

Vorlesung Wintersemester 2011/12 „Arbeitsrecht“ (410426)



Dr. jur. Horst Henrici

Geblockte Vorlesungstermine

5 Blockveranstaltungen, 14-tägig:

15.10. (GH), 29.10.,

12.11., 26.11.,

10.12. Klausur m. anschließender Besprechung
jeweils samstags von 10:00 - 15:30 Uhr
Raum: ZHG/Hörsaal C

Download studienbegleitender Foliensatz:
ZfRV/Lehrmaterial

Literaturempfehlungen

- **Textausgaben** (zugelassene Hilfsmittel für Modulprüfung Arbeitsrecht) : *dtv-Arbeitsgesetze, BGB*
- **Lehrbücher „Arbeitsrecht“:**
 - *Gitter*
 - *Dütz*
 - *Brox*
 - *Gotthardt*
 - *Haberkorn*
- **Arbeitsbücher „Arbeitsrecht“:**
 - *Kokemoor/Kreissl*
 - *Wörlen*
 - *Küfner-Schmitt* (m. Lernprogramm)
 - *Alpmann-Schmidt*
 - *Hemmer*

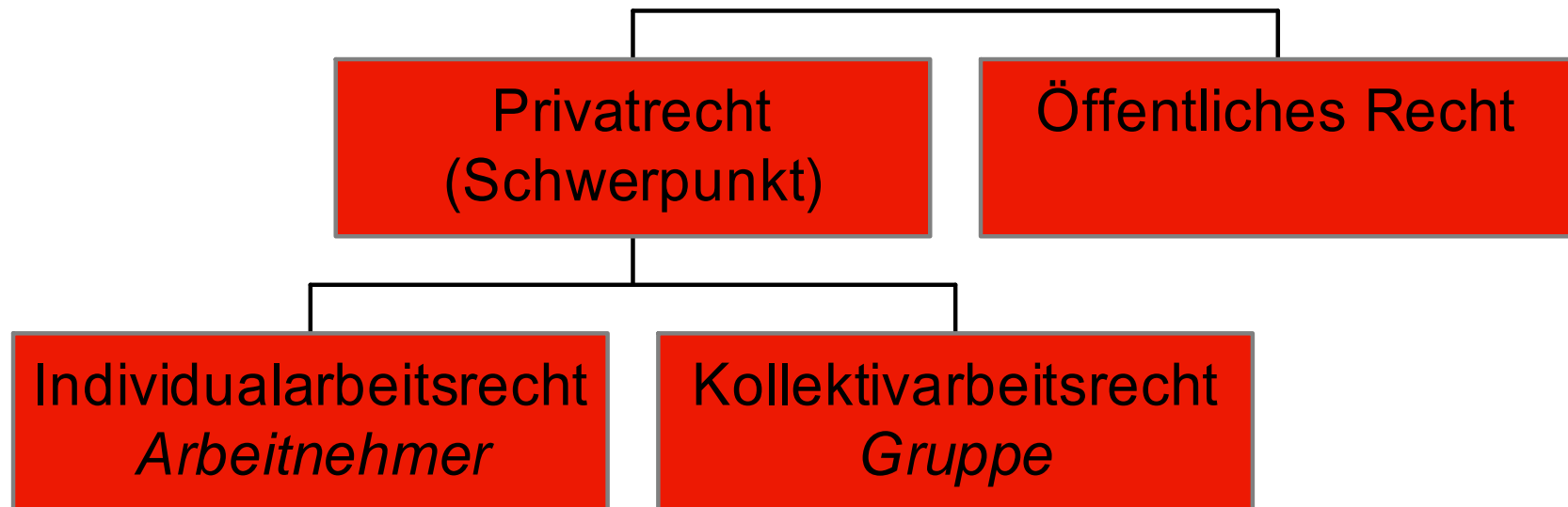
Einführung

Begriff und Zweck des Arbeitsrechts:

- Unter „Arbeitsrecht“ werden alle Rechtsnormen verstanden, die sich auf eine in (persönlicher) Abhängigkeit geleistete Arbeit beziehen.
- Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und wirtschaftlich schwächerem Arbeitnehmer
- Einschränkung der Vertragsfreiheit (Arbeitnehmerschutzrecht)

Systematik

Zuordnung des Arbeitsrechts



Rechtsquellen des Arbeitsrechts

- Gesetze (Auswahl)
 - BGB
 - HGB
 - GewO
 - KSchG
 - BUrlG
 - ArbZG
 - TVG
 - BetrVG
 - ArbGG
- Rechtsverordnungen
- Satzungen/Gesamtvereinbarungen
- Europ. Gemeinschaftsrecht
- Internationales ArbR
- Ungeschriebene:
 - Gleichbehandlungsgrundsatz
 - betriebliche Übung
 - Weisungsrecht

Rechtsquellenlehre

- Internationales und supranationales Recht
- Grundgesetz
- Gesetz
- (Verordnung)
- Tarifvertrag
- Betriebsvereinbarung
- Arbeitsvertrag
- Gesamtzusage, betriebliche Übung
- Weisungsrecht

Rechtsquellenlehre

- **Konkurrenz auf unterschiedl. Ebene**
=> **Vorrangprinzip**: Ranghöhere Norm verdrängt die rangniedere

Ausnahmen:

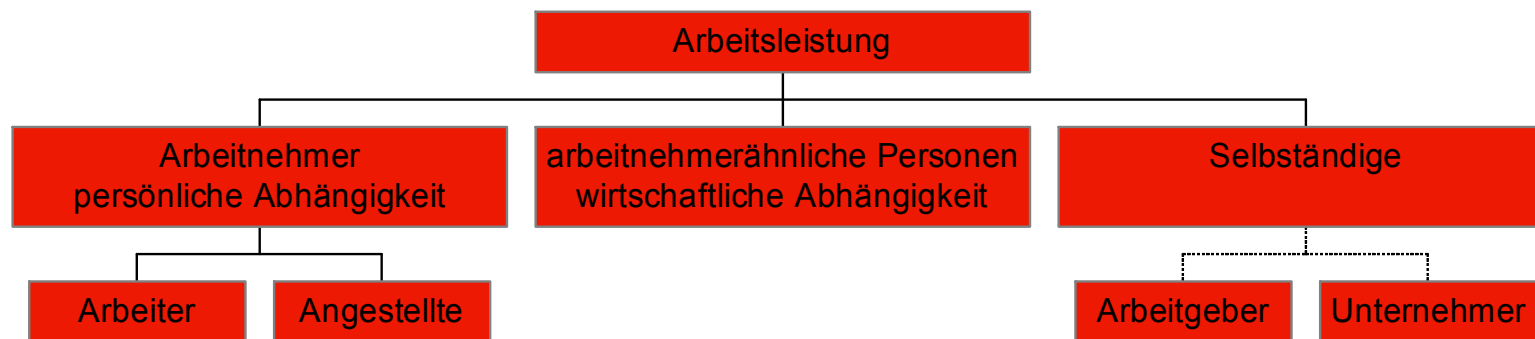
- *Günstigkeitsprinzip* (schwächere Norm geht vor, wenn sie für den AN günstiger ist;
- Ausnahme im Verhältnis TarifV – Betriebsvereinbarung (§ 77 III BetrVG), oder wenn höherrangige Norm zwingend (zB ArbzG)

- **Konkurrenz auf gleicher Ebene**
=> **Spezialitätsprinzip / Ordnungsprinzip**

Betriebliche Übung / Gesamtzusage

- Betriebliche Übung
 - Anspruch entsteht
 - Durch **konkludentes Vertragsangebot** und ohne ausdrückliche Annahmeerklärung
 - Nach **mind. dreimaliger Leistung**
 - Ohne Freiwilligkeitsvorbehalt
 - Anspruchsbeseitigung
 - Bei Widerrufsvorbehalt einseitig nach billigem Ermessen (sachl. Grund)
 - Beidseitige Änderung
 - Änderungskündigung
 - Umkehrübung
- Gesamtzusage
 - Anspruch entsteht
 - **Förml. Bekanntmachung** = Vertragsangebot und ohne ausdrückliche Annahmeerklärung
 - Ohne Freiwilligkeitsvorbehalt
 - Anspruchsbeseitigung
w.n.

Kategorien der Beschäftigung



Arbeitnehmerbegriff

Voraussetzungen der Rechtsprechung:

- Privatrechtlicher Arbeitsvertrag
- Entgeltlichkeit
- Persönliche Abhängigkeit
 - Weisungsgebundenheit
 - Sachlich-fachliche
 - Zeitliche
 - Örtliche
 - Eingliederung in den Betrieb
- Rechtsfolgen: Geltung des gesamten Arbeitsrechts

Chefarzt-Fall

C ist Chefarzt beim Klinikum Lübben. Im Anstellungsvertrag wurde ihm zugesichert, dass er im Krankenhaus seine Privatpraxis betreiben könne.

Ist C Arbeitnehmer?

Lösung Chefarzt-Fall

Lösung (nach BAGE 11, 225; dazu auch *Lieb*, § 1 I 1, *Brox*, Rn. 19):

Kriterien zur Bestimmung des Arbeitnehmerstatus

Hauptkriterium: Persönliche Abhängigkeit

Unterkriterien: Weisungsgebundenheit, Eingliederung

Hier: - zwar weitgehende Selbständigkeit als Chefarzt,
aber Zeit und Ort der Arbeitsleistung für die Klinik
fremdbestimmt,

- Eingliederung in den arbeitsorganisatorischen Ablauf
des Krankenhauses (v.d. Verwaltung abhängig),
- fremdnütziger Charakter der Tätigkeit
- kein eigenes unternehmerisches Risiko

Beachte: Privatpraxis neben der Haupttätigkeit tangiert
AN-stellung innerhalb der Haupttätigkeit nicht

Rundfunkanstalts-Fall I

A ist seit Jahren bei einer Rundfunkanstalt als „freier Mitarbeiter“ in der Redaktion beschäftigt. Er erhält einen Stundenlohn von 35 €. Seine Arbeitszeit weist er durch Einzelabrechnung nach. Sein Einsatz wird über einen Dienstplan koordiniert. Im Durchschnitt ist er 40 Std. pro Woche im Dienst - genau wie seine festangestellten Kollegen auch. Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeiträge werden für A nicht bezahlt. - A verlangt bezahlten Urlaub.

Hat er Anspruch darauf?

Lösung Rundfunkanstalts-Fall I

AGL: § 1 BUrlG

Voraussetzung: AN-stellung des A
(keine Def. in § 2 BUrlG)

Kriterien: persönliche Abhängigkeit aufgrund Weisungsgebundenheit, Eingliederung und Fremdbestimmtheit der Arbeit des AN

Hier: - im SV keine Aussage zu Art und Inhalt
aber Dienstplan (zeitl. Weisungsgebundenheit)
- genauso organisatorisch eingebunden wie
Kollegen
- ganze Arbeitskraft geschuldet

Erg.: A ist AN, Anspruch (+)

Die arbeitnehmerähnliche Person

- *Arbeitnehmerähnlich ist eine Person, die - ohne Arbeitnehmer zu sein - für einen anderen wirtschaftlich abhängige Arbeit leistet.*
- Kriterien:
 - wirtschaftliche Abhängigkeit (vgl. § 12 a TVG)
 - Betriebsbezogenheit=> soziale Schutzbedürftigkeit
- Rechtsfolgen:

in wenigen Bereichen Gleichstellung mit Arbeitnehmern (Urlaub, Lohnfortzahlung, Arbeitsgerichtszuständigkeit)

Rundfunkanstaltsfall II

A schließt mit der Rundfunkanstalt einen Vertrag, wonach er als freier Mitarbeiter ausschließlich für den Rundfunk Glossen zu gesellschaftlichen Anlässen schreibt. Die Artikel fertigt A mehr oder weniger nach Lust und Laune; oft wochenlang keinen einzigen, dann fünf in einer Woche. Nur ab und zu werden ihm bestimmte Aufträge erteilt, die er nicht ausführen muss. Dieses Vertragsverhältnis dauert über acht Jahre an.
Welchen arbeitsrechtlichen Status hat A?

Lösung Rundfunkanstalts-Fall II

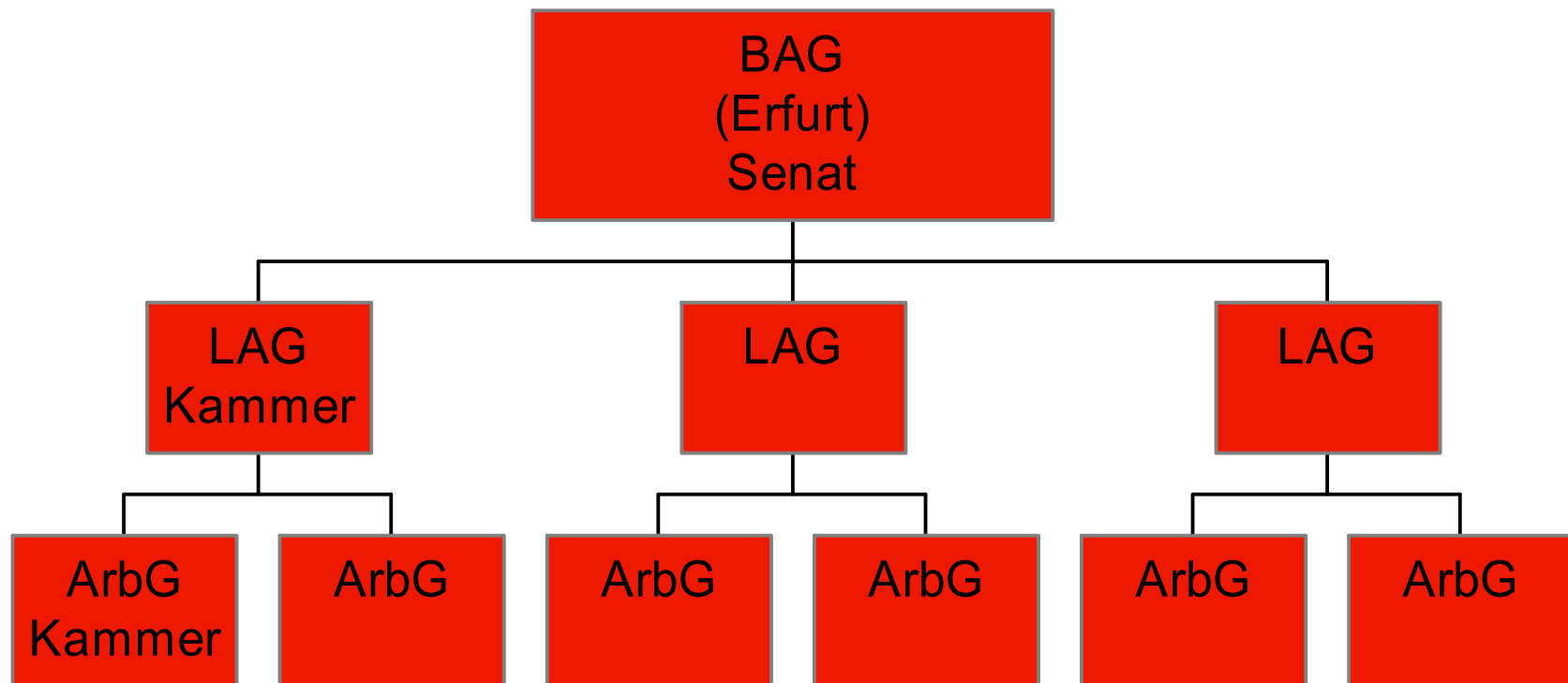
Voraussetzung: persönliche Abhängigkeit

Hier: Weisungsgebundenheit (-), keine Dauerverpflichtung zu fremdnütziger Arbeit, da A im Wesentlichen den Umfang seiner Arbeit selbst bestimmen konnte und es sogar ablehnen konnte, überhaupt zu arbeiten

Aber: AN-ähnliche Person, da wirtschaftlich völlig abhängig und vergleichbar einem AN sozial schutzbedürftig (§ 5 I 2 ArbGG iVm § 12a TVG)

Einführung

Die Arbeitsgerichtsbarkeit



Der Arbeitsgerichtsprozess

- Verfahrensarten
 - Urteilsverfahren (UV), §§ 46-79 ArbGG
 - Beschlussverfahren (BV), §§ 80-98 ArbGG
- Zuständigkeit
 - ausschließlich, § 2 ArbGG
 - örtlich, §§ 12 ff ZPO iVm § 46 II 1 ArbGG (UV) bzw. § 82 ArbGG (BV)
- Besonderheiten
 - Parteifähigkeit, § 10 ArbGG
 - Ermäßigte Gerichtskosten, 2 II GKG
 - keine Kostenerstattung id 1. Instanz, § 12a I 1 ArbGG
 - Güteverhandlung, § 54 (UV), § 80 II ArbGG (BV)

Übungsfall zu Teil 1

A ist seit sechs Jahren bei einem großen Ingenieurbüro in Berlin (B) als Wirtschaftsingenieur tätig, ohne dass ein ausdrücklicher Vertrag geschlossen wurde. Daneben nimmt er eine Vielzahl von Aufgaben bei kleineren Büros wahr, so dass er nur ca. 30% seiner Arbeitszeit für die Tätigkeit bei B aufwendet. Seine Einkünfte aus der Tätigkeit für B werden auf der Basis von Einzelabrechnungen monatlich überwiesen und liegen bei etwa 40% seiner Gesamteinkünfte. Als ihm vom Personalchef der B erklärt wird, dass von seiner Weiterbeschäftigung ab sofort aus Rationalisierungsgründen abgesehen werde, wendet er sich an Sie, weil er mitbekommen hat, dass Sie an der Universität Arbeitsrecht hören. Er möchte wissen, ob das Arbeitsgericht für eine Klage auf Feststellung, dass die Kündigung unwirksam sei und sein Arbeitsverhältnis bei B weiterbestehe, zuständig wäre.

Lösung zu Übungsfall Teil 1

Zulässigkeit der Klage

1. Nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 b ArbGG ist das Arbeitsgericht sachlich ausschließlich zuständig, wenn eine bürgerliche Rechtsstreitigkeit vorliegt, zwischen einem AN und einem AG, über das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses.

AN ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages zu einer Dienstleistung verpflichtet und dabei persönlich abhängig ist. Das ausschlaggebende Merkmal der Weisungsgebundenheit ist zur Abgrenzung kaum geeignet, da keine Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass A fachlich, zeitlich und örtlich der Direktion der B unterworfen ist. Darüber hinaus ist er weder in den organisatorischen Ablauf der B eingegliedert, noch liegt eine fremdnützige Tätigkeit (auf Dauer) vor. Immerhin kann er zu 70% seiner Arbeitskraft selbst verfügen. Eine AN-Eigenschaft ist daher zu verneinen.

Lösung zu Übungsfall Teil 1

2. Die Zuständigkeit des ArbG könnte sich jedoch aus § 5 Abs. 1 Satz 2 i.V.m. § 2 I Nr. 3 b ArbGG ergeben, wenn A arbeitnehmerähnliche Person wäre. Kriterium dafür ist insbesondere die wirtschaftliche Abhängigkeit nach § 12 a Abs. 1 TVG.

A erbringt seine Tätigkeit für B aufgrund eines Dienstvertrags nach § 611 BGB ohne die Mitarbeit von eigenen Arbeitnehmern. Die Einkünfte, die er von B bezieht, liegen jedoch nur bei 40 % seiner Gesamteinkünfte, so dass eine wirtschaftliche Abhängigkeit des A von B abzulehnen ist und das ArbG mangels eines Status der arbeitnehmerähnlichen Person nicht zuständig ist.

Die „Vertragsanbahnung“

- Nebenpflichten
Vorstellungsgespräch (vgl. § 311 II Nr. 1 - 3 BGB) =>
seitens des AG Aufklärungs- und Obhutspflichten
(vgl. § 241 II BGB), seitens des AN Mitteilungspflichten
- Ersatz der Vorstellungskosten, § 670 BGB
- Diskriminierungsverbote, vgl. §§ 81 II SGB IX,
75 BetrVG, 7 AGG
- Ausschreibung in Teilzeit, § 7 TzBfG
- Konkurrentenklage bei öffentl. AG, Art. 33 II GG
- Fragerecht des Arbeitgebers und Beantwortungspflicht
des Arbeitnehmers bei zulässigen Fragen („konkrete
Beziehung zum Arbeitsplatz“), sonst „Recht auf Lüge“

Das Fragerecht

- „Recht auf Lüge“ nur auf unzulässige Fragen des AG anwendbar (b. Verletzung des Persönlichkeitsrechts)
- **Rechtsfolgen** bei falscher Beantwortung zulässiger Fragen
 1. Außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund
gem. § 626 I BGB:
 - Kündigung wirkt zum Kündigungszeitpunkt (ex nunc)
 - Kündigung unwirksam, wenn Kündigungsverbot, z.B. § 9 MuSchG
 2. Anfechtung gem. §§ 119 ff. BGB
 - entgegen § 142 BGB keine Rückwirkung bei bereits vollzogenem Arbeitsvertrag (keine Rückerstattung mögl.)
 - Anfechtung widerspricht nicht § 9 MuSchG, der Arbeitsplatz erhalten soll, nicht ein fehlerhaftes Arbeitsverhältnis schaffen soll

Übungsfall: Seiltanz im Zölibat

Zirkusdirektor Zampano (Z) will Sabrina (S) als Seiltänzerin beschäftigen. Er erkundigt sich bei ihr, ob sie schwanger sei. Die S verneint dies wahrheitswidrig. Weiter will Z wissen, ob sie verheiratet sei oder ob sie demnächst heiraten wolle. S, die in drei Monaten heiraten will, erklärt, keinerlei Heiratsabsichten auf absehbare Zeit zu haben. Z und S schließen deshalb einen Arbeitsvertrag, in dem u.a. vereinbart ist, dass das Arbeitsverhältnis mit einer Eheschließung der S enden soll. Auf diese Weise will Z einer Weiterbeschäftigung der S bei einer evtl. Schwangerschaft entgehen. Als S nach drei Monaten heiratet, erklärt Z die Anfechtung des Vertrages.

Wie ist die Rechtslage?

Lösung Übungsfall: Seiltanz im Zölibat

1. Anfechtung überflüssig, wenn ArbV bereits nichtig:
Nichtigkeit der *Zölibatsklausel* (trotz § 139 BGB) wegen ungerechtfertigter Verletzung des GrdR auf Ehe und Familie, § 138 BGB iVm Art. 6 I GG
2. Anfechtung nach § 123 I BGB: Täuschung über
 - *Heiratsabsicht* nicht arglistig, da unzulässige Frage (kein Sachzusammenhang)
 - *Schwangerschaft* nicht arglistig; zwar berechtigtes Interesse des AG; aber „nationales“ AnfechtungsR diskriminiert auf Grund des weiblichen Geschlechts (vgl. EuGH, NJW 2003, 1107; BAG, NZA 2003, 848)
3. Anfechtung nach § 119 II BGB (-), da Heiratswilligkeit und Schwangerschaft keine Eigenschaft einer Person (zumindest Letzteres nur vorübergehender Zustand ;-)

Begründung des Arbeitsverhältnisses

- Grundsatz der Vertragsfreiheit:
 - Abschlussfreiheit
 - Inhaltsfreiheit (beschränkt durch AN-Schutzbestimmungen)
 - Für den Abschluss des ArbV gelten die allgemeinen Regeln (zB §§ 104 ff.; 145 ff., 164 ff., 275 ff., 305 ff., 320 ff. BGB)
 - Grds. kein Formerfordernis (Niederschrift nur deklaratorisch, § 2 I 1 NachwG: starke Vermutung der Richtigkeit, Beweis des Gegenteils bleibt möglich)
- Beteiligung des Betriebsrats gem. § 99 BetrVG
- Kündigung vor Dienstantritt möglich; Vertragsauslegung, wann die Kündigung beginnt: Zugang (Normalfall) ./.. Zeitpunkt der vorgesehenen Arbeitsaufnahme

Faktisches Arbeitsverhältnis

- **Voraussetzungen:**

1. Fehlerhafter Arbeitsvertrag
2. In Vollzug (regelmäßig durch Arbeitsaufnahme)
3. Überwiegend öffentliche Interessen od. schutzwürdige Interessen (v.a. des AN) stehen nicht entgegen

- **Rechtsfolgen:**

- für die Zukunft keine Bindung, Arbeitsvertrag kann jederzeit einseitig beendet werden
- für die Vergangenheit quasivertragliche Ansprüche des AN auf Lohn

Übungsfall: Neue Arbeitsplätze für die Region

Geschäftsführerin Aphrodite Gerantos (G) ist während eines zweiwöchigen Urlaubs bei den Olympischen Spielen in Athen. Als sie zu ihrem Betrieb, einer GmbH, in die Lausitz zurückkehrt, stellt sie fest, dass der Angestellte Eugen Macht (M), dem sie während ihrer Abwesenheit die Leitung des Betriebs übertragen hatte, eine 17jährige Sekretärin (S) und einen Chauffeur (C) eingestellt hat. Der Betriebsrat ist damit einverstanden gewesen. Eine Vollmacht hatte M für Personalangelegenheiten nicht. Als ihn G zur Rede stellt, erklärt er, die Geschäfte seien so gut gelaufen, dass er es für seine Pflicht gehalten habe, in der strukturschwachen Region neue Arbeitsplätze zu schaffen. G ist empört.

Wie ist die Rechtslage für S und C?

Lösung: Neue Arbeitsplätze für die Region

- Arbeitsvertrag zw. S bzw. C und der GmbH
 - M Vertreter ohne Vertretungsmacht
 - Keine Genehmigung (§ 177 BGB), kein Vertrag
- Ansprüche aus ungerechtfertigter Bereicherung (§ 812ff. BGB), aber: Einrede der Entreicherung nach § 818 III BGB
- Faktisches Arbeitsverhältnis
 - Fehlerhafter Arbeitsvertrag und in Vollzug gesetzt
 - Entgegenstehende öffentl. Interessen od. schutzwürdigen Belange des AN?
 - Bei S: Minderjährigenschutz steht Arbeitsverh. entgegen, aber nach Treu und Glauben keine Berufung der G möglich
=> Ansprüche der S nur für die Vergangenheit
 - Bei C: Faktisches Arbeitsverh. wie ein wirksamer Arbeitsvertrag, jederzeitige einseitige Beendigung mögl.

Der Abschluss des Arbeitsvertrags

Was für den Vertragsschluss gilt allgemein,
ist für den Arbeitsvertrag nicht zu fein.
Das BGB ist anzuwenden
auch auf den Arbeiter mit rauhen Händen.
Drei Ausnahmen sind jedoch zu merken,
dafür das Gedächtnis ist zu stärken.
Die Abschlussfreiheit wird zunehmend kleiner,
die Grundrechtszone dafür reiner.
Im öffentlichen Dienst soll es nach Eignung und
Leistung gehen,
auch wenn wir dieses selten sehen.
Der Beste hat die Konkurrentenklage,
ein Mittel gegen Ämterpatronage.
Auch das Fragerecht ist zunehmend
beschränkt,
damit die Persönlichkeit nicht sei gekränkt.
Auf unzulässige Arbeitgeberfragen
braucht man die Wahrheit nicht zu sagen.
Man hat sogar ein Recht zur Lüge,
weil mancher die Wahrheit nicht vertrüge.

Erhebliches darf der Arbeitgeber erforschen,
die schwachen Stellen und die morschen.
Aber nur was arbeitsplatzrelevant,
wird ihm von Rechts wegen bekannt.
Der Datenschutz feiert Triumphe hier
und stoppt zu große Wissbegier.
Indes: vor Übertreibung ist zu warnen,
lasst Euch nicht von Modischern umgarnen.
Der alte Schiller hat schon gesagt,
ich wiederhol es unverzagt:
„Drum prüfe, wer sich ewig bindet,
Ob sich das Herz zum Herzen findet.
Der Wahn ist kurz, die Reu ist lang.“
Für die Ehe war dieser Spruch gemacht,
an das Arbeitsverhältnis noch nicht gedacht.
Heute bindet dies aber stärker als die Ehen,
dies müsste jetzt auch Schiller sehen.

Der Abschluss des Arbeitsvertrags

Auch hier ist Prüfung angezeigt,
ob man sich werde recht geneigt.
Drum seid mit dem Datenschutz nicht zu eng
und mit dem Fragerecht nicht zu streng.
Die Schwangerschaftsfrage war bisher
erlaubt,
der Antwort wurde dann geglaubt.
Nun ruft es aber von vielen Seiten,
das müsse ernstlich man bestreiten.
Denn hier gehe es doch um das Geschlecht,
und dies zu diskriminieren, sei nicht recht.
Andere erkennen dies nicht an,
geht es doch nicht um Frau und Mann,
sondern um schwanger oder nicht,
darauf sei § 611 a [BGB] nicht erpicht.
Wird auf eine zulässige Frage gelogen,
die Karte des § 123 [BGB] ist gezogen.
Ist die Anfechtung danach erlaubt,
schlägt sie die WE aufs Haupt.

In der Regel ex nunc ist ihre Wirkung dann,
an eines kann sie nämlich nicht heran.
Soweit die Arbeit ist geschehen,
das Arbeitsverhältnis bleibt bestehen.
Zu Unrecht wird es genannt dann 'faktisch',
denn es besteht im Recht und nicht nur
praktisch.

Peter Hanau

Aus: Wörlen, ArbR, 2002, S. 159 f. m.w.H. u. N.

Teilzeitbeschäftigung

- Allgemein: keine willkürlich ungleiche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten
- TzBfG
- Im öffentlichen Dienst gemäß §§ 11 TV-L
- Teilzeit nach § 15 BEEG für Eltern
- 400-€-Beschäftigungsverhältnisse (vgl. § 2 II TzBfG)
- Altersteilzeit nach AltersteilzeitG (ATG): „gleitender Übergang“ vom Erwerbsleben in den Ruhestand ab dem 55. Lebensjahr durch Reduzierung der Arbeitszeit auf $\frac{1}{2}$ und des Entgelts (z. Zt. 70%)

Teilzeitbeschäftigung nach TzBfG

- Definition des Teilzeitbeschäftigten in § 2 TzBfG
- Benachteiligungsverbot des § 4 I TzBfG
- Förderung der Teilzeit, s. §§ 6, 7 TzBfG
- Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit, § 8 I TzBfG
 - Arbeitnehmer
 - Betrieb mit mind. 15 Beschäftigten, § 8 VII TzBfG
 - ArbeitsV mind. 6 Monate
 - (formlose) Geltendmachung 3 Monate vor Beginn, § 8 II TzBfG
 - gemeinsame Erörterung mit AG, § 8 III TzBfG
 - Ablehnungsgründe, § 8 IV TzBfG
 - Bindungsfrist des AN von 2 Jahren, § 8 VI TzBfG
- Verlängerung der Arbeitszeit, § 9 TzBfG

Befristete Arbeitsverhältnisse

- Befristungen gem. § 620 I BGB grds. möglich
- Aber: evtl. Umgehung des Kündigungsschutzes (vgl. § 1 I KSchG)
- Daher: nach § 620 III BGB gesetzl. Befristungsmöglichkeiten nach dem TzBfG (seit 2001)
- Befristungen aus sachlichem Grund, § 14 I, III TzBfG (kein Limit)
- Befristungen ohne sachl. Grund, § 14 II; IIa TzBfG (max. 2; 4 Jahre)
- Kombination mögl. (=> bei Neueinstellung), wenn sachgrundlose Befristung vorangeht (§ 14 II 2 TzBfG: Anschlussverbot)
- Schriftformgebot nach §§ 14 IV TzBfG, 126 BGB (bei Verstoß: Befristung nach § 125 BGB nichtig, Kündigung durch AG nach § 16 S. 2 TzBfG mögl.)
- Materielle Klagefrist des § 17 S. 1 TzBfG
- Stillschweigender Ausschluss der ordentl. Kündigung
- Keine Beteiligung nach § 99 BetrVG hinsichtl. der Befristung (aber: Verlängerung = mitbestimmungspflichtige Einstellung)

Die Pflichten des Arbeitnehmers

- Arbeitspflicht, „höchstpersönlich“ (§ 613 S. 1 BGB)
- Art und Ort der Arbeit: Inhalt des ArbV und WeisungsR
- Arbeitszeit: richtet sich grds. nach dem Arbeitsvertrag, beachte Sondervorschriften:
 - ArbZG, JArbSchG, MuSchG u.a.
 - Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung
- Nebenpflichten (sog. „Treuepflicht“, §§ 241 II, 242 BGB; Verschwiegenheit; Mitteilungspflichten bei Betriebsstörungen, Krankheit, rechtswidrigem Verhalten von Kollegen; Wettbewerbsverbot, vgl. §§ 60, 61 HGB; Schmiergeldverbot)

Übungsfall: Überstunden im Sekretariat

Anna (A) arbeitet als Schreibkraft im Büro des Wirtschaftsingenieurs Willi (W). Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Std.; das monatliche Gehalt 2.000 €. Im Arbeitsvertrag ist vereinbart, dass von Montag bis Freitag je acht Std. erbracht werden; Büroschluss ist immer um 17 Uhr. Als W an einem Dienstag um 17 Uhr von A, die bereits acht Std. gearbeitet hat, verlangt, dass sie bis 21 Uhr arbeite, um wichtige Unterlagen für einen Gerichtstermin, der überraschend vorverlegt wurde, zusammenzustellen, weigert sie sich, über 18 Uhr hinaus zu arbeiten. Wie ist die Rechtslage?

Lösung Übungsfall: Überstunden

● **Arbeitszeit**

- *öffentl.-rechtl. erlaubt*: s. § 3 S. 1 ArbZG

Ausnahme: Notfall, § 14 ArbZG (hier wohl (-))

Aber: Mehrarbeit nach § 3 S. 2 ArbZG bis 19 Uhr mögl.

- *privatrechtl. geschuldet*: 8 Std.

Aber: Treuepflicht des AN rechtfertigt Überstd.

● **Vergütung**

Überstundenzuschläge, mangels besonderer Regelung gilt § 612 II BGB

(Anm.: kein Zuschlag bei leitenden Angestellten)

Verletzung der Arbeitspflicht

- **vorübergehende Nichtleistung:**
§ 616 S. 1 BGB, wenn i.d. Person des AN liegender Grund
- **Nichtleistung:**
 - vom AN zu vertretende Unmöglichkeit:
=> Verweigerung der Vergütungszahlung durch AG,
§ 320 I 1 BGB
=> SchErsA des AG gem. § 280 I, 283, 619a BGB
 - weder vom AG noch vom AN zu vertretende Unmöglichkeit:
§§ 275, 326 I BGB (AN wird von Arbeitspflicht, AG wird von Entgeltzahlungspflicht frei)
 - vom AG zu vertretende Unmöglichkeit: § 326 II BGB (AN behält ZahlungsA)
 - bei § 326 BGB beachte **Sonderregelung des § 615 S. 3 BGB**
- **Schlechtleistung:**
=> SchErsA des AG gem. §§ 280 I, 241 II BGB (ggf. Haftungsbeschränkung)

Übungsfall „LahmA“

Der Angestellte Angus (A) ärgert sich über eine Zurechtweisung durch seinen Chef Carolos (C). Er arbeitet deshalb bewusst langsamer. C will ihm deshalb den Lohn kürzen. – Zu Recht?

Lösung Übungsfall „LahmA“

Schlechtleistung

C hat einen Anspruch auf Schadensersatz aus § 280 I i.V.m. § 241 II BGB. A hat als AN schuldhaft seine Pflicht aus dem Arbeitsvertrag nach § 611 I BGB verletzt, wodurch dem C als AG ein Schaden entstanden ist.

C kann diesen Anspruch gegen den Lohnanspruch des A aufrechnen (§ 387 BGB), soweit der Lohnanspruch den pfändungsfreien Betrag nach § 394 BGB übersteigt.

Betriebsrisikolehre (§ 615 S. 3 BGB)

- Jeder hat grundsätzlich alle Risiken zu vertreten, die aus seiner Sphäre stammen. Bspe:
 - AG hat keine Rohstoffe besorgt, Produktion steht still => LohnA des AN (+)
 - AN kommt zu spät, da Bus verpasst (Wegerisiko) => LohnA (-)
- Problematisch, wenn Arbeitsausfall von keinem zu vertreten ist
Bsp.: Straßenbahnfahrer A kann nicht fahren, da allgemeiner Stromausfall
=> „Durchbrechung“ von § 326 BGB durch Sonderregelung des § 615 S. 3 BGB (Betriebsrisiko), da nur AG die Möglichkeit der Absicherung hat
=> LohnA des AN (+)

Betriebsrisikolehre: Voraussetzungen

- Annahmeverzug des AG, §§ 293 ff. BGB
- Betriebsstörung (Abgrenzung zum Wirtschaftsrisiko)
 - Bsp.: Abbrennen der Fabrikanlagen, Mangel an Energie, Naturkatastrophen, Versagen von Maschinen
 - Wirtschaftsrisiko: Arbeit ist wirtschaftl. sinnlos
Bsp.: Absatz nicht gewährleistet
- Weder von AG, noch von AN zu vertreten
- Nicht abbedungen od. anderweitige Regelung
- Verteilung des Betriebsrisikos: grds. b. AG
(Ausn.: Existenzgefährdung; rechtmäßiger Arbeitskampf)

Übungsfall „Zu Spät“

Auf dem Weg zur Arbeitsstätte wird AN A ohne sein Verschulden in einen Verkehrsunfall verwickelt. Er kommt deshalb zwei Stunden zu spät zur Arbeit. AG C verlangt, dass A die beiden Stunden hereinarbeite; bei der im Betrieb üblichen Arbeitszeit von 38 Std. wäre dies ohne weiteres möglich. Zu Recht?

Lösung Übungsfall „Zu Spät“

Beiderseits nicht zu vertretende Unmöglichkeit

Anspruch des C auf die Arbeitsleistung aus § 611 I BGB

- hinsichtlich der beiden versäumten Stunden nach § 275 I BGB erloschen?

Abgrenzung zum Verzug nach §§ 280 I, II, 286 BGB:
versäumte Zeit nicht nachholbar, nicht erbrachte
Arbeitsleistung hat Fixschuldcharakter, Arbeit ist endgültig
ausgefallen (Überstunden = eine andere Arbeit, als die am
Morgen geschuldete).

- Anspruch des C wegen Unmöglichkeit erloschen.
Unmöglichkeit nicht von C zu vertreten => gem. § 326 I 1
BGB von seiner Zahlungspflicht befreit.
- (Die Sonderregelung des § 615 S. 3 BGB greift nicht ein, da
bereits keine Betriebsstörung vorliegt.)

Übungsfall „Vermiester Pianoabend“

P ist als Pianist in der Pianobar des B für 35 €/Std. angestellt, um Abend für Abend von 20 bis 1 Uhr das Publikum zu unterhalten. Als sonntagsmorgens die Putzfrau die Spuren der Nacht beseitigt, beschädigt sie aus Unachtsamkeit den dem P gehörenden Flügel so, dass dieser funktionsunfähig wird. Da kein Reparatteur am Sonntag auffindbar ist, kann P nicht auftreten. P verlangt von B seinen üblichen Lohn von 175 €. - Zu Recht?

Lösung: Übungsfall „Vermiester Pianoabend“

Vom Arbeitgeber zu vertretende Unmöglichkeit

- EntgeltzahlungsA des P aus § 611 I BGB
- Aber: „Ohne Arbeit kein Lohn“
- Berufung des P auf § 326 II 1 BGB

Vss:

- gegenseitiger Vertrag (ArbV (+))
- Arbeitsleistung objektiv unmöglich, § 275 BGB (+)
- Verschulden des P (-), Einstandspflicht des B für Putzfrau aus § 278 S. 1 BGB (+)
- Anspruch des P besteht

Beschränkte Arbeitnehmerhaftung

- Haftungserleichterung bei allen betrieblichen Tätigkeiten **gegenüber Arbeitgeber** (§ 254 BGB analog)
- Leichteste Fahrlässigkeit: keine Haftung
- Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit: volle Haftung
- Normale/Mittlere Fahrlässigkeit: Schadensteilung
Kriterien: - Höhe des Schadens
- Versicherbares Risiko
- Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb
- Höhe des Entgelts (evtl. Risikoprämie)
- Haftung **ggü. Dritten** (aus § 823 BGB) grds. unbeschränkt, aber FreistellungsA (aus § 670 BGB analog) ggü. Arbeitgeber i.H.d. o.g. Grundsätze
- Haftung **ggü. Arbeitskollegen** bei Personenschäden: Haftungsprivilegierung nach § 105 I 1 SGB VII
- Im öffentl. Dienst Haftung nur bei Vorsatz od. grober Fahrlässigkeit

Übungsfall: Wasser und Technik

In der Fabrik des U ist der altbewährte Maschinenmeister A mit der Aufgabe der Wartung und der Reparatur der Maschinen betraut. Eines Tages, kurz vor Feierabend, stellt A fest, dass sich vor der Großkühlanlage eine kleine Wasserlache gebildet hat. Nach kurzer Untersuchung kann A keinen Schaden entdecken. Am nächsten Morgen zeigt sich aber, dass die Umwälzanlage der Kühlanlage ausgefallen war, so dass die ganze Nacht hindurch immer größere Wassermengen nach außen traten. Bei gründlicherer Untersuchung hätte der Ausfall der Umwälzanlage am Vorabend entdeckt und dadurch ein Mehrschaden von 5.000 € verhindert werden können. Ferner sind durch das ausgelaufene Wasser Gebäudeschäden in Höhe von 10.000 € entstanden. Das Fabrikgebäude hat U von V gemietet.

1. Ist A dem U zum Ersatz des Schadens in Höhe von 5.000 € verpflichtet? Wenn ja, in welchem Umfang?
2. Kann V, der sich wegen seines guten persönlichen Verhältnisses zu U nicht an diesen halten will, den Gebäudeschaden von A ersetzt verlangen? Wenn ja, kann A bei U Regress nehmen?

Lösung Übungsfall „Wasser und Technik“

A) Schadensersatzanspruch des U gegen A

I. Wegen Pflichtverletzung aus Arbeitsvertrag gemäß §§ 280 Abs. 1, 241 Abs. 2 BGB

1. Schuldverhältnis (vgl. § 241 Abs. 1 BGB) = Arbeitsvertrag i.S.d. § 611 I BGB
2. Pflichtverletzung des A: Kühlanlage nicht sorgfältig genug untersucht, um den an der Maschinenanlage des U entstandenen Schaden abzuwehren.
3. Vertretenmüssen (§ 276 Abs. 1 BGB): Ausfall der Umwälzanlage nicht entdeckt, bei sorgfältiger Untersuchung aber „entdeckbar“ => fahrlässig im Sinne von § 276 Abs. 2 BGB
4. Schaden entstanden.

Erg.: Anspruch (+)

II. Umfang nach § 249 BGB: Mehrschaden von 5.000 €

Haftungsmilderung nach Grundsätzen des innerbetrieblichen Schadensausgleichs: Quotelung b. mittlerer Fahrlässigkeit

Lösung Übungsfall „Wasser und Technik“

III. § 823 Abs. 1 BGB

1. Eigentum des U an der Großkühlanlage verletzt.
2. Widerrechtlich, da kein Rechtfertigungsgrund ersichtlich
3. A handelte auch schuldhaft, da fahrlässig (s.o.).
4. Schaden entstanden
5. Umfang: w. unter II.

B) Ansprüche des V gegen A

I. Aus § 280 Abs. 1 BGB (-), da zwischen A und V kein Schuldverhältnis

II. Aus § 823 Abs. 1 BGB (+)

C) Regress des A gegen seinen Arbeitgeber U

Aus § 670 BGB analog (+),
da erforderliche Aufwendungen des A als AN aufgrund der
Ausführung seiner Arbeit, aber nicht in vollem Umfang (s.o.)

Lösung Übungsfall „Wasser und Technik“

A) Schadensersatzanspruch des U gegen A

I. U könnte gegen A einen Anspruch auf Schadensersatz wegen Pflichtverletzung aus Arbeitsvertrag gemäß §§ 280 Abs. 1, 241 Abs. 2 BGB haben.

1. Zwischen A und U müsste ein Schuldverhältnis vorliegen, aus dem für A neben seiner Hauptleistungspflicht bestimmte Sorgfaltspflichten folgen (vgl. § 241 Abs. 2 BGB). Zwischen A und U besteht ein Arbeitsvertrag i.S.d. § 611 BGB.

2. A müsste eine Pflichtverletzung begangen haben.

Der Arbeitnehmer hat seine Arbeit so sorgfältig und gewissenhaft auszuführen, dass dem Arbeitgeber dadurch kein Schaden entsteht (§ 241 Abs. 2 BGB). Diese Sorgfaltspflicht hat A im vorliegenden Fall verletzt, da er die Kühlanlage nicht sorgfältig genug untersucht hat, um den an der Maschinenanlage des U entstandenen Schaden abzuwehren.

Lösung Übungsfall „Wasser und Technik“

3. Diese Sorgfaltspflichtverletzung müsste A zu vertreten (§ 276 Abs. 1 BGB) haben. Dadurch, dass A die Kühlanlage nur kurz untersucht hat, hat er den Ausfall der Umwälzanlage nicht entdeckt, den er bei sorgfältiger Untersuchung hätte entdecken können. Er hat deshalb bei der Verrichtung seiner Arbeit die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht gelassen und damit fahrlässig i.S.v. § 276 Abs. 2 BGB gehandelt.

4. Dadurch ist dem U als Gläubiger ein Schaden entstanden. A ist dem U zum Schadensersatz gemäß § 280 Abs. 1 BGB verpflichtet.

II. Zum Umfang des Schadensersatzes:

A hat den Zustand wiederherzustellen, der bestehen würde, wenn das zum Schadensersatz verpflichtende Ereignis nicht eingetreten wäre (vgl. § 249 BGB). Da aufgrund der Unachtsamkeit des A ein Mehrschaden von 5.000 € entstanden ist, müsste A 5.000 € Schadensersatz leisten.

Lösung Übungsfall „Wasser und Technik“

Es könnte sich hier eine mildere Haftung nach den Grundsätzen des innerbetrieblichen Schadensausgleichs ergeben, da die uneingeschränkte Anwendung der Haftungs- und Verschuldensregeln des bürgerlichen Rechts im Arbeitsrecht dazu führen würde, dass der Arbeitnehmer für jeden Schaden, den er auch nur leicht fahrlässig am Eigentum des Arbeitgebers anrichtet, voll einstehen müsste.

Wie bereits festgestellt, handelte A einfach fahrlässig gemäß § 276 Abs. 2 BGB; d.h. A hat sich nicht grob fahrlässig verhalten, also nicht die im Verkehr erforderliche Sorgfalt in besonders hohem Maße außer Acht gelassen. Das wäre etwa der Fall gewesen, wenn er die Anlage gar nicht untersucht hätte. Da er andererseits bei der Untersuchung letztlich nicht gründlich genug vorgegangen ist, kann zu seinen Gunsten auch nicht nur von leichtester Fahrlässigkeit ausgegangen werden. Leichteste Fahrlässigkeit umschreibt das, „was jedem einmal passieren kann“, womit also bei einer Tätigkeit bei geringfügigem Nachlassen der Aufmerksamkeit typischerweise zu rechnen ist.

Lösung Übungsfall „Wasser und Technik“

A ist zwar aufgrund einfacher Fahrlässigkeit zum Schadensersatz verpflichtet, doch kann U nach den arbeitsrechtlichen Grundsätzen zur Haftung des Arbeitnehmers nicht den vollen Schadenersatz aus § 280 Abs. 1 BGB verlangen.

III. Als weitere Anspruchsgrundlage des U kommt § 823 Abs. 1 BGB in Betracht.

1. Das Eigentum des U an der Großkühlanlage wurde verletzt (Unterlassen, A war als Maschinenbaumeister Garant).
2. Dies geschah widerrechtlich, da kein Rechtfertigungsgrund für A ersichtlich ist.
3. A handelte auch schuldhaft, da fahrlässig (s.o.).
4. Dadurch ist dem Gläubiger ein Schaden entstanden.

Hinsichtlich des Umfangs greifen die dargestellten Grundsätze ein, so dass U nicht den vollen Schadensersatz von A verlangen kann.

Lösung Übungsfall „Wasser und Technik“

B) Ansprüche des V gegen A

- I. Ein Anspruch des V gegen A aus § 280 Abs. 1 BGB kommt nicht in Betracht, da zwischen A und V kein Schuldverhältnis vorliegt.
- II. Ein Anspruch des V gegen A könnte sich aber aus § 823 Abs. 1 BGB ergeben.

A hat das Eigentum des V verletzt, und zwar widerrechtlich, und dabei fahrlässig, also schuldhaft, gehandelt, wodurch dem V ein Schaden entstanden ist. Ein Anspruch des V gegen A auf Zahlung von 10.000 € aus § 823 Abs. 1 BGB ist daher begründet.

C) Regress des A gegen seinen Arbeitgeber U

A könnte gegen U einen Anspruch auf Erstattung des an V zu zahlenden Schadensersatzes aus § 670 BGB analog zustehen. Hier hat A als Arbeitnehmer zum Zwecke oder aufgrund der Ausführung seiner Arbeit Aufwendungen gemacht, die er den Umständen nach für erforderlich halten musste, so dass U als Arbeitgeber zum Ersatz aus § 670 BGB analog verpflichtet ist, jedoch aufgrund der mittleren Fahrlässigkeit des A nicht in vollem Umfang.

Befreiung von der Arbeitspflicht: „Lohn ohne Arbeit“

- Krankheit: Entgeltfortzahlung bei unverschuldeter Krankheit, § 3 EFZG für bis zu 6 Wochen
- Unmöglichkeit, vom AG zu vertreten, § 326 II BGB
- Annahmeverzug des AG: § 615 S. 1, 2 BGB => AN behält ZahlungsA
- Erholungsurlaub, §§ 1 BUrtG, 19ff. JArbSchG, 125 SGB IX sowie aus Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und Einzelarbeitsverträgen
- Sonderurlaub, § 616 BGB
- Mutterschutz, §§ 11, 14 MuSchG
- Betriebsstörungen: Betriebsrisiko trägt AG (§ 615 S. 3 BGB)
- Bildungsurlaub, BetriebsR (§ 37 BetrVG), Wehrübung (§ 1 ArbPISchG), Lehrgang zur Unfallverhütung (§ 23 SGB VII), Elternzeit (BEEG), Feiertage (§ 2 EFZG)
- Rechtmäßiger Streik: Arbeitsverhältnis wird suspendiert => keine Ansprüche

Die Pflichten des Arbeitgebers

- Lohnzahlung aus § 611 I BGB (Exkurs: Lohnschutz)
 - Gesamtzusage (Vergünstigung an die Belegschaft gerichtet)
 - Betriebliche Übung (regelmäßiges und wiederholtes vorbehaltloses Verhalten des AG, zB 3x Weihnachtsgratifikation)
- Krankenvergütung nach EFZG
- Urlaubsgewährung (bei Mindesturlaub aus BUrlG, ansonsten aus TV, BetrV, ArbV [Günstigkeitsprinzip!])
- Beschäftigung der Arbeitnehmer, Art. 2 I, 1 I GG
- Sonstige Pflichten
 - Gleichbehandlung
 - Fürsorgepflicht
 - Zeugniserteilung, § 630 S. 1 BGB
 - Freizeitgewährung zur Stellensuche, § 629 BGB
 - grds. Zulassung von Nebentätigkeit (Art. 12 GG)

Krankenvergütung nach EFZG

- Bei unverschuldeter Krankheit, § 3
Krankheit ist der regelwidrige körperliche od. geistige Zustand, der zur Heilbehandlung mit Auswirkung auf das Arbeitsverhältnis oder zur Einschränkung der Arbeitsfähigkeit führt.
Verschulden (+), wenn Ursache in unverständlichem und leichtfertigem Verhalten des AN (grob fahrlässig)
- Bis zur Dauer von 6 Wochen, § 3 I
- Nach 4-wöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses, § 3 III
- Höhe: Lohnausfallprinzip, §§ 3, 4
- Mitteilungspflicht des AN, § 5 I

Übungsfall „Sport ist Mord“

Bonita macht in ihrer Freizeit Kickboxen. Hierbei bricht sie sich den Knöchel und ist für mehrere Wochen an das Krankenbett gefesselt.

Erhält sie von Carlo Entgeltfortzahlung?

Abwandlung: Sie bricht sich nur deshalb den Knöchel, weil sie grob regelwidrig gekämpft hat.

Lösung Übungsfall „Sport ist Mord“

- AGL: § 3 I 1 EFZG
 - Bestehen eines wirksamen Arbeitsvertrages
 - Vorliegen einer zur Arbeitsunfähigkeit führenden Krankheit der ANin
 - Fehlendes Eigenverschulden der ANin an der Arbeitsverhinderung (+), da sogar beim Kickboxen Verletzungsrisiko bei objektiver Betrachtung nicht so groß, dass auch ein ausgebildeter Sportler bei Beachtung aller Regeln das Verletzungsrisiko nicht oder kaum vermeiden kann
 - Ablauf der 4-wöchigen Wartezeit
 - Erg.: Anspruch (+)
- Abwandlung: Anspruch (-), da Eigenverschulden

Pflicht zur Urlaubsgewährung aus BUrlG

- Höchstpersönlicher Anspruch bei AN, § 1
- Mindestdauer 24 Werktage, § 3 I (=> bei 5-Tage-Woche Multiplikation mit 5/6)
- Anspruch erst nach Wartezeit von 6 Mo, § 4
- Teilurlaub bei Einstellung in 2. Jahreshälfte, § 5 I
- Zeitpunkt, § 7
- Während Urlaub ist eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit untersagt, § 8; keine Anrechnung von Krankheitszeiten, § 9
- Urlaubsentgelt = durchschnittl. Arbeitsverdienst, § 11
- Urlaubsgeld = zusätzl. Leistung des AG
- Beachte Sonderregelungen für Jugendliche, Behinderte, Elternzeit, Bildungsurlaub

Übungsfall „Urlaub am Samstag?“

A ist im Betrieb des B als Arbeitnehmerin beschäftigt. Ihre Arbeitszeit beläuft sich auf fünf Tage pro Woche, von Montag bis Freitag. Samstag hat sie frei. Wie viele Wochen kann sie maximal Urlaub nehmen, wenn sie noch keinen Urlaub genommen hat und wenn weder einzelvertragliche noch tarifvertragliche Regelungen bestehen?

Lösung Übungsfall „Urlaub am Samstag?“

- Anwendbarkeit des BUrlG (+), da keine anderweitigen Regelungen bestehen
- Gesetzlicher Mindesturlaub nach § 3 I BUrlG: 24 Werktage, also auch Samstage (§ 3 II BUrlG)
- Max. 4 Wochen Urlaub möglich, da Samstag ohnehin arbeitsfrei („echter“ Urlaub nur 20 Tage)

Übungsfall „Karibik oder Kohle?“

Angus (A) löst mit seinem Arbeitgeber am 31.7. das Arbeitsverhältnis einverständlich zum 1.8. nach einem Jahr Beschäftigung auf. Welche Ansprüche stehen ihm hinsichtlich seines Jahresurlaubs zu, wenn er noch keinen Urlaub genommen hat und weder einzelvertragliche noch tarifvertragliche Regelungen bestehen?

Abwandlung 1: A ist zum 30.4. ausgeschieden.

Abwandlung 2: A hat seinen Jahresurlaub von 24 Tagen bereits im März genommen. Zum 30.4. ist er ausgeschieden. Muss er das erhaltene Urlaubsentgelt zurückzahlen?

Lösung Übungsfall „Karibik oder Kohle?“

- Ausgangsfall: Abgeltungsanspruch aus § 7 IV BUrlG
 - Anwendbarkeit des BUrlG (+)
 - Urlaubsanspruch von 24 Werktagen aus §§ 1, 3 I BUrlG (+), da Wartezeit nach § 4 BUrlG seit dem 1.2. erfüllt
 - Umfang, § 11 I 1 BUrlG: durchschnittl. Verdienst der letzten 13 Wochen
 - Keine Kürzung; § 6 BUrlG steht nur weiterem Anspruch bei neuem AG entgegen
Erg.: AbgeltungsA (+)
- Abwandlung 1: Zwölfstelung nach § 5 Ic BUrlG
=> Abgeltung für 8 Tage
- Abwandlung 2: Fall des § 5 III BUrlG
=> A darf Geld behalten

Nebentätigkeit

- Grundsätzlich erlaubt, muss weder angezeigt noch genehmigt werden (vgl. Art. 12 GG), da Arbeitsleistung nur in vereinbartem Umfang geschuldet wird
- Einschränkungen aus gegenseitiger Treuepflicht (§ 242 BGB) im Arbeitsvertrag:
 - Wettbewerbsverbot
 - keine Beeinträchtigung des Hauptarbeitsverh.
- abweichende Individual- od. Kollektivvereinbarung möglich (vgl. § 3 IV TV-L)

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

- Schutz der Person des AN: §§ 617 - 619 BGB
- Schutz des Eigentums des AN, § 242 BGB (str.)
- Behindertenschutz aus SGB IX
- Mutterschutz aus Art. 6 IV GG, MuSchG
- BEEG (Elternzeit, Erziehungsgeld)

Haftung des Arbeitgebers

- Allgemeine verschuldensabhängige Haftung:
 - Verletzung der Lohnzahlungspflicht: Nachzahlung und Verzögerungsschaden aus §§ 280 I, II, 286 BGB
 - Verletzung von Nebenpflichten: SchErs aus §§ 280 I, 241 II; 823 ff. BGB
- Verschuldensunabhängige Haftung bei Eigenschäden:
 - Ersatzanspruch des AN (§ 670 BGB analog) bei „arbeitsinadäquaten“ Sachschäden od. Schäden im Betätigungsbereich des AG
- Regress des AN bei Haftung ggü. Dritten, § 670 BGB ~
- Bei Arbeitsunfall Haftungsprivilegierung, § 104 SGB VII
- Innerbetriebl. Schadensausgleich grds. anwendbar
- „Lohn ohne Arbeit“: Lohnzahlung bedarf mangels Gegenleistung der Rechtfertigung (z.B. BUrlG, EFZG)

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Arbeitsverhältnis = Dauerschuldverhältnis (endet nicht durch einmaligen Austausch von Leistungen)
- Übersicht über die Beendigungsgründe:
 - Kündigung, §§ 622, 626 BGB
 - Anfechtung, §§ 119 ff. BGB
 - Auflösende Bedingung, §§ 158 II BGB, 21 i.V.m. 14 TzBfG)
 - Vereinbarung einer Altersgrenze (vgl. § 41 Satz 2 SGB VI)
 - Aufhebungsvertrag, §§ 311 I, 397 II, 623 BGB
 - Zeitablauf (bei befristeten Arbeitsverhältnissen), § 620 I, III BGB od. Zweckbefristung, § 15 II TzBfG
 - Gerichtsurteil (vgl. §§ 9, 12, 16 KSchG)
 - Tod des Arbeitnehmers, vgl. § 613 S. 1 BGB

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Keine Beendigungsgründe:
 - Altersgrenze (außer vertraglich vereinbart, vgl. § 41 Satz 2 SGB VI)
 - Betriebsübergang, § 613 a BGB
 - Streik und Aussperrung (seltene Ausnahmen mögl.)
 - Unmöglichkeit der Arbeitsleistung, § 275 BGB
 - Störung der Geschäftsgrundlage, § 313 BGB
 - Insolvenz des Arbeitgebers, § 108 I 1 InsO
 - Tod des Arbeitgebers, § 1922 BGB
 - Einberufung zum Grundwehrdienst (§ 1 ArbPISchG) oder zum zivilen Ersatzdienst (§ 78 ZDG)

Prüfungsschema Kündigung durch AG

- Kündigungserklärung (§ 623 BGB)
- Anhörung des Betriebsrats, § 102 BetrVG
- Besonderer Kündigungsschutz (§§ 15 KSchG, 103 BetrVG; 9 MuSchG; 85ff SGB IX; 15 III TzBfG; 18 BEEG; 2 ArbPISchG)

Ordentliche Kündigung

- Allgemeiner Kündigungsschutz nach KSchG
- wenn KSchG nicht anwendbar: Keine Unwirksamkeit nach §§ 138, 242 BGB
- Kündigungsfrist, § 622 BGB

Außerordentl. Kündigung

- Wichtiger Grund i.S.d. § 626 BGB
- Kündigungserklärungsfrist § 626 Abs. 2 BGB

Die außerordentliche Kündigung

- **Kündigungsgrund: „wichtiger Grund“, § 626 I BGB**
 - An sich wichtiger Grund? => Tatsachen, die generell geeignet sind
 - Auch im konkreten Fall?
 - Bei verhaltensbedingten Gründen grds. vorherige Abmahnung n. § 314 II BGB (Dokumentations-, Rüge-, Warnfunktion); Ausn: besondere Umstände (§ 323 II BGB), insbes. Vertrauensbereich
 - Gesamtabwägung der widerstreitenden Interessen
 - Abwarten bis zur ordentl. Kdg für AG unzumutbar
 - Angabe des Grundes grds. nicht erforderlich (arg. ex § 626 II 3 BGB)
 - Wenn kein wichtiger Grund => Umdeutung in ordentl. Kdg (§ 140 BGB)
- **Unterfall: Verdachtskündigung, wenn Tatsachen durch dringenden Verdacht ersetzt werden**

Übungsfall „Gestohlene Chips?“

A ist im Unternehmen des U, das Personal-Computer produziert, als einer von fünfzig Angestellten beschäftigt. Einmal ist er wegen eines erwiesenen Diebstahls von Chips ermahnt worden. Er steht seit längerem in Verdacht, wieder Chip-Diebstähle zu begehen. Als U deshalb am 28.01. eine Kontrolle der Aktentaschen seiner Angestellten durchführen lässt, werden in der Aktentasche des A Chips im Wert von 3.000 € gefunden. Zur Rede gestellt, behauptet er, die Chips wären von einem übelwollenden Kollegen in seine Tasche gesteckt worden, um den Verdacht auf ihn zu lenken. Auf die weiteren Fragen des U verwickelt er sich jedoch in erhebliche Widersprüche. U kündigt ihm deshalb am 29.01. fristlos nach einer vorherigen Anhörung des Betriebsrates. Wenige Tage nach seiner Entlassung erhebt A Klage vor dem Arbeitsgericht und beantragt festzustellen, dass die Kündigung unwirksam ist. Er behauptet, dass er an den Diebstählen unschuldig sei; sein Aktenkoffer wäre ihm an diesem Tag für 2 Stunden abhanden gekommen, wie er durch seinen Kollegen K beweisen könne. I.ü. sei es auch noch nach seinem Ausscheiden aus dem Betrieb zu Diebstählen von Chips gekommen, wie er gehört habe. Klage begründet?

Lösung Übungsfall „Gestohlene Chips?“

- Kündigungserklärung, innerhalb der Frist des § 626 II BGB (+)
- Anhörung des BetrR, § 102 I 1 BetrVG (+)
- Wichtiger Grund, § 626 I BGB
 - Diebstahl i.a. (+)
 - Hier: keine Tatsache, sondern **Verdacht**
strenge Anforderungen durch gewichtige Indizien
 - Anhörung
 - Interessenabwägung
 - Problem: Entlastung durch A während des Verfahrens (+/-)
- Frühere einschlägige Abmahnung (+)
- Erg.: Kündigung (un-)wirksam, Klage (un-)begründet

Lösung Übungsfall „Gestohlene Chips?“

Die Klage ist begründet, wenn die Kündigung unwirksam ist. Da eine fristlose (außerordentliche) Kündigung erklärt wurde, sind die Voraussetzungen des § 626 BGB zu prüfen.

1. Eine Kündigungserklärung des U liegt vor und es wurde die Frist des § 626 Abs. 2 BGB gewahrt. Ebenfalls fand eine vorherige Anhörung des Betriebsrates nach § 102 I 1 BetrVG statt.

2. Des Weiteren müsste ein wichtiger Grund vorliegen. Das ist der Fall, wenn bestimmte Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zur vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Ließe sich nun der Diebstahl der in seinem Aktenkoffer gefundenen Chips durch A beweisen, läge sicherlich ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vor. Hier aber besteht lediglich ein (wenn auch dringender) Verdacht. Bereits der Verdacht einer strafbaren Handlung oder eines sonstigen Fehlverhaltens kann ein wichtiger Grund sein, wenn es gerade der Verdacht ist, der das zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderliche Vertrauen in die Rechtschaffenheit des Arbeitnehmers zerstört oder in anderer Hinsicht eine unerträgliche Belastung

Lösung Übungsfall „Gestohlene Chips?“

des Arbeitsverhältnisses darstellt. Allerdings sind, da bei einer Verdachtskündigung die Gefahr nicht auszuschließen ist, dass sie einen Unschuldigen trifft, strenge Anforderungen zu stellen. Der Verdacht muss durch gewichtige Indizien gestützt sein, die strafbare Handlung dessen der Arbeitnehmer verdächtigt wird, muss schwerwiegend sein, der Arbeitgeber muss alles ihm Zumutbare zur Aufklärung des Verdachts tun, insbesondere dem Verdächtigten Gelegenheit zur Stellungnahme geben und zuletzt bedarf es, soweit nach diesen Grundsätzen ein Verdacht besteht, einer Abwägung der widerstreitenden Interessen.

Angesichts der Tatsache, dass die Chips im Aktenkoffer des A gefunden worden waren, besteht ein dringender Verdacht auf Diebstahl bzw. Unterschlagung, der noch dadurch erhärtet wurde, dass A sich in Widersprüche verwickelt hatte. Auch der Wert der gefundenen Chips in Höhe von 3.000,- € wiegt schwer. Besondere Umstände, die eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist zumutbar machen, sind nicht ersichtlich, so dass ein wichtiger Grund vorlag.

Lösung Übungsfall „Gestohlene Chips?“

Das Gericht wird im vorliegenden Fall abweichend vom Normalfall nicht auf den Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung abstellen, sondern auch die Entlastungsumstände im Laufe des Verfahrens berücksichtigen. Es kommt also darauf an, ob sich S entlasten kann.

3. I.ü. ist der A bereits früh einschlägig ermahnt worden. Daher liegt auch das Tatbestandsmerkmal (§ 314 Abs. 2 BGB) der Abmahnung mit seiner Dokumentations-, Rüge- und Warnfunktion vor, so dass es auf die Entbehrlichkeit der Abmahnung bei einer besonderen Vertrauensstellung, die bereits durch den schwerwiegenden Verdacht selbst zerstört ist, nicht mehr ankommt.

Ergebnis: Die Klage des A ist begründet, sofern er sich entlasten kann. Gelingt ihm der Entlastungsbeweis nicht, ist die Klage unbegründet.

Die ordentliche Kündigung

- Anwendbarkeit des KSchG, §§ 23 I, 1 I, 2 IV AGG
- Soziale Rechtfertigung der ordentl. Kdg, § 1 I, II 1
 - **Personenbedingt:** mangelhafte persönl. Eigenschaften od. Fähigkeiten d. AN + dadurch konkrete betriebl. Störung
 - **Verhaltensbedingt:** (schuldhafte) Verletzung von Pflichten aus dem ArbV => grds. Abmahnung (Ausn.: Vertrauensstellung zerstört)
 - **Betriebsbedingt:** betriebl. Erfordernisse stehen einer Weiterbeschäftigung entgegen, die auch zu schlechteren Bedingungen nicht mehr möglich ist
 - => Sozialauswahl, § 1 III
 - Vergleichbarkeit der AN
 - Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Familienstand, Unterhaltspflichten, Gesundheitszustand, persönlich-fachl. Qualifikation
 - Beweislast grds bei AN, aber Auskunftspflicht des AG
 - => Interessenabwägung, Ultima-Ratio-Prinzip (letztes Mittel)
 - Keine Heilung nach § 7 KSchG

Übungsfall „Armer Franky-Boy“

Der 58jährige Familienvater Franky Falk (F) ist seit Jahren bei dem Unternehmensberater „Allround“ (A) als Buchhalter beschäftigt. Am 23.12. kündigte A nach ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrates schriftlich u.a. dem F, da er durch die Anschaffung einer neuen Controlling-Software fünf Arbeitsplätze einsparen konnte und eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit für F nicht bestand. F ist der Ansicht, die Kündigung sei rechtswidrig, weil der Softwareeinsatz die erhoffte Kostenersparnis nicht erbracht habe und weil nicht er, sondern der ebenfalls wegen Rationalisierung betroffene 20jährige und ledige Controller S habe entlassen werden müssen. A erwidert, er habe sich im Sinne einer Verkürzung der Lebensarbeitszeit für eine Kündigung des F entschieden.

Ist die Kündigung wirksam?

Lösung Übungsfall „Armer Franky-Boy“

- **Wirksamkeit der Kündigung**
 - Kündigungserklärung, §§ 623, 126 BGB (+)
 - Anhörung des BetrR, § 102 BetrVG (+)
 - Besonderer Kündigungsschutz (-)
 - Allgemeiner Kündigungsschutz nach KSchG
 - Anwendbarkeit, §§ 1 I, 23 I 2 KSchG, 2 IV AGG
 - Soziale Rechtfertigung, § 1 II KSchG
 - => betriebsbedingte Kdg
 - Dringende betriebl. Erfordernisse (freie unternehmerische Entscheidung ./ ultima-ratio-Prinzip)
 - Soziale Auswahl, § 1 III KSchG (umfassende Interessenabwägung zugunsten des F und zu Lasten des S)
 - Erg.: Kündigung unwirksam

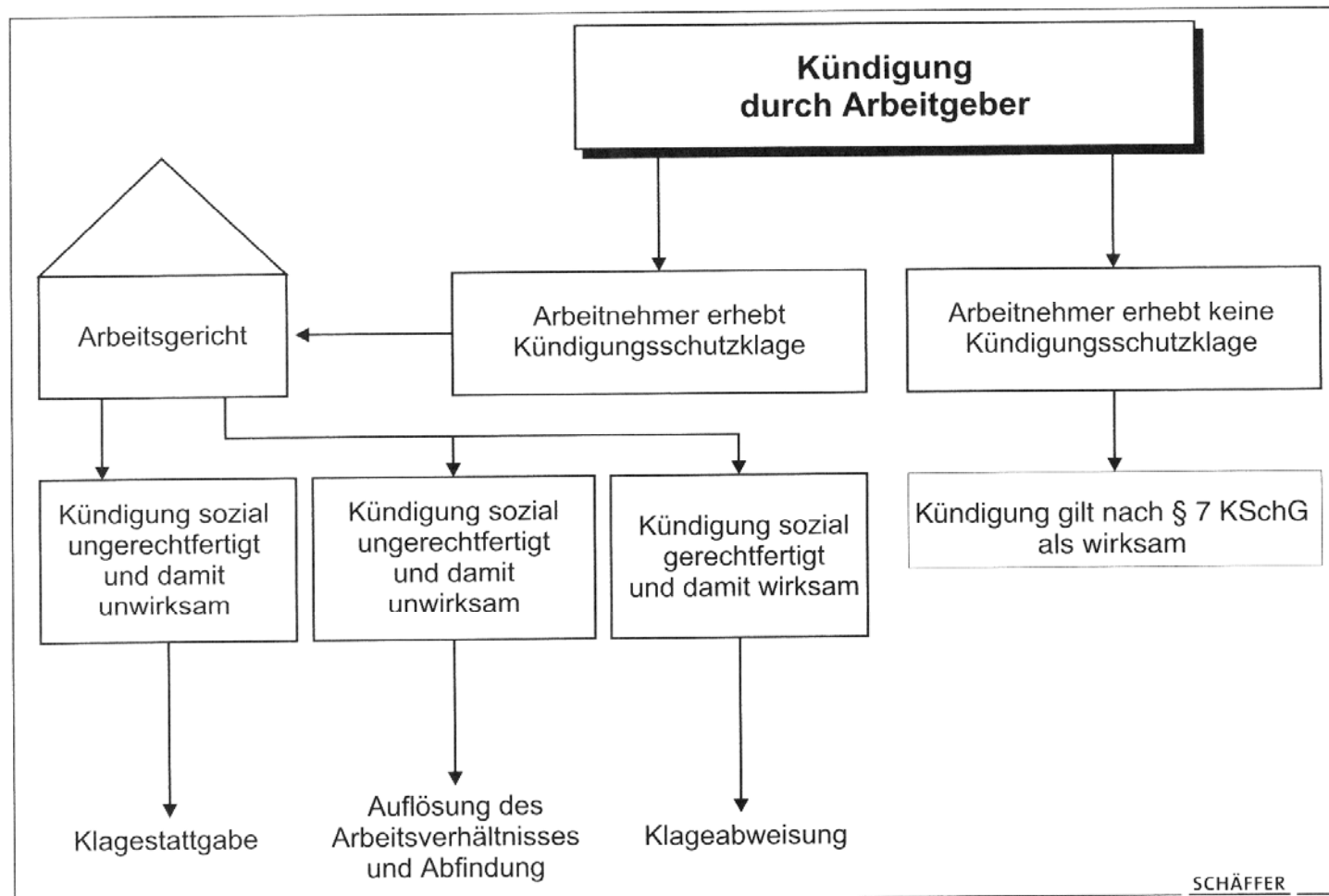
Die Änderungskündigung

- Unterfall der ordentl. Kündigung
- Dem Kündigungsempfänger wird im Zusammenhang m.d. Kdg die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen angeboten (vgl. § 2 KSchG):
 - Kündigung des Arbeitsvertrags
 - Angebot eines neuen Arbeitsvertrags
 - Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses
- Bsp.: Umsätze des AG gehen zurück und er möchte den Stundenlohn der Mitarbeiter reduzieren

Kündigungsschutzklage

- Sozialwidrigkeit nach § 1 KSchG bei ordentl. Kdg oder Fehlen eines wichtigen Grundes bei außerordentl. Kdg oder andere Unwirksamkeitsgründe => Klagefrist des § 4 S. 1 KSchG (innerhalb von drei Wochen); nach Fristablauf Heilung dieser Mängel, §§ 4 S. 1, 7, 13 I 2 KSchG
- Bei Verspätung beachte §§ 5, 6 KSchG
- Wenn KSchG nicht anwendbar (§§ 1, 23 I KSchG), muss die Frist des § 4 KSchG nicht eingehalten werden (h.M.)
- Grenze: Verwirkung (§ 242 BGB)

Die Kündigungsschutzklage



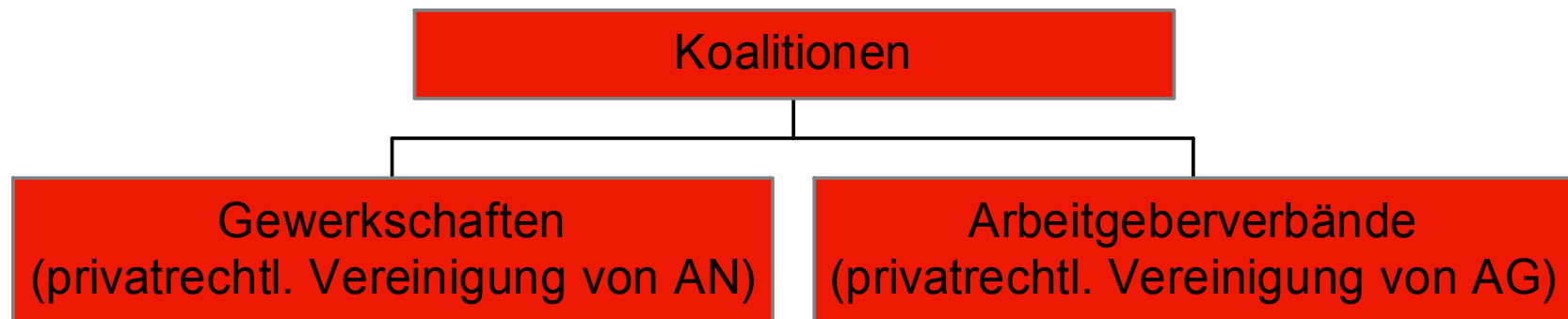
Weiterbeschäftigungsanspruch

- Überbrückung der Schwebezeit im KdgsSchutzprozess
- Bei ordentlicher Kdg
 - **Betriebsverfassungsrechtlicher WeiterbeschäftigungsA**
aus §102 V BetrVG, wenn
 - BetrR besteht
 - Widerspruch nach § 102 III BetrVG
- Wenn außerordentl. Kdg od. kein Fall des § 102 V BetrVG (= alle anderen Fälle)
 - **Allgemeiner WeiterbeschäftigungsA**, wenn
 - Interessenabwägung zugunsten des AN (bei offensichtl. Unwirksamkeit der Kdg)
 - Bsp.: BetrR nicht angehört; Obsiegen des AN in 1. Instanz

Betriebsverfassungsrecht

- Mitwirkung und Mitbestimmung der AN i.d. Betrieben durch gewählte Betriebsräte („Kooperationsmaxime“, §§ 2 I, 74 I, II BetrVG)
- Geltungsbereich:
 - Betrieblich: Betriebe mit BR, § 1 BetrVG (Ausn.: § 118 BetrVG)
 - Persönlich: alle AN, § 5 I BetrVG (Ausn., s. § 5 II, III BetrVG)
- Mitbestimmung nach §§ 87 ff. BetrVG
- Ausübungsformen:
 - formlose Betriebsabsprache;
 - schriftl. Betriebsvereinbarung, § 77 BetrVG
(beachte Günstigkeitsprinzip bei vorteilhafter Einzelabrede, § 4 III TVG analog)

Koalitionsrecht

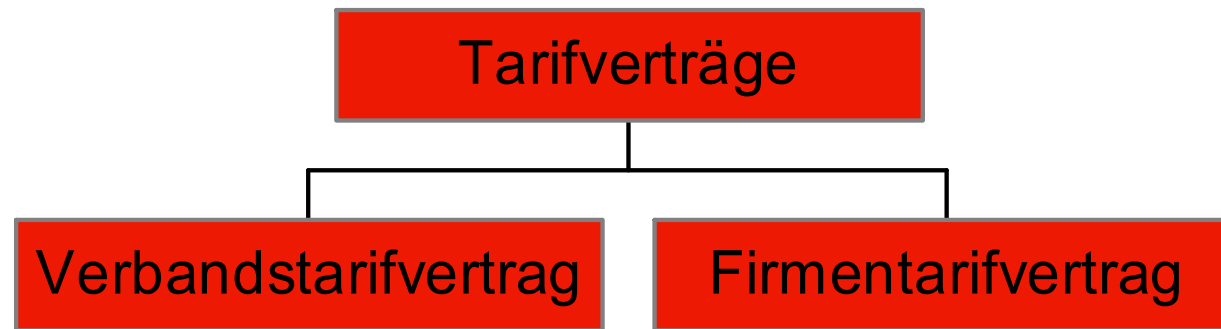


Hauptzweck: Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbeziehungen, Art. 9 III GG

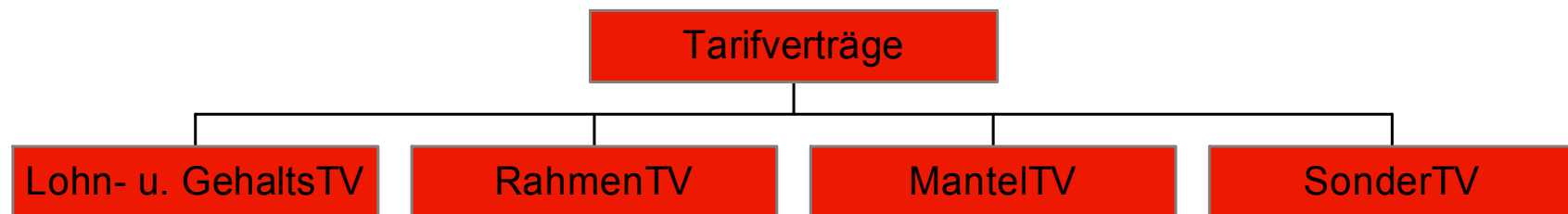
Mitgliedschaft aus (negativer) Koalitionsfreiheit gem. Art. 9 III GG

Arten von Tarifverträgen

Arten von Tarifverträgen nach der Parteienstellung



Arten von Tarifverträgen nach dem Inhalt



Prüfungsschema Tarifvertrag

- Tarifvertrag
 - Vertrag, §§ 145 ff. BGB
 - Tariffähigkeit der Beteiligten, § 2 TVG
 - Inhalt, § 1 I TVG
- Wirksamkeitsvoraussetzungen
 - Schriftform, § 1 II TVG
 - Tarifzuständigkeit der Beteiligten
 - Wahrung der Tarifautonomie (Art. 9 III GG, §§ 3 I, 4 I TVG; kein Verstoß gg. höherrangiges Recht)
- Tarifgebundenheit
 - Zeitlich, §§ 3 III, 4 V TVG
 - Persönlich, §§ 3 I, II, 5 TVG
 - Räumlich

Inhalt und Wirkungen des Tarifvertrags

- **Unabdingbarkeit**
 - Unmittelbare Wirkung: gesetzsgleiche Wirkung (§ 4 I 1 TVG)
 - Zwingende Wirkung: grds. keine Abweichung zL des AN mögl. (Ausn.: Öffnungsklausel)
- **Günstigkeitsprinzip, § 4 III Alt. 2 TVG**
- **Unverbrüchlichkeitsprinzip (§ 4 IV TVG):** kein Verzicht, Verwirkung, Ausschlussfristen
- **Nachwirkung, § 4 V TVG**
- **Relative Friedenspflicht:** kein Streik während der Laufzeit, der sich auf tarifl. Geregeltere Angelegenheiten bezieht
- **Absolute Friedenspflicht:** Arbeitskampfverbot
=> besondere Vereinbarung

Arbeitskampfrecht

- **Begriff:** kollektive Maßnahmen zur Störung der Arbeitsbeziehungen, die von AG- od. AN-Seite ausgehen und der Erreichung eines bestimmten Ziels, rglm der Verbesserung der Arbeitsbedingungen, dienen
- **Streik:** größere Zahl von AN legt planmäßig und gemeinsam vorübergehend die Arbeit nieder um für sich oder andere AN ein bestimmtes Kampfziel zu erreichen („Angriff“)
- **Ausperrung:** planmäßige von einem oder von mehreren AG gemeinsam durchgeführte Verweigerung der Beschäftigung und Entgeltzahlung ggüb einer Vielzahl von AN zur Erreichung eines bestimmten Kampfziels („Verteidigung“)

Streik

- **Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen**
 - Gewerkschaftl. Organisation („wilder Streik“ ist rw)
 - Ziel ist zulässiger Gegenstand eines TV
 - Kein Verstoß gegen die Friedenspflicht (TV ist abgelaufen)
 - Verhältnismäßigkeit (ultima ratio)
 - Alle zumutbaren Verhandlungsmöglichkeiten ausgeschöpft
 - Nur erforderliche Mittel
- **Rechtsfolgen**
 - Rm Streik: Ruhen der Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis (Suspendierung)
 - Keine Pflicht zur Arbeitsleistung (Ausn.: Erhaltungsarbeiten)
 - Lohnzahlungspflicht ruht (vgl. § 326 I 1 BGB)
=> Streikunterstützung durch Gewerkschaft
 - Rw Streik: KündigungsR d. AG aus § 626 BGB, Haftung d. AN, d. Gewerkschaft

Aussperrung

- **Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen:**
 - Streik
 - Organisation durch AG-Verband
 - Verhältnismäßigkeit
- **Rechtsfolgen:**
 - Ruhen der Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis (Suspendierung)
 - In Extremfällen lösende Aussperrung möglich (nicht bei besonderem Kündigungsschutz)
 - Bei rechtswidriger Aussperrung Haftung des AG nach allg. Regeln