

■ **Mutterschutz**

Dienstwagen

Schwangere Frauen müssen ihren Dienstwagen auch nach Beginn des Mutterschutzes nicht zurückgeben, wenn ihnen im Arbeitsvertrag unbeschränkte Rechte an dem Fahrzeug zugesichert werden. Das Gericht entschied, daß Sachbezüge – wie ein Dienstwagen – nicht nur als Arbeitsentgelt anzusehen sind, sondern auch als Zuschuß zum Mutterschutzgeld. In diesem Zustand sollte der Frau jede Umstellung und Aufregung erspart werden (Bundesarbeitsgericht, AZ 5AZR240/99).

■ **Ausgleichsquittung**

Fürsorgepflicht

Ein ausländischer Mitarbeiter hatte bei Beendigung seines Arbeitsverhältnisses eine Aus-



gleichsquittung unterzeichnet, in der er unter anderem auf das Recht verzichtete, Kündigungsschutzklage zu erheben. In einem späteren Prozeß machte der Mitarbeiter geltend, daß er den Text nicht verstanden habe. Das Landesarbeitsgericht Köln entschied, daß jeder, auch ein ausländischer Mitarbeiter, seine Unterschrift zu verweigern habe, wenn er eine ihm vorgelegte Erklärung nicht verstehe. Der Arbeitgeber könne jedoch aus seiner Fürsorgepflicht heraus verpflichtet sein, einem ausländischen Arbeitnehmer, der er-

kennbar der deutschen Sprache nicht mächtig ist, eine Übersetzung vorzulegen. Im konkreten Fall lebte der ausländische Mitarbeiter bereits seit 10 Jahren in Deutschland. Er sprach und schrieb in deutscher Sprache, so daß die von ihm unterschriebene Ausgleichsquittung einen wirksamen Verzicht auf die Klage begründete. (LAG Köln, 2 Sa 1128/99)

■ **Tarifrecht**

Verbandsaustritt

Die Klägerin ist seit 1985 beim Arbeitgeber beschäftigt. Sie ist und war zu keinem Zeitpunkt Mitglied einer Gewerkschaft und damit auch nicht tarifgebunden. Der Arbeitsvertrag verwies allerdings auf den Tarifvertrag. Nachdem der Arbeitgeber aus dem entsprechenden Arbeitgeberverband ausgetreten

war, gab er eine Tarifierhöhung nicht an die Klägerin weiter. Die auf Zahlung gerichtete Klage blieb letztendlich beim Bundesarbeitsgericht erfolglos. Das BAG stellte fest, daß der Arbeitsvertrag zwar eine dynamische Verweisungsklausel enthielt, die der Klägerin prinzipiell das Recht gewährte, an allen Tarifierhöhungen teilzunehmen. Nach Austritt aus dem Arbeitgeberverband ist diese Klausel aber nicht mehr direkt anwendbar. Sinn und Zweck ist dann durch Auslegung zu ermitteln. Die arbeitsvertragliche Klausel ist als Gleichstellungsabrede gemeint: Die Klägerin sollte damit den tarifgebundenen Kollegen gleichgestellt werden. Durch den Verbandsaustritt des Arbeitgebers stehen aber sowohl den gewerkschaftlich organisierten Kollegen der Klägerin als auch der Klägerin selbst die Tarifierhöhung nicht mehr zu.