

Arbeits- und Tarifrecht - Fall 2; Schwierigkeitsgrad: §§

Bearbeitungszeit: 180 Minuten

I. Fragenkatalog

1. Erklären Sie den Begriff der Vertragsfreiheit im Arbeitsrecht. Wodurch wird sie eingeschränkt? Erläutern Sie anhand von Beispielen, wodurch sie eingeschränkt wird.
2. Erläutern Sie in gestraffter Form, was unter dem Begriff des „faktischen Arbeitsverhältnisses“ zu verstehen ist.
3. Die Gewerkschaft „G“ möchte Ihre Forderung nach einer Änderung des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) durch Arbeitsniederlegungen in den Betrieben nachdrücklich geltend machen.

Nehmen Sie kurz Stellung zur Rechtmäßigkeit dieser Maßnahme.

II. Sachverhalt

M betreibt seit dem 01.02.1999 eine Messeaufbau-Firma, in der er insgesamt 30 Mitarbeiter (Servicekräfte für den Auf- und Abbau der Messestände) beschäftigt. Zwei seiner Servicekräfte sind Dieter B. und Thomas A.

Am 02.03.2012 gerät B in der Firma mit seinem Arbeitskollegen A in eine private Auseinandersetzung, in deren Verlauf er A bewusst derartig heftig schubst, dass dieser hinfällt und sich erhebliche Schürfwunden zuzieht. B ist bereits früher mehrfach grundlos mit Mitarbeitern verbal in Streit geraten und war deswegen auch schon von M mehrfach ermahnt worden.

M bereitet wegen des letzten Vorfalls eine Abmahnung gegen B vor. Bevor ihm diese jedoch ausgehändigt werden kann, gerät B mit A am 16.04.2012 über die Diskussion, in welcher Art und Weise ein Messestand aufzubauen sei, so in Wut, dass er A mit einem Faustschlag niederschlägt.

M bestellt daraufhin B noch am selben Tag zu einer Anhörung in sein Büro. Der mit einem Betriebsratsmitglied erschienene B räumt die Tat zwar ein, ist aber der Auffassung, dass ja nichts wirklich ernstes geschehen sei und A solle sich nicht so „mädchenhaft“ anstellen.

M leitet daraufhin am 16.04.2012 ordnungsgemäß die Anhörung des Betriebsrates zur beabsichtigten Kündigung des B aufgrund von Tätlichkeiten im Betrieb ein und kündigt B mit Schreiben vom 23.04.2012, das er ihm am gleichen Tag aushändigt, mit sofortiger Wirkung das Arbeitsverhältnis auf.

Als B die Kündigung von M ausgehändigt bekommt, entgegnet er, die Kündigung könne keine Wirkung entfalten, da ihr keine wirksame Abmahnung vorausgegangen sei.

Bitte nehmen Sie **gutachterlich** Stellung dazu, ob B wirksam gekündigt wurde. Gehen Sie in diesem Zusammenhang bei Ihrer Prüfung auf die folgende Punkte ein:

- a) Ist zwischen M und B ein wirksamer Arbeitsvertrag zustande gekommen?
- b) Unterstellt, nach dem Ergebnis der Aufgabe 1 läge ein wirksamer Arbeitsvertrag vor:

Ist M zur wirksamen Beendigung des dann mit B bestehenden Arbeitsverhältnisses überhaupt gezwungen, zu kündigen?
- c) Prüfen Sie, ob die Kündigungserklärung des M die Voraussetzungen erfüllt, die an eine ordnungsgemäße und damit wirksame Kündigungserklärung gestellt werden.
- d) Prüfen Sie, ob die materiellen Voraussetzungen einer außerordentlichen Kündigung vorliegen.
- e) Erläutern Sie die Mitwirkung des Betriebsrates bezogen auf diesen Sachverhalt.
- f) Prüfen Sie, ob im Fall des B der persönliche und betriebliche Geltungsbereich des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) erfüllt ist und B sich auf das KSchG berufen kann.
- g) Wie ist das Argument des B hinsichtlich der fehlenden wirksamen Abmahnung zu werten?