüge des Klägers trotz unterbliebener Arbeitsleistung nachzuzahlen hat.

Fall 3

Die Klägerin Bonnie Faci und 33 anderer Arbeitnehmerinnen, die für ein Unternehmen mit Sitz in Valdastico (Italien), über dessen Vermögen am 05.04.1995 Insolvenz eröffnet worden war, gearbeitet hatten, erhoben im April 1989 bei der Pretura Circondaria Basano del Grappa Klage gegen die italienische Republik mit dem Antrag, die Beklagte zu verurteilen, dass Ihnen zustehende, rückständige Arbeitsentgelt, in Höhe der letzten drei Monatslöhne als Schadensersatz zu zahlen, da die italienische Republik die Richtlinie 80/987/EWG des Rates vom 20.10.1980 zur Ausgleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers nicht in nationales Recht umgesetzt hatte.

Fall 4

Arbeitnehmer A ist seit 1990 bei der X-GmbH beschäftigt. Seit 1992 erhielten er und alle anderen Arbeitnehmer der X-GmbH mit der November-Abrechnung eines jeweiligen Kalenderjahres eine als Weihnachtsgeld bezeichnete Zahlung, jeweils in Höhe eines durchschnittlichen Bruttogehalts. Diese Verfahrensweise wurde von der X-GmbH alljährlich, bis einschließlich des Jahres 2005 durchgeführt.

Im Jahr 2006 bekamen A und alle anderen Arbeitnehmer nur jeweils ein halbes Bruttomonatsgehalt als Weihnachtsgeld. Seit 2007 hat die X-GmbH die Weihnachtsgeldzahlungen vollständig eingestellt. Im Januar 2012 verlangt A nunmehr auf Grundlage der neuen BAG-Rechtsprechung, die Weihnachtsgelder für die Jahre 2009, 2010 und 2011 in Höhe jeweils eines Bruttomonatsgehalts. Zu Recht?