

## ► Inhalt

### ► Standardfälle Arbeitsrecht

<b>Fall 1:</b> <i>Die einseitige Ausschreibung</i>	9
• Schadensersatz wegen Diskriminierung	
<b>Fall 2:</b> <i>Der chaotische Arbeitnehmer</i>	16
• Haftung des Arbeitnehmers	
<b>Fall 3:</b> <i>Streitigkeiten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses</i>	20
• Kündigung, Form und Inhalt des Zeugnisses	
<b>Fall 4:</b> <i>Der Arbeitsgerichtsprozess</i>	24
• Arbeitsgerichtsbarkeit, Weisungsrecht des Arbeitgebers	
<b>Fall 5:</b> <i>Betriebsbedingte Kündigungen</i>	28
• Kündigung	
<b>Fall 6:</b> <i>Der randalierende Arbeitnehmer</i>	34
• Arbeitnehmerhaftung	
<b>Fall 7:</b> <i>Streik und Arbeitsverweigerung</i>	37
• Streikrecht, Arbeitsverweigerung	
<b>Fall 8:</b> <i>Der erkrankte Arbeitnehmer</i>	43
• Entgeltfortz. im Krankheitsfall, Urlaubsanspr., Kündigung	
<b>Fall 9:</b> <i>Ein neuer Auftragnehmer</i>	46
• Betriebsübergang, Kündigung, Arbeitnehmereigenschaft	
<b>Fall 10:</b> <i>Der Leserbrief</i>	53
• Kündigung	
<b>Fall 11:</b> <i>Der befristete Arbeitsvertrag</i>	56
• Befristung von Arbeitsverhältnissen	
<b>Fall 12:</b> <i>Die schwangere Sekretärin</i>	58
• Anfechtung des Arbeitsvertrags, Mutterschutz	
<b>Fall 13:</b> <i>Der widerspenstige Betriebsrat</i>	61
• Mitbestimmungs- und Anhörungsrechte des Betriebsrats	
<b>Fall 14:</b> <i>Das tarifliche Weihnachtsgeld</i>	64
• Tarifvertragsrecht	
<b>Fall 15:</b> <i>Wegfall des Urlaubs- und Weihnachtsgelds</i>	66
• Tarifvertragsrecht, betriebliche Übung	
<b>Fall 16:</b> <i>Der unaufmerksame Arbeitnehmer</i>	70
• Haftung für Personenschäden, Abgeltung von Urlaub	
<b>Fall 17:</b> <i>Das Wettbewerbsverbot</i>	73
• Vertragliches Wettbewerbsverbot	
<b>Fall 18:</b> <i>Der betrunkene Fernfahrer</i>	77
• Internat. ArbeitsR, Künd., Entgeltfortz. im Krankheitsfall	

<b>Fall 19:</b> <i>Lohnanspruch während des Gerichtsverfahrens</i>	81
• Weiterbeschäftigungsanspr., Annahmeverz. des Arbeitg.	
<b>Fall 20:</b> <i>Gleiches Recht für Ost und West?</i>	85
• Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz	
<b>Fall 21:</b> <i>Haftung für Fehlbestände</i>	87
• Mankohaftung	
<b>Fall 22:</b> <i>Die unzuverlässigen Mitarbeiter</i>	88
• Ordentliche Kündigung, außerordentliche Kündigung	
<b>Fall 23:</b> <i>Der schlimme Verdacht</i>	94
• Verdachtskündig., Wiedereinstellung, Urlaubsanspr.	
<b>Fall 24:</b> <i>Der flüchtige Arbeitnehmer</i>	98
• Verfrühte Vertragsbeendigung, Diskriminierung	
<b>Fall 25:</b> <i>Mobbing?</i>	102
• Mobbing	

<b>Prüfungsschemata</b>	105
1) Voraussetzungen für einen rechtmäßigen Arbeitskampf	105
2) Schadensersatz wegen Diskriminierung	106
3) Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverträgen	107
4) Anfechtung wegen Täuschung im Vorstellungsgespräch	108
5) Wirksamkeit einer Kündigung	111
6) Haftung des Arbeitnehmers für Sachschäden	114
7) Haftung des Arbeitnehmers für Personenschäden	115
8) Anspruch aus betrieblicher Übung	117
9) Entgeltansprüche des Arbeitnehmers ohne Arbeitsleistung	118
10) Rückzahlung von Lehrgangskosten	119

## ► Aus Rezensionen der Voraufgaben

Es gibt viele Fallsammlungen zum Arbeitsrecht, doch die Vorliegende macht zunächst durch ihren wohl konkurrenzlos günstigen Preis auf sich aufmerksam. Zudem müssen Studenten zur Vorbereitung auf Prüfungen und Examen ihre Kenntnisse ständig an Beispielfällen testen. Deshalb ist jede neue Fallsammlung willkommen, insbesondere wenn sie auf dem neuesten Stand der Rechtsprechung ist.

Dieser Band ist jedoch nicht nur zur Prüfungsvorbereitung geeignet, er eröffnet dem Leser auch einen ersten Zugang zu den Hauptproblemen des Arbeitsrechts. Die Aufmerksamkeit wird auf wesentliche klausur- und praxisrelevante Themen gelenkt.

Die Fälle sind locker, unterhaltsam dargestellt - die Beispielpersonen heißen Harry Hurtig oder Ludwig Lümmelmann. Sie werden zudem knapp und übersichtlich angeordnet, so dass man leicht zu einem gesuchten Thema findet. Beim Durchblättern bleibt das Interesse schnell an diesem oder jenem Fall hängen. Das ist auch dem grafischen Aufbau geschuldet. Der Leser wird so zum Nachdenken angeregt und findet anschließend kurze aber prägnante Lösungsvorschläge.

Die Themenbereiche sind weit gestreut, sie umfassen klassische Themen des Arbeitsrechts wie Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, Haftung des Arbeitnehmers oder Kündigungsstreitigkeiten. Neben dem Individualarbeitsrecht ist auch das kollektive Arbeitsrecht ausreichend berücksichtigt. Weder das Betriebsverfassungsrecht noch das Tarifvertragsrecht kommen zu kurz. Darüber findet man auch sonst gern vernachlässigte Themen, wie das Mobbing und aktuelle Fälle wie den immer noch kontrovers diskutierten „Kopftuchfall“.

Insgesamt für jeden Studenten eine lohnenswerte Investition in seine Ausbildung.

*Prof. Dr. jur. Ines E. Dervedde, JURA 2006, 479-480*

... Etliche materielle rechtliche Fragen sind ... in der erstaunlichen Kürze souverän behandelt worden und geben dem Leser einen guten Einblick in die Behandlung arbeitsrechtlicher Fragestellungen. ... Insgesamt ist diese Fallsammlung überraschend unterhaltsam und kann Studenten zum Einstieg in das Arbeitsrecht, also zum Verständnis der grundlegenden Fragen und Zusammenhänge empfohlen werden. Durch die Lektüre werden etliche Unwägbarkeiten des Arbeitsrechts rasch transparent und der Leser wird gut vorbereitet auf vertiefende Studien.

*Dr. Benjamin Krenberger, studjur-online.de, September 2007*

Die Fallsammlung zu arbeitsrechtlichen Standardproblemen schafft es nicht nur auf knapp 100 Seiten sage und schreibe 22 Sachverhalte darzustellen und einer Lösung zuzuführen, sondern enthält darüber hinaus zehn Prüfungsschemata zu besonders relevant erachteten Fallgestaltungen. Der Autor Gruber gibt die Zielsetzung aus, „alle klausurgeeigneten Themen zumindest einmal anzusprechen“. Demgemäß sind die Falllösungen „auf das Wesentliche konzentriert“.

Beiden Einschätzungen ist uneingeschränkt beizupflichten. So versteht es Gruber eine Fülle arbeitsrechtlicher Fragestellungen zu behandeln: von der geschlechtsbezogenen Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses über diverse Fallgestaltungen zur Arbeitnehmerhaftung und die Spielarten aller wesentlichen Kündigungsgründe bis hin zu Fragen des Betriebsübergangs, der betrieblichen Übung und des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes. Auch gängige kollektivarbeitsrechtliche Themen, wie Grundzüge des Streikrechts und betriebsverfassungsrechtliche Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates fehlen nicht. Hervorzuheben ist ein Fall zum sog. Internationalen Arbeitsrecht, welches im modernen Arbeitsleben den wirtschaftlichen Verflechtungen folgend immer größere Bedeutung erlangt.

Die Stärke der Fallsammlung liegt in der Entwicklung von Fallvarianten, welche ein und denselben Themenkreis aus verschiedenen Blickwinkeln beleuchten. Weitere Pluspunkte sind die Einbindung praxisnaher Themen wie des Sozialversicherungsrechtes, der Beteiligung des Betriebsrates bei Kündigungen und des Arbeitsgerichtsverfahrens sowie die zuweilen eingestreuten Praxishinweise.

Insgesamt ist es dem Verfasser gelungen, in prägnanter Weise eine Vielzahl, wenn nicht die meisten arbeitsrechtlichen Standardprobleme, die üblicherweise Gegenstand von arbeitsrechtlichen Klausuren sind, komprimiert darzustellen und zu lösen. Die „Standardfälle Arbeitsrecht“ von Gruber kommen für all diejenigen in Betracht, die sich einen Überblick über die typischen Fallgestaltungen arbeitsrechtlicher Klausuren und ihre Lösung auf der Basis der Rechtsprechung des BAG oder der herrschenden Meinung verschaffen wollen. Insoweit können sie auch den Studenten der Rechtswissenschaften bei aller notwendigen Vertiefung von großem Nutzen sein. In erster Linie ist die Fallsammlung aber auf Nebenfachstudenten zugeschnitten und kann für diese uneingeschränkt empfohlen werden. Zu betonen ist auch das ausgezeichnete Preis-Leistungs-Verhältnis.

*Rechtsanwalt Dr. Jörg Windt, Staatsanzeiger für das Land Hessen 2006, S. 2519*

Der Juristerei wird oft nachgesagt, dass sie eine trockene Angelegenheit sei. Wer Grubers Büchlein durchgelesen hat, wird zu einer gegenteiligen Einschätzung kommen. Das Buch enthält 22 Fälle mit Lösungen sowie einen Anhang mit zehn Prüfungsschemata. Nicht nur die ausgefallenen Namen (z.B. Altenpfleger Dagobert Debilo, Lagerarbeiter Ludwig Lümmelmann, Verkäufer Volker Fasel und der chaotische Arbeitnehmer Carl Chaos) und kurzweilige Sachverhalte erleichtern den Zugang zum Arbeitsrecht, sondern auch die didaktisch gute Fallaufbereitung. Dies gilt besonders für den Fall zum Lohnanspruch während des Gerichtsverfahrens und den Fall zu dem Mitbestimmungs- und Anhörungsrecht des Betriebsrats, wo die Struktur der Rechtsinstitute und ihre praktische Bedeutung schön herausgearbeitet werden.

Inhaltlich behandeln die Klausuren, die unterschiedliche Schwierigkeitsgrade aufweisen, u.a. die Kündigung, die geschlechtsbezogene Diskriminierung, die Haftung der Arbeitnehmer, prozessuale Besonderheiten des Arbeitsgerichtsprozesses, die Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverträgen, das Tarifvertragsrecht und die Entstehung von Ansprüchen aus betrieblicher Übung. Auch sonst in der Ausbildung eher vernachlässigte Themen wie das internationale Arbeitsrecht und vertragliche Wettbewerbsverbote wurden berücksichtigt. Die Lösungen sind kurz und prägnant und orientieren sich durchgehend an der Rechtsprechung.

Fazit: Ein gelungenes Lehr- und Arbeitsbuch, das obendrein noch preisgünstig ist.

*Dr. Ray Junghanns, Rechtsanwalt und Lehrbeauftragter, DVP 2006, S. 482*

Bemerkenswert ist, dass sich die Abhandlung der Probleme auf knapp 110 Seiten beschränkt, dabei aber detailreich in die Tiefe geht. Die abgehandelten Bereiche und sich daran anschließende Prüfschemata ermöglichen es dem Leser, die speziell dargestellten Probleme zu abstrahieren und umgehend zur eigenen Anwendung kommen zu lassen. Diese Schrift fördert erheblich das Grundverständnis das Arbeitsrecht betreffend und schafft eine wohltuende Ordnung zwecks effektiver Gesetzesanwendung.

Nicht nur Studenten und Rechtsreferendare, sondern auch Arbeitgeber wie Arbeitnehmer profitieren von der sehr geordneten Darstellung, die schonungslos die Chancen und Risiken arbeitsrechtlicher Sachverhalte darstellt. Die Klassiker wie „betriebsbedingte Kündigung“, „Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall“, „Betriebsübergang“ sowie „Befristung von Arbeitsverträgen“ sind dabei genauso fundiert ausgewertet wie aktuell diskutierte Probleme des „Mobbing“ sowie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

*Rechtsanwalt Dr. Alexander Haentjens, JR 2007, S. 526-527*

## ► Urteil der Fachliteratur

Arbeitsrechtliche Klausuren sind regelmäßig als Fallgutachten zu lösen. Um Klausurlösungen zu üben, empfehlen wir die Anschaffung von Gruber, Standardfälle Arbeitsrecht.

Zitat aus: *Rainer Wörlen/Axel Kokemoor, Arbeitsrecht, Carl Heymanns Verlag, 9. Aufl. 2009, S. VII*

# Fall 5: Betriebsbedingte Kündigungen

## ► Standort: Kündigung

Die Ungemach AG ist ein Unternehmen mit 90 Beschäftigten und einem Betriebsrat. Die Abteilung „Instandsetzung“ soll betriebsbedingt geschlossen werden. Dort arbeiten sechs Beschäftigte:

- **Berta Babinski**, 29 Jahre alt, ledig, in der 7. Schwangerschaftswoche (was dem Arbeitgeber bekannt ist), seit zwei Jahren im Betrieb;
- **Klaus Kindermann**, 34 Jahre alt, verheiratet (Ehefrau nicht berufstätig), unterhaltspflichtig für fünf Kinder, seit vier Monaten im Betrieb;
- **Manfred Mittel**, 37 Jahre alt, verheiratet (Ehefrau berufstätig), zwei Kinder, seit fünf Jahren im Betrieb;
- **Willy Weizenkeim**, 48 Jahre alt, ledig, drei Kinder, keine weiteren Unterhaltspflichten, seit 14 Jahren im Betrieb;
- **Rudi Rüstig**, 55 Jahre alt, verheiratet (Ehefrau hat kein eigenes Einkommen), zwei Kinder, seit 11 Jahren im Betrieb;
- **Albert Altmann**, 58 Jahre alt, geschieden (muss seiner Frau Unterhalt bezahlen), ein Kind, arbeitet seit 30 Jahren im Betrieb.

Die Ungemach AG kündigt diesen sechs Beschäftigten. Zwei Wochen vor der Kündigung von Babinski, Kindermann, Weizenkeim, Rüstig und Altmann hat die Geschäftsführung die bevorstehenden Kündigungen dem Betriebsrat unter Angabe der Gründe angekündigt und dem Betriebsrat die Mög-

lichkeit der Stellungnahme gegeben. Die Kündigung von Manfred Mittel wurde dem Betriebsrat erst einen Tag vor der Kündigung mitgeteilt. Der Betriebsrat hat zu keiner der Kündigungen eine Stellungnahme abgegeben.

Der Betriebsrat hat mit dem Arbeitgeber bereits vor einiger Zeit einen Punkteplan für den Fall betriebsbedingter Kündigungen ausgearbeitet. Dieser sieht wie folgt aus:

**Betriebszugehörigkeit:**

- bis zum 5. Jahr: pro Jahr 1 Punkt
- vom 6. bis 9. Jahr: pro Jahr 2 Punkte
- ab dem 10. Jahr: pro Jahr 3 Punkte

**Lebensalter:** ab Vollendung des 20. Lebensjahrs: pro Jahr 1 Punkt

**Unterhaltspflichten:** Ehepartner ohne Einkünfte/ Arbeitnehmer geschiedenem Ehepartner unterhaltspflichtig: 20 Punkte  
Je unterhaltsberechtigtem Kind: 10 Punkte.

Die Schwerbehinderung taucht in dem Punktecatalog nicht auf, da keiner der Arbeitnehmer der Ungemach AG schwerbehindert ist.

In einer anderen Abteilung der Ungemach AG sind zwei gleichwertige Stellen frei, die keine besonderen Kenntnisse voraussetzen. Eine dritte gleichwertige Stelle ist ebenfalls frei; diese könnte mit einem der Entlassenen aber nur besetzt werden, wenn dieser vorher einen vierwöchigen Lehrgang absolviert. Alle Entlassenen haben ihre Bereitschaft zum Besuch eines solchen Lehrgangs erklärt.

Außerdem könnten die Entlassenen auf einer vierten Stelle ohne Lehrgang eingesetzt werden, denn auf dieser Stelle ist eine vergleichbare Tätigkeit zu verrichten, wie sie die Entlassenen ausgeübt haben; diesen Arbeitsplatz nimmt aber

derzeit Jürgen Jungmann ein, der 23 Jahre alt ist, seit acht Monaten im Betrieb arbeitet und keine Unterhaltspflichten hat. Andere vergleichbare Arbeitnehmer gibt es nicht in dem Unternehmen.

Alle sechs Entlassenen haben gegen ihre Entlassung fristgerecht Klage erhoben. Welche der Klagen haben Aussicht auf Erfolg? Bitte begründen Sie ihre Ansicht.

**1) Die Kündigung des Herrn Mittel könnte unwirksam sein, weil es an einer wirksamen Anhörung nach § 102 Abs. 1 BetrVG fehlt.**

Nach § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung zu hören. Wie sich aus § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG ergibt, hat der Betriebsrat eine Woche Zeit zur Stellungnahme. Hier ist jedoch die Kündigung bereits einen Tag nach der Anhörung erfolgt, ohne dass eine Stellungnahme des Betriebsrats vorgelegen hätte. Damit ist den Anforderungen des § 102 Abs. 1 BetrVG nicht Genüge getan. Die Kündigung des Herrn Mittel ist daher unwirksam.

**2) Die Kündigung von Frau Babinski könnte unwirksam sein, weil hier ein spezielles Kündigungsschutzgesetz greift, nämlich § 9 Abs. 1 MutterschutzG.**

Dessen Voraussetzungen liegen vor: Frau Babinski ist im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung schwanger und dies ist dem Arbeitgeber bekannt; damit ist die Kündigung unwirksam.

### 3) Die Kündigung der übrigen Arbeitnehmer könnte nach § 1 Abs. 1 KSchG rechtsunwirksam sein.

Alle anderen Arbeitnehmer bis auf Kindermann fallen unter das KSchG (**§§ 1 Abs. 1, 23 Abs 1 Satz 3 KSchG**), da der Betrieb mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt und alle Arbeitnehmer – bis auf Kindermann – länger als sechs Monate in dem Unternehmen beschäftigt sind. Außerhalb des Anwendungsbereichs des KSchG ist der Arbeitgeber frei zu kündigen, sofern die Kündigung nicht **sittenwidrig ist** oder **gegen Treu und Glauben verstößt**. Da hier ein nachvollziehbarer Kündigungsgrund vorliegt, ist die Kündigung von Kindermann wirksam. Seine Kündigungsschutzklage hat keine Aussicht auf Erfolg.

Bezüglich der anderen Arbeitnehmer kommt hier unter den in **§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG** aufgezählten zulässigen Kündigungsgründen nur eine **betriebsbedingte Kündigung** in Betracht. Diese setzt den Wegfall der Beschäftigungsmöglichkeit, ein dringendes betriebliches Erfordernis und eine Sozialauswahl voraus.

Ein dringendes betriebliches Erfordernis liegt nur vor, wenn die gekündigten Arbeitnehmer nicht anderweitig in dem Unternehmen beschäftigt werden können. Hier sind zwei Stellen frei, die von zwei der Entlassenen übernommen werden könnten. Somit besteht zumindest bezüglich dieser zwei Stellen kein dringendes betriebliches Erfordernis, Arbeitnehmer zu entlassen.

Nach dem Gesetzeswortlaut des **§ 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG** ist allerdings eine Kündigung nur dann sozial ungerechtfertigt, wenn neben dem Kriterium, dass der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb weiterbeschäftigt werden kann, zusätzlich noch der Betriebsrat der Kündigung widersprochen hat. Im vorliegenden Fall hat der Betriebsrat sich nicht geäußert und damit der Kündigung zu-

gestimmt (**§ 102 Abs. 2 Satz 2 BetrVG**), so dass nach dem Gesetzeswortlaut die Kündigung nicht sozial ungerechtfertigt ist. Das Bundesarbeitsgericht setzt sich aber über den Gesetzeswortlaut hinweg und lässt den Einwand der Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf einer anderen Stelle auch dann gelten, wenn im Betrieb kein Betriebsrat besteht oder der Betriebsrat der Kündigung nicht oder nicht ordnungsgemäß widersprochen hat.

Eine dieser beiden Stellen bekommt Frau Babinski, da sie aufgrund des speziellen Kündigungsschutzes unabhängig von sonstigen sozialen Gründen geschützt ist. Bezüglich der zweiten Stelle sind soziale Gesichtspunkte entscheidend.

Herr Mittel bekommt diese Stelle nicht automatisch, denn dies würde sonst dazu führen, dass ein Arbeitgeber durch Fehler bei der Beteiligung des Betriebsrats die Sozialauswahl umgehen kann. Entscheidend ist daher die soziale Schutzwürdigkeit.

(.....)