

Fall: Überstunden, ein Tag vor Weihnachten!

S arbeitet in der Speditionsabteilung des nicht gewerkschaftlich organisierten Versandhandels V. Im Arbeitsvertrag ist eine 35-Stunden-Woche bei arbeitsfreiem Samstag vereinbart. Die betriebliche Arbeitszeit beträgt 7 Stunden; Arbeitsende ist 16.00 Uhr.

Kurz vor Weihnachten gehen noch viele Bestellungen bei V ein, die meisten mit dem Hinweis: „zu liefern bis zum 24.12.“ Am letzten Arbeitstag vor Weihnachten weist V den S kurz vor Arbeitsende an, noch alle in der Speditionsabteilung unerledigten Bestellungen versandfertig zu machen, „selbst wenn es bis morgen früh dauert.“

- Frage:
1. Muss S dieser Anordnung Folge leisten?
 2. Kann er eine zusätzliche Vergütung verlangen?

Fall: Gleich zwei neue Jobs

Nach erfolgreichem Studium bewirbt sich A auf verschiedene Stellenanzeigen, u.a. bei B und C. Bei beiden hat A bereits Vorstellungsgespräche geführt; beide zeigten sich interessiert, ohne dass es jedoch zu einem konkreten Vertragsangebot kam. Am 15.11. erhält A einen Arbeitsvertrag von B übersandt, den A durch Unterzeichnung und Rücksendung sofort annimmt. Der Vertrag sieht u.a. als Arbeitsbeginn den 01.01. des Folgejahres und eine Probezeit von drei Monaten mit einer beiderseitigen Kündigungsfrist von 14 Tagen vor. Zwei Tage später erhält A ein weiteres Vertragsangebot von C, das viel günstiger ist, als das von B. A entschließt sich noch am gleichen Tage, dieses Angebot ebenfalls anzunehmen, schickt C den unterschriebenen Vertrag zurück und teilt gleichzeitig dem B mit, dass er die Stelle bei ihm nicht antreten werde.

Dabei bleibt A auch, als B ihn unter Hinweis auf die Folgen zur Überprüfung seiner Entscheidung auffordert. Durch das Fernbleiben des A entgeht B Gewinn; außerdem muss er seinen anderen Arbeitnehmern Überstundenvergütungen sowie für die Stellenbesetzung zusätzliche Insertions- und Vorstellungskosten zahlen. Was kann B gegen A unternehmen?

Fall: Schöne Werksferien!

Schlösser S arbeitet bereits seit vielen Jahren beim Automobilhersteller A in der Fertigung. In seinem Arbeitsvertrag ist u.a. geregelt:

§ 8 Urlaub

1. Der Mitarbeiter hat im Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub von 36 Werktagen.
2. Während der 4 wöchigen Betriebsferien bleibt das Werk geschlossen; der Mitarbeiter hat in dieser Zeit Urlaub zu nehmen.
3. Eine Erkrankung unterbricht den Urlaub nicht. Er muss jedoch mindestens 24 Werktagetage betragen.

Eine Betriebsvereinbarung zwischen A und dem Betriebsrat bestätigt die Betriebsferien und die Anrechnung des Urlaubs auf diese Zeit.

Im Frühjahr hatte S bereits 12 Werktagetage Urlaub genommen. Während der gesamten Betriebsferien ist S krank. Nach Wiedergenesung beantragt S einen 4 wöchigen Erholungsurlaub. Muss A diesem Antrag stattgeben?

Fall: Betriebsbedingt kein Urlaub?

Die langjährige Verkäuferin V hat zum 01.07. eine neue Stelle gefunden. Sie kündigt daher ihrem Arbeitgeber A ordentlich zum 30.06. Bisher hatte V im laufenden Kalenderjahr noch keinen Urlaub genommen. Aufgrund des Ausfalls anderer Verkäuferinnen will A ihr auch während der Kündigungsfrist keinen Urlaub gewähren. S möchte wissen, ob sie hierdurch ihren Urlaubsanspruch verliert. Am liebsten wäre ihr, wenn sie dafür Geld bekäme.