



Institut für Wirtschaftswissenschaftliche Forschung und Weiterbildung GmbH
Institut an der FernUniversität in Hagen

IWW – Studienprogramm

Wirtschaftsprivatrecht kompakt-Rechtliche Grundlagen für wirtschaftliches Handeln

Modul XXVII (R3): “Arbeitsrecht“

Lösungshinweise zur 3. Musterklausur

Aufgabe 1 (20 Punkte)

Welche der folgenden Rechtsquellen kann den Stundenlohn eines Arbeitnehmers regeln? (Mehrfachnennung möglich, bitte zutreffende Varianten ankreuzen)

- Einfaches Gesetz
- Einschlägiger Lohntarifvertrag
- Weisungen des Arbeitgebers
- Arbeitsvertrag, wenn bereits ein einschlägiger Lohntarifvertrag besteht
- Betriebsvereinbarung, wenn bereits ein einschlägiger Lohntarifvertrag besteht

Lösung:

- Ja z.B. aus dem Mindestlohngesetz
- Ja Der Stundenlohn ist zentraler Gegenstand von Tarifverträgen, bei beiderseitiger Tarifbindung wirkt der Tarifvertrag unmittelbar und zwingend auf das Arbeitsverhältnis ein
- Nein Weisungen des Arbeitgebers können nicht den bestehenden Arbeitsvertrag ändern, zu dem auch die Lohnabrede, d.h. der Stundenlohn gehört
- Ja Für arbeitsvertragliche Vereinbarungen gilt im Verhältnis zum Tarifvertrag das Günstigkeitsprinzip
- Nein Das Günstigkeitsprinzip gilt nicht zwischen Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag, vielmehr können Arbeitsentgelte, die durch Tarifvertrag geregelt sind nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein, § 77 Abs. 3 BetrVG

Aufgabe 2 (20 Punkte)

Mit seinem Buchhalter Bertram (monatliches Gehalt: 2.000 Euro) hat Arbeitgeberin Ulrike individualvertraglich vereinbart, dass ihr ein "13. Monatsgehalt" gezahlt würde. Ferner enthält die Vereinbarung noch die Klausel: "Fehlzeiten wirken sich anspruchsmindernd aus. Für jeden Tag ohne Arbeit wird das 13. Monatsgehalt um 100 Euro gekürzt." Bertram fehlt im Jahr 2016 krankheitsbedingt insgesamt 20 Tage, was der durchschnittlichen Zahl der Arbeitstage von Bertram in einem Monat entspricht. Nunmehr leistet Ulrike im Dezember 2016 überhaupt keine Sonderzahlung an Bertram. Zu Recht? Falls Nein: Welchen Betrag muss Ulrike an Bertram zahlen?

Lösung:

Ulrike hat hier – entgegen der Bezeichnung als 13. Monatsgehalt – dem Bertram in der Sache eine sog. Anwesenheitsprämie versprochen. Hierbei geht es um Sonderleistungen, die auch bei Fehlzeiten mit Entgeltfortzahlung gekürzt werden sollen und so die Arbeitnehmer zur Verringerung ihrer krankheitsbedingten Fehlzeiten bringen sollen. Das 13. Gehalt soll hier auch dann gekürzt werden, wenn Bertram krankheitsbedingt fehlt. Also handelt es sich um eine Anwesenheitsprämie.

Die Kürzung könnte allerdings unvereinbar sein mit dem Grundsatz der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Gem. § 4a EFZG (Entgeltfortzahlungsgesetz) ist die Kürzung von Leistungen, die der Arbeitgeber zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt erbringt (Sondervergütungen) auch für Zeiten der

Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit zwar grundsätzlich zulässig, darf allerdings gem. § 4a Abs. 2 EFZG für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit ein Viertel des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, nicht überschreiten. Bei 20 Arbeitstagen im Monat und einem Gehalt von 2000 Euro entfallen auf jeden Tag der Arbeitsleistung im Jahresdurchschnitt 100 Euro: Ulrike kann daher für jeden Fehltag lediglich 25 Euro von der Sondervergütung abziehen, mithin muss sie 1.500 Euro an B als „13. Monatsgehalt“ zahlen.

Aufgabe 3 (20 Punkte):

a) Nach langjähriger Arbeitslosigkeit findet der 55jährige Albert Mitte des Jahres 2015 wieder eine Anstellung in seinem gelernten Beruf als Buchhalter bei Unternehmer Utz. Vorsichtshalber wird sein Arbeitsvertrag jedoch sachgrundlos auf 1 Jahr befristet. Nach einem Jahr verlängert Utz die Anstellung erneut um ein Jahr, weil er mit Albert zufrieden ist. Kann der Arbeitsvertrag des Albert im Jahr 2017 abermals ohne Sachgrund um 1 Jahr verlängert werden?

b) Ist gesetzlich in bestimmten Fällen auch die sachgrundlose Zweckbefristung eines Arbeitsverhältnisses vorgesehen? Wenn ja, in welchen Fällen?

Lösung:

a) Ja, gemäß § 14 Abs. 3 TzBfG kann bei älteren Arbeitnehmern, die länger arbeitslos waren, eine sachgrundlose Befristung des Arbeitsverhältnisses für bis zu 5 Jahre unter mehrfacher Verlängerung erfolgen. Die Voraussetzungen dieser Vorschrift liegen hier vor.

b) Nein, § 14 TzBfG sieht in den Absätzen Abs. 2, 2a und 3 lediglich die sachgrundlose Kalendermäßige Befristung vor.

Aufgabe 4 (20 Punkte)

In manchen Fällen ist für die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses eine kürzere Kündigungsfrist maßgeblich als diejenige, die sich aus § 622 Abs. 2 BGB ergibt. In welchen der folgenden Situationen trifft das zu? (Bitte ein R für „trifft zu“, ein F für „trifft nicht zu“ und ein ? für „kann, muss aber nicht zutreffen“)

R Das Arbeitsverhältnis hat noch nicht 2 Jahre bestanden.

? Das Arbeitsverhältnis liegt im fachlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrages, der die gesetzliche Frist verkürzt.

F Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben für die Kündigung des bereits 4 Monate bestehenden Arbeitsverhältnisses eine Frist von 2 Wochen vereinbart

R In der Probezeit

R Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer eine Frist von 1 Woche zum Monatsende vereinbart

Lösung:

§ 622 I BGB: wenn das Arbeitsverhältnis noch nicht 2 Jahre bestanden hat. >>> R

§ 622 IV 2 BGB: wenn das Arbeitsverhältnis im fachlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrages liegt, der die gesetzliche Frist verkürzt, aber nur dann, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf diesen Tarifvertrag Bezug nehmen. >>>?

§ 622 V Eingangssatz BGB: Weder Nr. 1 (hier: länger als 3 Monate) noch Nr. 2 (Frist ist länger als 4 Wochen) sind erfüllt >>> F

§ 622 III BGB: In der Probezeit >>>R

§ 622 VI BGB: wenn einzelvertraglich nur zugunsten des Arbeitnehmers eine kürzere Frist vereinbart ist >>> R

Aufgabe 5 (40 Punkte):

Seit dem 2.1.2016 ist Maria bei der Info-Schuldung GmbH als eine von 12 angestellten Dozenten aufgrund eines schriftlichen Arbeitsvertrags beschäftigt. Leider ist die Nachfrage nach der von der Info-Schuldung-GmbH angebotenen Ausbildung zum "Business Mediator" inzwischen merklich gesunken. Für die von Maria gelehrt Fächer Wirtschaftsenglisch und Buchführung besteht daher nur noch ein eingeschränkter Bedarf, der auch von dem ebenfalls seit dem 2.1.2016 bei der Info-Schuldung tätigen Xaver abgedeckt werden kann. Außerdem stehen nicht genügend Computer für Dozenten und Studenten zur Verfügung. Am 30.9.2016 drückt der Geschäftsführer der Info-Schuldung Wurstig daher Maria ein Schreiben in die Hand, in der ihr zum 15.10.2016 gekündigt wird. Maria erhebt am 18.10.2016 Kündigungsschutzklage vor dem zuständigen Gericht und trägt unwidersprochen vor, sie könne die Arbeit des viel jüngeren Xaver übernehmen; im Übrigen sei sie alleinerziehende Mutter, während Xaver keinerlei Unterhaltsverpflichtungen habe.

Ist die Klage von Maria begründet? Bitte nehmen Sie schriftlich Stellung zu den folgenden Punkten:

1. Kündigungsart und Allgemeine Voraussetzungen der Kündigungserklärung (10 P)
2. Ausschlussfrist (5 P)
3. Kündigungsschutz zweiter Klasse (5 P)
4. Anwendung des KSchG (5 P)
5. Soziale Rechtfertigung der Kündigung (15 P)
6. Ergebnis

Lösung:

Die Klage von M ist begründet wenn die Kündigung unwirksam war.

1. Kündigungsart und Allgemeine Voraussetzungen der Kündigungserklärung

Die Kündigung durch W muss zunächst den allgemeinen Anforderungen an eine wirksame Willenserklärung entsprechen. Nach dem objektiven Erklärungsinhalt war das Schreiben des W vom 30.9.2016 auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichtet. Welche Wirksamkeitsvoraussetzungen für die Kündigung bestehen, hängt davon ab, ob es sich um eine ordentliche oder um eine außerordentliche Kündigung handelt. Hier hat W ausdrücklich keine Kündigungsart angegeben, daher ist durch Auslegung zu ermitteln, welche Art der Kündigung gewollt war. Da W eine Frist gesetzt hat, erscheint es hier angebracht, eine ordentliche Kündigung anzunehmen, die der I-GmbH gemäß § 164 Abs. 1 BGB, § 35 Abs. 1 GmbHG

zuzurechnen ist. Die Kündigung ist der M auch zugegangen und erfolgte schriftlich, so dass das Formerfordernis des § 623 BGB gewahrt ist.

2. Ausschlussfrist

Für ihre Klage hat M die Ausschlussfrist des § 4 KSchG (3 Wochen nach dem 30.9.2016 = 21.10.2016) eingehalten, so dass die Kündigung nicht bereits gem. § 7 KSchG als wirksam gilt.

3. Kündigungsschutz zweiter Klasse, Betriebsratsanhörung

Anhaltspunkte für eine allgemeine Nichtigkeit gem. §§ 138, 242 BGB (sog. Kündigungsschutz zweiter Klasse) bestehen hier nicht, ebensowenig für einen besonderen Kündigungsschutz der M. Auch von einem Betriebsrat ist im Sachverhalt nicht die Rede, so dass eine Nichtigkeit gem. § 102 BetrVG hier nicht in Frage kommt.

4. Anwendung des KSchG

Die Kündigung der M könnte nach § 1 KSchG unwirksam sein. Das KSchG ist gemäß § 23 Abs. 1 KSchG anwendbar, da die Info-Schulung mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt. M war am 30.9.2016 bereits länger als 6 Monate beschäftigt, so dass auch die Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG abgelaufen war. Für M greift daher der allgemeine Kündigungsschutz des § 1 KSchG ein.

5. Soziale Rechtfertigung der Kündigung

Eine Rechtfertigung der Kündigung durch personen- oder verhaltensbedingte Gründe kommt hier nicht in Betracht, da weder an der Leistungsfähigkeit der M Zweifel bestehen noch sie sich eine Verletzung ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten hat zuschulden kommen lassen. Die Kündigung der M könnte aber durch dringende betriebliche Erfordernisse i.S.d. § 1 Abs. 2 KSchG gerechtfertigt und damit wirksam sein.

a) Arbeitsplatzfortfall

Da die I-GmbH die M nicht mehr benötigte und die vorhandene Arbeit auf einen anderen Dozenten verlagern wollte, liegen die Voraussetzungen für eine betriebsbedingte Kündigung an und für sich vor.

b) Weiterbeschäftigungsmöglichkeit

Eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit für M auf einem freien Arbeitsplatz bei der I-GmbH nach § 1 Abs. 2 KSchG ist hier nicht ersichtlich.

c) Ordnungsgemäße Sozialauswahl

Die Kündigung könnte aber dennoch gemäß § 1 Abs. 3 S. 1 KSchG unwirksam sein, wenn die I bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers einen Fehler gemacht hat. Die Sozialauswahl erfolgt grundsätzlich nur zwischen horizontal vergleichbaren Personen innerhalb des gleichen Betriebes. M und X sind hier als Dozenten vergleichbar. Die eigentliche Sozialauswahl erfolgt nach Alter, Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie Unterhaltsverpflichtungen. Hier können A und X nur anhand des Lebensalters und der Unterhaltsverpflichtungen miteinander verglichen werden, da ihre Betriebszugehörigkeit gleich lang ist. Nach diesen Kriterien war hier X sozial stärker als M und daher vorrangig zu entlassen. Nach § 1 Abs. 3 S. 2 wäre noch zu prüfen, ob nicht berechnete betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung des X bedingten. Für eine solche Notwendigkeit der Weiterbeschäftigung des X war hier jedoch von der I-GmbH nichts vorgetragen, so dass die Kündigung der M mangels ordnungsgemäßer Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG unwirksam war. Auf die mit § 622 Abs. 1 BGB unvereinbare Kündigungsfrist kam es daher hier nicht weiter an.

6. Ergebnis

Die Klage von Maria ist begründet