

Fall 1

A. Anspruch auf Lohnzahlung nach § 611 Abs. 1 BGB i.V.m. dem Arbeitsvertrag

Aber: „Kein Lohn ohne Arbeit“, § 326 Abs. 1 S. 1 BGB, deswegen (-)

B. Ausnahmen

I. Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 Abs. 1 S. 3 EFZG, 4.-15.10.2010

1. Wirksames Arbeitsverhältnis

2. Anwendbarkeit des EFZG

(+), AN ist Arbeitnehmer des AG, § 1 EFZG

3. Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit

Def. „Krankheit“: Ein regelwidriger Körper- oder Geisteszustand, der in einer Heilbehandlung oder Arbeitsunfähigkeit wahrnehmbar zu Tage tritt

(+), Erkältung des AN

Aufgrund dieser ist AN auch arbeitsunfähig, d.h. er ist objektiv nicht in der Lage, seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag zu erfüllen.

4. Alleinige Ursache

(+), Krankheit alleinige Ursache für den Verdienstaussfall

5. Verschulden

(-), hier: kein Verschulden, da kein grober Verstoß gegen das von einem verständigen Arbeitnehmer im eigenen Interesse zu erwartende Verhalten

6. Zeitraum

AN war nur zwei Wochen krank, die Maximalfrist des § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG von sechs Wochen ist also nicht überschritten.

Außerdem besteht das Arbeitsverhältnis schon mehr als vier Wochen, § 3 Abs. 3 EFZG enthält also ebenfalls keine Einschränkungen.

7. Höhe

§ 4 Abs. 1 EFZG, Höhe des üblichen Lohns

8. Ergebnis

AN hat gegen AG während seiner Erkältung einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe des üblichen Lohnes für zwei Wochen nach § 3 Abs. 1 S. 3 EFZG.

Verweigerungsrecht des AG nach § 7 EFZG, solange keine Bescheinigung nach § 5 EFZG durch AN vorgelegt, hier aber nicht geltend gemacht

II. Anspruch auf Entgeltfortzahlung in den Fällen des § 616 BGB, Nachsorgeuntersuchung am 29.10.2010

1. Wirksames Arbeitsverhältnis

2. Voraussetzungen des § 616 BGB

a) Verhinderungsgrund allein in der Person des Arbeitnehmers liegend

d.h. Grund bezieht sich speziell auf ihn und betrifft keinen größeren Personenkreis, also kein objektives, allgemein wirkendes Leistungshindernis (Bsp.: Erkrankung des Kindes, Todesfall, wichtiges Familienereignis)

hier (+): wichtiger, nicht verschiebbarer Arztbesuch

b) Kein Verschulden des Arbeitnehmers

c) Verhinderungsdauer

Nur verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit: zwei Stunden unproblematisch

3. Ergebnis

AN hat gegen AG für die Dauer seines Arztbesuches einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

III. Anspruch auf Entgeltfortzahlung an Feiertagen nach § 2 Abs. 1 EFZG, 1.11.2010

1. Wirksames Arbeitsverhältnis

2. Voraussetzung des § 2 Abs. 1 EFZG: Gesetzlicher Feiertag

Allerheiligen ist in Bayern ein gesetzlicher Feiertag

Anmerkung: Beachte bei gleichzeitiger Krankheit § 3 Abs. 1, § 4 Abs. 2, § 2 EFZG

3. Ergebnis

Anspruch auf Entgeltfortzahlung für den 1.11.2011 nach § 2 Abs. 1 EFZG

IV. Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach den Grundsätzen zur Betriebsrisikolehre (§ 615 S. 3 BGB), 3.12.2010

Problem:

Keine gesetzliche Regelung, wann das Risiko des Arbeitsausfalls beim Arbeitgeber liegt, dies wurde von der Rechtsprechung festgelegt:

„Der Arbeitgeber will, kann den Arbeitnehmer – aus betriebstechnischen Gründen – aber nicht beschäftigen.“

1. Anspruchsteller Arbeitnehmer

2. „Betriebsstörung“

a) Arbeitsvorgang selbst durch äußere Umstände unmittelbar beeinträchtigt, vor allem technische Störungen

d.h. Grund für die Störung muss spezifisch in der betrieblichen Sphäre liegen
(nicht: Wirtschaftsrisiko des Arbeitgebers, Wegerisiko des Arbeitnehmers)
(+), Maschinenausfall

b) Kein Vertretenmüssen bei Arbeitgeber und Arbeitnehmer

(+), v.a. laut Sachverhalt keine nachlässige Wartung durch den Arbeitgeber

c) Grundsätze dispositiv

Hier: keine tarifliche Sonderregelung für Risikoverteilung

d) Verteilung des Betriebsrisikos

Grundsätzlich liegt das Risiko beim Arbeitgeber (Arg.: Betriebsorganisation und -leitung, sowie Verantwortung beim Arbeitgeber, dieser erhält auch die Erträge)
Ausnahmen: Existenzgefährdung des Betriebs, Arbeitskampf (-)

3. Ergebnis

Anspruch aus Arbeitsvertrag i.V.m. den Grundsätzen zur Betriebsrisikolehre, § 615 S. 3 BGB (+)

V. Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Urlaubsfall aus Arbeitsvertrag i.V.m. BUrlG, 20.-24.12.2010

Rechtsprechung des BAG:

Durch § 1 BUrlG wird die Arbeitspflicht beseitigt, die Vergütungspflicht des Arbeitgebers gemäß § 611 BGB i.V.m. Arbeitsvertrag bleibt bestehen.

Fall 2

A. Sachurteilsvoraussetzungen

I. Eröffnung des Arbeitsrechtsweges

Der Arbeitnehmer kann die Wirksamkeit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von den Gerichten überprüfen lassen, § 2 Abs. 1 Nr. 3b ArbGG

II. Zuständigkeit

1. Sachlich: Arbeitsgericht nach § 8 Abs. 1 ArbGG
2. Örtlich: § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. §§ 12 ff. ZPO (i.d.R. § 29 Abs. 1 ZPO)

III. Parteifähigkeit

§ 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 50 ZPO

IV. Prozessfähigkeit

§ 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 52 ZPO

V. Postulationsfähigkeit

Kein Vertretungszwang, § 11 Abs. 2 ArbGG

VI. Klageart

Kündigungsschutzklage nach § 4 KSchG: Besondere Feststellungsklage zur Geltendmachung der Unwirksamkeit der speziellen Kündigung

VII. Besonderes Feststellungsinteresse

Gemäß § 4 KSchG wegen der Gefahr der Präklusion nach § 7 KSchG gegeben

VIII. Ordnungsgemäße Klageerhebung

Form nach § 46 Abs. 2 ArbGG i.V.m. § 253 ZPO

IX. Ergebnis

Alle Sachurteilsvoraussetzungen liegen vor.

B. Begründetheit

Die Klage ist begründet, wenn keine wirksame ordentliche verhaltensbedingte Kündigung durch den AG erfolgt ist.

I. Wirksame Kündigungserklärung

(+), insbesondere Zugang (§ 130 Abs. 1 S. 1 BGB), Schriftform (§ 623, 126 BGB)

II. Präklusion

Dreiwochenfrist des § 7 KSchG i.V.m. § 4 KSchG gewahrt

III. Frist des § 622 BGB

AN ist seit 15 Jahren im Betrieb beschäftigt, nach § 622 Abs. 2 Nr. 6 BGB beträgt die Kündigungsfrist also sechs Monate zum Ende des Kalendermonats

IV. Kündigungsverbote

(-), kein besonderer Kündigungsschutz ersichtlich

V. Wirksamkeit nach Vorschriften des KSchG

1. Anwendbarkeit des KSchG

a) Persönlich

(+), nach § 1 Abs. 1 KSchG, weil mehr als sechs Monate im Betrieb beschäftigt

b) Sachlich

(+), nach § 23 Abs. 1 S. 2, 3 KSchG, weil mehr als 10 Arbeitnehmer

2. Soziale Rechtfertigung

a) Geeigneter Kündigungsgrund: Verhaltensbedingte Kündigung nach § 1 Abs. 2 S. 1 Var. 2 KSchG

Schuldhaftige Verletzung einer vertraglichen Haupt- oder Nebenpflicht

(+), Verletzung der Nebenpflicht nach § 241 Abs. 2 BGB wegen wiederholter Beleidigung des AG durch die AN

Vertretenmüssen: Vorsatz nach § 276 Abs. 1 BGB

b) Interessenabwägung

aa) Negativprognose

Prognose, ob gleichartige Pflichtverletzungen in Zukunft geschehen

(+), mehrfache Beleidigung des AG

bb) Ultima-Ratio-Prinzip

Unwirksamkeit der Kündigung, wenn mildere Mittel ersichtlich

Hier wäre insbesondere eine Abmahnung der AN mit Warn- und Rügefunktion möglich gewesen (keine besonders schwere Pflichtverletzung), diese ist aber unterblieben.

Die Kündigung ist also nicht das mildeste Mittel und somit mangels Abmahnung unwirksam.

VI. Ergebnis

Die Klage ist damit begründet.

C. Ergebnis

Die Klage hat Aussicht auf Erfolg.