

Lösungshinweise

Teil B Grundfall K (Arbeitsrecht) 1. Materielles Recht

Ausgangslage:

2012: Berufsausbildungsvertrag

HW: Erwerb Fähigkeiten und Kenntnisse (§ 13 BBiG) und Vergütungsanspruch (§ 17 BBiG)
B-GmbH: Vermittlung Fähigkeiten und Fertigkeiten (§ 14 BBiG) und Zahlung Auszubildendenvergütung (§ 17 BBiG)

2015: Arbeitsvertrag (§ 611 BGB)

HW: Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit (§ 611 I BGB)
B-GmbH: Zahlung der vereinbarten Vergütung (§ 611 I BGB)

01

Lohnanspruch besteht in Höhe von 12,20 € die Stunde (§ 4 I TVG)

02

- a) Keine Änderung der Rechtslage zu Abwandlung 01, da allgemeinverbindlicher Tarifvertrag.
- b) Keine Änderung der Rechtslage zu 01, da gemäß Fall 02 Tarifvertrag individualvertraglich in Bezug genommen wurde.

03

- a) Kündigungsschutzklage (§ 4 KSchG) oder Hinnahme der Kündigung – dann selbst bei Vorliegen von Unwirksamkeitsgründen nach Verstreichen der Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage Kündigung wirksam.
- b) Drei Wochen nach Zugang der Kündigung ist Kündigungsschutzklage zu erheben, § 4 KSchG.

04

- a) Ja, nicht aus Arbeitsvertrag, aber aus betrieblicher Übung.
- b) Ja, da eine betriebliche Übung auch dem Arbeitnehmer zugutekommt, mit dem unter Geltung der Übung ein Arbeitsverhältnis begründet wurde.

05

- a) Teilurlaubsanspruch in Höhe von 4/12 der vollen Urlaubstage (§ 5 I c BUrlG).
- b) Da Wartezeit von sechs Monaten durch HW erfüllt (§ 4 BUrlG) ist, besteht voller Urlaubsanspruch wie bei C.

06

- a) HW kann keine Vergütung verlangen (Grundsatz: „Ohne Arbeit kein Lohn“), da HW die Teilunmöglichkeit der Erbringung der Arbeitsleistung zu vertreten hat. Gem. § 326 Abs. 1 Satz 1 2. HS BGB, vermindert sich die Gegenleistung nach Maßgabe des § 441 Abs. 3 BGB.
- b) Abmahnung, im Falle wiederholten Fernbleibens auch Möglichkeit der fristgerechten oder fristlosen Kündigung.

07

- a) Voraussetzungen für einen Entgeltzahlungsanspruch eines Arbeitnehmers im Krankheitsfall sind in § 3 EFZG geregelt – vorliegend Krankheit und fehlendes Verschulden (+), Krankheit war alleinige Ursache für den Verdienstausfall (+).
- b) Ansprüche wären zu prüfen in SGB V – versicherter Personenkreis/Versicherungsfall/ Leistung der Krankenversicherung (z.B. Krankengeld); Anspruchshöhe: 70 von 100 des regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts (§ 47 Abs. 1 SGB V); Dauer: unbegrenzt, bis längstens 78 Wochen (§ 48 I SGB V).
- c) Kein Anspruch nach EFZG – dieser Anspruch entsteht erst nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses (§ 3 Abs. 3 EFZG), aber Anspruch auf Krankengeld (§ 44 f. SGB V).

08

- a) Da auf das Arbeitsverhältnis das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist (§§ 1, 23 KSchG), ergeben sich folgende Reaktionsmöglichkeiten:
 1. HW kann die Änderung hinnehmen. Dann ändert sich das Arbeitsverhältnis entsprechend und wird mit dem neuen Inhalt fortgeführt.
 2. HW kann die Änderung ablehnen und die Kündigung hinnehmen. In diesem Fall endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist.
 3. HW kann aber auch die angebotene Änderungskündigung unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung sozial gerechtfertigt ist. Vorteil dieser Vorgehensweise liegt darin, dass HW seinen Arbeitsplatz auf keinen Fall verliert, trotzdem aber gemäß § 2 KSchG die Prüfung der Sozialwidrigkeit der Änderung erreichen kann. Nach § 4 Satz 2 KSchG ist in diesem Falle eine Änderungsschutzklage mit dem Antrag auf Feststellung zu erheben, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen sozial ungerechtfertigt ist. Ist die Klage begründet, so bleiben die alten Arbeitsbedingungen bestehen; ist die Klage dagegen unbegründet, gelten die neuen Bedingungen.
 4. Schließlich kann HW auch die Änderung ablehnen und gegen die Kündigung unter den allgemeinen Voraussetzungen des § 4 Satz 1 KSchG Klage erheben. In diesem Fall steht nur noch der Bestand des Arbeitsverhältnisses zu den bisherigen Bedingungen in Frage. Wie bei der normalen Beendigungskündigung würde HW das volle Risiko für den Verlust des Arbeitsplatzes tragen.
- b) Die Erklärung des Vorbehalts muss gemäß § 2 Satz 2 KSchG innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch binnen drei Wochen erhoben werden. Eine Kündigungsschutzklage wäre drei Wochen nach Zugang der Kündigung zu erheben.

09

Keine Auswirkung auf den Vergütungsanspruch. Unternehmerisches Risiko trägt die B-GmbH.

10

- a) Abmahnung bzw. unter Voraussetzung wiederholter (abgemahnter) Pflichtverletzungen Kündigung (fristgerechte Kündigung).
außerordentliche Kündigung bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 626 BGB.
Geltendmachung des Schadens unter Berücksichtigung der Grundsätze der Arbeitnehmerhaftung.
- b) Bei Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung ist § 626 Abs. 2 BGB zu beachten.

11

HW kann die Tätigkeit in Stuttgart dann verweigern, wenn es zur Vereinbarung des Arbeitsortes Stuttgart einer Änderungskündigung bedurft hätte, also das Direktionsrecht des Arbeitgebers diese Tätigkeit in Stuttgart nicht umfasst.

12

- a) In Abhängigkeit von der Fahrlässigkeit und Verschuldensgrad gelten folgende Haftungsgrundsätze:

Verschuldensgrad	Umfang der Haftung
Grobe Fahrlässigkeit/Vorsatz	volle Haftung, allerdings Haftungserleichterung nicht ausgeschlossen; keine Haftungserleichterung bei gröbster Fahrlässigkeit
Leichte, normale Fahrlässigkeit	Haftungsverteilung (Quotelung)
Leichteste Fahrlässigkeit	Keine Haftung

Beweislast: Die Beweislast für ein Verschulden des Arbeitnehmers und den Grad des Verschuldens trifft den Arbeitgeber.

Hier: leichte Fahrlässigkeit – der Schaden ist zwischen HW und der B-GmbH quotale zu verteilen, wobei die Gesamtumstände von Schadensanlass und Schadensfolgen nach Billigkeitsgrundsätzen und Zumutbarkeitsgesichtspunkten gegeneinander abzuwägen sind.

- b) Die Grundsätze der Haftungsbeschränkung gelten ausschließlich für die Haftung des Arbeitnehmers für Schäden, die dem Arbeitgeber entstanden sind. Gegenüber einem Dritten haftet ein Arbeitnehmer grundsätzlich uneingeschränkt. Ihm steht gegen den Arbeitgeber nach § 670 BGB allerdings ein Freistellungsanspruch zu, dessen Umfang sich nach der Höhe bemisst, nach der ein Schadenersatzanspruch bei unmittelbarer Schädigung des Arbeitgebers herabgesetzt wäre.

13

- a) Arbeitsverhältnis endet ohne weitere Erklärung zum 30. September 2011.
- b) Die B-GmbH hätte die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes zu beachten – eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses ohne Sachgrund ist nur noch für ein zweites Jahr möglich (§ 14 II TzBfG), wobei innerhalb der zwei Jahre maximal dreimal verlängert werden kann. Zudem muss die Verlängerung vor dem 30.09.2011 schriftlich vereinbart werden.

2. Verfahrensrecht

01

- a) A muss die Klage in Dresden beim Arbeitsgericht erheben. Die örtliche Zuständigkeit richtet sich entsprechend § 48 Abs. 1 ArbGG nach den §§ 17 bis 17 b des GVG. Zusätzlich nach § 48 Abs. 1a ArbGG in den dort genannten Fällen nach dem Bezirk, in dem der Arbeitnehmer gewöhnlich arbeitet.
- b) Die Klage muss innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung erhoben werden.
- c) Bei der 3-wöchigen Klagefrist handelt es sich um eine Ausschlussfrist. Wenn diese Frist versäumt wird, gilt die Kündigung als wirksam und die Klage hat keine Aussicht auf Erfolg.
- d) A kann die Klage schriftlich beim Arbeitsgericht einreichen oder zu Protokoll der Geschäftsstelle erklären.
- e) A muss keinen Gerichtskostenvorschuss einzahlen, dieser wird beim Arbeitsgericht nicht erhoben.

02

Durch den Ausspruch einer außerordentlichen fristlosen Kündigung ändert sich an den Voraussetzungen zur Klageerhebung, sei es Gerichtsort, Frist etc. nichts. Es ist unerheblich, um welche Form einer Kündigung es sich handelt.

03

- a) Entsprechend § 48 Abs. 1a) ArbGG ist das Arbeitsgericht zuständig in dessen Bezirk der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet, dies ist Chemnitz, so dass die Klage zum Arbeitsgericht in Chemnitz erhoben werden muss.
- b) Es handelt sich um eine Feststellungsklage, daher muss der Klageantrag lauten:
(oder vergleichbar)

..... Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers zur Beklagten durch die Kündigung vom 30.07. ... zum 31.08..... nicht aufgelöst ist.

04

- a) Hierbei handelt es sich um den sog. Güetermin, eine mündliche Verhandlung zum Zwecke der gütlichen Einigung der Parteien entsprechend § 54 ArbGG.
- b) Wenn eine gütliche Einigung im 1. Termin nicht erzielt werden kann, beraumt der Vorsitzende eine Verhandlung vor der Kammer gem. § 57 Arbeitsgerichtsgesetz (Haupttermin) an.
- c) Beim 1. Termin (Güteverhandlung) ist das Gericht nur durch den Vorsitzenden besetzt, beim 2. Termin (Haupttermin) durch den Vorsitzenden und 2 Laienrichter (Schöffen).

05

A muss den Erlass eines Versäumnisurteils beantragen.

06

- a) Dem A steht das Rechtsmittel der Berufung zu.
- b) Das Rechtsmittel kann A nicht selbst einlegen, sondern er muss hierzu einen Rechtsanwalt beauftragen. Die Berufung ist am Landesarbeitsgericht einzulegen.
- c) Das Rechtsmittel ist 1 Monat nach Zustellung des vollständigen Urteils einschließlich Inhaltsgründen einzulegen und mit einer Frist von 1 weiteren Monat zu begründen.

07

- a) Die außergerichtlichen Kosten des Rechtsanwaltes der B trägt A als Unterlegener des Berufungsverfahrens.
 - b) A hat noch die Möglichkeit des Rechtsbehelfes der Nichtzulassungsbeschwerde. Diese ist durch einen Rechtsanwalt beim Bundesarbeitsgericht einzulegen.
-