



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 1. Musterklausur

Aufgabe 1: (40 Punkte)

Ein Arbeitsvertrag eines Hotelangestellten sieht vor, dass der Arbeitnehmer in der Sommersaison (vom 1.4. – 30.9. eines jeden Jahres) an jedem Werktag (d.h. von Mo. – Sa. mit Ausnahme von Feiertagen) bis zu 10 Stunden arbeitet. Der Arbeitsvertrag sieht ferner vor, dass innerhalb dieses Zeitraums die gesamte Arbeitszeit nicht mehr als 1200 h betragen darf.

1. Ist die Regelung mit deutschem Recht und mit EU-Recht vereinbar? Erläutern Sie anhand der einschlägigen Normen, das einschlägige EU-Recht ist unten abgedruckt.
2. Falls die Regel mit deutschem Recht vereinbar ist, aber gegen die Bestimmungen der EU-Richtlinie verstößt, hat das zur Konsequenz, dass die deutsche gesetzliche Regelung oder aber die arbeitsvertragliche Regelung unwirksam ist? Welche Konsequenzen ergeben sich, wenn die Unwirksamkeit nicht anzunehmen ist?

RL 2003/88/EG (Arbeitszeitgestaltungs-Richtlinie der EU)

Artikel 3 Tägliche Ruhezeit

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt wird.

Artikel 5 Wöchentliche Ruhezeit

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer pro Siebentageszeitraum eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden gemäß Artikel 3 gewährt wird.

Wenn objektive, technische oder arbeitsorganisatorische Umstände dies rechtfertigen, kann eine Mindestruhezeit von 24 Stunden gewählt werden.

Artikel 6 Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit nach Maßgabe der Erfordernisse der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer:

- a) die wöchentliche Arbeitszeit durch innerstaatliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern festgelegt wird;
- b) die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreitet.

Artikel 16 Bezugszeiträume

Die Mitgliedstaaten können für die Anwendung der folgenden Artikel einen Bezugszeitraum vorsehen, und zwar

- a) für Artikel 5 (wöchentliche Ruhezeit) einen Bezugszeitraum bis zu 14 Tagen;
- b) für Artikel 6 (wöchentliche Höchstarbeitszeit) einen Bezugszeitraum bis zu vier Monaten.

Die nach Artikel 7 gewährten Zeiten des bezahlten Jahresurlaubs sowie die Krankheitszeiten bleiben bei der Berechnung des Durchschnitts unberücksichtigt oder sind neutral;

- c) für Artikel 8 (Dauer der Nacharbeit) einen Bezugszeitraum, der nach Anhörung der Sozialpartner oder in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf nationaler oder regionaler Ebene festgelegt wird.

Fällt die aufgrund von Artikel 5 verlangte wöchentliche Mindestruhezeit von 24 Stunden in den Bezugszeitraum, so bleibt sie bei der Berechnung des Durchschnitts unberücksichtigt.

Lösung:

1. Nach § 3 S. 1 ArbZG darf die tägliche werktägliche Arbeitszeit lediglich 8h betragen. Jedoch sieht § 3 S. 2 ArbZG vor, dass es genügt, wenn die durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit innerhalb von 6 Monaten nicht über 8 h liegt. Diese Grenze ist durch den Arbeitsvertrag gewahrt, da er als Höchstgrenze 1200 h vorsieht. Teilt man die 1200 h durch 26 Wochen (= 6 Monate), so ergibt sich eine wöchentliche Arbeitszeit von 46,15 Stunden. So bleibt die durchschnittliche werktägliche (= 6 Tage in der Woche) Arbeitszeit unter 8 Stunden. Da die Arbeit im gesamten Zeitraum nur von Mo. – Sa. zu erbringen ist, bleiben auch die Regeln der Sonn- und Feiertagsruhe der §§ 9 ff. ArbZG gewahrt.

Die Arbeitszeitvereinbarung könnte allerdings gegen EU-Recht verstoßen, nämlich mit Art. 6 iVm. Art. 16 RL 2003/88/EG unvereinbar sein. Art. 6 RL verlangt eine durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 48 h und Art. 16 b RL sieht dafür einen Bezugszeitraum von höchstens 4 Monaten vor. In vier Monaten, d.h. 17,33 Wochen darf

also höchsten (17,33 x 48=) 832 h gearbeitet werden. Nach dem hier vorliegenden Arbeitsvertrag kann hingegen innerhalb von vier Monaten in jeder Woche bis zu 60 h gearbeitet werden, da ein Ausgleich erst innerhalb von 6 Monaten vorgesehen ist). Es kann in diesen 17,33 Wochen also zu einer Arbeitszeit von schlimmstenfalls (17,33 x 60=) 1040 h kommen, was nach Art. 16 b zu lang wäre. Die Regelung widerspricht also der EU-Richtlinie.

2. Die Richtlinie richtet sich nur an die Mitgliedstaaten und besitzt keine unmittelbare Wirkung zwischen Privaten, d.h. auch nicht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Sie führt also nicht zur Unwirksamkeit der arbeitsvertraglichen Regelung. Sie führt aber auch nicht zur Unwirksamkeit der deutschen gesetzlichen Regelung. Als Konsequenz ist vielmehr nur eine Staatshaftungsanspruch gegen die Bundesrepublik Deutschland aufgrund mangelhafter Umsetzung der Richtlinie anzunehmen.

Aufgabe 2: (10 Punkte)

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

Lösung:

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

Aufgabe 3 (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“)

- Das Arbeitsverhältnis hat noch nicht 2 Jahre bestanden.
- Das Arbeitsverhältnis liegt im fachlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrages, der die gesetzliche Frist verkürzt.
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben für die Kündigung des erst 4 Monate bestehenden Arbeitsverhältnisses eine Frist von 2 Wochen vereinbart
- In der Probezeit
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer eine Frist von 1 Woche zum Monatsende vereinbart

Lösung:

- § 622 Abs. 1 BGB: wenn das Arbeitsverhältnis noch nicht 2 Jahre bestanden hat, gilt eine kürzere Frist.
- § 622 Abs. 4 S. 2 BGB: dass das Arbeitsverhältnis im fachlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrages liegt, genügt noch nicht, die Parteien müssen auch auf diesen Tarifvertrag Bezug nehmen.
- § 622 Abs. 5 Eingangssatz BGB: Weder Nr. 1 (hier: Arbeitsverhältnis besteht länger als 3 Monate) noch Nr. 2 (die vereinbarte Frist ist kürzer als 4 Wochen) können erfüllt sein.
- § 622 Abs. 3 BGB: Ist eine Probezeit vereinbart, gilt während dieser eine kürzere Frist.
- § 622 Abs. 6 BGB: wenn einzelvertraglich nur zugunsten des Arbeitnehmers eine kürzere Frist vereinbart ist.

Aufgabe 4: (30 Punkte)

Bauunternehmer U fährt mit seinem Angestellten B zu einer Baustelle. Während der Fahrt raucht U, der den Wagen lenkt, eine Zigarette. Als diese ihm plötzlich entgleitet und zu Boden fällt, versucht U, sie aufzuheben. Dabei übersieht er eine rote Ampel und rauscht in ein von rechts kommendes Fahrzeug des P. Dabei wird B schwer verletzt, außerdem geht seine Brille (Wert 500 DM) zu Bruch.

Welche Ansprüche hat B?

Bitte die Frage unter Angabe der einschlägigen Rechtsnormen getrennt für Heilungskosten und Brillenschaden beantworten und kurz begründen.

Lösung:

a) Ein Anspruch des B auf Ersatz des Personenschadens in Höhe von 5000 Euro kann sich entweder aus § 823 BGB oder aus § 280 BGB iVm. dem Arbeitsvertrag ergeben. Die Anspruchsvoraussetzungen (in beiden Fällen: Schaden; schuldhaft, nämlich fahrlässige Verursachung durch U; Schadenseintritt) sind sämtlich gegeben. Der Anspruch ist jedoch möglicherweise nach § 104 Abs. 1 SGB VII ausgeschlossen. Dann muss hier ein Arbeitsunfall iSd §§ 7, 8 SGB VII gegeben sein, was der Fall ist, weil sich der Unfall während der Arbeit und damit einer versicherten Tätigkeit ereignet hat. Der Arbeitgeber hat nur fahrlässig (und nicht etwa vorsätzlich) gehandelt, und der Arbeitsunfall war auch kein Wegeunfall im Sinne des § 8 Abs. 2 Nr. 1 – 4 SGB VII (hier lag eine Unfall während einer dienstlichen Fahrt vor, dieser Weg ist nach § 8 Abs. 1 und nicht nach § 8 Abs. 2 Nr. 1 – 4 SGB VII versichert). Mithin lagen sämtliche Voraussetzungen für einen Haftungsausschluss vor. Ein Anspruch besteht daher nicht.

b) Ein Anspruch des B auf Schadensersatz in Höhe von 500 Euro für die zerstörte Brille können sich ebenfalls entweder aus § 823 BGB oder aus § 280 iVm. dem Arbeitsvertrag ergeben. Die Anspruchsvoraussetzungen (Schaden; schuldhaft, nämlich fahrlässige Verursachung durch U; Schadenseintritt) sind gegeben. Der Anspruch des B auf Ersatz besteht und ist, da es sich um einen Sachschaden handelt, auch nicht nach den Vorschriften des § 104 SGB VII ausgeschlossen.

Aufgabe 5: (20 Punkte)

F, in dessen Betrieb 30 Mitarbeiter beschäftigt sind (ein Betriebsrat besteht nicht), ärgert sich schon seit längerem über den seiner Meinung nach faulen B, der bei ihm sei 3 Jahren beschäftigt ist. Als dieser am 1.8.2014 in seinen 3-wöchigen Sommerurlaub nach Mallorca fliegt, schickt F dem B an seine Heimatadresse ein Kündigungsschreiben zu, das am 3.8. 2014 in den Briefkasten gelegt wird. In dem Schreiben kündigt F das Arbeitsverhältnis zum 30.9.2014 aus "dem B ja bekannten Gründen". Als B am 22.8.2014 aus dem Urlaub zurückkehrt, findet er das Schreiben, unternimmt jedoch nichts dagegen, weil er meint, während des Urlaubs dürfe ein Arbeitsverhältnis nicht gekündigt werden. Er arbeitet zunächst weiter, am 1.10. 2014 beruft sich F jedoch auf die Kündigung und will B nicht weiterbeschäftigen.

Ist das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung aufgelöst?

Gehen Sie bei der Antwort auch auf die Anwendbarkeit des KSchG ein.

Lösung:

Das KSchG ist auf die Kündigung anwendbar, da das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate bestand und F mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt (§§ 1, 23 KSchG). Die Kündigung ist daher nach § 1 Abs. 1 iVm. Abs. 2 KSchG nur wirksam, wenn sie zugegangen und eine Kündigungsgrund gegeben ist. Nach Sachverhalt ist Kündigung zwar zugegangen, ein Kündigungsgrund aber nicht ersichtlich. Daher ist die Kündigung eigentlich gem. § 1 Abs. 1 KSchG unwirksam. Hier aber Wirksamkeit gemäß § 7 KSchG, weil Arbeitnehmer sich nicht gegen Kündigung gewehrt hat. Dabei ist unbeachtlich, dass Kündigung während des Urlaubs zugeht, denn die Frist des § 4 KSchG begann jedenfalls ab 22.8. (Rückkehr des Arbeitnehmers) zu laufen und ist am 1.10. längst abgelaufen.