

Fälle zum Arbeitsrecht

Fall 1: Grundrechte im Arbeitsverhältnis

Die 1970 in der Türkei geborene *Fatima* hatte im Alter von 19 Jahren bei *Karstadt* im hessischen S. eine Lehre begonnen und erfolgreich abgeschlossen. Anschließend wurde sie dort als Verkäuferin übernommen und in der Parfümerieabteilung des Kaufhauses eingesetzt. *Karstadt* beschäftigt im Verkauf ca. 85, im Verwaltungsbereich 8 Arbeitnehmer. Nach der Geburt ihres zweiten Kindes befand sich *Fatima* in der Zeit vom 15.4.1996 bis 26.5.1999 erneut im Erziehungsurlaub. Anfang Mai 1999 teilte sie der Firmenleitung mit, dass sie bei der Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit künftig ein Kopftuch tragen werde. Ihre religiösen Vorstellungen hätten sich gewandelt; ihr moslemischer Glaube verbiete es ihr, sich in der Öffentlichkeit ohne Kopftuch zu zeigen. Nach ergebnislosen Bemühungen, *Fatima* umzustimmen, und einer – wegen fehlender Anhörung des Betriebsrats – zurückgenommenen Kündigung kündigte die Kaufhausleitung – diesmal nach Anhörung des Betriebsrats – am 30.8.1999 das Arbeitsverhältnis zum 31.10.1999. Im Anhörungsschreiben vom 19.8.1999 begründete *Karstadt* die Kündigung wie folgt: „Da es nicht dem Stil unseres Hauses entspricht, Verkaufspersonal mit Kopfbedeckung zu beschäftigen und dies einem Großteil unserer Kunden nicht zuzumuten ist, und wir auch anderweitig keine Stelle im Kaufhaus haben, werden wir das Beschäftigungsverhältnis zum 31.10. fristgerecht kündigen“. *Ist die Kündigung vom 30.8.1999 wirksam?*

Literatur: BAG NJW 2003, 1685; BVerfG NJW 2003, 2815 (Kopftuch); s. ferner BAGE 47, 363; 62, 59; *Brox/Rüthers/Henssler*, Rn. 120 ff.; *Junker*, Rn. 43 ff.; *Preis*, § 15

Fall 2: Arbeitsrechtlicher Status eines Rundfunkmitarbeiters

A war für den Westdeutschen Rundfunk seit 1993 zunächst für den Hörfunk, später für das Fernsehen tätig. Hier stellte er anfangs Filme für das Kulturmagazin „Spektrum“ her. Seit Ende 1997 arbeitete er für die Redaktion "Hierzulande – heutzutage" und innerhalb dieser Redaktion ausschließlich für ein regionales Kulturmagazin, das einmal in der Woche ausgestrahlt wurde.

Die Themenvorschläge, die in der Regel von den Mitarbeitern kamen, wurden auf wöchentlich stattfindenden Redaktionskonferenzen erörtert. 2003 lieferte A insgesamt 9, in den ersten Monaten des Jahres 2004 13 Beiträge von kürzerer Dauer. Hinzu kamen noch einige umfangreichere Arbeiten.

Seine Aufgabe war es, zu recherchieren, mit einem Team des WDR die Filme zu drehen und hierbei Regie zu führen. Anschließend hatte er die Schnittarbeiten zu überwachen, Texte anzufertigen und mit dem verantwortlichen Redakteur den Film abzunehmen. Team, Material, Geräte und Räumlichkeiten wurden vom WDR zur Verfügung gestellt. Die Leistungen von A wurden nach Honorarverträgen abgerechnet, die den Hinweis enthielten, er sei als freier Mitarbeiter tätig gewesen.

Seit August 2004 erhielt A keine neuen Aufträge mehr. Auf seine Nachfrage erklärte ihm der zuständige Redaktionsleiter, das Kulturmagazin werde auf unbestimmte Zeit aus dem Programm genommen, und es bestehe deshalb im Augenblick kein Bedarf an weiteren Beiträgen von A. A möchte sich diesen "Rausschmiss" nicht gefallen lassen und klagt auf „Festanstellung“. *Mit Erfolg?*

Literatur: BAG NZA 1995, 21; NZA 1995, 161; NZA 1995, 622; NZA 2001, 551; AP Nr. 33 zu Art. 611 BGB Rundfunk; BVerfGE 59, 231; Brox/Rüthers/Henssler, Rn. 36 ff.; Junker, Rn. 90 ff.; Preis, § 8

Fall 3: Verbot der Benachteiligung wegen des Geschlechts

Silke M. war für die Zeit vom 26.8.1994 bis 31.8.1995 als Krankenschwester bei der Universitätsklinik für Herzchirurgie angestellt. Am 1.6.1995 bewarb sie sich auf zwei innerbetrieblich ausgeschriebene unbefristete Stellen als OP-Schwester. M war bei Einreichung ihrer Bewerbung am 1.6.1995 schwanger. Am 13.7.1995 teilte sie die Schwangerschaft ihrem Arbeitgeber schriftlich mit. Die Universität lehnte die Bewerbung am 18.9.1995 mit folgender Begründung ab: „Die beiden Stellen waren als OP-Schwesternstellen ausgeschrieben worden, und eine Nichtberücksichtigung von schwangeren Bewerberinnen für diese Stellen stellt keine Diskriminierung von Schwangeren dar, sondern eine Erfüllung gesetzlicher Vorgaben. Gem. §§ 3-5 MuSchG ist es dem Arbeitgeber ausdrücklich verboten, werdende Mütter in Bereichen, in denen sie schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen ausgesetzt sind, zu beschäftigen.“ M wollte sich diese diskriminierende Maßnahme nicht gefallen lassen und verklagte das als Träger der Uniklinik auf Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrages als OP-Schwester. Hilfsweise machte sie einen Anspruch auf Entschädigung wegen der Diskriminierung im Umfang von 6 Monatsverdiensten geltend. *Zu Recht?*

Literatur: EuGH NZA 2000, 255; vgl. auch EuGH NJW 1984, 20, 21; NJW 1991, 628 f.; BAG NZA 1999, 371; NZA 2003, 848; Eckertz-Höfer, JuS 1987, 611; Rolfs/Wessel, NJW 2009, 3329; Brox/Rüthers/Henssler, Rn. 307 ff.; Junker, Rn. 149 ff.

Fall 4: Anfechtung wegen Täuschung bzw. Eigenschaftsirrtums

Michaela Meister war seit Dezember 2008 als Arzthelferin für Dr. *Weiß* tätig. Als Kündigungsfrist war ein Monat zum Monatsende vereinbart. Frau *Meister* ist transsexuell veranlagt. Ihr Vorname wurde durch inzwischen rechtskräftigen Beschluss des Amtsgerichts auf der Grundlage des Transsexuellen-Gesetzes von *Michael* in *Michaela* geändert. Dagegen ist die gerichtliche Feststellung der Zugehörigkeit von *Michaela Meister* zum weiblichen Geschlecht bislang noch nicht erfolgt, weil der dazu erforderliche operative Eingriff an dem äußeren männlichen Geschlechtsorgan noch nicht vorgenommen wurde. Über die Geschlechtszugehörigkeit der äußerlich als Frau auftretenden *Michaela* wurde bei der Einstellung nicht gesprochen.

Dr. *Weiß* führt als Chirurg eine sog. Durchgangspraxis mit einem hohen Anteil türkischer Patienten und zwar sowohl männlichen wie auch weiblichen Geschlechts. Er beschäftigt regelmäßig neben einer Sekretärin und einer Krankengymnastin 3 Arzthelferinnen und 2 Auszubildende. Ende der dritten Januarwoche 2009 kam es zwischen den Parteien zu einem Gespräch, in dessen Verlauf *Michaela Meister* dem Dr. *Weiß* ihre Transsexualität offenbarte. Daraufhin erklärte Dr. *Weiß* die Anfechtung des Arbeitsvertrages wegen Irrtums und Täuschung über das Geschlecht von *Michaela Meister*. *Ist die Anfechtung wirksam?*

Literatur: BAG NJW 1991, 2723 ff.; EuGH NZA 1996, 695; NZA 1997, 645; Junker, Rn. 190 ff.; Preis, § 23