



Rheinische Fachhochschule Köln
University of Applied Sciences

ARBEITS- UND SOZIALRECHT

Fallsammlung zur Vorlesung

VORLESUNGSUNTERLAGEN 4. FS WII

ASS. JUR., DIPL. FINANZWIRTIN GESCHE MOORKAMP

RHEINISCHE FACHHOCHSCHULE KÖLN GGBH

STAND: JANUAR 2013

1. Wiederholungsfälle zu Kapitel 1

1.1 Tiefstes BGB - AT

AN hat am 01.01.2013 (auf einer Silvesterparty) einen mündlichen Arbeitsvertrag mit AG geschlossen. Die nach jeweils drei Glas Sekt ein bisschen angeschwipsten AN und AG waren sich darüber einig, dass AN am 02.01.2013 um 8.00 Uhr im Betrieb des AG erscheinen solle. Sie hatten ausgemacht, AN solle für ein Gehalt von 28.000 Euro jährlich als Webdesigner in der Computerfirma des AG arbeiten, so um die 40 Stunden die Woche. Mit den Worten „Wenns gut läuft, altes Haus, reden wir innem Jahr mal über `ne ordentliche Gehaltserhöhung, müssen mer mal schau, frohes Neues!“ beendete der AG das Gespräch.

- a.) Was haben AN und AG für einen Vertrag geschlossen?
- b.) Ist der Vertrag überhaupt wirksam, oder bestehen irgendwelche Gründe, die für eine Unwirksamkeit sprechen könnten?

AN nimmt tatsächlich am 02.01.2012 die Arbeit auf. Im Februar fällt ihm auf, dass er ja bloß einen mündlichen Arbeitsvertrag hat, er will aber doch lieber irgendwas schriftliches in der Hand halten.

- c.) Muss AG ihm einen schriftlichen Arbeitsvertrag anbieten? Oder bestehen andere Verpflichtungen des AG?
- d.) Auf wieviele Urlaubstage hat AN im Jahr Anspruch?

1.2 So viel Urlaub

- a.) AN A hat laut Arbeitsvertrag 15 Arbeitstage (= 3 Wochen) Urlaub im Jahr. Auf wie viele Urlaubstage hat A im Jahr Anspruch?

b.) AN A hat laut Arbeitsvertrag 30 Arbeitstage (= 6 Wochen) Urlaub im Jahr.

Auf wie viele Urlaubstage hat A im Jahr Anspruch?

c.) A hat laut AV jährlich Anspruch auf 25 Arbeitstage (= 5 Wochen) Urlaub. Er ist in der Gewerkschaft, sein AG im AG-Dachverband. Der für sie gültige Tarifvertrag sieht einen Jahresurlaub von 28 Tagen vor.

Auf wie viele Urlaubstage hat A im Jahr Anspruch?

1.3 Die Fahne hoch!

Der A ist Mitglied der G-Gewerkschaft. B hingegen ist Mitglied keiner Gewerkschaft. Der wenig sozial bewegte Arbeitgeber AG mag Gewerkschaften nicht besonders. Er zieht den organisierten Arbeitnehmern monatlich Euro 8,00 als Unkostenbeitrag für das von ihm auf Drängen der Gewerkschaft eingerichtete Verbindungsbüro an. A klagt hiergegen. Mit Erfolg?

1.4 Jetzt aber die Fahne hoch!

Wie oben, nur umgekehrt: Der Arbeitgeber ist sozialbewegt und zahlt „bewussten“, also gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern einen Zuschlag von monatlichen Euro 15,00. Ist dies rechtmäßig?

1.5 Ungerechte Malediven

Arbeitgeber AG zahlt im Jahr 01 erstmalig Urlaubsgeld für seine gesamte Belegschaft aus, obwohl er hierfür vertraglich nicht verpflichtet ist. Arbeitnehmer AN freut sich und kann sich so einen schönen Tauchurlaub auf den Malediven leisten.

Im Mai 02 erfährt AG von dem Maledivenurlaub des AN und ist empört: Er (AG) träumt seit Jahren von einem solchen Tauchurlaub. Seine Frau möchte aber jedes Jahr nach Kochel in Bayern fahren um dort zu wandern. AG sieht es überhaupt nicht ein, dem AN solche Traumurlaube auch noch zu finanzieren, während er schon wieder nach Kochel muss und zahlt im Juni 02 wieder allen AN Urlaubsgeld aus, vorsorglich aber nicht an AN.

a.) hat AN im Juni 02 Anspruch auf Urlaubsgeld?

Auch im Jahr 03 möchte AG Urlaubsgeld auszahlen. Nachdem er erfahren hat, dass AN in Lappland Urlaub machen wird, findet er selbst Kochel schöner und zahlt an alle Arbeitnehmer inklusive AN Urlaubsgeld aus.

Im April 04 hingegen hört er, dass AN schon wieder einen unverschämten Tauchurlaub plant, diesmal auf den Seychellen. Da er weiß, wieviel AN verdient, weiß er auch, wie er ihm einen Strich durch die Rechnung machen kann: kein Urlaubsgeld auszahlen.

b.) hat AN Anspruch auf Urlaubsgeld im Jahr 04?

2. Wiederholungsfälle zu Kapitel 2

2.1 OP ruft Dr. Schubert

Dr. Schubert (S) ist Chefarzt bei der Privatklinik P in K im Bereich HNO und steht der Abteilung vor. Fachliche Weisungen erhält er nicht. Allerdings hat er durch Eintragung in Dienstpläne zu gewährleisten, dass ein ordnungsgemäßer Klinikbetrieb möglich ist, wobei eine regelmäßige Arbeitszeit von 38 Stunden sowie ein ordnungsgemäßer Ablauf der Bereitschaftszeiten zu gewährleisten ist.

Ist S Arbeitnehmer i.S.d. Arbeitsrechts?

2.2 Axels Bilder

Axel (A) ist als Bildberichterstatter tätig. Zunächst bot er seine Arbeiten verschiedenen Verlagen an. Im Laufe der Zeit kam es zu einer immer engeren Zusammenarbeit mit dem Verleger Z, für den A die letzten Jahre ausschließlich arbeitete. Über die Zusammenarbeit wurde ein Vertrag geschlossen, wonach A sich verpflichtete, als „freier Mitarbeiter“ ausschließlich für den Z Reportagen anzufertigen. Der Z sagte dabei eine jährliche Mindestauftragssumme zu. Die Berichte und Bilder wurden einzeln auf Honorarbasis abgerechnet, womit A im Wesentlichen auch seinen Lebensunterhalt bestritt. Z stellte A eine neue Kameraausrüstung zur Verfügung. A nahm auch an den Redaktionskonferenzen des Verlages teil. Dabei wurden u.a. die einzelnen Projekte des A besprochen und ihm Aufträge erteilt, die er in der Regel auch annahm. Nach Durchführung größerer Arbeiten legte A längere Pausen ein und unternahm auch mehrwöchige Reisen ohne Berichte und Bilder anzufertigen. Nach Vertragsauflösung und der Rückgabe der Kamera behauptet Z, sie sei beschädigt.

Vor welchem Gericht müsste Z gegen A auf Schadensersatz klagen?

2.3 Stephanies Sorgen

Stephanie (S) hat im Januar einen "freien Mitarbeitervertrag" als Toningenieurin bei der Media GmbH (M) abgeschlossen.

a.) Im August möchte sie vier Wochen in Urlaub fahren und derweil weiterhin Geld bekommen. Die M lehnt dies ab mit der Begründung, um bezahlten Urlaub zu erhalten, müsse man schon Arbeitnehmer sein. Sie sei jedoch eine freie Mitarbeiterin und somit selbständig und müsse sich damit abfinden, dass es dann ohne Arbeit kein Geld gibt.

Das schmerzt sie und ihr Konto sehr, so dass sie nach vergeblichen Nachfragen vor dem Arbeitsgericht auf Lohnauszahlung während ihres vierwöchigen Urlaubs klagt. Das Arbeitsgericht stellt fest, dass Stephanie nicht als Selbständige, sondern als arbeitnehmerähnliche Person einzustufen ist.

Wird das Arbeitsgericht Stephanie Lohn während der Urlaubszeit zusprechen?

b.) nachdem das Klageverfahren beendet ist, erhält Stephanie im Dezember die Kündigung. Auf Nachfrage teilt man ihr mit, mit klagewütigen und querulatorischen Mitarbeitern könne man nichts anfangen. Stephanie erinnert sich an das Fach „Recht“ aus der Berufsschule und ist der Ansicht, dies sei ein klassischer Fall des Kündigungsschutzgesetzes. Da kein Kündigungsgrund im Sinne von § 1 (2) KSchG vorliegt, müsse die Kündigung rechtswidrig sein.

Kann sich Stephanie mit Erfolg auf das KSchG berufen?

3. Wiederholungsfälle zu Kapitel 3

3.1 Die missglückte Bewerbung

Die Einzelhandelskauffrau Annemarie Nibelungen (AN) bewirbt sich bei Arbeitgeber Greulich (AG).

a.) In der Zeitungsanzeige, aufgrund derer sich AN bewarb, wurde eine „Einzelhandelsfachkraft mit Einsatz- und Entscheidungsfreude, Teamgeist sowie mehrjähriger Berufserfahrung zur Leitung der Obst- und Gemüseabteilung“ des renommierten Kaufhauses G gesucht.

Da AN seit mehreren Jahren im Supermarkt Y als stellvertretende Filialleiterin arbeitet, fühlt sie sich für den Job qualifiziert und bewirbt sich. Nach gut einer Woche erhält sie eine Absage, nach der ein besser qualifizierter Bewerber genommen worden sei. Da ihre Zeugnisse alle sehr gut sind ruft sie bei AG an um nachzufragen, ob ihre Bewerbung Fehler oder ähnliches gehabt habe, da sie noch nicht einmal zum Vorstellungsgespräch geladen worden war. Ihr wird telefonisch mitgeteilt, mit ihrer Bewerbung sei soweit alles in Ordnung gewesen, aber – unter uns – für Leitungsaufgaben seien ja wohl eher Männer geeignet.

AN kommt zu Ihnen und fragt Sie, was sie nun tun soll. Beachten Sie bei Ihrem Rat auch ggf. die Erfolgsaussichten Ihres Rates.

b.) Abwandlung: In der Zeitungsanzeige war nach einem „Einzelhandelskaufmann“ gesucht worden.

Wie lautet Ihr Rat nun?

3.2 Man kann keinem mehr trauen...

Der 37-jährige Manfred Quecksilber (M) bewirbt sich im Floristenbetrieb des B um eine Stelle als Florist. Der M ist – was er seit zwei Jahren weiß – HIV-positiv. Die AIDS-Krankheit ist allerdings nicht ausgebrochen. Auch eine medikamentöse Behandlung findet – zumindest derzeit - nicht statt.

Im Bewerbungsgespräch am 01.08. fragt der B den M explizit nach einer HIV-Infektion. M antwortet wahrheitswidrig, er sei nicht HIV-infiziert. Am 01.09. kommt die Wahrheit ans Licht. B ficht den Arbeitsvertrag an. Mit Erfolg ?

3.3 Knacki am Lenker

Der LKW-Fahrer Ludwig bewirbt sich am 01.09. bei der Spedition S um eine Anstellung als LKW-Fahrer. Er hat nur ein Problem: Er ist mit rechtskräftigem Urteil des AG Siegburg zu – noch nicht aus dem Zentralregister getilgten – 110 Tagessätzen wegen Unfallflucht verurteilt worden. Das zwischenzeitlich erteilte Fahrverbot wurde aufgehoben. Auf die Frage, ob er vorbestraft sei, antwortet L mit „nein“. Am 01.10. kommt die Wahrheit ans Licht. S ficht an. Mit Erfolg ?

Abwandlung 1: was wäre, wenn die Frage nicht gestellt worden wäre?

Abwandlung 2: Was wäre, wenn die Frage nicht gestellt worden wäre und das Fahrverbot noch bestehen würde?

Abwandlung 3: Was wäre, wenn Ludwig nicht wegen Fahrerflucht, sondern wegen Körperverletzung verurteilt worden war?

4. Wiederholungsfälle zu Kapitel 4

4.1 Southpark

Arbeitnehmer AN`s Arbeit beginnt jeden Werktag um 08:00 Uhr. Eines Abends schaut er spät nachts noch Fernsehen und erscheint erst um 09:00 Uhr zur Arbeit.

Arbeitgeber AG möchte, dass er die verpasste Stunde nachholt. AN meint, aufgrund des Sozialstaatsprinzipes habe er Anspruch auf Bezahlung der verpassten Stunde.

Wer hat Recht?

4.2 Der glückliche Lothar

Lothar ist festangestellter Opernsänger der Oper O. Während der Saison muss er wöchentlich zweimal zur Probe und an sechs Abenden singen. Aufgrund eines Wasserrohrbruches wird fast der gesamte Bühnenbereich und die darunter liegende Requisite überschwemmt. Zur Behebung des Schadens und um ein provisorisches neues Bühnenbild zu erstellen wird die Oper für eine Woche komplett geschlossen, alle Sänger werden von O nach Hause geschickt. O möchte für diese Woche Lothar keinen Lohn auszahlen, da weder die Proben noch die Aufführungen stattgefunden hatten.

Lothar besteht natürlich auf Auszahlung des Lohnes.

Wie ist die Rechtslage?

4.3 Betriebs- und Wegerisiko

A arbeitet bei der W-AG, die ein Werk in Nürnberg unterhält. Die W-AG fährt „ihre“ Arbeitnehmer jeden Morgen mit einem Bus aus dem strukturschwachen Umland nach Nürnberg und bringt sie abends nach Hause. Der Winter erweist sich diesmal als recht hart:

a.) Am 01.12. kommen die Arbeitnehmer – auch A – an, und werden sofort nach Hause geschickt: Wegen der Kälte ist eine Abteilung infolge von Defekten komplett ausgefallen. Die W-AG kürzt die Gehälter daraufhin – bezogen auf die ausgefallene Arbeitsleistung - anteilig. Zu Recht?

b.) Am 02.12. kommt es noch dicker: Der Bus verspätet sich um drei Stunden, da er wegen Schneeverwehungen liegen geblieben ist. Auch diese drei Stunden werden dem A vom Gehalt abgezogen.

4.4 Connecting People

Michael S (S) ist von Beruf Angestellter der A-Versicherungs AG. Am 04.08., einem Sonntag, hat er Pech: Auf dem Weg zum Golfplatz übersieht er eine rote Ampel, weil er mobil (ohne Freisprechanlage) telefoniert hatte. Er fährt in den entgegenkommenden Verkehr und erleidet Verletzungen, so dass er für zwei Wochen arbeitsunfähig krank wird. Die A-Versicherungs-AG weigert sich, dem S sein Entgelt für die zwei Wochen der Arbeitsunfähigkeit zu zahlen. Daraufhin klagt S „sein Geld“ ein. Mit Recht ?

4.5 Aloisius` Gabelstapler

Aloisius ist Arbeitnehmer bei der G-GmbH. Er fährt von Beruf Gabelstapler. Am 01.12. unterläuft ihm dabei in Missgeschick. Unter Missachtung der im Betrieb der G gültigen Regeln schrammt er mit „seinem“ Stapler eine Palette, was zu einem Schaden von 10.000,- Euro führt. Der Schaden ist entstanden, weil der A leicht fahrlässig übersehen hatte, dass eine Ecke der Palette vorstand. Mit Schreiben vom 10.12. verlangt die G-GmbH den Schaden von A ersetzt. Zu Recht ?

4.5 Witwe B.

AN A arbeitet auf der Baustelle für die G-GmbH und lässt leicht fahrlässig einen Stein fallen. Dieser fällt infolge unglücklicher Umstände auf das Auto der Witwe B. Diese erleidet hierdurch einen Schaden an ihrem Auto von 2.000,- Euro, den sie von A ersetzt verlangt.

Welche Ansprüche haben die Beteiligten?

5. Wiederholungsfälle zu Kapitel 5

5.1 Berechnung der guten alten Kündigungsfrist

AN A ist seit gut zwei Jahren bei AG angestellt. Am 11.11.01 erhält er eine fristgerechte Kündigung.

Berechnen Sie bitte die Kündigungsfrist.

Abwandlung: Würde sich etwas ändern, wenn AN gekündigt hätte?

5.2 Der Langschläfer¹

Alois Arbeitsscheu (A) ist seit 5 Jahren bei der U-Unternehmung angestellt (20 AN, kein BR) und hat ein Problem mit seiner morgendlichen Disziplin: Er schläft viel und gern und manchmal zu lang. Als er sich in einer Woche dreimal um jeweils $\frac{1}{4}$ Stunde verspätet hatte, erhielt er vom Arbeitgeber am 03.07. folgendes Schreiben:

¹ Nur zur Kenntnis: Ordentliche Kündigung wegen Zuspätkommens:

Das ständige Zuspätkommen eines Arbeitnehmers zur Kernarbeitszeit stellt nach einem Urteil des ArbG Frankfurt/Main (Urteil vom 8.7.1998 - 7 Ca 9124/97) eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung dar, die eine ordentliche Kündigung nach den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes sozial rechtfertigt.

Im vorliegenden Fall begann die Kernarbeitszeit um 9.00 Uhr. Die Arbeitnehmerin (Kl.) erschien innerhalb von drei Monaten 43mal erst zwischen 9.06 und 10.43 Uhr am Arbeitsplatz. Und dies, obwohl sie ein Jahr zuvor wegen Zuspätkommens abgemahnt worden war. Die Kl. machte geltend, sie sei von einer flexiblen Handhabung der Arbeitszeiten ausgegangen. Zum Ausgleich habe sie meist abends über die Kernarbeitszeit hinaus gearbeitet. Darüber hinaus seien die Verspätungen krankheitsbedingt zustande gekommen. Auf Anraten ihres Arztes habe sie den Arbeitgeber nicht über die ärztliche Behandlung informiert.

Das Gericht entscheidet sich bei der Interessenabwägung zugunsten des Arbeitgebers. Es handele sich um eine schwere arbeitsrechtliche Pflichtverletzung, die eine Kündigung rechtfertige. Sofern Krankheitsgründe ursächlich waren, hätte die Kl. mit dem Arbeitgeber reden müssen.

„Abmahnung - Sehr geehrter Herr A, es ist nun schon mehrfach zu Verspätungen Ihrerseits gekommen, weil Sie verschlafen haben. Bitte nehmen Sie zur Kenntnis, dass unser Unternehmen dies nicht dulden kann und wird. Gez. Personalabteilung“.

Am 07.07., einem Montag, hat es den Alois wieder erwischt. Da er seine Lieblingsserie „South Park“ angeschaut hat, ist er wiederum zehn Minuten zu spät aus dem Bett und damit zur Arbeit gekommen. Der Chef der Personalabteilung C händigt ihm noch am selben Tag die vom BR abgesegnete ordentliche Kündigung aus. Unter dem 10.07. reicht der A Kündigungsschutzklage ein. Hat die Klage Erfolg?

5.3 Eyjafjallajökull

Angelika Nubbel (AN) ist seit einem Jahr im Betrieb des AG (kein BR, 25 AN) beschäftigt und befindet sich in ihrem genehmigten Urlaub auf Rundreise durch Südafrika. Sie findet sich rechtzeitig am Flughafen in Durban ein, muss jedoch feststellen, dass ihr Flug wegen des Ausbruchs eines isländischen Vulkans mit unaussprechlichem Namen storniert wurde. AN meldet sich bei der Fluglinie und erhält die Auskunft, dass seit Tagen keine Flugzeuge mehr starten, man aber damit rechne, dass sie binnen 24 Stunden nach Hause könne.

Da sie von anderen Fluglinien die gleiche Auskunft erhält, spricht sie ihrem Arbeitgeber auf die Mailbox. Tatsächlich kann sie bereits am nächsten Tag gen Heimat aufbrechen und begibt sich so mit einem Tag Verspätung direkt zur Arbeit.

Dort findet sie auf ihrem Schreibtisch eine (ordentliche) Kündigung. Sie habe „eigenmächtig ihren Urlaub verlängert“. Das empört AN nicht wenig. Sie erhebt Kündigungsschutzklage. Mit Erfolg ?

5.4 Der organisierende Arbeitgeber

AN A arbeitet seit 35 Jahren in der Buchhaltung der Firma F. In seinem Arbeitsvertrag wurde seine Stelle als „Lohnbuchhaltung“ umschrieben. Tatsächlich hat A neben der Lohnbuchhaltung auch die Umsatzsteuervoranmeldungen der Firma erledigt und teilweise Telefondienst (Kundenberatung über die Produkte der Firma F) übernommen.

- a.) Darf A Telefondienst übernehmen und Umsatzsteuervoranmeldungen machen?

Nachdem sein alter Chef, mit dem er sich immer sehr gut verstanden hatte, in Ehren in Rente gegangen war, übernahm der dynamische und entscheidungsfreudige Sohn Robert, der ein BWL-Studium nach 16 Semestern erfolgreich abgebrochen hatte, die Firma. Robert ist entsetzt: A wickelt die gesamte Buchhaltung wie anno dunnemal per Karteikästen und Aktenordnern ab. Einen Computer hat er noch nie benutzt.

Sofort schreitet Robert zur Tat und bestellt einen Computerfachmann, der für die gesamte Verwaltung ein Netzwerk einbauen soll. Gleichzeitig lässt er eine innovative Buchhaltungssoftware installieren.

A kommt morgens in's Büro und ist entsetzt. Mit Rechnern und „so dumm Tüch“ hatte er bis heute nix am Hut, und so sollte es eigentlich auch bleiben. Robert besteht darauf, dass nunmehr die gesamte Arbeit per Computer abgewickelt wird und hat auch bereits ein paar Studenten angeheuert, die alle Karteikarten in das Programm übertragen.

A rennt zu Robert und sagt, mit sowas habe er noch nie gearbeitet, das hätte er auch gar nicht nötig, mit den Karteikästen käme er schneller und besser zurecht. Robert teilt ihm mit, er habe ihn bereits zu einem vierwöchigen Computerlehrgang angemeldet, der hier in der Firma für alle Mitarbeiter stattfindet.

- b.) Kann Robert darauf bestehen, dass A an dem Computerkurs teilnimmt?

- c.) Zusatzfrage: Wenn A sich weigert, darf Robert ihm kündigen?

5.5 Herr Richter, der da hat viel mehr als ich!

In der G-GmbH kreist der McKinsey-Hammer: Die Unternehmensführung beschließt, Arbeitsplätze abzubauen. Betroffen sind die Betriebe in Köln und Bonn. Insgesamt werden 15 Arbeitnehmer entlassen. Betroffen ist auch der A. Der A ist 50 Jahre alt, seit 20 Jahren im Betrieb, verheiratet und mit zwei Kindern gesegnet. Er arbeitet im Betrieb Köln-Worringen, der wiederum zwei Abteilungen hat. Eine „Hauptstelle“ ist in Köln-Worringen, die Nebenstelle in Fühlingen. Die G-GmbH spricht dem A die betriebsbedingte Kündigung aus. Der A wehrt sich mit folgenden Argumenten:

a.: In Bonn arbeitet der D, der viel weniger schutzwürdig ist und genau die gleiche Arbeit verrichtet!

b. In Köln-Fühlingen arbeitet der E, der viel weniger schutzwürdig ist und genau die gleiche Arbeit verrichtet!

c.: In Köln-Worringen arbeitet der F, der zwar einen anderen Arbeitsvertrag hat, aber der C könnte nach Änderungskündigung problemlos vergleichbare Arbeit verrichten !

d.: In Köln-Worringen arbeitet der G, der einen befristeten Vertrag hat und weniger schutzwürdig ist !

5.6 Telefonitis

Im Betrieb des AG dürfen kurze private Telefonate geführt werden. Hierfür haben alle Arbeitnehmer – so auch AN – eine private PIN-Nr. erhalten, die sie bei privaten Telefonaten verwenden müssen. Die privaten Telefonkosten werden quartalsmäßig abgerechnet und vom Lohn einbehalten. Es stellte sich heraus, dass AN mehrere Telefonate auf Kosten seines Kollegen X geführt hatte, da er die ihm zufällig bekannte PIN des X verwendet hatte, Kosten insgesamt 7,38 €.

Als der AG hiervon erfährt, kündigt er dem seit 8 Jahren im Betrieb beschäftigten AN nach Anhörung des Betriebsrates fristlos. Der BR hatte der fristlosen Kündigung widersprochen. Ist die Kündigung wirksam?