

Fälle zum Arbeitsrecht

von
Prof. Dr. Dieter Heckelmann, Prof. Dr. Martin Franzen

4. Auflage



Verlag C.H. Beck München 2015

Verlag C.H. Beck im Internet:
www.beck.de

ISBN 978 3 406 68402 9

Zu [Leseprobe](#) und [Sachverzeichnis](#)

beck-shop.de

Schriftenreihe
der Juristischen Schulung

Band 129

beck-shop.de

beck-shop.de

Fälle zum Arbeitsrecht

von

Dr. Dieter Heckelmann †
em. o. Professor an der Freien Universität Berlin

und

Dr. Martin Franzen
o. Professor an der Universität München

4. Auflage 2015



beck-shop.de

www.beck.de

ISBN 978 3 406 68402 9

© 2015 Verlag C. H. Beck oHG
Wilhelmstraße 9, 80801 München
Druck und Bindung: Nomos Verlagsgesellschaft
In den Lissen 12, 76547 Sinzheim
Satz: Druckerei C. H. Beck, Nördlingen

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier
(hergestellt aus chlorfrei gebleichtem Zellstoff)

Vorwort zur 4. Auflage

Am 24. Juni 2012 ist mein verehrter Lehrer Dieter Heckelmann verstorben. Er hat mir die Möglichkeit gegeben, an den ersten drei Auflagen der „Fälle zum Arbeitsrecht“ als Mitautor mitzuwirken. Die jetzt vorliegende vierte Auflage ist dem Andenken an Dieter Heckelmann gewidmet.

Bei der Neubearbeitung habe ich das bisherige didaktische Konzept weitgehend beibehalten. Die Fälle wurden an neuere Fragestellungen angepasst, einige Fälle ausgetauscht und durch neuere ersetzt. Die Lösungen der beibehaltenen Fälle wurden grundlegend überarbeitet. Die Fallsammlung deckt den gesamten Bereich des Arbeitsrechts (Individual- und Kollektivarbeitsrecht) ab und eignet sich daher wie bisher sowohl für Studierende des Pflichtfachstoffs als auch für Studierende von arbeitsrechtlichen Schwerpunktbereichen.

Ich danke meinen Mitarbeitern, die mich bei der Überarbeitung der Fallsammlung unterstützt haben: *Niklas Gröner, Felix Prokop, Dr. Andreas Salzmann* und *Joachim Wutte*.

Kritische Hinweise und Anregungen aus dem Leserkreis sind sehr willkommen (E-Mail an: lehrstuhl.franzen@jura.uni-muenchen.de).

München im April 2015

Martin Franzen

Aus dem Vorwort zur 1. Auflage (1995)

Der Akzent dieser „Fälle zum Arbeitsrecht“ liegt auf der schulmäßigen Lösung arbeitsrechtlicher Sachverhalte, wie sie – auch im Schwierigkeitsgrad darauf angepaßt – im Referendarexamen dem Kandidaten abverlangt wird. Dies ist zugleich das Grundmuster, nach dem sich der Volljurist in der Berufspraxis dem Arbeitsrecht zu stellen hat. Konzeptionelle Hauptüberlegung ist dabei, daß das Studium von Lehrbüchern oder das Fallösen jeweils für sich allein nicht ausreicht, diesen Anforderungen zu genügen. Das erste dient zunächst der Stoffaneignung, wird hier vorausgesetzt sowie nach der Fallbearbeitung zur Vertiefung dringend empfohlen. Das zweite ist zwingend notwendig, um diese Kenntnisse auf die rechtliche Beurteilung von Lebenssachverhalten umsetzen zu können, das tägliche Brot des Juristen in der Prüfung und vor allem in der Praxis. Die Übung am praktischen Fall hat gerade für das Arbeitsrecht noch erhöhten Stellenwert. Sie läßt das komplizierte Ineingangreifen der über zahlreiche verschiedene Gesetze verstreuten Arbeitnehmerschutzbestimmungen – signifikant für den Kündigungsschutzprozeß – erst transparent werden und erschließt die Wertungszusammenhänge in der das Arbeitsrecht kennzeichnenden Verflechtung qualitativ unterschiedlicher Regelungsstufen von der Individualvereinbarung über die Gesamtzusage, betriebliche Übung, Betriebsabsprache, Betriebsvereinbarung, den Tarifvertrag, das einfache Gesetz bis hin zur Leitentscheidung von Verfassungsnormen und der Einwirkung des Europa- und Völkerrechts.

Die Lösungsvorschläge sind daran orientiert, was ein Kandidat in einer fünfstündigen Klausur als Gutachten zu leisten vermag, greifen aber auch darüber hinaus, um wissenschaftliche Erkenntnisse mit gutachtlicher Fallbearbeitung zu verbinden. Dies bedeutet auch, daß der „herrschenden Meinung“, vor allem der BAG-Rechtsprechung, nicht immer kritiklos gefolgt, sondern diese hinterfragt wurde, wo dies erforderlich schien. Immer wurde versucht, die gesetzliche Verortung und methodische Anbindung der diskutierten Rechtsprobleme deutlich zu machen, wie dies auch von Kandidaten in den Staatsexamina erwartet wird. Zielgruppe ist daher der fortgeschrittene Student und Referendar mit soliden arbeitsrechtlichen Grundkenntnissen. Aber auch für Studenten, die ins Arbeitsrecht induktiv – vom Fall aus – einsteigen möchten, ist der Band geeignet, dann allerdings mehr zur Schärfung des Bewußtseins für arbeitsrechtliche Problemstellungen denn zur eigenständigen Fallbearbeitung.

Der Zweck dieser „Fälle zum Arbeitsrecht“ besteht weniger in der Stoffvermittlung als der fallbezogenen Übung. Vorlesungsbesuch und eigenständige Lehrbucharbeit müssen deshalb vorausgesetzt werden. Dennoch ist versucht worden, die Beispiele so auszuwählen, daß die wichtigsten Bereiche des Arbeitsrechts zumindest in den Grundmustern der Probleme erfaßt sind, so daß einen Überblick über die wesentlichen arbeitsrechtlichen Fragestellungen erhält, wer die Fallsammlung intensiv durchgearbeitet hat. Vollständigkeit kann und soll aber insoweit nicht erreicht werden. Angesichts der Stofffülle kann es im Sinne exemplarischen Lernens ohnehin nur darum gehen, das Problembewußtsein der Leser zu schärfen, um sie in die Lage zu versetzen, andere Fälle methodengerecht einer vertretbaren Lösung zuzuführen.

Der Übungszweck des Bandes wird nur erreicht werden, wenn der Leser jeden Fall zunächst eigenständig ohne Hilfsmittel nur mit dem Gesetz löst und erst im Anschluß daran die eigene Lösung mit der Musterlösung vergleicht. Die präsenten Kenntnisse können dann durch Lektüre der in den Fußnoten angegebenen weiterführenden Literatur und Rechtsprechung vertieft werden. Zur Vorbereitung auf die mündliche Prüfung ist auch die Diskussion der Fälle in privaten Kleingruppen zu empfehlen, etwa dergestalt, daß zunächst jeder Teilnehmer individuell eine Lösung erarbeitet, einer sodann seinen Vorschlag vorträgt, in Aufbau und Sachfragen mit den anderen ausdiskutiert und anschließend an der hier vorgeschlagenen Lösung mißt. Über den begrenzten Nutzen von Musterlösungen sollte allerdings Klarheit herrschen: Zum einen greifen sie über das, was von den Kandidaten in einer fünfstündigen Klausur erwartet werden kann, hinaus, zum anderen verstehen sie sich als problemaufzeigend und weisen einen methodisch sicheren Weg zu einer zumindest vertretbaren Lösung. Über die „richtige“ Lösung kann in zahllosen Fällen trefflich gestritten werden.

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	XI
Literaturverzeichnis	XV
<i>Fall 1. Der gewerkschaftsfeindliche Arbeitgeber</i> Ersatz von Vorstellungskosten; Anfechtung des Arbeitsvertrages; Frage nach Schwangerschaft, Mutterschutz, Beschäftigungsanspruch; Art. 9 Abs. 3 S. 2 GG; Inseratskosten als ersatzfähiger Schaden; Inhaltskontrolle von Vertragsstrafenklauseln	1
<i>Fall 2. Die selbstständigen Ausbeiner</i> Betriebsbedingte Kündigung, Abgrenzung Arbeitnehmer – Selbstständige; Massenentlassung; Austausch Kündigung	15
<i>Fall 3. Der unkonzentrierte Kranführer</i> Haftung des Arbeitnehmers für Sach- und Personenschäden	25
<i>Fall 4. Der Sturz des Fahrradkuriers</i> Haftung des Arbeitgebers für Sachschäden des Arbeitnehmers	39
<i>Fall 5. Die verspätete Rückkehr aus dem Urlaub</i> Befristeter Arbeitsvertrag; Arbeitnehmer als Verbraucher?; Aufhebungsvertrag und bedingte Wiedereinstellung; Widerrufsrecht; Zeit- und Zweckbefristung; Befristung nach BEEG; Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung nach § 8 TzBfG ..	51
<i>Fall 6. Ein harter Winter</i> Annahmeverzug und Unmöglichkeit der Arbeitsleistung, Betriebsrisikolehre und § 615 BGB; Verhinderung der Arbeitsleistung wegen Betreuung naher Angehöriger, § 616 BGB, § 45 Abs. 2 SGB V; Anspruchsübergang auf Krankenkasse nach § 115 Abs. 1 SGB X	67
<i>Fall 7. Urlaub für Langzeiterkrankte</i> Verschulden bei § 3 EFZG; Urlaubsanspruch ohne wesentliche Arbeitsleistung; richtlinienkonforme Auslegung des BUrlG; RL 2003/88/EG; krankheitsbedingte Kündigung; betriebliches Eingliederungsmanagement; Kündigungsschutz Schwerbehinderter	79
<i>Fall 8. Häufiges Zuspätkommen und dessen Folgen</i> Verhaltensbedingte Kündigung; Nachschieben von Kündigungsgründen; Verfahrensfehler im Rahmen von § 102 Abs. 1 BetrVG; Abmahnungsprobleme	97
<i>Fall 9. Der widersprechende Arbeitnehmer</i> Betriebsbedingte Kündigung; Betriebsübergang nach § 613a BGB; Unterrichtspflicht und Widerspruchsrecht nach § 613a Abs. 5 und 6 BGB; Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 KSchG; Verhältnis von § 613a BGB und § 111 BetrVG ..	107
<i>Fall 10. Ein „gewissenhafter“ Arbeitnehmer</i> Außerordentliche Kündigung; wichtiger Grund nach § 626 BGB; Gewissensfreiheit im Arbeitsverhältnis; Umdeutung einer außerordentlichen in eine ordentliche Kündigung	121

<i>Fall 11. Die erzwungene Weiterbeschäftigung des gekündigten Arbeitnehmers</i>	
Rückabwicklung des Weiterbeschäftigungsverhältnisses nach rechtskräftiger Bestätigung der Kündigung in 2. Instanz; Weiterbeschäftigungsanspruch nach § 102 Abs. 5 BetrVG und allgemeiner Weiterbeschäftigungsanspruch; Jahressonderzahlung; Befristung bei einvernehmlicher Weiterbeschäftigung	131
<i>Fall 12. Der verdächtige Heimleiter</i>	
Verdachts- und Druckkündigung; Wiedereinstellungsanspruch des Arbeitnehmers nach Beseitigung der Verdachtsmomente	145
<i>Fall 13. Arbeitnehmer von gestern für die Arbeit von morgen</i>	
Zulässigkeit von Regelaltersgrenzen: tarifvertragliche und betriebsverfassungsrechtliche Ebene, Befristungsrecht, Altersdiskriminierung, Berufsfreiheit; Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmer: vertragliche Gestaltungsmöglichkeiten, Befristungsrecht, § 41 S. 3 SGB VI; europarechtliche Bezüge; Regelungsbefugnis der Betriebspartner	155
<i>Fall 14. Der eigenwillige Betriebsratsvorsitzende</i>	
Amts- und Vertragspflichtverletzungen eines Betriebsratsmitglieds, Verfahren nach § 103 Abs. 2 BetrVG und nach § 23 Abs. 1 BetrVG; Betriebsratsschulung; Lohnfortzahlung, Kostentragung, Geltendmachung im Urteils- bzw. Beschlussverfahren; Anspruch auf Entfernung eines Vermerks aus der Personalakte	167
<i>Fall 15. Die umstrittene Versetzung</i>	
Mitbestimmung des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 BetrVG; Beachtlichkeit der Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats; Auswirkungen einer mitbestimmungswidrigen Einzelmaßnahme auf die Rechtsstellung des betroffenen Arbeitnehmers; Direktionsrecht des Arbeitgebers	181
<i>Fall 16. Die Einführung der bargeldlosen Lohnzahlung</i>	
Mitbestimmung des Betriebsrats bei sozialen Angelegenheiten; Tarif- und Gesetzesvorbehalt bei § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG; Annexkompetenz und Initiativrecht des Betriebsrats; Verhältnis von § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG zu § 77 Abs. 3 BetrVG: „Zwei-Schranken-“ und „Vorrangtheorie“	193
<i>Fall 17. Einführung von Ethikregeln für Wirtschaftsredakteure</i>	
Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in Tendenzunternehmen; § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, Unterlassungsanspruch des Betriebsrats	209
<i>Fall 18. Schwierigkeiten einer jungen „Gewerkschaft“</i>	
Anforderungen an den Koalitionsbegriff nach Art. 9 Abs. 3 GG; Betätigungsrecht der Koalition im Betrieb; Gewerkschaftsbegriff nach TVG und BetrVG, „soziale Mächtigkeit“; Beschlussverfahren zur Entscheidung über die Tariffähigkeit einer Arbeitnehmervereinigung nach § 97 ArbGG	221
<i>Fall 19. Ärger mit dem neuen Tarifvertrag</i>	
Auswirkungen einer Tarifloohnerhöhung auf übertarifliche Zulagen: arbeits-, tarifvertragliche und betriebsverfassungsrechtliche Ebene; Effektivklausel	235
<i>Fall 20. Betriebliches Bündnis für Arbeit</i>	
Unterlassungsanspruch der Gewerkschaft; Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit durch Anwendung tarifwidriger betrieblicher Regelungen; Regelungsabrede; Günstigkeitsprinzip; Betriebliche Übung; Maßregelungsverbot nach § 612a BGB; Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz	245
<i>Fall 21. Der Arbeitskampf in der Papiererzeugung</i>	
Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen von Streik und Aussperrung; tariflich regelbare Streikziele; Streikexzess; Haftung der Gewerkschaft für Streikposten	259

beck-shop.de

Inhaltsverzeichnis

IX

<i>Fall 22. Der Kampf um die Zulage</i>	
Zulässigkeit eines kollektiv ausgeübten Zurückbehaltungsrechts und dessen Abgrenzung zum Streik; Widerruf einer außertariflichen Zulage; Gleichbehandlungsgrundsatz bei Kündigungen	273
<i>Fall 23. Streikbedingte Arbeitsausfälle</i>	
Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei arbeitskampfbedingter Änderung der Arbeitszeit; Arbeitskampfrisikolehre; Zuweisung von Streikarbeit; § 25 KSchG	287
Sachverzeichnis	301

beck-shop.de