

1. TEIL: BITTE LÖSEN SIE DIE FOLGENDEN FRAGEN IN STICHPUNKTEN:

1. § 611 BGB
2. Hauptpflicht: Lohnzahlung
Nebenflicht: Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen / LSt
Urlaubsgewährung / Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
3. Vorschüssig, Günstigkeitsprinzip (Rechtsgrundlage AV)
4. Vorschüssig, Rangprinzip (Rechtsgrundlage BV)
5. Ja, keine Offenbarungspflicht [*weil Vorstrafe zwar arbeitsplatzrelevant, aber nicht für entscheidender Bedeutung für das AV ist, Arbeitspflicht wird nicht unmöglich*]
6. Anfechtungsgrund könnte § 123 (1) BGB sein (arglistige Täuschung).

A hat auf eine konkrete Frage mit einer Lüge geantwortet und so den AG über das Vorhandensein seiner Vorstrafe wegen Unterschlagung getäuscht.

Die Täuschung war auch arglistig, denn die Frage war zulässig. Die einschlägige Vorstrafe ist arbeitsplatzrelevant und dringt nicht unzulässig in die Privatsphäre des A ein. A hatte daher kein „Recht zur Lüge“.

Die Anfechtungsfrist gem. § 124 BGB – ein Jahr nach Kenntnis des Anfechtungsgrundes – ist gewahrt.

Somit ist die Anfechtung wirksam.

Anders als gem. § 142 BGB wird die Anfechtung im Arbeitsrecht mit „Jetztwirkung“ (ex nunc) wirksam.

2. TEIL: BITTE LÖSEN SIE DIE FOLGENDEN FÄLLE IN STICHPUNKTEN

1. K könnte gem. § 3 EFZG Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall haben.
Dann müsste K Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerähnliche Person sein, § 1 EFZG.

AN-Prüfung:

1. Privatrechtlicher Vertrag (+), A hat einen „freien Mitarbeitervertrag“.
2. Für einen anderen (+), für T
3. Gegen Entgelt (+), 20,- bzw. 25 € pro Stunde
4. Unselbständigkeit
 - Weisungsgebunden:
 - Bezüglich Ort: (+), da die T vorgibt, ob im Studio gedreht wird oder ob es sich um Außenaufnahmen handelt. Die örtliche Weisung liegt jedoch in der Natur der Arbeit (Filmaufnahmen)
 - Bezüglich Zeit: (+). Hinsichtlich der Dauer: mindestens 35 Stunden pro Woche. Hinsichtlich

des Zeitpunktes kann K zwar Wünsche äußern, diese werden jedoch nur „soweit wie möglich“ berücksichtigt. An die anschließend herausgegebenen Dienstpläne muss K sich halten.

Bezüglich Art und Weise (+): Es ist von den üblichen Weisungen an einen Kameramann bei Dreharbeiten einer Fernsehserie bzw. Telenovela auszugehen, da keine besonderen Angaben im Sachverhalt gemacht wurden.

-In den Betrieb eingegliedert (+), K steht ein fester Arbeitsplatz (von der P gestellte Kamera) zur Verfügung.

5. Arbeit leistet (+), K schuldet die Dienstleistung Kamera führen, ein bestimmter Erfolg wird nicht geschuldet.

K ist Arbeitnehmer i.S.v. § 1, 3 EFZG.

Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit (+), (Bronchitis)

Kein Verschulden (+), kein grober Verstoß des K gegen seine eigenen Interessen erkennbar

Wartefrist § 3 (3) EFZG erfüllt.

K hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer seiner Krankheit gem. § 3 (1) EFZG.

2. AGL für Schadensersatz des AG könnte § 280 (1) BGB sein.

Zwischen A und AG besteht ein Schuldverhältnis (+), AV

Pflichtverletzung des A (+), A hat seine Sorgfaltspflicht (Nebenpflicht) verletzt.

Verschulden (+), A hat lt. SV leicht fahrlässig, d.h. verschuldet iSv § 276 BGB gehandelt.

Durch die Pflichtverletzung ist dem AG ein Schaden i.H.v. 20.000 € entstanden.

Die Voraussetzungen des § 280 (1) BGB liegen somit vor, so dass grundsätzlich ein Anspruch auf SE des AG gegen A besteht.

A haftet jedoch lediglich nach den Grundsätzen der „Haftungsbeschränkung im AR“. Hiernach muss ein AN, der einen Schaden lediglich leicht fahrlässig verursacht hat, nicht haften. Insofern hat AG hier keinen Anspruch auf Schadensersatz gegen A.

Hinweis: Wie im Unterricht besprochen muss in einer Klausur an dieser Stelle § 823 (1) BGB nicht mehr geprüft werden, da der Anspruch des AG dem Grunde nach besteht und ausschließlich wegen der Haftungsbeschränkung im AR, die auch bei SE gem. § 823 (1) BGB angewendet wird, kein SE geschuldet wird. Nur zur Vollständigkeit wird hier auch die Lösung zu § 823 (1) BGB dargestellt.

AGL § 823 (1) BGB

Rechtsgutverletzung (+), Eigentum, Monitor und Messgerät sind Sachen und stehen im Eigentum des AG

Durch eine Handlung des AN (+), beim Aufstehen ist AN mit dem Kopf gegen die Schreibtischplatte gestoßen

Kausaler Schaden (+), durch den Stoß gegen die Platte ist der Monitor auf das Messgerät gefallen.

Verschulden (+), lt. Sachverhalt handelte AN leicht fahrlässig, also verschuldet i.S.v. § 276 BGB.

Jedoch keine Haftung des AN aufgrund der Haftungsbeschränkung im AR, vgl. Lösung oben.

3. Anspruchsgrundlage könnte eine „betriebliche Übung“ sein.

Die Zahlung des Urlaubsgeldes hat AG seit vielen Jahren – also mehr als dreimal - regelmäßig wiederholt, ohne dazu verpflichtet zu sein (freiwillig).

Grundsätzlich könnte daher eine betriebliche Übung entstanden sein. AG hat jedoch in den Gehaltsmitteilungen einen Freiwilligkeitsvorbehalt vermerkt. Somit durften die AN nicht gem. § 242 BGB auf eine weitere Zahlung vertrauen. Auch hat AG somit nicht konkludent AV mit Urlaubsgeld angeboten.

Ein Anspruch auf betriebliche Übung ist nicht entstanden.

Da AG nunmehr nur noch an AN Urlaubsgeld auszahlt, die mehr als 10 Jahre im Betrieb beschäftigt sind, könnte er gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen haben.

Die Maßnahme unterliegt der einseitigen Gestaltungsmacht des AG, da sie freiwillig erfolgt ist (*Hinweis: auch kein Anspruch aus betrieblicher Übung, s.o.*).

Sie ist generell motiviert und wird generell durchgeführt, da alle AN, die seit über 10 Jahren im Betrieb sind, Urlaubsgeld erhalten.

Die Ungleichbehandlung ist jedoch nicht sachwidrig, da objektiv trennbare Gruppen gebildet wurden. Die Wahl eines Stichtages ist nach der Rspr. möglich. Innerhalb der Gruppen behandelt der AG die AN gleich.

Daher haben die „neueren“ AN keinen Anspruch auf Zahlung des Urlaubsgeldes.