



1. Kurseinheit Arbeitsrecht

Kursübersicht:

Handelsrecht	(1. bis 3. Woche)
Gesellschaftsrecht	(4. bis 6. Woche)
Familienrecht	(7. bis 9. Woche)
Erbrecht	(10. bis 12. Woche)
ZPO	(13. bis 15. Woche)
Zwangsvollstreckungsrecht	(16. bis 18. Woche)
Arbeitsrecht	(19. bis 21. Woche)

ArbR - Examensrelevant in Berlin/Brandenburg:

Begründung des Arbeitsverhältnisses

Inhalt des Arbeitsverhältnisses

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Leistungsstörungen und Haftung im Arbeitsverhältnis

Überblick über das Arbeitsrecht

1. Normen des ArbeitsR:

Zum ArbeitsR gehören alle Rechtssätze, die gerade deshalb gelten, weil die direkt oder indirekt beteiligten Personen Arbeitnehmer sind (= Sonderrecht der Arbeitnehmer).

2. Zweiteilung:

Das ArbeitsR wird herkömmlich in zwei große Untergruppen unterteilt, nämlich das

- IndividualarbeitsR (= der einzelne Arbeitnehmer),
- KollektivarbeitsR (= die Arbeitnehmer/-geber als Gruppen).

Überblick über das Arbeitsrecht

3. Rechtsquellen des Arbeitsrechts:

a) im Individualarbeitsrecht insbesondere:

- **BGB** (dort insbesondere §§ 611 – 630 BGB),
- ArbeitszeitG = **ArbZG**,
- Allg. GleichbehandlungsG = **AGG**,
- BundesurlaubsG = **BUrlG**,
- EntgeltfortzahlungsgG = **EFZG**,
- KündigungsschutzG = **KSchG**,
- **NachweisG**,
- Teilzeit- und BefristungsG = **TzBfG**,
- öffR: **MuSchG**, **ArbSichG**, **ArbSchuG**

Überblick über das Arbeitsrecht

3. Rechtsquellen des Arbeitsrechts:

b) im Kollektivarbeitsrecht insbesondere:

- BetriebsverfassungsgG = **BetrVG**,
- TarifvertragsG = **TVG**,
- PersonalvertretungsgG = **PersVG**,
- MitbestimmungsgG = **MitbestG**,
- MitbestimmungsergänzungsgG = **MitbestErgG**,
- DrittelbeteiligungsgG = **DrittelBG**.

Überblick über das Arbeitsrecht

5. Wodurch zeichnet sich ein Arbeitsvertrag aus?

§ 611a BGB (seit 01.04.2017):

„(1) Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.

(2) Der Arbeitgeber ist zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.“

Überblick über die §§ 611 – 630 BGB

- **§§ 611 – 616:**
Die Begründung des Dienstverhältnisses
und vertragstypische Pflichten
- **§§ 617 – 619a:**
Die (Neben-) Pflichten des laufenden
Dienstvertrages
- **§§ 620 – 630:**
Die Beendigung des Dienstvertrages
und ihre Folgen

Fall 1:

Das Gericht wird der Klage der K stattgeben soweit diese zulässig und begründet ist. Die Zulässigkeit ist zu unterstellen, sodass maßgeblich ist, ob K gegen B einen fälligen und durchsetzbaren Anspruch auf Zahlung der Euro 1.499,79 hat.

→ Dieser kann sich nur aus **§ 3 I 1 EFZG** ergeben

I. Wirksamer Arbeitsvertrag K – B

(+), der Vertrag vom 04.01. verpflichtete K zur Erbringung fremdbestimmter Dienste

Ggf. unwirksame AGB führen jedenfalls nicht zur

Gesamtnichtigkeit des Vertrages, § 306 I BGB/§ 17 des Vertrages

II. Arbeitsverhältnis länger als 4 Wochen, § 3 III EFZG

(+)

III. Verhinderung infolge Krankheit

(+)

IV. Ohne Verschulden?

(+)

V. Kein Ausschluss

Gem. § 10 des Arbeitsvertrages?

1. Klausel erfüllt?

a) Binnen 6 Wochen seit Fälligkeit schriftlich geltend gemacht?

(+)

b) Binnen 4 Wochen nach Ablehnung eingeklagt?

(-), Ausschluss nach der Klausel ist gegeben

2. Klausel wirksam?

a) Verstoß gegen § 12 EFZG?

(-), das EFZG regelt nichts zum zeitlichen Bestand der durch das Gesetz eingeräumten Ansprüche

b) Verstoß gegen § 134 iVm. § 202?

(-), zwar umfasst der Wortlaut der Klausel alle Ansprüche. Aber eine Auslegung nach § 157 ergibt, dass dies nicht für vorsätzliche Schädigungen durch B gelten soll
[nicht unproblematisch]

c) Verstoß gegen §§ 305 ff.

aa) Anwendbarkeit auf Arbeitsverträge

(+), § 310 IV 2; Es sind die Besonderheiten des Arbeitsrechts zu berücksichtigen

bb) Vorliegen von AGB

(-), nicht für eine Vielzahl von Verträgen (mind. 3) vorformuliert

cc) Dennoch Geltung bestimmter Vorschriften der §§ 305 ff.?

Gem. § 310 III Nr. 2?

(+), wenn K = Verbraucherin, § 13, und B = Unternehmer,
§ 14

(1) B = Unternehmer

(+), als selbstständig beruflich tätiger Rechtsanwalt

(2) K = Verbraucher

P: Sind Arbeitnehmer Verbraucher?

H.M.: (+)

dd) Einbeziehungskontrolle

→ Nach §§ 145 ff. (!!!)

→ Keine Bedenken an der Einbeziehung

ee) Inhaltskontrolle

(1) Abweichen vom dispositiven Gesetzesrecht

§ 307 III 1 (+), Gesetz sieht keine Ausschlussfristen vor

(2) § 309 Nr. 13 b)?

- (-), zweistufige Frist mit Klageerfordernis ist zwar strengere Form, aber als Besonderheit im Arbeitsrecht (Bedürfnis schneller Klärung) doch zulässig, § 310 IV 2
- (3) § 309 Nr. 7 a)/b)?
BAG: (-), da der Anspruch uneingeschränkt entsteht und nur bei Obliegenheitsverletzung ausgeschlossen wird (aA. gut vertretbar, so wohl auch der BGH)
- (4) § 307 I 2, Transparenzgebot
(-), die Klausel ist klar und verständlich gefasst
- (5) § 307 I, II Nr. 1
 - Abweichung vom wesentlichen Grundgedanken des Verjährungsrechts
 - § 202 zeigt, dass Abweichungen zulässig sein können

→ Frist zu kurz bemessen?

→ 1. Stufe?

(-), so etwa § 15 IV AGG/ § 4 KSchG

→ 2. Stufe?

Nach der Wertung von § 61b ArbGG nach hM.
mindestens 3 Monate Mindestfrist nötig

→ Frist ist zu kurz

→ Klausel ist nach § 307 I 1 unwirksam

An ihre Stelle tritt das Gesetzesrecht, § 306 II, das keine
Ausschlussfristen vorsieht

→ Der Anspruch ist nicht nach § 10 des Vertrages ausgeschlossen

VI. Ergebnis

K steht gegen B ein fälliger und durchsetzbarer Anspruch auf
Entgeltfortzahlung nach § 3 I 1 EFZG iHv. Euro 1.499,79 zu. Die Klage
ist also auch begründet. Ihr wird stattgegeben.

Fall 2:

Frage 1:

Die KSchKl. der K ist begründet, wenn zwischen K und B ein Arbeitsverhältnis wirksam begründet wurde und dieses nicht durch die Kündigung vom 7.6. beendet wurde.

I. Arbeitsverhältnis wirksam begründet

(+), durch wirksamen Vertrag vom, 1.10. (des Vorjahres)

II. Beendigung durch Kündigung vom 7.6.?

1. Kündigungserklärung

(+), in Schriftform gem. § 623; Zweifellos zugegangen, nur fraglich wann, hier aber nicht entscheidungserheblich

2. Kündigungsgrund

a) Außerordentliche Kündigung

- aa) § 7 KSchG (ohne Sachprüfung)
 - (+), wenn K die in § 4 S. 1 KSchG geregelte Klagefrist versäumt hätte
 - Prozessuale, aber materiell als Ausschlussfrist wirkende Frist
 - (1) Anwendbarkeit
 - (a) Auf außerordentliche Kündigungen?
 - (+), § 13 I 2 KSchG
 - (b) Für den Betrieb des B?
 - (+), vgl. § 23 I KSchG
 - (2) Fristversäumnis der K
 - (a) Zeitpunkt der Klageerhebung
 - Mittwoch, 25.07.
 - (b) 3 Wochen davor
 - = Mittwoch, 4.7.

- (c) Zugang vor oder nach dem 4.7.?
 - (aa) Durch Aushändigung an den Onkel am 8.6.?
 - (-), Verkehrsanschauung ordnet den anderswo wohnenden Onkel nicht dem Machtbereich der Empfängerin zu
 - (bb) Durch Weiterleitung an die Mutter am 8.6.?
 - Mutter wohnt zwar nicht in der selben Wohnung, aber im selben Haus; Machtbereich kann insoweit auch als Lebenskreis des Empfängers interpretiert werden (so BAG NJW 1993, 1093)
 - ABER:** Keine Möglichkeit der Kenntnisnahme, da die Mutter das Schreiben eigenmächtig zurückgesendet hat
- Kein Zugang durch Weiterleitung an die Mutter
- (cc) Zugangsfiktion, § 242

(+), wenn der Empfänger arglistig den Zugang vereitelt oder wenn er fahrlässig den Zugang vereitelt und der Absender einen zweiten Zustellungsversuch unternommen hat

Hier: (-), arglistiges Verhalten der Mutter ist der K nicht zurechenbar

(dd) Zugangsfiktion, § 242, weil K abwesend war?

(-), ihr Briefkasten war nutzbar

(ee) Zugang mit Aushändigung an den Ehemann der K?

(+), er ist als Empfangsbote anzusehen und es ist noch mit Weiterleitung am selben Tag (4.7.) zu rechnen

→ Damit hat K die Frist des § 4 S. 1 KSchG nicht versäumt

→ Keine Fiktion der Wirksamkeit der Kündigung, § 7 KSchG

bb) Positive Prüfung eines Kündigungsgrundes, § 626 I BGB

Wichtige Gründe:

- Personenbedingt
- Verhaltensbedingt
- Betriebsbedingt

Hier: Verhaltensbedingt, da K sich 4 Wochen „selbst beurlaubt“ hat
Doch kein wichtiger Grund, § 626 II 1?

- Wird die Frist versäumt, so ist der Grund nicht mehr als wichtig anzusehen
- Vorliegend hatte B ab dem 7.6. Kenntnis vom Grund (aA.: Selbstbeurlaubung ist „Dauerdelikt“). Die Kündigung ist aber erst am 4.7. zugegangen
- Somit entfällt der wichtige Grund
- Kein außerordentlicher Kündigungsgrund

b) Ordentliche Kündigung

- Wurde hilfsweise erklärt
- aa) Grund erforderlich?

(+), wenn der Anwendungsbereich des § 1 I KSchG greift

(+), § 23 I 3, 4 KSchG, mehr als 10 AN

bb) Grund vorhanden?

(+), wenn die Kündigung sozial gerechtfertigt ist, § 1 I KSchG

Hier: Verhaltensbedingte Kündigung

H.M.: Auch nach Ablauf der Frist des § 626 II rechtfertigt
dies noch eine ordentliche Kündigung

→ Kündigungsgrund lag vor

3. Kein Ausschluss der Kündigung

§ 17 I MuSchG?

Zunächst (-), da der AG keine Kenntnis von der Schwangerschaft hatte

Aber nach § 17 I 2 MuSchG (+), da Mitteilung der K unverzüglich nach Kenntnis erfolgt ist

1. Kurseinheit ArbR

→ Die Kündigung ist damit unwirksam

Ergebnis:

Die Kündigungsschutzklage der K gegen B ist begründet. Das ArbG wird feststellen, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch die Kündigung beendet worden ist.

Ende

