

Fall Vorstellungsgespräch

7 P

Wie und innerhalb welcher Frist kann ein Arbeitgeber reagieren, wenn der Arbeitnehmer beim Vorstellungsgespräch eine zulässige Frage falsch beantwortet hat?

Lösung

Fristlose Kündigung (1), § 626 BGB (1), innerhalb von zwei Wochen (1) ab Kenntnis (1) oder Anfechtung wegen arglistiger Täuschung (1), § 123 BGB (1) innerhalb Jahresfrist (1) ab Kenntnis.

Unternehmer U möchte Arbeitnehmerin A befristet ab 01.08.2019 einstellen:

- a) In Vertretung für die sich in Elternzeit befindende Arbeitnehmerin B für die Dauer von 3 Jahren.
- b) Für 24 Monate, A war bereits vor vier Jahren bei U beschäftigt.

Bewerten Sie die Zulässigkeiten der beiden Befristungen, die Sachverhalte sind getrennt zu betrachten.

Lösung

a. Die Befristung ist zulässig, da ein Sachgrund vorliegt (1), § 14 Abs. 1 Teilzeit- und BefrG (1).

b. Die Befristung ist unzulässig und richtet sich nach § 14 Abs. 2 TztBefrG (1). Ein Sachgrund ist nicht ersichtlich (1). Die Befristung ohne Sachgrund ist nur einmal zulässig (1). Mit einem Arbeitnehmer, der früher schon beim selben Arbeitgeber beschäftigt war, darf ohne Sachgrund überhaupt nicht mehr befristet abgeschlossen werden (1), so das Gesetz. Nach BAG (1) ist eine Befristung aber zulässig, wenn die frühere Beschäftigung länger als 3 Jahre zurückliegt (1).

Der Geschäftsführer G der F. GmbH (22 Beschäftigte), lässt dem Arbeitnehmer A, der drei Jahre im Betrieb beschäftigt ist, ein von ihm unterzeichnetes Schreiben mit dem Inhalt „ich kündige hiermit zum nächst zulässigen Termin“ dergestalt zugehen, dass er das Schreiben auf der Heimfahrt vom Tennisclub am Montag, den 30.06.2019 um 22.00 Uhr in den Briefkasten des A einwirft.

- a) Berechnen sie die Kündigungsfrist.
- b) Wie und innerhalb welcher Frist kann A gegen die Kündigung vorgehen?

Lösung:

a. Kündigungsfrist: 1 Monat zum Ende eines Kalendermonats (1), § 622 Abs. 2 Nr. 1 BGB (1), also eigentlich zum 31.07.2019. Aber: 22.00 Uhr ist zu spät (1), da nicht mehr erwartet werden kann, dass A um diese Uhrzeit von der Kündigung noch Kenntnis nimmt (1), also Zugang erst am 01.07.2017, also 1 Monat zum Ende des Monats August 2019.

b. Innerhalb von 3 Wochen (1) ab Zugang (1), § 4 KSchG (1), also bis zum 22.07.2019 (1).

Der Arbeitnehmer Trinker (T) ist seit 01.06.2019 bei der Spedition S, welche 50 Arbeitnehmer beschäftigt, als Fahrer tätig. Am 14.01.2020 verursacht T unter Alkoholeinfluss (1,9/00) bei einer Privatfahrt einen Verkehrsunfall. Der Führerschein wird sofort von der Polizei beschlagnahmt und anschließend im Strafverfahren die Fahrerlaubnis für sieben Monate entzogen. Am 24.01.2020 erhält T die schriftliche fristlose Kündigung. Im Kündigungsschutzprozess vor dem Arbeitsgericht wendet T ein, dass er bis zur Wiedererlangung seines Führerscheins bei S als Lagerarbeiter hätte weiterbeschäftigt werden können. S meint, dass sie hierzu nicht verpflichtet gewesen sei, da T als Fahrer und nicht als Lagerarbeiter eingestellt worden sei.

Bewerten Sie die Erfolgsaussichten der Klage.

Lösung:

Voraussetzung für die fristlose Kündigung: Wichtiger Grund (1) und Unzumutbarkeit (1), § 626 BGB (1) müssen vorliegen. Ein wichtiger Grund ist gegeben, da ein erheblicher Vertragsverstoß vorliegt (1).

Problem: Kündigungsschutz nach § 1 KSchG (1). Die Voraussetzungen - länger als 6 Monate beschäftigt, § 1 KSchG (1) und mehr als 5 Mitarbeiter im Betrieb (1), § 23 KSchG (1) liegen vor. Kündigung sozial gerechtfertigt (1)? Grundsätzlich ja (1), da verhaltensbedingt (1). Problem: Vorherige Abmahnung (1) ist nicht erforderlich, da T wissen muss, dass er als Fahrer nicht alkoholisiert fahren darf (1).

Problem: Anderweitige Beschäftigung möglich (1)? Ja, falls vorhanden (1), da Beendigung des Arbeitsverhältnisses erst als letzte Möglichkeit in Betracht gezogen werden soll (1) und vorübergehende Beschäftigung als Lagerarbeiter zumutbar ist (1).

Fall Rose und Koch

13 P

Die Fa. up and down electronics muss auf Grund rückläufiger Geschäfte zwei ihrer insgesamt zehn Mitarbeiter entlassen, und zwar die Mitarbeiter Rose und Koch. Rose ist seit dem 01.01.2002, Koch im Rahmen eines Probearbeitsverhältnisses seit dem 01.06.2019 im Betrieb beschäftigt.

- a. Welche Kündigungsfristen sind gegenüber Rose und Koch einzuhalten? 4 P
- b. Können Rose und Koch allgemeinen Kündigungsschutz in Anspruch nehmen? 7 P
- c. Innerhalb welcher Frist müssen die beiden, falls sie sich gegen die Kündigung wehren möchten, Klage beim Arbeitsgericht einreichen? 2 P

Bitte begründen Sie Ihre Antworten und nennen Sie die gesetzlichen Vorschriften.

Lösung

- a. Rose: Sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats (1), § 622 Abs. 2 Ziffer 5 BGB (1)
Koch: Vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats (1), § 622 Abs. 1 BGB (1), die zwei-Wochen-Frist von § 622 Abs. 3 BGB gilt nicht, da das Probearbeitsverhältnis bereits länger als sechs Monate dauert.
- b. Rose ja: Länger als 6 Monate (1), § 1 Abs. 1 KSchG (1) und mehr als fünf Mitarbeiter (1), § 23 KSchG (1)
Koch nein: er ist nach dem 31.12.2003 eingestellt worden (1) und im Betrieb sind nicht mehr als 10 Mitarbeiter beschäftigt (1), § 23 KSchG (1)
- c. Innerhalb von drei Wochen ab Zugang der Klage (1), § 4 KSchG (1)

Fall Haftung

22 P

Der Außendienstmitarbeiter A der Vertriebs KG mit einem monatlichen Verdienst von 5.500,-- € brutto fährt einen Dienstwagen, mit dem er auf dem Weg zu einem Kunden einen Unfall erleidet, nachdem er alkoholisiert bei Rot und mit überhöhter Geschwindigkeit in eine Kreuzung einfährt. Das Fahrzeug von A wird schwer beschädigt, die voraussichtlichen Reparaturkosten belaufen sich bei einem Verkehrswert von 50.000,-- € auf 40.000,-- €. Die Eigenbeteiligung bei der Vollkaskoversicherung beträgt 1.500,-- €.

a. Erläutern Sie kurz die Haftungsgrundsätze im Arbeitsrecht.

12 P

b. Hat die Vertriebs KG Anspruch auf Ersatz der Selbstbeteiligung gegen A, gegebenenfalls auch auf Ersatz eines höheren Schadens, falls die Vollkaskoversicherung nicht oder nicht vollständig bezahlt?

5 P

c. Angenommen, der zwischen A und der Vertriebs KG bestehende Arbeitsvertrag wurde entgegen einer tariflichen Vereinbarung nicht schriftlich abgeschlossen: Zu welchen rechtlichen Konsequenzen führt dies hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses?

5 P

Lösung

a. Anspruchsgrundlage ist § 823 BGB (1) – Haftung wegen Verletzung des Eigentums (1). Haftung setzt Verschulden (1) voraus, mindestens also eine Form der Fahrlässigkeit (1).

Anders verhält es sich im Arbeitsrecht (1). Der Arbeitnehmer haftet nicht bei leichter Fahrlässigkeit (1), bei normaler (mittlerer) Fahrlässigkeit Quotelung je nach Billigkeits- und Zumutbarkeitsgesichtspunkten (1), i.d.R. nur bis zur Höhe von 3 Monatsgehältern (1) verpflichtet, bei grober Fahrlässigkeit i.d.R. volle Haftung (1), aber nicht bis zum Ruin (1) und bei Unverhältnismäßigkeit von Schaden und Einkommen, bei Vorsatz in voller Höhe (1). Arbeitgeber ist eventuell zum Abschluss einer Haftpflichtversicherung verpflichtet (1).

b. A handelte bei drei groben Verstößen (alkoholisiert, Rotlicht, überhöhte Geschwindigkeit) höchst fahrlässig (1), fast schon bedingt vorsätzlich (1) Ansprüche auf Zahlung von 500,- € sind nicht unbillig (1) und unverhältnismäßig (1), Ansprüche darüber hinaus ebenfalls nicht bis zu einer Höhe von ca. 20 – 30.000,- €, je nach Billigkeit (1).

c. Der Vertrag ist nichtig (1) und braucht deshalb nicht gekündigt zu werden (1). Es besteht ein faktisches Arbeitsverhältnis (1), das durch einfache Erklärung beendet und nicht gekündigt wird (1), so dass auch kein Kündigungsschutz besteht (1).

Die Geschäftsleitung der Fa. Berghammer AG möchte von Ihnen darüber informiert werden, wie sie auf eine kurzfristige Änderung der Auftragslage im Betrieb reagieren kann. Insbesondere möchte sie folgendes wissen:

a. Welche Möglichkeiten bestehen bereits beim Abschluss von Arbeitsverträgen, im Falle eines erheblichen Auftragsrückgangs kurzfristig Beschäftigungsverhältnisse wieder zu beenden? Nennen Sie bitte zwei Beispiele und auch die gesetzlichen Bestimmungen hierzu. 6 P

b. Ferner soll die Beendigung bereits bestehender Arbeitsverhältnisse überprüft werden. Innerhalb welcher Fristen können die folgenden Arbeitsverhältnisse gekündigt werden?

aa. Werner Schulte, 43 Jahre alt, wurde am 01.09.2019 als Lagerarbeiter eingestellt. Mit ihm wurde eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart.

bb. Silke Römer, 27 Jahre alt, wurde bereits am 01.03.2009 in der Lohnbuchhaltung eingestellt.

cc. Klaus Gerhard, 38 Jahre alt, ist seit dem 01.10.2018 bei der Fa. Berghammer beschäftigt. 8 P

c. Welche Voraussetzungen müssen vorliegen, damit das Kündigungsschutzgesetz zur Anwendung gelangt? 5 P

Bitte begründen Sie Ihre Antworten und nennen Sie die gesetzlichen Vorschriften.

Lösung

a. Leiharbeitsverhältnisse (1), AÜG (1), befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund (1), § 14 Abs. 1 TzBfG (1), befristete Arbeitsverhältnisse ohne sachlichen Grund (1), § 14 Abs. 2 TzBfG (1)

b.

aa. 14 Tage (1), § 622 Abs. 3 BGB (1)

bb. vier Monate (1) zum Ende eines Kalendermonats (1), § 622 Abs. 2 Ziff. 4 BGB (1)

cc. vier Wochen zum 15.(1)/Ende des Monats (1), § 622 Abs. 1 BGB (1).

c. Beschäftigungsdauer von mehr als 6 Monaten (1), § 1 Abs. 1 KSchG (1), mehr als 5 (1) bzw. 10 Mitarbeiter (1), § 23 KSchG (1).

Fall Profifußballer

11 P

F ist seit sieben Jahren Profifußballspieler bei einem Erstligaverein. Der erste mit ihm im Jahre 2012 abgeschlossene Vertrag war für die Dauer von zwei Jahren bis Ende Juni 2014 befristet. Der Vertrag wurde zweimal vor dem jeweiligen Ablauf für jeweils zwei Jahre, im Frühjahr 2018 nur noch um ein Jahr bis Ende Juni 2019 verlängert, anschließend nicht mehr. F ist der Auffassung, dass die Befristung unzulässig sei und verlangt die Zahlung seines Spielergehalts über den 30.06.2019 hinaus.

- a. Welche Art von Vertrag haben F und der Erstligaverein geschlossen? 3 P
- b. Kommen auf diesen Vertrag arbeitsrechtliche Vorschriften zur Anwendung? 1 P
- c. Stehen F weitere Zahlungsansprüche über den 30.06.2019 hinaus zu, gegebenenfalls wie lange? 7 P

Bitte begründen Sie Ihre Antworten und nennen Sie die entsprechenden gesetzlichen Vorschriften.

Lösung

- a. F und der Verein haben einen Dienstvertrag (1), § 611 BGB (1) in Form eines Arbeitsvertrags (1) geschlossen.
- b. Ja, da der Verein gegenüber F weisungs- und direktionsbefugt ist (1).
- c. Es liegt ein befristeter Vertrag vor, dessen Zulässigkeit sich nach § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz richtet (1). Nach § 14 Abs. 1 ist eine Befristung mit Sachgrund immer zulässig (1), nach § 14 Abs. 2 (1) ohne Sachgrund nur einmal mit dreimaliger Verlängerung, höchstens jedoch für die Dauer von zwei Jahren (1). Hier: Es liegt kein Sachgrund vor, da die Tätigkeit als Fußballspieler an sich keinen Sachgrund darstellt, Arbeitsgericht Mainz vom 24.03.2015, und zwar weder wegen des Wunsches der Zuschauer nach Abwechslung (1) noch wegen zu erwartender nachlassender Leistungsfähigkeit (1). Der Vertrag gilt also als unbefristet und muss unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen gekündigt werden (1), bis dahin stehen F weitere Zahlungsansprüche zu.

Fall Teilzeit

12 P

Frau Schmidt ist seit fünf Jahren bei der Fa. Top-Bau-GmbH, die 150 Mitarbeiter beschäftigt, als Sekretärin tätig. Aus privaten Gründen möchte sie ihre momentane Arbeitszeit von 38 Stunden auf 16 Stunden wöchentlich reduzieren.

- a. unter welchen Voraussetzungen kann Frau Schmidt die Arbeitszeit reduzieren? 6 P
b. Wie ist die Rechtslage, wenn der Arbeitgeber wenige Tage vor der beantragten Änderungszeit nicht reagiert? 6 P

Bitte begründen Sie Ihre Antworten und nennen Sie die entsprechenden gesetzlichen Vorschriften.

Lösung

- a. Voraussetzung: Länger als sechs Monate beschäftigt (1), § 8 Abs. 1 TztBefrG (1), mehr als 15 beschäftigte Arbeitnehmer (1), § Abs. 7 TztBefrG (1), Antrag des AN ist drei Monate vor Beginn der gewünschten Reduzierung zu stellen (1), § 3 Abs. 2 TztBefrG

b. Sofern keine Einigung zustande kommt (1), § 1 Abs. 3 S.1 TztbetrG (1), und hat der Arbeitgeber die Verkürzung nicht spätestens einen Monat vor der gewünschten Änderung schriftlich abgelehnt (1), verringert sich die Arbeitszeit in dem vom AN gewünschten Umfang (1), § 8 Abs. 5 TztBetrG (1). Ergebnis: Frau Schmidt arbeitet ab dem gewünschten Zeitpunkt in dem gewünschten Umfang (1).

Fall Vorstellungsgespräch

9 P

Bei der Fa. Top-Bau-GmbH hat sich Frau Weber beworben. Im Vorstellungsgespräch wird sie auch nach einer Schwangerschaft gefragt, die sie wahrheitswidrig verneint. Sie erhält daraufhin die Stelle.

- a. Kann die Fa. Top-Bau-GmbH den Vertrag anfechten? 4 P
- b. Ist die Rechtslage anders zu beurteilen, wenn von Frau Weber in der zu besetzende Stelle ausschließlich mit Gefahrstoffen zu tun hätte? 5 P

Bitte begründen Sie Ihre Antworten und nennen Sie die entsprechenden gesetzlichen Vorschriften.

Lösung

- a. Grundsätzlich ist die Frage nach der Schwangerschaft wegen einer Verletzung des Persönlichkeitsrechts unzulässig (1), eine Benachteiligung wegen des Geschlechts ist unzulässig (1), § 7 AGG (1) i.V.m. § 1 AGG (1).

b. Die Frage ist aber zulässig, wenn ein gesetzliches Beschäftigungsverbot besteht (1), hier wegen § 4 Abs. 1 MuSchG (1). Die Antwort ist aber trotzdem nicht unzulässig (1), da die Schwangerschaft nur vorübergehend ist (1) und das Beschäftigungshindernis nur zu Beginn des Arbeitsverhältnisses besteht (1).

Fall Semestertätigkeit

25 P

Die Fa. Top-Bau GmbH beschäftigt während der Semesterferien regelmäßig für die Dauer von drei Monaten Studenten in Vollzeit von montags bis samstags.

a. Können für Aushilfsarbeiten besondere Kündigungsfristen vereinbart werden?

- b. Welchen gesetzlichen Urlaubsanspruch haben die Studenten? 5 P
4 P
- c. Der Student Franz Neumann ist erst seit zwei Wochen bei der Top-Bau-GmbH beschäftigt. Er rutscht auf der Toilette aus und verletzt sich am Arm, weshalb er für die Dauer von zwei Wochen arbeitsunfähig ist. Wer trägt die Behandlungskosten und von wem wird das Einkommen von Herrn Neumann in diesen beiden Wochen gesichert? 6 P
- d. Nach weiteren acht Wochen rutscht der Student Neumann beim Einkaufen ein weiteres Mal aus und bricht sich das linke Bein, weshalb er für vier Wochen arbeitsunfähig ist. Durch wen wird in dieser Zeit das Einkommen von Herrn Neumann gesichert? 3 P
- e. Der Student Neumann wird nach der Tätigkeit während des Semesters in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen. Acht Monate nach dem Unfall beim Einkaufen müssen die zur Behandlung der Beinverletzung eingebauten Platten entfernt werden. Herr Neumann ist erneut für drei Wochen arbeitsunfähig. Von wem wird in dieser Zeit das Einkommen von Herrn Neumann gesichert? 7 P

Bitte begründen Sie Ihre Antworten und nennen Sie die entsprechenden gesetzlichen Vorschriften.

Lösung

- a. Einzelvertraglich kann eine kürzere (1) als die in § 622 Abs. 1 BGB (1) genannte vierwöchige Frist vereinbart werden, wenn der Arbeitnehmer nur zur vorübergehenden Aushilfe (1) eingestellt wurde und das Arbeitsverhältnis nicht länger als drei Monate (1) dauert, § 622 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 BGB (1).

b. Beschäftigung: sechs Werktage (1), also 24 Urlaubstage/Jahr. Bei drei Monaten gemäß § 3 Abs. 1 BUrlG (1) i.V.m. § 5 Abs. 1 b insgesamt sechs Tage (1).

c. Es handelt sich um keinen Arbeitsunfall (1), so dass die Behandlungskosten nicht von der gesetzlichen Unfallversicherung (1) übernommen werden, sondern von der Krankenversicherung (1). Nach BAG liegt kein betrieblicher Bezug vor (1). Die Krankenkasse zahlt auch das Krankengeld (1). Ein Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Entgeltfortzahlung besteht nicht (1), da noch keine vierwöchige ununterbrochene Beschäftigungsdauer vorliegt (1), § 3 Abs. 3 EntgeltfortzG (1).

d. Die Beschäftigungszeit von vier Wochen ist nunmehr erfüllt (1), § 3 Abs. 3 EntgeltfortzG (1), so dass Herr Neumann Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber erhält (1)

e. Es besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen den Arbeitgeber (1), § Abs. 1 EntgeltfortzG (1), da wohl eine Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Erkrankung (1) vorliegt, und zwischen den beiden Fällen der Arbeitsunfähigkeit eine Zeit von sechs Monaten liegt (1), § 3 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 (1) EntgeltfortzG (1).

Der Mitarbeiter Robert Fleißig ist seit dem 01.01.2018 bei der Maschinenbau-GmbH beschäftigt. Im Jahre 2018 war er wegen einer Knieoperation sieben Wochen arbeitsunfähig erkrankt. Im Jahre 2019 war er insgesamt für die Dauer von zehn Wochen krankheitsbedingt arbeitsunfähig, nachdem er auf dem direkten Weg von der Arbeit nach

Hause unverschuldet einen Verkehrsunfall erlitten und sich dabei schwere Verletzungen zugezogen hatte.

a. Wer hat im Jahre 2018 und wer im Jahre 2019 das Entgelt von Herrn Fleißig gesichert?

8 P

b. Bei welchem Gericht müsste Herr Fleißig gegebenenfalls Klage erheben, um diese Ansprüche durchzusetzen?

4 P

Bitte begründen Sie Ihre Antworten und nennen Sie die entsprechenden gesetzlichen Vorschriften.

Lösung

a. Im Jahre 2018 zahlt in den ersten sechs Wochen (1) der Arbeitgeber (1) das Entgelt, § 3 EntgeltfortzG (1), danach bezieht er Krankengeld von der KV (1). Im Jahre 2019 zahlt wiederum der Arbeitgeber (1) in den ersten sechs Wochen das Entgelt (1), danach zahlt die Unfallversicherung (1) gezahlt, da es sich um einen Wegeunfall (1) handelt.

b. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen den Arbeitgeber wird beim Arbeitsgericht (1), der Anspruch gegen die Unfallversicherung beim Sozialgericht (1) geltend gemacht.

Fall Zahnbürsten

20 P

Bei der Fa. Dental GmbH werden u.a. elektrische Zahnbürsten hergestellt. Bei einer Revision wird festgestellt, dass fünfzig elektrische Zahnbürsten fehlen. Die Geschäftsleitung vermutet einen Diebstahl durch das eigene Personal und möchte gerne Taschenkontrollen durchführen und Kameras aufstellen.

a. Die Mitarbeiterin Agathe Wohlleben ist der Auffassung, dass derartige Maßnahmen überhaupt nicht zulässig sind. Ist diese Ansicht richtig? 5 P

b. Ist bei der Durchführung dieser Maßnahmen der Betriebsrat zu beteiligen, gegebenenfalls wie? 3 P

c. Welche Stelle entscheidet darüber, falls sich Betriebsrat und Arbeitgeber nicht einigen können? Wie setzt sich diese Stelle zusammen? 5 P

d. Welche Maßnahme kann der Arbeitgeber ergreifen, sofern er den für die Diebstähle verantwortlichen Arbeitnehmer findet? Welche zwingenden Voraussetzungen hat der Arbeitgeber zu beachten? 7 P

e. Was muss der Arbeitnehmer zusätzlich beachten, sofern es sich bei dem Arbeitnehmer um einen Schwerbehinderten handelt?

Bitte begründen Sie Ihre Antworten und nennen Sie die entsprechenden gesetzlichen Vorschriften.

Lösung

a. Die Maßnahme ist zulässig, kein Verstoß gegen das Bundesdatenschutzgesetz (1) bei öffentlichen Arbeitsplätzen gem. § 6 b BDSG (1) zur Wahrnehmung berechtigter Interessen (1), bei nicht-öffentlichen Arbeitsplätzen gem. § 28 BDSG (1) ebenfalls zur

Wahrung berechtigter Interessen (1), die aber die schutzwürdigen Interessen des Betroffenen nicht überwiegen dürfen.

b. Es besteht ein Mitbestimmungsrecht (1) für die Taschenkontrolle gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (1) und für das Aufstellen der Kameras gem. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (1).

c. Die Einigungsstelle, § 76 BetrVG (1), sie besteht aus der gleichen Anzahl (1) von Mitgliedern und einem unparteiischen Vorsitzenden (1), die jeweils vom Arbeitgeber (1) und dem Betriebsrat (1) benannt werden.

d. Denkbar ist eine fristlose außerordentliche Kündigung gem. § 626 BGB (1) wegen eines wichtigen Grundes (1) und der Unzumutbarkeit (1). Die Kündigung muss schriftlich (1) erfolgen, § 623 BGB (1), der Betriebsrat ist anzuhören (1), § 102 BetrVG (1).

e. Gem. § 91 SGB IX (1) hat der Arbeitgeber innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis des Kündigungsgrundes die Zustimmung des Integrationsamts (1) zur Kündigung (1) einzuholen.

Der 45-jährige Anton Auer ist seit vier Jahren als Karosseriebauer im Betrieb der Fa. Car-Construct tätig. Insgesamt sind 50 Arbeitnehmer dort beschäftigt. Herr Auer leidet seit einigen Jahren unter Rückenbeschwerden und kann nach ärztlicher Bescheinigung die schwere Tätigkeit

eines Karosseriebauers nicht mehr ausüben. Er möchte einen anderen Arbeitsplatz mit leichter Tätigkeit zugewiesen bekommen, den es im Unternehmen aber nicht als freie Stelle gibt. Der Arbeitgeber überreicht ihm deshalb am 15.03. eine ordentliche schriftliche Kündigung zum 30.04. Herr Auer ist der Auffassung, dass er ohne weiteres in der Qualitätskontrolle beschäftigt werden könne und der Arbeitgeber verpflichtet sei, zu seinen Gunsten einen anderen dort beschäftigten Arbeitnehmer zu entlassen.

- a. Ist die Kündigung wirksam? 4 P
- b. Im Betrieb besteht ein Betriebsrat. Ist dieser bei der Kündigung zu beteiligen? 2 P
- c. Wie kann Herr Auer gegen die Kündigung vorgehen? Wird er mit seinem Vorgehen Erfolg haben? 10 P

Lösung

Lösung

- a. Die Kündigung ist zulässig. Die Kündigungsfrist von einem Monat ist eingehalten (1), § 622 Abs. 2 BGB (1), die Schriftform wurde eingehalten (1), § 623 BGB (1).

b. Der Betriebsrat ist anzuhören (1), § 102 BetrVerfG 81).

c. Klageerhebung vor dem Arbeitsgericht (1) innerhalb von drei Wochen ab Zugang der Kündigung (1), § 4 KSchG (1). Dieses ist anwendbar, da Herr Auer länger als sechs Monate im Betrieb beschäftigt ist (1), § 1 KSchG (1) und im Betrieb mehr als fünf Mitarbeiter beschäftigt sind (1), § 23 KSchG (1). Die Kündigung ist auch sozial gerechtfertigt (1), da sie wegen anhaltender Krankheit personenbezogen ist, § 1 KSchG (1). Eine Verpflichtung zu einer Austausch Kündigung besteht nicht (1).

imponieren. Bei dem Versuch eines äußerst riskanten Wendemanövers, der sogenannten schrägen Acht, stürzt er allerdings ab und verletzt sich schwer.

a. Unter welchen Voraussetzungen stehen einem Arbeitnehmer Entgeltfortzahlungsansprüche gegen seinen Arbeitgeber zu, gegebenenfalls für welche Dauer? 6 P

b. Liegen die Voraussetzungen bei K vor? 1 P

c. Welchen Verpflichtungen muss ein Arbeitnehmer im Fall einer Entgeltfortzahlung gegenüber seinem Arbeitgeber nachkommen? 3 P

Bitte begründen Sie Ihre Antworten und nennen Sie die gesetzlichen Vorschriften.

Lösung

- a. Nach vierwöchiger Dauer des Arbeitsverhältnisses (1), arbeitsunfähig (1) infolge unverschuldeter (1) Krankheit (1), sechs Wochen (1), § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsg (1)
- b. Nein, nicht unverschuldet (1).
- c. Unverzügliche Meldung (1), Bescheinigung länger als 3 Werktagen (1), § 5 Entgeltfortzahlungsg (1).

L hat in der Zeitung eine Anzeige aufgegeben, wonach sie für die Zeit vom 01.04.2019 bis zum 31.12.2019 eine Verkaufskraft für eine ihrer Boutiquen sucht. Am 28.02.2019 ruft N bei L an und erkundigt sich nach der Tätigkeit. Nachdem L ihr alles erklärt hat, sagt N begeistert zu und nimmt die Tätigkeit wie besprochen am 01.04.2019 auf. Die Arbeit macht ihr eine Menge Spaß, so dass sie am 02.01.2020 weiter zur Arbeit erscheint.

- a. Welche Formvorschriften sind beim Abschluss eines Arbeitsvertrages zu beachten? 4 P
- b. Zu welchem Zeitpunkt ist zwischen L und N ein Arbeitsvertrag zustande gekommen? 3 P
- c. Kann N über den 31.12.2019 hinaus von L die Weiterbeschäftigung verlangen, gegebenenfalls wie lange? 6 P

Bitte begründen Sie Ihre Antworten und nennen Sie die entsprechenden gesetzlichen Vorschriften.

a. Grundsätzliche keine (1), Ausnahmen: wenn im Tarifvertrag vorgesehen (1) oder bei befristeten Arbeitsverhältnissen die Befristung (1), § 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (1)

b. Am 28.02.2019 (1), Angebotsannahme unter Anwesenden sofort (1), § 147 Abs. 1 BGB, dies gilt auch für Telefonierende (1).

c. Ja, die Befristung ist unwirksam (1), da Schriftform hierfür vorgesehen ist (1), der Vertrag wurde unbefristet abgeschlossen (1) und kann mit einer Frist von 4 Wochen frühestens zum 31.01.2020 (1) gekündigt (1) werden, § 622 Abs. 1 BGB (1).

Herr Hoffmann arbeitet in der Frühschicht. Die Frühschicht beginnt um 4:00 Uhr morgens und endet um 12:00 Uhr mittags. Bereits seit längerer Zeit besteht auf einem Zuschlag, denn er ist der Ansicht, dass er zum Teil Nacharbeit verrichtet. Da seine Forderung stets abgelehnt wird, beschließt er eigenmächtig, seine Schicht häufig erst um 4:15 Uhr anzutreten, um so seinen Ärger und Protest bekanntzugeben.

a. Hat Herr Hoffmann Anspruch auf diesen Zuschlag? 4 P

b. Aufgrund der Verspätungen möchte der zuständige Personalleiter Herrn Hoffmann abmahnen. Die formellen Voraussetzungen von Abmahnungen wie Name, Ort, Datum und Unterschrift in den Personalleiter bekannt. Bitte führen Sie drei inhaltliche Bestandteile einer Abmahnung auf. 4 P

c. Nachdem Herr Hoffmann innerhalb von drei Wochen wegen zwei Verspätungen zweimal abgemahnt wurde, beschließt er, sein Protestverhalten zu ändern. Drei Tage nach der letzten Abmahnung fehlt er zwei Tage unentschuldigt.

Erläutern Sie bitte, ob die Personalleitung nun eine Kündigung aussprechen könnte. 4 P

Lösung

a. Ein Anspruch auf einen Nachtarbeitszuschlag besteht nicht, § zwei Abs. 4 Arbeitszeitgesetz. Danach ist Nachtarbeit jede Arbeit, die mehr als 2 Stunden der Nachtzeit umfasst. Nachtzeit ist nach § zwei Abs. 3 Arbeitszeitgesetz die Zeit von 23:00 Uhr bis 6:00 Uhr. Herr Hoffmann arbeitet aber innerhalb seiner Schicht nicht mehr als 2 Stunden in der Nacht, sondern genau 2 Stunden.

b. Inhaltliche Bestandteile einer Abmahnung sind

– genaue Darstellung des Sachverhalts und des sich daraus ergebenden Pflichtverstoßes

- Ausdrückliche Missbilligung dieses Verhaltens

- Androhung genauer rechtlicher Konsequenzen im Wiederholungsfall

c. Eine Kündigung ist hier nicht möglich, da es sich um unterschiedliche Sachverhalte handelt. Es muss also eine neue Abmahnung ausgesprochen werden.

In einem Unternehmen wurde vor drei Monaten ein Betriebsrat gewählt. Dieser möchte der Belegschaft in einer Betriebsversammlung einen Rechenschaftsbericht über seine bisherigen Aktivitäten geben.

a. Nennen Sie die gesetzliche Grundlage, auf die sich der Betriebsrat dabei berufen kann und stellen Sie dar, ob der Betriebsrat den Arbeitgeber einladen muss oder ob der Arbeitgeber selbstständig eine Betriebsversammlung einberufen darf. 5 P

b. Betriebsrat und Arbeitgeber einigen sich darauf, zukünftige Versammlungen im Anschluss an die Arbeitszeit stattfinden zu lassen, um die betrieblichen Abläufe nicht zu stören. Beschreiben Sie bitte drei Ansprüche, die sich für die teilnehmenden Mitarbeiter daraus ergeben. 6 P

Lösung

a. Gemäß § 43 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz muss der Betriebsrat vierteljährlich eine Betriebsversammlung durchführen. Gemäß § 43 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz muss er hierzu auf den Arbeitgeber einladen.

Gemäß § 43 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz darf der Arbeitgeber nicht selbst eine Betriebsversammlung einberufen. Der Betriebsrat ist aber auf Wunsch des Arbeitgebers hierzu verpflichtet und muss den beantragten Beratungsgegenstand auf die Tagesordnung setzen.

b. Den Mitarbeitern muss

– Die Zeit der Teilnahme wie Arbeitszeit

– Einschließlich der Fahrtkosten und

– Zusätzlichen Wegezeiten (§ 44 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz) vergütet werden.

Fall Betriebsvereinbarung

Zur Übernahme der Auszubildenden nach Beendigung der Berufsausbildung beabsichtigt der Betriebsrat, die wöchentliche Arbeitszeit der Produktionsmitarbeiter von 40 Stunden auf 35 Stunden herabzusetzen, um die neuen Facharbeiter in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen.

Industriemeister Rademacher ist mit dieser Vorgehensweise nicht einverstanden und beruft sich auf den Tarifvertrag mit dem Hinweis, dass dort die wöchentliche Arbeitszeit festgeschrieben ist.

a. Erläutern Sie bitte unter Angabe der rechtlichen Grundlagen, welches Beteiligungsrecht der Betriebsrat bei der Veränderung der Arbeitszeit hat und welches Gremium entscheidet, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht einigen können. 5 P

b. Erläutern Sie unter Angabe der Rechtsgrundlage, ob der Betriebsrat im vorliegenden Fall wirksam eine Betriebsvereinbarung mit dem Arbeitgeber schließen kann. 5 P

Lösung

a. Gemäß § 87 Abs. 1 Ziffer 2 Betriebsverfassungsgesetz hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei Beginn, Ende und Verteilung der Arbeitszeit. Für den Fall, dass eine Einigung nicht zustande kommt, entscheidet die Einigungsstelle, § 87 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz.

b. Der Betriebsrat kann die Betriebsvereinbarung nicht durchsetzen. Gemäß § 77 Abs. 3 Satz eins Betriebsverfassungsgesetz können Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies gilt allerdings nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt (sogenannte Öffnungsklausel), § 70 Abs. 3, Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz.

Die Müller – GmbH möchte einen neuen Mitarbeiter einstellen. Da die Auftragslage ungewiss ist, soll ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden. Ein Sachgrund für die Befristung besteht nicht.

a. Bitte begründen Sie unter Angabe der gesetzlichen Grundlage, welche Form beim Vertragsschluss zu berücksichtigen ist und welchem Zweck dies dient. 4 P

Geben Sie bitte unter Angabe der Rechtsvorschrift an, wie lange der Arbeitsvertrag maximal befristet werden darf. 4 P

c. Erläutern Sie, ob der befristeter Arbeitsvertrag bei einer Verschlechterung der Auftragslage vorzeitig durch ordentliche Kündigung beendet werden kann. 4 P

Lösung

- a. Gemäß § 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz ist die Befristung schriftlich zu vereinbaren. Die Schriftform ist aus Gründen der Beweislast vorgesehen.
- b. Gemäß § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz ist in den ersten vier Jahren nach der Gründung eines Unternehmens die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Sachgrund bis zur Dauer von vier Jahren zulässig.
- c. Eine ordentliche Kündigung ist nur dann möglich, wenn es zwischen den Parteien im Arbeitsvertrag vereinbart wurde, § 15 Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz, oder dies vom Tarifvertrag vorgesehen ist.