

## Klausur Arbeitsrecht (Juni 2005) Prof. J. Weyand

Bearbeitungszeit 120 Min.  
Gesamtpunktzahl 120 Punkte.  
(ich habe insgesamt 130 Punkte gezählt ;-)

### I.

1. Das Arbeitsrecht wird häufig als das „Sonderrecht der Arbeitnehmer“ bezeichnet. Was soll mit dieser Formulierung zum Ausdruck gebracht werden? In welchen (gesetzlichen) Vorschriften findet die Charakterisierung ihren Ausdruck? (15 P.)
2. Die Arbeitsverhältnisse werden durch verschiedene Vereinbarungen (Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung) und gesetzlichen Vorschriften geregelt (sog. Rechtsquellen). Der Regelungsinhalt (Arbeitszeit, Entgelt, Urlaub, etc.) kann hierbei unterschiedlich bzw. widersprüchlich ausgelegt werden.

Erläutern Sie,

- a. in welchem Verhältnis die Regelungsebenen zueinander stehen und wie Konflikte zwischen den verschiedenen Regelungsebenen gelöst werden (20 P.)
  - b. insbesondere, wie das Verhältnis von Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung ausgestaltet ist. (10 P.)
3. In den Jahren 2002 und 2003 hat der Gesetzgeber die sog. Hartz-Gesetze (Hartz I, II, III und IV) und das Arbeitsmarktreformgesetz beschlossen.

Skizzieren Sie,

- a. welche Motive den Gesetzgeber zu diesen Maßnahmen bewogen haben (10 P.)
- b. und welche konkreten Änderungen das Arbeitsmarktreformgesetz im KSchG bewirkt hat. (15 P.)

### II.

1. In der Anwaltskanzlei des Albert Bach (B) sind 25 Arbeitnehmer beschäftigt. Seit dem Jahr 2002 existiert ein dreiköpfiger Betriebsrat. Am 1.10.2004 wird Frau Silke Alt (A) als Rechtsanwalts- und Notargehilfin eingestellt. Am 15.12.2004 muss sie wegen eines heftigen Schneesturmes die Fahrt zur Arbeit abbrechen. Den für diesen Tag geltend gemachten Entgeltausfall verweigert der Arbeitgeber.

Zu Recht? (20 P.)

2. Am 2.5.2005 erklärt ihr B., man müsse sie wegen eines Personalausfalls künftig in der Registratur in der Kanzlei beschäftigen müssen. Als sie sich unter Hinweis auf ihre bisherige Tätigkeit weigert, diese Arbeit anzutreten, droht ihr B die Kündigung des Arbeitsvertrages an.
  - a) Hat A der Anweisung des B nachzukommen? (20 P.)
  - b) Unterstellt B möchte auf jeden Fall kündigen. Welche formalen Voraussetzungen für die Kündigung hätte er zu beachten? (10 P.)
  - c) Welche Voraussetzungen hinsichtlich des Kündigungsgrundes hätte die Kündigung zu erfüllen? (10 P.)

## Lösungsansätze

### I.

**1. Das Arbeitsrecht wird häufig als das „Sonderrecht der Arbeitnehmer“ bezeichnet. Was soll mit dieser Formulierung zum Ausdruck gebracht werden? In welchen (gesetzlichen) Vorschriften findet die Charakterisierung ihren Ausdruck?**

Lösungsansatz:

Das Sonderrecht der Arbeitnehmer bezieht sich auf die Schutzbedürftigkeit abhängig Beschäftigter (Arbeitnehmer). Der Schutz des Arbeitnehmers geht zurück auf die Sozialgesetzgebung des 19. Jahrhunderts. Dabei soll der (schwächere) Arbeitnehmer vor Missbrauch und Ausbeutung durch den (stärkeren) Arbeitgeber geschützt werden. Ausdruck findet dies in den Sozialversicherungen, sowie beispielsweise im Kündigungsschutzgesetz oder im Sozialgesetzbuch. Spezielle Arbeitnehmerrechte sind zudem in kollektivrechtliche Quellen wie Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen geregelt.

*(Hinweis: hier bin ich mir nicht ganz sicher, ob das der richtige Lösungsansatz ist. Kann mich an diesen Begriff in der VL nicht erinnern und habe es auch sonst in der Literatur nicht gefunden. Für Infos wäre ich dankbar :)*

**2. Die Arbeitsverhältnisse werden durch verschiedene Vereinbarungen (Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung) und gesetzlichen Vorschriften geregelt (sog. Rechtsquellen). Der Regelungsinhalt (Arbeitszeit, Entgelt, Urlaub, etc.) kann hierbei unterschiedlich bzw. widersprüchlich ausgelegt werden.**

**Erläutern Sie**

**a) in welchem Verhältnis die Regelungsebenen zueinander stehen und wie Konflikte zwischen den verschiedenen Regelungsebenen gelöst werden.**

Lösungsansatz:

Es gibt insgesamt acht Ebenen der Rechtsquellen, die hierarchisch zu sehen sind:

- EG Recht
- Grundgesetz
- Sonstige allgemeine Gesetze (z.B. BGB)
- (Zwingende) Tarifvertragsnormen
- (Zwingende) Betriebsvereinbarungsnormen
- Arbeitsvertrag
- dispositive Tarifvertragsnormen
- Weisungsrecht des Arbeitgebers

Im Regelfall bricht das höhere Recht das untere Recht. Ein Tarifvertrag steht beispielsweise über einem Arbeitsvertrag - sofern keine Ausnahmen dagegen sprechen (z.B. beim AT-Arbeitsvertrag). Ansonsten gilt der Grundsatz des Günstigkeitsprinzips. Dabei wird die für den Arbeitnehmer günstigere Regel bevorzugt (z.B. Arbeitsvertrag sieht mehr Urlaubstage vor als Tarifvertrag).

**b) insbesondere, wie das Verhältnis von Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung ausgestaltet ist.**

Lösungsansatz:

Die zwingenden Normen des Tarifvertrages stehen immer über der Betriebsvereinbarung. Im Zweifelsfalle gilt also das, was im Tarifvertrag vereinbart wurde.

Wikipedia:

Bei einer Kollision zwischen Regelungen eines Tarifvertrages und einer Betriebsvereinbarung kommt hingegen nicht das Günstigkeitsprinzip zur Anwendung. Vielmehr gilt hier das Prinzip des Tarifvorranges. Nach der Bestimmung von § 77 Abs. 3 BetrVG können "Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind (...), nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein". Das hat zur Folge, dass eine Betriebsvereinbarung, die beispielsweise eine Regelung zu einer Jahresabschlussvergütung enthält, unwirksam ist, wenn im Betrieb ein Tarifvertrag zur Anwendung kommt, der ebenfalls eine Regelung zur Zahlung einer Jahrsabschlussvergütung enthält. Das gilt auch dann, wenn die tarifvertragliche Regelung ungünstiger ist als die (unwirksame) Betriebsvereinbarung.

**3. In den Jahren 2002 und 2003 hat der Gesetzgeber die sog. Hartz-Gesetze (Hartz I, II, III und IV) und das Arbeitsmarktreformgesetz beschlossen.**

**Skizzieren Sie**

**a) welche Motive den Gesetzgeber zu diesen Maßnahmen bewogen haben.**

Lösungsansatz:

- Seit etwa einem Jahrzehnt liegt die Arbeitslosigkeit bei etwa 4 Mio.
- Tatsächliche AL bei ca. 6 Mio. (mit Weiterbildungs- und ABM-Maßnahmen, vorzeitiger Ruhestand, Jugendförderungsprogramme)
- Derzeit Langzeitarbeitslose 40%, junge Arbeitslose 20%, ältere Arbeitslose 21%
- Arbeitslosenzahlen steigen weiter
- Bundesagentur für Arbeit zahlt jährl. 30 Mrd. € Versicherungsleistungen.
- Zusätzlich 18 Mrd. € für Maßnahmen gegen Langzeitarbeitslosigkeit
- Gesamtfiskalische Kosten der AL liegen bei ca. 83 Mrd. € pro Jahr
- BIP sinkt in Relation zu anderen Ländern

Daraus folgt, dass Arbeits- und Sozialrecht unter Anpassungsdruck steht. Betroffen sind die Ausgestaltung der Arbeitsbeziehungen (materielles Arbeitsrecht), sowie das Sozialrecht (insb. Sozialversicherungsrecht). Die weltwirtschaftliche Konkurrenz erfordert höhere Flexibilität im Arbeitsrecht. Insgesamt weniger Schutz des Arbeitnehmers, dafür beschäftigungspolitisches Handeln und somit Schutz vor Arbeitslosigkeit.

- Hartz sollte die Effizienz der Vermittlung der Bundesanstalt für Arbeit verbessern.
- Ziel war ursprünglich die Halbierung der Arbeitslosigkeit bis Ende 2005.
- Hartz Kommission beschloss 13 Module zum Abbau der Arbeitslosigkeit.
- Hartz Konzept sah die AL als gesellschaftliches Problem.
- Zugang zum Arbeitsmarkt sollte geändert werden – Arbeitsrecht war nebensächlich.

(aus: „Das neue Arbeitsrecht“, Weyand/Düwell, 2005)

## **b) und welche konkreten Änderungen das Arbeitsmarktreformgesetz im KSchG bewirkt hat.**

Die wesentlichste Änderung im KSchG war die Einschränkung des Einflusses. Zum 31.12.2003 gilt das KSchG nur noch für Angestellte in Betrieben mit 10 oder mehr Mitarbeitern (§23 KSchG). Damit wurden Kündigungen in kleinen Betrieben mit mehr als 5 Mitarbeitern erleichtert. Dadurch sollte vor allem ein Anreiz geschaffen werden, mehr Mitarbeiter einzustellen. Zudem wird nun nach 3-Wochenfrist die Kündigung fingiert. Bei betriebsbedingter Kündigung besteht unter §1a KSchG Anspruch auf Abfindung. Bei betriebsbedingter Kündigung wird die Sozialauswahl berücksichtigt für Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten, Schwerbehinderung (§1 II, (3) KSchG).

## **II.**

**1. In der Anwaltskanzlei des Albert Bach (B) sind 25 Arbeitnehmer beschäftigt. Seit dem Jahr 2002 existiert ein dreiköpfiger Betriebsrat. Am 1.10.2004 wird Frau Silke Alt (A) als Rechtsanwalts- und Notargehilfin eingestellt. Am 15.12.2004 muss sie wegen eines heftigen Schneesturmes die Fahrt zur Arbeit abbrechen. Den für diesen Tag geltend gemachten Entgeltausfall verweigert der Arbeitgeber.**

Lösungsansatz:

A könnte Anspruch auf Entgelt aus §611 i.V.m. §615, §616 BGB haben.

Nach §611 hätte A jedoch eine Leistung erbringen müssen, um den Anspruch auf Lohn geltend zu machen. Dies ist jedoch nicht geschehen. Ein Anspruch könnte dennoch bestehen, wenn die Bedingungen von §615 oder §616 erfüllt wären.

Nach §615 hätte B in Annahmeverzug kommen müssen. Er hat A jedoch einen entsprechenden Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt und es sprachen auch sonst keine Gründe seitens B dagegen, dass A die Arbeit nicht hätte ausführen können. A war nicht erschienen und hat die Arbeitsleistung gar nicht erst angeboten. B ist demnach nicht in Annahmeverzug gekommen.

Nach §616 hätte die Verhinderung vorübergehend, unerheblich, unverschuldet und in der Person begründet sein müssen. Als vorübergehend und unerheblich kann ein Tag Ausfallzeit durchaus eingeschätzt werden. Unverschuldet war es ebenfalls, da A nichts für das Wetter kann und auch sonst keine Fahrlässigkeit seitens A vorliegt. Jedoch ist zu klären, ob die Verhinderung in der Person liegend („persönliche Sphäre“) einzustufen ist. Dies ist zu verneinen, da das Unwetter viele Menschen betraf. Objektive Hinderungsgründe, die alle Arbeitnehmer betreffen scheiden bei §616 aus. Die Unterscheidung (persönlicher / objektiver Hinderungsgrund) beruht darauf, dass §616 auf den Fürsorgegedanken des Arbeitgebers abzielt. Er muss also im Zweifelsfalle Entgelt zahlen, wenn der Arbeitnehmer kurzfristig die Arbeit nicht ausführen kann, sofern die Gründe in der Person des Arbeitnehmers liegen. Ein Arbeitgeber kann jedoch nicht dafür verantwortlich gemacht werden, wenn viele oder alle Arbeitnehmer aufgrund unverschuldeter äußerer Umstände nicht zur Arbeit erscheinen können, da dies hohe finanzielle Belastungen bedeuten könnte.

A hätte demnach für diesen Tag keinen Anspruch auf Entgelt.

*(siehe auch Heckelmann/Franzen, Fall 6. Ein harter Winter)*

Literatur: Heckelmann/Franzen, Fälle zum Arbeitsrecht 2. Auflage, C.H. Beck