

## ► 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) Wirksamkeit einer Kündigung	106
3) Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverträgen	108
4) Schadensersatz wegen Diskriminierung	110
5) Anfechtung wegen Täuschung im Vorstellungsgespräch	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

## ► Vorwort

Vorliegendes Skript soll dem Leser (und natürlich auch der Leserin) die Möglichkeit geben, sein (bzw. ihr) Grundlagenwissen zum Arbeitsrecht anhand von plastischen Fällen zu überprüfen und zu verbessern. Zielgruppen sind sowohl Jurastudenten als auch Studierende der Wirtschafts-, Sozial- und Ingenieurwissenschaften.

Es wurde versucht, alle klausurgeeigneten Themen zumindest einmal anzusprechen. Diejenigen arbeitsrechtlichen Probleme, die erfahrungsgemäß den Studierenden besondere Schwierigkeiten bereiten, werden – in Variationen – mehrfach behandelt. Diese Abwandlungen dienen zugleich dazu, den Leser dafür zu sensibilisieren, dass er den Sachverhalt genau analysiert und nicht eine Standardlösung einem Fall überstülpt, bei dem sich das Standardproblem gar nicht stellt.

Die Falllösungen wurden auf das Wesentliche konzentriert; sie richten sich durchgehend nach der Rechtsprechung und der herrschenden Meinung in der Literatur. Im Anschluss an die Musterlösungen finden sich Vertiefungshinweise. Grundlegende Gerichtsentscheidungen werden mit Datum und Aktenzeichen zitiert. Sie können damit im Volltext unter [www.bundesarbeitsgericht.de](http://www.bundesarbeitsgericht.de) nachgelesen werden. Entscheidungen des Gerichtshofes der Europäischen Union (EuGH) werden im Internet unter [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu) veröffentlicht. Jurastudenten sollten die ausgewählten Gerichtsentscheidungen nachlesen; für Studierende anderer Fachrichtungen, für die Recht nur ein Nebenfach ist, ist die Lektüre im Regelfall entbehrlich.

Prüfungsschemata am Ende des Buches dienen dazu, die Orientierung bei der Fallbearbeitung zu erleichtern. Die optimale Wirkung erzielt eine solche Fallsammlung allerdings nur dann, wenn man sie nicht als „Lesebuch“, sondern als „Arbeitsbuch“ versteht und die Fälle auch selbst löst.

Für diejenigen Leser, welche eine audiovisuelle Stoffvermittlung der reinen Lektüre vorziehen, gibt es das Skript mittlerweile auch als Hörbuch.

Ich wünsche viel Spaß beim Durcharbeiten des Skripts und viel Erfolg bei den Klausuren. Abschließend möchte ich mich bei denjenigen Leserinnen und Lesern – und insbesondere bei den Rezensenten – der Voraufgaben bedanken, die mir durch ihre Verbesserungsvorschläge geholfen haben, das Skript zu optimieren.

*Prof. Dr. iur. Joachim Gruber  
D.E.A. (Paris I – Panthéon-Sorbonne)*

## ► 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. Dervede, JURA 2006, 479-480*

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 des Arbeitsrecht betreffend und schafft eine wohlthuende 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*

Dieses Büchlein, das in erster Auflage 2005 erschien, hat sich für eine Fallsammlung ungewöhnlich erfolgreich am Markt durchgesetzt, wie die schnelle Folge der Neuauflagen belegt. Dies dürfte vor allem daran liegen, dass die wenigen Konkurrenzwerke meist sehr komplexe Fälle beinhalten und die Autoren bei der Falllösung nicht selten Mindermeinungen darlegen, während Gruber einfache Sachverhalte präsentiert und bei der Lösung der herrschenden Meinung folgt. ... Das Buch ist insbesondere für die Erwachsenenbildung zu empfehlen, da dort oft der Wunsch nach plastischen Fällen geäußert wird, an denen die praktischen Auswirkungen einer Rechtsregel deutlich werden. Diesen Wunsch erfüllt Gruber.

*Prof. Dr. Dr .h .c. Otmar Seul, **Staatsanzeiger für das Land Hessen** 2012, S. 885*

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*

... Etliche materiellrechtliche 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.

*Richter 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*

## ► Urteil der Fachliteratur

Arbeitsrechtliche Klausuren sind regelmäßig als Fallgutachten zu lösen. Um Klausurlösungen zu üben, empfiehlt sich die Lektüre von Gruber, Standardfälle Arbeitsrecht.

Zitat aus: *Rainer Wörlen/Axel Kokemoor, Arbeitsrecht, Verlag Vahlen, 12. Aufl. 2017, S. VII*

## Fall 12: Die schwangere Sekretärin

► **Standort:** Anfechtung des Arbeitsvertrags, Mutterschutz

Unternehmer Ringo Rüpel erzählt seinen Freunden im Golfclub: „Gestern ist mir was passiert. Ich hatte eine Sekretärinnenstelle ausgeschrieben. Nach den Auswahlgesprächen habe ich mich für eine junge Frau entschieden und frage vorher noch, ob sie schwanger sei. Sie verneint die Frage. Kaum hatten wir den Arbeitsvertrag unterschrieben, grinst die Frau ganz frech und ruft: ‚Kinderüberraschung! Ich bin in der neunten Woche schwanger!‘ So etwas lasse ich mir natürlich nicht bieten. Ich habe ihr sofort gesagt, dass ich den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung anfechte. Dann habe ich ihr vorsorglich noch die schriftliche Kündigung ausgehändigt. Da ich bislang nur vier Arbeitnehmer beschäftige und es keinen Betriebsrat gibt, greift in meinem Betrieb das Kündigungsschutzgesetz nicht; da geht das mit der Kündigung ganz einfach.“

Hat Ringo Rüpel Recht mit seiner Annahme, dass er das Arbeitsverhältnis mit seiner Sekretärin wirksam beendet hat?

### **Abwandlung**

Die Sekretärin hat im Einstellungsgespräch ihre Schwangerschaft wahrheitsgemäß angegeben und ist dennoch eingestellt worden. Ringo Rüpel stellt aber fest, dass seine Sekretärin mehrfach teure Maschinen des Unternehmens stiehlt. Kann er ihr trotz ihrer Schwangerschaft kündigen, da sie erst seit zwei Monaten bei ihm beschäftigt ist?

**1) Rüpel könnte das Arbeitsverhältnis wegen arglistiger Täuschung nach § 123 Abs. 1 BGB angefochten haben.**

**§ 123 Abs. 1 BGB** setzt zum einen eine **Täuschung** voraus. Die Sekretärin wusste, dass sie schwanger ist. Dennoch hat sie behauptet, sie sei nicht schwanger. Rüpel hat ihr geglaubt, dass sie nicht schwanger ist. Damit liegt eine Täuschung vor.

Die Täuschung müsste ferner **widerrechtlich** gewesen sein. Die Frage nach der Schwangerschaft ist unzulässig, da sie Frauen diskriminiert, denn viele Arbeitgeber betrachten eine Schwangerschaft als Einstellungshindernis. Auf eine unzulässige Frage darf die betroffene Bewerberin eine falsche Antwort geben („**Recht zur Lüge**“), da ein bloßes Schweigen oder der Hinweis auf die Unzulässigkeit der Frage erst recht dazu führen würde, dass die Bewerberin nicht eingestellt wird. Ein Anfechtungsgrund nach **§ 123 Abs. 1 BGB** liegt somit nicht vor.

## **2) Rüpel könnte das Arbeitsverhältnis wirksam gekündigt haben.**

Die Sekretärin ist schwanger. Bei Schwangeren greift der spezielle Kündigungsschutz nach **§ 17 Abs. 1 Mutterschutzgesetz (MuSchG)**. Dieser setzt im Gegensatz zum Anwendungsbereich des KSchG weder eine Mindestdauer der Betriebszugehörigkeit noch eine Mindestzahl von Beschäftigten des Betriebs voraus. Entscheidend ist allein, dass die Arbeitnehmerin im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung schwanger ist und diese Schwangerschaft dem Arbeitgeber bekannt ist beziehungsweise innerhalb der Fristen des § 17 Abs. 1 Satz 1 MuSchG dem Arbeitgeber mitgeteilt wird. Diese Voraussetzungen waren hier gegeben. Damit ist die Kündigung unwirksam.

**3) Ergebnis:** Ringo Rüpel hat das Arbeitsverhältnis mit seiner Sekretärin nicht wirksam beendet.