

30 Klausuren aus dem Individualarbeitsrecht

Oetker

12. Auflage 2023
ISBN 978-3-8006-7251-6
Vahlen

schnell und portofrei erhältlich bei
beck-shop.de

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen.

beck-shop.de hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird beck-shop.de für sein

umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

- 1.1.2.2.2 Die soziale Rechtfertigung der geänderten Arbeitsbedingungen ist unwiderlegbar zu vermuten, wenn A innerhalb der Drei-Wochen-Frist (§ 4 S. 1 KSchG) keine Feststellungsklage erhoben hat. In diesem Fall erlischt der Vorbehalt nach § 7 Hs. 2 KSchG und für das Arbeitsverhältnis gelten die geänderten vertraglichen Arbeitsbedingungen.
- 1.1.2.2.3 A erhielt die schriftliche Kündigungserklärung am 15.2. Er erklärte den Vorbehalt zwar fristgerecht (§ 2 S. 2 KSchG), die im Mai erhobene Klage war aber verspätet. Der am 17.2. erklärte Vorbehalt ist damit nach § 7 Hs. 2 KSchG erloschen.
- 1.1.2.2.4 Die Änderung der Arbeitsbedingungen ist nicht nach § 8 KSchG iVm § 1 II 1 KSchG sozial ungerechtfertigt.
- 1.1.2.3 Ob die Änderung der Arbeitsbedingungen aus anderen Gründen (zB wegen fehlerhafter Betriebsratsbeteiligung) rechtsunwirksam ist, kann dahingestellt bleiben, da die Rechtswirksamkeit der Änderung wegen der Versäumung der Klagefrist des § 4 S. 1 KSchG unwiderlegbar zu vermuten ist.
- 1.1.3 Da der Vorbehalt gem. § 7 Hs. 2 KSchG erloschen ist, gelten für A die geänderten Provisionsbedingungen.
- 1.2 A steht nach dem Arbeitsvertrag kein Anspruch auf die geltend gemachten Provisionszahlungen zu.
- Ergebnis:** Die von A vor dem Arbeitsgericht erhobene Klage ist nicht begründet.
- 2 Klage der B vor dem Arbeitsgericht wegen der Änderung ihres Arbeitsorts
- 2.1 Die Klage ist begründet, wenn die von der K-GmbH erklärte Kündigung an einem Unwirksamkeits- oder Nichtigkeitsgrund leidet.
- 2.1.1 Die K-GmbH gab eine ordnungsgemäße Kündigungserklärung ab, die der Schriftform des § 623 BGB genügte. Da B das Angebot vorbehaltlos ablehnte, liegt ausschließlich eine Beendigungskündigung vor.
- 2.1.2 Die Rechtswirksamkeit der ordentlichen Kündigung ist nicht nach § 7 KSchG unwiderlegbar zu vermuten, da B die Klage innerhalb der Drei-Wochen-Frist des § 4 S. 1 KSchG erhoben hat.
- 2.1.3 Die Kündigung könnte nach § 102 I 3 BetrVG rechtsunwirksam sein. Der Geschäftsführer der K-GmbH unterrichtete den Betriebsrat von dem Sachverhalt. Die Erklärung des Betriebsratsvorsitzenden beinhaltet keine abschließende Stellungnahme des Betriebsrats als Organ. Deshalb ist die Kündigung nach § 102 I 3 BetrVG rechtsunwirksam.
- 2.1.4 Die Kündigung könnte ferner nach § 134 BGB iVm § 99 I 1 BetrVG nichtig sein.
- 2.1.4.1 Dies setzt voraus, dass die Änderung des Arbeitsorts nach § 99 BetrVG der Zustimmung des Betriebsrats bedurfte.
- 2.1.4.1.1 Bei der K-GmbH sind in der Regel mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt.
- 2.1.4.1.2 Eine Versetzung iSd § 99 I 1 BetrVG iVm § 95 III BetrVG liegt auch vor, wenn der Arbeitnehmer von einem Betrieb in einen anderen Betrieb versetzt werden soll. Das gilt unabhängig davon, ob der

- Arbeitnehmer in dem anderen Betrieb vorübergehend oder auf Dauer tätig werden soll.
- 2.1.4.1.3 Die Veränderung des Arbeitsorts bedurfte der Zustimmung des Betriebsrats in dem Rostocker Betrieb und nicht der Zustimmung durch den Gesamtbetriebsrat.
- 2.1.4.2 Der Geschäftsführer der K-GmbH holte zu der Versetzung nicht die Zustimmung des Betriebsrats ein; die Anregung des Betriebsratsvorsitzenden ersetzt nicht die Notwendigkeit, die Zustimmung des Organs einzuholen.
- 2.1.4.3 Die Zustimmung des Betriebsrats könnte nach dem Zweck des Beteiligungsrechts Voraussetzung für die Rechtswirksamkeit der Kündigung sein. Da der Arbeitgeber nur hinsichtlich der Zuweisung des konkreten Arbeitsplatzes auf die Zustimmung des Betriebsrats angewiesen ist, kann die zu § 87 I BetrVG entwickelte Theorie der notwendigen Mitbestimmung nicht auf die Wirksamkeitsvoraussetzungen einer Kündigung übertragen werden.
- 2.1.4.4 Die fehlende Zustimmung zur Versetzung führt nicht dazu, dass eine (Änderungs-)Kündigung nach § 134 BGB nichtig ist. Die Beteiligung des Betriebsrats bezieht sich nur auf die Zuweisung des neuen Arbeitsbereichs.
- 2.1.5 Die Kündigung ist nach § 1 I KSchG rechtsunwirksam, wenn sie sozial nicht gerechtfertigt ist.
- 2.1.5.1 Auf das Arbeitsverhältnis ist § 1 KSchG anwendbar. B ist seit mehr als sechs Monaten bei der K-GmbH tätig (§ 1 I KSchG) und in dem Rostocker Betrieb sind mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt (§ 23 I KSchG).
- 2.1.5.2 Die soziale Rechtfertigung ist nicht nach § 7 KSchG zu vermuten, da B die Kündigungsschutzklage innerhalb der Drei-Wochen-Frist (§ 4 S. 1 KSchG) erhoben hat.
- 2.1.5.3 Als Grund für die soziale Rechtfertigung kommen dringende betriebliche Erfordernisse in Betracht (§ 1 II 1 KSchG; 1. Stufe). Infolge der Einführung einer EDV-Anlage verringerte sich der Arbeitskräftebedarf in dem Rostocker Autohaus. Mittelbar strahlt dies auch auf den Arbeitsplatz der B aus.
- 2.1.5.4 Die soziale Rechtfertigung ist zu verneinen, wenn die von der K-GmbH angebotenen Arbeitsbedingungen unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes für B nicht annehmbar sind (2. Stufe). Dies lässt sich hier allenfalls auf den neuen Arbeitsort und dessen Entfernung zu dem bisherigen Arbeitsort stützen. Andererseits bleiben die materiellen Arbeitsbedingungen unverändert, sodass das Änderungsangebot für B noch annehmbar ist.
- 2.1.5.5 Die soziale Rechtfertigung ist aber nach § 1 III 1 KSchG zu verneinen, wenn die K-GmbH bei der Auswahl der Arbeitnehmer soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigte. In § 1 III 1 KSchG sind die hierbei zu beachtenden Gesichtspunkte aufgezählt. Wegen der kürzeren Betriebszugehörigkeit und der fehlenden Unterhaltsverpflichtungen ist F sozial weniger schutzbedürftig. Die K-GmbH hat somit bei der Auswahl der Arbeitnehmer soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigt.

- 2.1.5.6 Die Kündigung der B ist nach § 1 I KSchG rechtsunwirksam.
- 2.2 Die Kündigung der B ist sowohl nach § 102 I 3 BetrVG als auch nach § 1 I KSchG rechtsunwirksam.
- Ergebnis:** Die von B erhobene Klage ist begründet.
- zu 1.1.2.1.3.2: Dazu BAG 22.10.2015 – 2 AZR 124/14, AP KSchG 1969 § 2 Nr. 166 = NZA 2016, 225 Rn. 28 ff.; KR-KSchR/Kreft KSchG § 2 Rn. 279.
- zu 2.1.4.1.2: BAG 19.2.1991 – 1 ABR 21/90, AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 25 = NZA 1991, 601.
- zu 2.1.4.1.3: Zur Zuständigkeit des Betriebsrats BAG 26.1.1993 – 1 AZR 303/92, AP BetrVG 1972 § 99 Nr. 102 = NZA 1993, 714.
- zu 2.1.4.3: BAG 30.9.1993 – 2 AZR 283/93, AP KSchG 1969 § 2 Nr. 33 = NZA 1994, 615.
- zu 2.1.4.4: BAG 30.9.1993 – 2 AZR 283/93, AP KSchG 1969 § 2 Nr. 33 = NZA 1994, 615.
- zu 2.1.5.4: Zur 2-Stufen-Prüfung bei Ablehnung des Änderungsangebots BAG 23.6.2005 – 2 AZR 642/04, AP KSchG 1969 § 2 Nr. 81 = NZA 2006, 92; Linck/Krause/Bayreuther/Krause KSchG § 2 Rn. 124 ff.; KR-KSchR/Kreft KSchG § 2 Rn. 141 ff.
- zu 2.1.5.5: Vgl. BAG 18.10.1984 – 2 AZR 543/83, AP KSchG 1969 § 1 Soziale Auswahl Nr. 6 = NZA 1985, 423; BAG 18.5.2017 – 2 AZR 606/16, BeckRS 2017, 118085 Rn. 17 sowie KR-KSchR/Kreft KSchG § 2 Rn. 161 ff.

Lösungsskizze 21

- 1 Anspruch des B auf Beschäftigung in dem bisherigen Umfang
- 1.1 B könnte seinen Anspruch gegen die Z-GmbH auf § 5 S. 1 MTV stützen.
- 1.1.1 B und die Z-GmbH haben rechtswirksam ein Arbeitsverhältnis begründet.
- 1.1.2 Nach § 5 S. 1 MTV steht B ein Anspruch auf Beschäftigung im Umfang von 37 Stunden pro Woche zu.
- 1.1.2.1 Die Dauer der Arbeitszeit ist zulässiger Inhalt eines Tarifvertrages (§ 1 I TVG). Ferner unterliegt das Arbeitsverhältnis zwischen B und der Z-GmbH dem fachlichen, regionalen und zeitlichen Geltungsbereich des Manteltarifvertrages. Zudem gilt § 5 S. 1 MTV aufgrund beiderseitiger Tarifgebundenheit unmittelbar und zwingend zwischen B und der Z-GmbH (§§ 3 I, 4 I TVG).
- 1.1.2.2 Ein Anspruch des B ist zu verneinen, wenn die Z-GmbH die Arbeitszeit nach § 5 S. 2 MTV rechtswirksam vorübergehend auf 18,5 Stunden pro Woche verkürzt hat.
- 1.1.2.2.1 Die tarifliche Vereinbarung einer Kurzarbeitsklausel, die den Arbeitgeber einseitig zur Einführung von Kurzarbeit berechtigt, ist als Inhaltsnorm grundsätzlich rechtswirksamer Bestandteil des Tarifvertrages. Wegen der Bezugnahme auf die §§ 95 ff. SGB III steht die Einführung von Kurzarbeit nicht im freien Ermessen des Arbeitgebers, sondern ist tatbestandlich an die dort genannten Voraussetzungen gebunden.
- 1.1.2.2.2 Aus den Gründen unter 1.1.2.1 gilt § 5 S. 2 MTV unmittelbar und zwingend für das Arbeitsverhältnis zwischen B und der Z-GmbH.
- 1.1.2.2.3 Die Z-GmbH hielt die im Tarifvertrag festgelegten Grenzen für die Einführung von Kurzarbeit ein.
- 1.1.2.3 Damit hat die Z-GmbH die wöchentliche Arbeitszeit des B rechtswirksam verkürzt.
- 1.2 B steht kein Anspruch auf Beschäftigung im Umfang der bisherigen Arbeitszeit gem. § 5 S. 1 MTV zu.
- Ergebnis:** B kann von der Z-GmbH nicht die Beschäftigung im bisherigen Arbeitszeitumfang verlangen.
- 2 Anspruch C gegen die Z-GmbH auf Beschäftigung im Umfang der bisherigen Arbeitszeit
- 2.1 C könnte nach dem Arbeitsvertrag ein Anspruch auf Beschäftigung im bisherigen zeitlichen Umfang zustehen.
- 2.1.1 Zwischen C und der Z-GmbH besteht ein rechtswirksam begründetes Arbeitsverhältnis.
- 2.1.2 Nach dem Arbeitsvertrag steht C ein Anspruch auf eine wöchentliche Beschäftigung im Umfang von 37 Stunden zu.
- 2.1.3 Die im Arbeitsvertrag festgelegte wöchentliche Arbeitszeit könnte die Z-GmbH gem. § 5 S. 2 MTV rechtswirksam verkürzt haben.
- 2.1.3.1 Die tarifvertraglichen Voraussetzungen zur Einführung von Kurzarbeit liegen vor; ferner ist die tarifvertragliche Kurzarbeitsklausel rechtmäßig (s. oben 1.1.2.2.1).

- 2.1.3.2 Gegenüber C ist die Z-GmbH zur Einführung von Kurzarbeit berechtigt, wenn § 5 S. 2 MTV auf das Arbeitsverhältnis zwischen C und der Z-GmbH Anwendung findet.
- 2.1.3.2.1 C ist nicht Mitglied der Gewerkschaft, die den Manteltarifvertrag abgeschlossen hat. § 5 S. 2 MTV gilt deshalb nicht gemäß den §§ 3 I, 4 I TVG unmittelbar und zwingend für das Arbeitsverhältnis zwischen ihm und der Z-GmbH.
- 2.1.3.2.2 Die Tarifbindung der Z-GmbH reicht aber für eine Geltung im Arbeitsverhältnis zwischen C und der Z-GmbH aus, wenn § 5 S. 2 MTV als Betriebsnorm zu qualifizieren ist (§ 3 II TVG). Da Kurzarbeit im Betrieb nur einheitlich, dh unter Verzicht auf eine Differenzierung zwischen tarifgebundenen Arbeitnehmern und tariflichen Außenseitern sinnvoll eingeführt werden kann, bewertet die überwiegende Auffassung tarifliche Kurzarbeitsklauseln als Betriebsnorm.
- 2.1.3.2.3 § 5 S. 2 MTV gilt wegen § 3 II TVG auch für das Arbeitsverhältnis zwischen C und der Z-GmbH.
- 2.1.3.3 Der Einführung von Kurzarbeit könnte die im Arbeitsvertrag des C geregelte Dauer der Arbeitszeit entgegenstehen. Da diese die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit festlegt, ist das auch im Hinblick auf das Günstigkeitsprinzip (§ 4 III Var. 2 TVG) nur zu bejahen, wenn dem Arbeitsvertrag im Wege der Auslegung zu entnehmen ist, dass durch die vertragliche Bestimmung zur Dauer der Arbeitszeit eine vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit ausgeschlossen sein soll. Hierfür fehlen ausreichende Anhaltspunkte, da regelmäßig davon auszugehen ist, dass die Arbeitsvertragsparteien – entsprechend der Regelung in § 5 S. 1 MTV – lediglich die vertraglich geschuldete „Normalarbeitszeit“ im Blick hatten.
- 2.1.3.4 Die Z-GmbH konnte – gestützt auf § 5 S. 2 MTV – gegenüber C die wöchentliche Arbeitszeit rechtswirksam verkürzen.
- 2.2 C steht kein Anspruch nach dem Arbeitsvertrag auf Beschäftigung in dem bisherigen zeitlichen Umfang zu.
- Ergebnis:** C kann von der Z-GmbH nicht die Beschäftigung zu dem bisherigen Umfang der Arbeitszeit verlangen.
- 3 Anspruch R gegen die F-AG auf Beschäftigung von 40 Stunden pro Woche
- 3.1 R könnte der geltend gemachte Anspruch aufgrund des zwischen ihm und der F-AG abgeschlossenen Arbeitsvertrages zustehen.
- 3.1.1 R und die F-AG haben das Arbeitsverhältnis rechtswirksam begründet.
- 3.1.2 Nach dem Arbeitsvertrag steht R ein Anspruch auf Beschäftigung in dem dort festgelegten Umfang von 40 Stunden pro Woche zu.
- 3.1.3 Einem Anspruch des R könnte die Betriebsvereinbarung zwischen der F-AG und dem dortigen Betriebsrat entgegenstehen.
- 3.1.3.1 Hierfür müssen sich Arbeitgeber und Betriebsrat im Rahmen ihrer durch das Betriebsverfassungsgesetz eröffneten Normsetzungsmacht bewegt haben.

- 3.1.3.1.1 Die Befugnis zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung könnte aus § 87 I Nr. 3 BetrVG folgen. Es entspricht gerade dem Zweck der Mitbestimmungsrechte, eine normative Regelung der Angelegenheit durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung auch gegen den Willen des Arbeitgebers (§ 87 II BetrVG) zu erzwingen. Deshalb folgt aus dem Mitbestimmungsrecht zugleich die Kompetenz zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung.
- 3.1.3.1.2 Nach § 87 I Nr. 3 BetrVG unterliegt die Einführung von Kurzarbeit der Mitbestimmung. Das gilt nicht nur hinsichtlich der Modalitäten, sondern auch bezüglich der Frage, ob überhaupt Kurzarbeit eingeführt wird.
- 3.1.3.1.3 Die Einführung von Kurzarbeit ist somit zulässiger Regelungsgegenstand einer Betriebsvereinbarung. Diese wirkt unmittelbar und zwingend (§ 77 IV 1 BetrVG) und führt bei den ihr unterworfenen Arbeitsverhältnissen zu einer vorübergehenden Verkürzung der Arbeitszeit.
- 3.1.3.2 Die Betriebsvereinbarung könnte nach § 134 BGB iVm § 77 III 1 BetrVG nichtig bzw. mangels Kompetenz rechtsunwirksam sein.
- 3.1.3.2.1 Die vorübergehende Verkürzung der betrieblichen Arbeitszeit gehört an sich zu den „sonstigen Arbeitsbedingungen“ iSd § 77 III 1 BetrVG.
- 3.1.3.2.2 § 77 III 1 BetrVG greift nach der vorherrschenden Vorrangtheorie nicht ein, wenn die betreffende Materie in den Anwendungsbereich des § 87 I BetrVG fällt. In diesem Fall regelt § 87 I Einleitungssatz BetrVG abschließend, ob eine tarifliche Regelung dem Abschluss einer Betriebsvereinbarung entgegensteht (anders die sog. Zweischranken-Theorie, nach der ausschließlich § 77 III BetrVG das Verhältnis zwischen Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung regelt).
- 3.1.3.2.3 Da § 87 I Nr. 3 BetrVG die vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit erfasst (s. oben 3.1.3.1.2), gehört die Einführung von Kurzarbeit nicht zu den „sonstigen Arbeitsbedingungen“ iSd § 77 III 1 BetrVG.
- 3.1.3.2.4 Die Betriebsvereinbarung ist nicht nach § 134 BGB iVm § 77 III 1 BetrVG nichtig bzw. mangels Kompetenz rechtsunwirksam.
- 3.1.3.3 Vom Standpunkt der Vorrangtheorie könnte die Betriebsvereinbarung nach § 134 BGB iVm § 87 I Einleitungssatz BetrVG nichtig sein.
- 3.1.3.3.1 Die vorübergehende Verkürzung der betrieblichen Arbeitszeit unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 3 BetrVG (s. oben 3.1.3.1.2).
- 3.1.3.3.2 Eine tarifliche Regelung besteht iSd § 87 I Einleitungssatz BetrVG nur dann in dem Betrieb, wenn zumindest der Arbeitgeber an die Tarifnorm gebunden ist. Da die F-AG nicht dem S-Verband angehört, gilt § 5 des MTV nicht in ihrem Betrieb. Deshalb besteht in dem Betrieb der F-AG für die Einführung von Kurzarbeit keine tarifliche Regelung.
- 3.1.3.3.3 Die Betriebsvereinbarung ist nicht nach § 134 BGB iVm § 87 I Einleitungssatz BetrVG nichtig.

- 3.1.3.4 Der Einführung von Kurzarbeit könnte die im Arbeitsvertrag geregelte Dauer der Arbeitszeit entgegenstehen. Da diese die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit festlegt, ist dies auch im Hinblick auf das Günstigkeitsprinzip (§ 4 III Var. 2 TVG analog) nur zu bejahen, wenn dem Arbeitsvertrag im Wege der Auslegung zu entnehmen ist, dass die vertragliche Bestimmung der Arbeitszeitdauer auch deren vorübergehende Verkürzung ausschließen soll. Hierfür fehlen tragfähige Anhaltspunkte, da regelmäßig davon auszugehen ist, dass die Arbeitsvertragsparteien – entsprechend der in § 5 S. 1 MTV getroffenen Regelung – lediglich die vertraglich geschuldete „Normalarbeitszeit“ im Blick hatten.
- 3.1.3.5 Durch die Betriebsvereinbarung wurde die betriebliche Arbeitszeit und damit auch die von R geschuldete Arbeitszeit rechtswirksam auf 20 Stunden pro Woche verkürzt.
- 3.2 R steht kein Anspruch nach dem Arbeitsvertrag auf Beschäftigung im Umfang von 40 Stunden pro Woche zu.
- Ergebnis:** R kann von der F-AG nicht die unveränderte Beschäftigung zu den im Arbeitsvertrag genannten Bedingungen beanspruchen.
- zu 1.1.2.2.1: S. BAG 27.1.1994 – 6 AZR 541/93, AP BAT-O § 15 Nr. 1 = NZA 1995, 134.
- zu 2.1.3.2.2: Näher Säcker/Oetker ZfA 1991, 131 (141 ff.) mwN; zur Gegenposition zB v. Stebut RdA 1974, 332 (335 ff.).
- zu 3.1.3.1.1: Vgl. BAG (GS) 3.12.1991 – GS 2/90, AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 51 = NZA 1992, 749 sowie schon Flatow/Kahn-Freund, Betriebsrätegesetz, 13. Aufl. 1931, § 66 Ziff. 3 Anm. 1 (S. 301 f.), § 78 Ziff. 2 Anm. 1 (S. 395 f.).
- zu 3.1.3.1.2: BAG 22.12.1980 – 1 ABR 2/79, AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 70 = NJW 1981, 937; GK-BetrVG/Gutzeit BetrVG § 87 Rn. 418 ff.
- zu 3.1.3.1.3: Wie hier BAG 14.2.1991 – 2 AZR 415/90, AP BGB § 615 Kurzarbeit Nr. 4 = NZA 1991, 607; Säcker/Oetker ZfA 1991, 131 (177 f.); GK-BetrVG/Gutzeit BetrVG § 87 Rn. 450; zur Gegenposition Canaris ArbuR 1966, 129 (135); Waltermann NZA 1993, 679 ff.
- zu 3.1.3.2: Zur Rechtsfolge bei einem Verstoß gegen § 77 III BetrVG GK-BetrVG/Kreutz BetrVG § 77 Rn. 140 mwN.
- zu 3.1.3.2.1: Allg. zum Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ in § 77 III 1 BetrVG BAG 9.4.1991 – 1 AZR 406/90, AP BetrVG 1972 § 77 Tarifvorbehalt Nr. 1 = NZA 1991, 734.
- zu 3.1.3.2.2: BAG (GS) 3.12.1991 – GS 2/90, AP BetrVG 1972 § 87 Lohngestaltung Nr. 51 = NZA 1992, 749; zuvor BAG 24.2.1987 – 1 ABR 18/85, AP BetrVG 1972 § 77 Nr. 21 = NZA 1987, 639; zur Gegenposition (sog. Zwei-Schranken-Theorie) zB GK-BetrVG/Kreutz BetrVG § 77 Rn. 158 ff. mwN.
- zu 3.1.3.3.2: BAG 24.2.1987 – 1 ABR 18/85, AP BetrVG 1972 § 77 Nr. 21 = NZA 1987, 639; zum Streitstand Moll, Der Tarifvorrang im Betriebsverfassungsgesetz, 1980, 17 ff.

D. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Lösungsskizze 22

- 1 Die von B vor dem Arbeitsgericht erhobene Klage ist begründet, wenn zwischen ihr und der X-GmbH ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.
- 1.1 B und die X-GmbH begründeten ein rechtswirksames Arbeitsverhältnis.
- 1.2 Das Arbeitsverhältnis könnte durch die Rückkehr der A an den früher von ihr besetzten Arbeitsplatz beendet sein. Dies setzt voraus, dass die vertragliche Abrede zwischen B und der X-GmbH über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechtswirksam ist.
- 1.2.1 Nach § 14 I 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrages nur rechtswirksam, wenn diese durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Das ist auch bei einem zweckbefristeten Arbeitsvertrag notwendig (vgl. § 3 I 2 TzBfG).
- 1.2.1.1 Der sachliche Grund folgt aus § 21 I BEEG. B wird für die dort aufgezählten Vertretungsfälle eingestellt.
- 1.2.1.2 Die Dauer der Befristung kann dem in § 21 I BEEG genannten Zweck entnommen werden (§ 21 III BEEG).
- 1.2.1.3 Die Vereinbarung der Zweckbefristung ist jedoch problematisch, wenn sich der Arbeitnehmer nicht auf das Ende des Arbeitsverhältnisses einstellen kann. Der Vertrag der B ist so formuliert, dass das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass dies der Kündigungsfrist entsprechend vorher bekannt wird. Eine Umgehung der Mindestkündigungsfrist liegt daher vor, wenn sich die X-GmbH überraschend auf die Vertragsbeendigung beruft.
- 1.2.1.4 Hieraus folgt nicht, dass die Abrede insgesamt rechtsunwirksam ist und zwischen den Parteien ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht. Die Kündigungsfrist dient nicht dem Bestands-, sondern dem Dispositionsschutz. Wegen dieses Zwecks der umgangenen Vorschrift sollte das Arbeitsverhältnis nach früherer Rechtsprechung nicht bereits mit der Zweckerreichung, sondern erst nach Ablauf einer der Mindestkündigungsfrist entsprechenden Auslaufzeit enden, die mit Kenntniserlangung von der Zweckerreichung zu laufen beginnt. Mit § 15 II TzBfG liegt für die vorstehende Problematik nunmehr eine gesetzliche Wertentscheidung vor, die bei einer auf § 21 BEEG gestützten Zweckbefristung jedenfalls entsprechend anzuwenden ist. Deshalb endet das Arbeitsverhältnis frühestens zwei Wochen nach der schriftlichen Unterrichtung der B, hier also am 15.3.
- 1.3 Das Arbeitsverhältnis bestand demnach bis zum 15.3. fort.
- 1.4 Das Arbeitsverhältnis könnte jedoch bereits am 1.3. enden, wenn die Rechtswirksamkeit der Befristung unwiderlegbar zu vermuten ist.