

# Klausuraufgaben



STAATLICH ANERKANNTE  
FACHHOCHSCHULE

Studiengang	<b>Wirtschaft (postgradual)</b>
Fach	<b>Arbeitsrecht</b>
Art der Leistung	<b>Prüfungsleistung</b>
Klausur-Knz.	<b>PW-ABR-P11-011027</b>
Datum	<b>27.10.2001</b>

Um größtmögliche Gerechtigkeit zu erreichen, ist nachfolgend zu jeder Aufgabe ein Lösungsvorschlag inklusive der Verteilung der Punkte auf Teilaufgaben zu finden. Natürlich ist es unmöglich, jede denkbare Lösung anzugeben. Stoßen Sie bei der Korrektur auf eine andere als die als richtig angegebene Lösung, ist eine entsprechende Punktzahl zu vergeben. Richtige Gedanken und Lösungsansätze sollten positiv bewertet werden.

Sind in dem Lösungsvorschlag die Punkte für eine Teilaufgabe summarisch angegeben, so ist die Verteilung dieser Punkte auf Teillösungen dem Korrektor überlassen.

50% der insgesamt zu erreichenden Punktzahl (hier also 50 Punkte von 100 möglichen) reichen aus, um die Klausur erfolgreich zu bestehen.

Sollte ein Prüfling in den Aufgabenblöcken alle Aufgaben bearbeitet haben, so sind jeweils nur die ersten 2 bzw. ersten 5 zur Bewertung heranzuziehen.

**BEWERTUNGSSCHLÜSSEL**

	Aufgabenblock A : 2 von 3			Aufgabenblock B : 5 von 6						
Aufgabe	F 1	F 2	F 3	1	2	3	4	5	6	Σ
max. erreichbare Punkte	25	25	25	10	10	10	10	10	10	100

**NOTENSPIEGEL**

Note	1,0	1,3	1,7	2,0	2,3	2,7	3,0	3,3	3,7	4,0	5,0
Punkte	100 - 95	94,5 - 90	89,5 - 85	84,5 - 80	79,5 - 75	74,5 - 70	69,5 - 65	64,5 - 60	59,5 - 55	54,5 - 50	49,5 - 0

**Aufgabenblock A****50 Punkte****Lösung zu Fall 1**

SB 2, S. 57

**25 Punkte**

A hatte sich um eine mit einem Jahresgehalt von 75.000 Euro dotierte Abteilungsleiterstelle bei B beworben. Er erscheint zu einem fest vereinbarten Vorstellungsgespräch bei B nicht, ohne den Termin abzusagen, weil er bereits eine andere Stelle angenommen hat. B hatte für dieses Vorstellungsgespräch die freiberufliche Psychologin P hinzugebeten, der er jetzt ein Ausfallhonorar von 300,- Euro zahlen muss.

Hat sich A schadenersatzpflichtig gemacht?

- B könnte einen Schadenersatzanspruch gegen A aus c.i.c. haben. **3 P**  
 Dazu müsste
- ein vorvertragliches Schuldverhältnis zwischen den Beteiligten zustande gekommen sein. **4 P**  
 Die Vereinbarung eines Vorstellungsgesprächs weist eindeutig darauf hin, dass schon Verhandlungen über den Abschluss eines Arbeitsvertrages stattgefunden haben. Ein vorvertragliches Schuldverhältnis liegt also vor.
  - A seine aus § 242 BGB hervorgehenden Pflichten zur Sorgfalt und Rücksichtnahme gegenüber dem potenziellen zukünftigen Arbeitgeber B verletzt haben. **4 P**  
 Entgegen seiner sicheren Zusage hat A weder den Termin wahrgenommen, noch abgesagt. In diesem Unterlassen liegt ein Verstoß gegen die Pflicht des A zur Sorgfalt und Rücksichtnahme gegenüber B.
  - B einen Schaden erlitten haben. **4 P**  
 Aus dem Sachverhalt geht hervor, dass B der P 300,- Euro zahlen muss und somit geschädigt ist.
  - ein adäquater Ursachenzusammenhang zwischen den Pflichtverletzungen des A und dem bei B entstandenen Schaden bestehen. **4 P**  
 Es liegt nicht außerhalb des gewöhnlichen Verlaufs, dass Arbeitgeber zu Vorstellungsgesprächen – jedenfalls bei hoch dotierten Stellen – Sachverständige hinzubitten und dadurch Kosten entstehen. Bs Aufwendungen wären nicht nutzlos gewesen, wenn A den Termin wahrgenommen oder rechtzeitig abgesagt hätte. Die Pflichtverletzung des A war folglich generell geeignet, den bei B entstandenen Schaden herbeizuführen. Die adäquate Kausalität ist mithin gegeben.
  - A ein Verschulden an der Pflichtverletzung trifft. **4 P**  
 Das Unterlassen des A beinhaltet die Nichtbeachtung der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt, sodass ihm Fahrlässigkeit gemäß § 276 I 2 BGB, also Verschulden, zur Last gelegt werden kann.
- Ergebnis: B hat gegen A einen Anspruch auf Schadenersatz in Höhe von 300,- Euro aus c.i.c. **2 P**

**Lösung zu Fall 2**

vgl. SB 3 S. 32 f., 7 ff.

**25 Punkte**

Arbeitgeber A kündigt das Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmer B. Dieser „widerspricht“ der Kündigung noch am Tag des Zugangs telefonisch. A erteilt B während des Telefonates Hausverbot und B erhebt darauf Kündigungsschutzklage. Der Kündigungsschutzprozess wird rechtskräftig zugunsten des B entschieden, weil A es versäumt hatte, vor Ausspruch der Kündigung den Betriebsrat anzuhören.

A verweigert die Entgeltzahlung an B für die Vergangenheit. Er beruft sich darauf, dass B nicht rechtzeitig an seiner Arbeitsstelle erscheinen sei, was dieser auch einräumt.

Darf A dem B das Arbeitsentgelt für die Vergangenheit vorenthalten?

Die Verpflichtung des A zur Entgeltzahlung könnte sich aus §§ 611 I, t15 S. 1 BGB ergeben. **4 P**

Sie setzt zunächst ein bestehendes Arbeitsverhältnis für den fraglichen Zeitraum voraus. Laut Sachverhalt ist der Kündigungsschutzprozess zugunsten des B entschieden worden. Dieser beinhaltet die arbeitsgerichtliche Feststellung, dass die Kündigung des A nicht zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führte. Das Arbeitsverhältnis zwischen A und B besteht damit fort und bestand auch für den fraglichen Zeitraum, weil die Kündigung die ihr zgedachte Beendigungswirkung nie entfalten konnte. **3 P**

Ferner müsste A nach § 615 BGB in Annahmeverzug geraten sein. **3 P**

Gemäß § 293 BGB setzt dies ein wirksames Angebot des Schuldners (hier des B) zur Erbringung der Arbeitsleistung und die Nichtannahme des Angebots (hier des A) voraus. **3 P**

Der Schuldner hat im Regelfall ein tatsächliches Angebot i. S. d. § 294 BGB dergestalt abzugeben, dass er zur rechten Zeit an der Arbeitsstelle erscheint. Dies hat B unstreitig unterlassen. **3 P**

Sofern aber der Gläubiger dem Schuldner erklärt hat, dass er die Leistung nicht annehmen werde oder die Leistungserbringung eine Mitwirkungshandlung des Gläubigers erfordert, genügt nach § 295 BGB ein wörtliches Angebot. **3 P**

Im Hinblick darauf, dass A dem B ein Hausverbot erteilt hat, reicht hier ein wörtliches Angebot aus. Indem B der Kündigung widersprach und dann Kündigungsschutzklage erhob, hat er seine Leistungsbereitschaft ausreichend deutlich zum Ausdruck gebracht. Darin liegt konkludent ein wörtliches Angebot zur Erbringung der Arbeitsleistung, das von A nicht angenommen wurde. A ist folglich in Annahmeverzug geraten **3 P**

Ergebnis: B ist gemäß § 615 S. 1 BGB berechtigt, das Entgelt für die in Folge des Annahmeverzugs nicht geleistete Arbeit zu verlangen, ohne nachleisten zu müssen. Er muss sich allerdings dasjenige anrechnen lassen, was er durch anderweitige Arbeit verdient oder böswillig zu erwerben unterlassen hat (§ 11 KSchG). **3 P**

**Lösung zu Fall 3**

SB 2 S. 19-22

**25 Punkte**

G ist Geschäftsführer der G-GmbH. Als er von einer vierwöchigen Geschäftsreise zurückkommt, hat der Angestellte A, dem während der Abwesenheit des G die Leitung des Büros übertragen worden war, eine Sekretärin, S, und einen Fahrer, F, eingestellt. S und F haben bereits die Arbeit aufgenommen. Der Betriebsrat war mit den Einstellungen einverstanden. A, der für Personaleinstellungen keine Vollmacht hatte, erklärt G, dass die Geschäfte so gut gegangen seien, dass er es für notwendig gehalten habe, weitere Personen einzustellen.

Wie ist die Rechtslage, für S und F, wenn G mit deren Einstellung nicht einverstanden ist?

Liegen zwischen der G-GmbH und S und F Arbeitsverhältnisse vor?

Nach der Vertragstheorie wird das Arbeitsverhältnis durch Abschluss eines Arbeitsvertrages begründet. Ein Arbeitsvertrag wurde zwar geschlossen, A hat jedoch für die G-GmbH als Vertreter ohne Vertretungsmacht gehandelt. Es gilt § 177 BGB. G hat die Genehmigung verweigert, sodass ein wirksamer Vertrag nicht zustande gekommen ist.

**3 P**

Dieses Ergebnis würde dazu führen, dass der Arbeitnehmer, selbst wenn er die vorgesehene Arbeitsleistung tatsächlich erbracht hat, keine arbeitsvertraglichen Ansprüche hätte, insbesondere keinen Lohnanspruch und keinen Anspruch auf die Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen. Er hätte zwar einen Anspruch aus §§ 812 ff. BGB, jedoch könnte der Arbeitgeber geltend machen, die Arbeit des Arbeitnehmer sei für ihn nicht von wirtschaftlichem Wert gewesen (z.B. während der Einarbeitungszeit), sodass er entweder nicht bereichert oder die Bereicherung weggefallen sei (§ 818 III BGB). Der Lohnschutz gegen Pfändung und Aufrechnung würde nicht eingreifen. Ein solches Ergebnis wird für unerträglich gehalten. Um es zu verhindern, ist die Rechtsfigur des faktischen Arbeitsverhältnisses entwickelt worden.

**3 P**

Voraussetzungen für ein faktisches Arbeitsverhältnis:

**2 P**

- Es muss ein fehlerhafter Arbeitsvertrag vorliegen. Für einen Arbeitsvertrag ist wenigstens eine natürliche Willenseinigung darüber erforderlich, dass gearbeitet werden soll, und zwar nicht unentgeltlich.  
Fehlerhaft wird im weitesten Sinn verstanden. Auch ein nichtiger Vertrag, bei dem aber wenigstens einer der Beteiligten davon ausgeht, dass er gültig sei, ist ein fehlerhafter Vertrag. Vorliegend sind zwischen der G-GmbH einerseits und S und F andererseits Arbeitsverträge geschlossen worden, die wegen der fehlerhaften Vollmacht des A fehlerhaft sind.
- Vollzug des Arbeitsvertrages: Der Arbeitsvertrag ist grundsätzlich erst dann vollzogen wenn die Arbeit aufgenommen ist.

**6 P**

S und F haben die Arbeit aufgenommen

**5 P**

- Ein faktisches Arbeitsverhältnis besteht nicht, wenn seine Anerkennung mit überwiegenden öffentlichen Interessen oder überwiegenden schutzwürdigen Belangen des Einzelnen insbesondere des Arbeitnehmers, unvereinbar wäre.

**5 P**

Im vorliegenden Fall bestehen solche Bedenken nicht, sodass faktische Arbeitsverhältnisse vorliegen.

**1 P**

⇒ Das faktische Arbeitsverhältnis wird grundsätzlich wie ein auf Grund eines wirksamen Arbeitsvertrages zustande gekommenes Arbeitsverhältnis behandelt. Der Arbeitnehmer hat Ansprüche auf Lohn, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaub, Fürsorge, Zeugnis. Für die Zukunft besteht jedoch keine Bindung.

Ein faktisches Arbeitsverhältnis kann von jedem Partner jederzeit durch einseitige Erklärung beendet werden, ohne dass die Voraussetzungen einer fristlosen Kündigung vorliegen brauchen.

Somit könnte sowohl G namens der G-GmbH als auch S und F die bestehenden faktischen Arbeitsverhältnisse durch einseitige Erklärung beenden (Hinweis: wird nicht verlangt).

**Aufgabenblock B****50 Punkte****Lösung zu Aufgabe 1**

SB 1 S. 16

**10 Punkte**

Erklären Sie den Begriff des „leitenden Angestellten“ und nennen Sie zwei Beispiele.

Als leitender Angestellter ist in der Regel einzuordnen, wer selbstständig Arbeitnehmer einstellen und entlassen darf, ferner wer Prokura (kein Titularprokurist) oder Generalvollmacht hat oder wer unternehmerische Aufgaben in eigener Verantwortung wahrzunehmen hat (vgl. § 5 III BetrVG)

**5 P**

Bsp.: Prokuristen, Betriebsleiter, Leiter einer Forschungsabteilung, Syndikus

**5 P****Lösung zu Aufgabe 2**

SB 2 S. 7 u. 8

**10 Punkte**

Nennen Sie fünf Beispiele für Fragen, die der potenzielle Arbeitgeber an den Bewerber grundsätzlich stellen darf.

Grundsätzlich sind folgende Fragen zulässig:

- nach Alkoholerkrankung, wenn dadurch die Arbeitsleistung beeinträchtigt werden kann.
- nach dem beruflichen Werdegang sowie Zeugnis- und Prüfungsnoten.
- nach der Höhe des bisherigen Gehalts, sofern sich daraus Rückschlüsse hinsichtlich der Qualifikation für die in Aussicht gestellte Stelle herleiten lassen.
- nach Vorstrafen, wenn die zu besetzende Arbeitsstelle diese erfordert (BAG, AP 2 zu § 123 BGB).
- nach chronischen Erkrankungen, wenn sie für die zu leistende Arbeit von Bedeutung sind (BAG AP Nr. 26 zu § 123 BGB).
- nach dem Vorliegen einer Schwerbehinderung. Darauf muss immer wahrheitsgemäß geantwortet werden (zuletzt BAG AP Nr. 38 zu § 123 BGB).

**Pro Spie-  
gelstrich 2 P,  
max. 10 P**

**Lösung zu Aufgabe 3**

SB 3 S. 51

**10 Punkte**

Wo ist der Arbeitsschutz für Jugendliche geregelt? Worauf bezieht er sich und wozu dient er?

Der Schutz jugendlicher Beschäftigter ist im Jugendarbeitsschutzgesetz (JarbSchG) geregelt.

**2 P**

Es bezieht sich auf die Beschäftigungsverhältnisse von Kindern (Personen unter 15 Jahren, § 2 I JarbSchG)

**2 P**

und Jugendlichen (Personen unter 18 Jahren, § 2 II JarbSchG).

**2 P**

Auch der Jugendarbeitsschutz ist seit Beginn der Arbeitsrechtsentwicklung ein Kernelement des Arbeitsschutzes. Er dient dem Schutz jugendlicher vor zu langen Arbeitszeiten und Überstunden, enthält verbindliche Urlaubsregelungen und bestimmt Beschäftigungsverbote sowie Regelungen über die gesundheitliche Betreuung jugendlicher Arbeitnehmer.

**4 P**

**Lösung zu Aufgabe 4**

SB 4 S. 46

**10 Punkte**

Erklären Sie den Instanzenzug vor den Arbeitsgerichten (Gerichte, Besetzung usw.).

Der Instanzenzug der Arbeitsgerichte ist dreistufig aufgebaut.

**2 P**

- In erster Instanz entscheidet das Arbeitsgericht in der Besetzung mit einem Berufsrichter und zwei ehrenamtlichen Richtern (Kammern), § 16 ArbGG.
- In zweiter Instanz entscheidet das Landesarbeitsgericht (LAG) in der Besetzung mit einem Berufsrichter und zwei ehrenamtlichen Richtern (Kammern) über Berufungen und Beschwerden gegen Entscheidungen des Arbeitsgerichtes, § 33 ff. ArbGG.
- In dritter Instanz entscheidet das Bundesarbeitsgericht (BAG) in der Besetzung mit drei Berufsrichtern und zwei ehrenamtlichen Richtern (Senate) über Revisionen und Rechtsbeschwerden gegen Entscheidungen der Landesarbeitsgerichte, § 40 ff. ArbGG.

**2 P****2 P**

Ein arbeitsgerichtliches Verfahren beginnt immer auf der ersten Stufe beim Arbeitsgericht, und zwar unabhängig von Streitgegenstand und Streitwert.

**2 P**

Entscheidungen der Arbeitsgerichte werden grundsätzlich mit der Berufung/Beschwerde zum LAG angegriffen. Ausnahmsweise ist unter bestimmten Voraussetzungen die Sprungrevision/Sprungbeschwerde (Überspringen der zweiten Instanz, daher die Bezeichnung) zum BAG möglich, §§ 76, 96a ArbGG.

**2 P****Lösung zu Aufgabe 5**

SB 3, S. 10

**10 Punkte**

Wie lange beträgt die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und was sind die Voraussetzungen?

Gemäß § 3 EFZG hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Dauer von 6 Wochen.

**4 P**

Voraussetzungen hierfür sind:

- Arbeitsverhinderung in Folge Krankheit (Arbeitsunfähigkeit)
- Fehlendes Verschulden des Arbeitnehmers
- Mindestdauer von 4 Wochen ununterbrochener Beschäftigung vor der Krankheit (Wartezeit), § 3 III EFZG

**pro Spiegelstrich****2 P****Lösung zu Aufgabe 6**

SB 2 S. 20,21

**10 Punkte**

Unter welchen Voraussetzungen kann ein Arbeitsvertrag von Anfang an nichtig sein? Nennen und erklären Sie zwei Beispiele, die von Bedeutung sind.

- Die Nichtigkeit wegen Formmangels, §§ 125, 126 BGB

**5 P**

Arbeitsverträge sind zwar grundsätzlich formfrei. Dies gilt aber dann nicht, wenn durch Gesetz (dazu zählen im weitesten Sinne auch Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung) oder Vertrag Schriftform vorgeschrieben ist. Tarifliche Schriftformklauseln sind aber in aller Regel nur deklaratorisch (dokumentierend). Sie sind meist nur im Sinne einer Beweiserleichterung für den Arbeitnehmer zu verstehen. Ein Verstoß macht den Vertrag daher nicht nichtig. Ergibt aber die Auslegung entsprechender Tarifnormen im Einzelfall, dass konstitutive (anspruchsbegründende) Schriftform gewollt ist, so ist der Vertrag nach § 125 BGB nichtig. Dasselbe gilt, wenn die Parteien im Einzelarbeitsvertrag Schriftform vereinbaren. Dort wird häufig geregelt, dass Vertragsänderungen der Schriftform bedürfen. Nicht schriftliche Änderungsverträge sind dann wegen Formmangels nichtig. Im Einzelfall kann aber zu prüfen sein, ob in

der mündlichen Betragsänderung nicht eine Aufhebung der Schriftformklausel durch schlüssiges Verhalte zu sehen ist.

- Die Nichtigkeit wegen Gesetzesverstoßes, § 134 BGB

Verstößt ein Arbeitsvertrag gegen gesetzliche Verbote, z.B. des Arbeitszeitrechts oder des Jugendarbeitsschutzrechts, so ist er gemäß § 134 BGB nichtig. Verstößt der Vertrag aber nur in Teilen gegen gesetzliche Verbote, so bleibt er entgegen § 139 BGB, wonach die Nichtigkeit grundsätzlich den ganzen Vertrag erfasst, im übrigen wirksam.

Diese Einschränkung muss deshalb gelten, weil sich sonst der durch Schutzgesetze gewollte Arbeitnehmerschutz in sein Gegenteil verkehren würde. Eine wegen Lohnwuchers nach § 138 BGB aufgrund Sittenwidrigkeit nichtige Lohnregelung etwa kann nicht den ganzen Vertrag und damit die Grundlage weiterer Lohnzahlungen erfassen. Vielmehr ist die nichtige Lohnregelung durch eine zulässige Regelung zu ersetzen.

**5 P**