



HEMMER/WÜST

Die Karteikarten
ARBEITSRECHT

Zivilrecht

Das Prüfungswissen

- **für Studium**
- **und Examen**

7. Auflage 2025

KLAUSURTYPISCH ▪ **ANWENDUNGSORIENTIERT** ▪ **UMFASSEND**

ECARDS HAUPTKARTEIKARTEN ARBEITSRECHT

Das Pendant zu den Hauptskripten:

In den eCards, die mit unseren Hemmer Hauptkarteikarten und den Basics Karteikarten identisch sind, werden die für die Prüfung nötigen Zusammenhänge umfassend aufgezeigt und wiederkehrende Argumentationsketten eingeübt. Mit dem Frage- und Antwortsystem zum notwendigen Wissen. Die erste Seite der Karteikarte ist unterteilt in Einordnung und Frage. Der Einordnungstext erklärt den Problemkreis und führt zur Frage hin. Die Frage trifft dann den Kern der prüfungsrelevanten Thematik. Auf der zweiten Seite der Karteikarte schafft der Antworttext Wissen.

Inhalt:

- Zulässigkeit einer arbeitsgerichtlichen Klage
- Die Kündigungsschutzklage
- Die Leistungsklage im Arbeitsrecht
- Normenhierarchie im Arbeitsrecht
- Ansprüche des Arbeitnehmers
- Ansprüche des Arbeitgebers

Autoren: Hemmer/Wüst/Tyroller/d'Alquen

Umfang: 133 Karteikarten

ISBN: 978-3-96838-388-0

INHALT

eCards Hauptkarteikarten ArbeitsRecht

Themenverzeichnis Karteikarten Arbeitsrecht

Karte 1

I. Zulässigkeit einer Klage im Arbeitsrecht

Prüfung der Zulässigkeit

Karte 2

I. Zulässigkeit einer Klage im Arbeitsrecht

AN-Eigenschaft und Rechtswegzuständigkeit

Karte 3

I. Zulässigkeit einer Klage im Arbeitsrecht

AN-Eigenschaft/Scheinselbständigkeit

Karte 4

I. Zulässigkeit einer Klage im Arbeitsrecht

Besonderheiten bei der Leistungsklage

Karte 5

I. Zulässigkeit einer Klage im Arbeitsrecht

Allgemeine und punktuelle Feststellungsklage

Karte 6

I. Zulässigkeit einer Klage im Arbeitsrecht

Kombinierter Kündigungsschutzantrag

Karte 7

I. Zulässigkeit einer Klage im Arbeitsrecht

Feststellungsinteresse

Karte 8

II. Verbindung mehrerer Klageanträge des AN

Kumulative und eventuelle Klagehäufung

Karte 9

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Kündigung/Kündigungserklärung

Karte 10

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Karte 11

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Präklusion gemäß §§ 4, 7 [13 I S. 2] KSchG

Karte 12

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Kündigungserklärung/Stellvertretung

Karte 13

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Außerordentliche Kündigung/wichtiger Grund

Karte 14

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Verdachtskündigung/ultima-ratio-Grundsatz

Karte 15

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Außerordentliche Kündigung/Abmahnung

Karte 16

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Abmahnung/Entbehrlichkeit

Karte 17

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Außerordentliche Kündigung/Erklärungsfrist

Karte 18

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Außerordentliche Kündigung/Erklärungsfrist (Zugangsvereitelung)

Karte 19

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Außerordentliche Kündigung/Ausschlussfrist, Beginn

Karte 20

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Nachschieben v. Gründen/ § 626 II BGB

Karte 21

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Ordentliche Kündigung/Umdeutung

Karte 22

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Ordentliche Kündigung/Kündigungsfrist

Karte 23

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Ordentliche Kündigung/Kündigungsfrist

Karte 24

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Änderungskündigung

Karte 25

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

KSchG/Anwendungsbereich

Karte 26

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Exkurs: Kündigungsschutz außerhalb des KSchG

Karte 27

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Wiederholungskündigungen

Karte 28

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

KSchG/außerordentliche Kündigungen

Karte 29

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Verhaltensbedingte Kündigung/Prüfungsschema

Karte 30

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Verhaltensbed. Kündigung/Betriebsablaufstörungen

Karte 31

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Personenbedingter Kündigungsgrund

Karte 32

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Karte 33

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Personenbedingte Kündigung/Krankheit des AN

Karte 34

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Betriebsbedingte Kündigung/Prüfungsschema

Karte 35

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Betriebsbedingte Kündigung

Karte 36

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Änderungskündigung und KSchG

Karte 37

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Änderungskündigung und KSchG

Karte 38

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Änderungskündigung und KSchG

Karte 39

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Änderungskündigung bei Änderung der Dauer des AV

Karte 40

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Auflösungsantrag nach § 9 KSchG

Karte 41

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Auflösungsantrag/Sonderprobleme

Karte 42

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Spezieller Kündigungsschutz/Betriebsratsanhörung

Karte 43

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Betriebsratsanhörung/subjektive Determinierung

Karte 44

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Betriebsratsanhörung/Entbehrlichkeit/Umdeutung

Karte 45

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Betriebsratsanhörung/Beispielsfall

Karte 46

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Besonderer Kündigungsschutz/Betriebsübergang

Karte 47

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Betriebsübergang/Abgrenzung zur Stilllegung

Karte 48

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Betriebsübergang/Wiedereinstellungsanspruch

Karte 49

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Betriebsübergang/Widerspruchsrecht des AN

Karte 50

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Betriebsübergang/Widerspruchsrecht des AN

Karte 51

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Betriebsübergang/Rechtsfolgen des Widerspruchs

Karte 52

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Spezieller Kündigungsschutz/MuSchG

Karte 53

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Kündigungsschutz nach MuSchG/Schutzzumfang

Karte 54

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder

Karte 55

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Kündigungsschutz/Schwerbehinderte/Auszubildende

Karte 56

III. Begründetheit der Kündigungsschutzklage

Kündigung durch den Arbeitnehmer

Karte 57

IV. Begründetheit der Feststellungsklage

Das fehlerhafte Arbeitsverhältnis

Karte 58

IV. Begründetheit der Feststellungsklage

Das fehlerhafte Arbeitsverhältnis

Karte 59

IV. Begründetheit der Feststellungsklage

Das fehlerhafte Arbeitsverhältnis

Karte 60

IV. Begründetheit der Feststellungsklage

Anfechtung von Arbeitsverträgen/§ 119 II BGB

Karte 61

IV. Begründetheit der Feststellungsklage

Anfechtung von Arbeitsverträgen/§ 123 BGB

Karte 62

IV. Begründetheit der Feststellungsklage

Anfechtung von Arbeitsverträgen/§ 123 BGB

Karte 63

IV. Begründetheit der Feststellungsklage

Anfechtung des Arbeitsvertrages/Beispielsfälle

Karte 64

IV. Begründetheit der Feststellungsklage

Befristung von Arbeitsverhältnissen

Karte 65

IV. Begründetheit der Feststellungsklage

Befristung v. Arbeitsverträgen/§ 17 TzBfG

Karte 66

IV. Begründetheit der Feststellungsklage

Befristetes Arbeitsverhältnis/Voraussetzungen

Karte 67

IV. Begründetheit der Feststellungsklage

Befristetes Arbeitsverhältnis/Entbehrlichkeit des sachl. Grundes

Karte 68

IV. Begründetheit der Feststellungsklage

Befristetes Arbeitsverhältnis bei Vertretung

Karte 69

IV. Begründetheit der Feststellungsklage

Befristung v. Arbeitsverhältnissen/Betriebsschließung

Karte 70

IV. Begründetheit der Feststellungsklage

Aufhebungsvertrag

Karte 71

IV. Begründetheit der Feststellungsklage

Aufhebungsvertrag/Anfechtung nach § 123 BGB

Karte 72

V. Normenhierarchie im Arbeitsrecht

Normenhierarchie/Überblick

Karte 73

V. Normenhierarchie im Arbeitsrecht

Formularvertrag

Karte 74

V. Normenhierarchie im Arbeitsrecht

Tarifvertrag

Karte 75

V. Normenhierarchie im Arbeitsrecht

Tarifvertrag

Karte 76

V. Normenhierarchie im Arbeitsrecht

Betriebliche Übung

Karte 77

V. Normenhierarchie im Arbeitsrecht

Betriebliche Übung, Beispielsfall

Karte 78

V. Normenhierarchie im Arbeitsrecht

Abändernde betriebliche Übung

Karte 79

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Entschädigung gem. 15 II AGG

Karte 80

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Gleichbehandlungsgrundsatz; Vorstellungskosten

Karte 81

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Gleichbehandlungsgrundsatz

Karte 82

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Anspruch auf Arbeitslohn

Karte 83

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Anspruch auf Arbeitslohn, Lohngleichheit

Karte 84

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Anspruch auf Lohnzahlung/Verzugslohn

Karte 85

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Anspruch auf Lohnzahlung/Verzugslohn

Karte 86

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Anspruch auf Lohnzahlung/Verzugslohn

Karte 87

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Anspruch auf Lohnzahlung/Verzugslohn

Karte 88

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Anspruch auf Lohnzahlung/Verzugslohn

Karte 89

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Anspruch auf Lohnzahlung/Verzugslohn

Karte 90

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Anspruch auf Gratifikationen

Karte 91

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Gratifikationen, Kündigungsklausel

Karte 92

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Gratifikationen, Kündigungsklausel

Karte 93

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Gratifikationen, Anwesenheitsprämie

Karte 94

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Gratifikationen, Streikbruchprämien

Karte 95

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Lehre vom Betriebs- und Wirtschaftsrisiko

Karte 96

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Lehre vom Arbeitskampfrisiko

Karte 97

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Lehre vom Arbeitskampfrisiko

Karte 98

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Arbeitskampfrecht

Karte 99

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Arbeitskampfrecht

Karte 100

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Arbeitskampfrecht

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Arbeitskampfrecht

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Entgeltfortzahlung bei Krankheit des AN

Karte 103

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Entgeltfortzahlung nach § 3 I EFZG, Kausalität

Karte 104

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Entgeltfortzahlung nach § 3 I EFZG, Beweislast

Karte 105

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Entgeltfortzahlung nach § 3 I EFZG, Dauer

Karte 106

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Entgeltfortzahlung nach § 3 I EFZG, Dauer

Karte 107

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Entgeltfortzahlung bei Krankheit des AN

Karte 108

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Anspruch des AN auf Urlaubsgewährung

Karte 109

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Anspruch des AN auf Urlaubsgewährung

Karte 110

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Urlaubsanspruch des AN, Dauer

Karte 111

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Anspruch des AN auf Teilurlaub

Karte 112

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Verfall der Urlaubsanspruchs des AN

Karte 113

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Karte 114

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Anspruch des AN auf Urlaubsabgeltung

Karte 115

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Anspruch des AN auf Urlaubsabgeltung

Karte 116

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Schadensersatzansprüche des AN, Haftungsausschluss

Karte 117

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Schadensersatzansprüche des AN, Haftungsausschluss

Karte 118

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Anspruch des AN auf Aufwendungsersatz

Karte 119

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Anspruch des AN auf Weiterbeschäftigung

Karte 120

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Anspruch des AN auf Weiterbeschäftigung

Karte 121

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Anspruch des AN auf Zeugniserteilung

Karte 122

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Anspruch des AN auf Karenzentschädigung

Karte 123

VI. Begründetheit der Leistungsklage des AN

Ausgleichsquittung

Karte 124

VII. Gegenanträge des AG

Mankohaftung des AN

Karte 125

VII. Gegenanträge des AG

Ansprüche des AG aus § 280 I BGB, Beweislastverteilung

Karte 126

VII. Gegenanträge des AG

Innerbetrieblicher Schadensausgleich

Karte 127

VII. Gegenanträge des AG

Innerbetrieblicher Schadensausgleich

Karte 128

VII. Gegenanträge des AG

Innerbetrieblicher Schadensausgleich

Karte 129

VII. Gegenanträge des AG

Anspruch des AG auf Rückzahlung v. Gratifikationen

Karte 130

VII. Gegenanträge des AG

Anspruch des AG auf Rückzahlung v. Gratifikationen

Karte 131

VII. Gegenanträge des AG

Rückzahlung von Urlaubsentgelt

Karte 132

VII. Gegenanträge des AG

Anspruch auf Rückzahlung von Arbeitslohn/Fortbildungskosten

Karte 133

VII. Gegenanträge des AG

Nachvertragliche Unterlassungsansprüche des AG

Stichwortverzeichnis

THEMENVERZEICHNIS KARTEIKARTEN ARBEITSRECHT

- 1 Prüfung der Zulässigkeit
- 2 AN-Eigenschaft und Rechtswegzuständigkeit
- 3 AN-Eigenschaft/Scheinselbständigkeit
- 4 Besonderheiten bei der Leistungsklage
- 5 Allgemeine und punktuelle Feststellungsklage
- 6 Kombierter Kündigungsschutzantrag
- 7 Feststellungsinteresse
- 8 Kumulative und eventuelle Klagenhäufung
- 9 Kündigung/Kündigungserklärung
- 10 Kündigung/Prüfungsaufbau
- 11 Präklusion gem. §§ 4, 7 KSchG
- 12 Kündigungserklärung/Stellvertretung
- 13 Außerordentliche Kündigung/wichtiger Grund
- 14 Verdachtskündigung/ultima-ratio-Grundsatz
- 15 Außerordentliche Kündigung/Abmahnung
- 16 Abmahnung/Entbehrlichkeit
- 17 Außerordentliche Kündigung / Erklärungsfrist
- 18 Außerordentliche Kündigung / Zugangsvereitelung
- 19 Außerordentliche Kündigung / Ausschlussfrist/Beginn
- 20 Nachschieben v. Gründen / § 626 II BGB
- 21 Ordentliche Kündigung/Umdeutung
- 22 Ordentliche Kündigung / Kündigungsfrist
- 23 Ordentliche Kündigung / Kündigungs-frist
- 24 Änderungskündigung
- 25 KSchG/Anwendungsbereich
- 26 Exkurs/Kündigungsschutz außerhalb des KSchG
- 27 Wiederholungskündigungen
- 28 KSchG/außerordentliche Kündigungen
- 29 Verhaltensbedingte Kündigung / Prüfungsschema
- 30 Verhaltensbed. Kündigung / Betriebsablaufstörungen
- 31 Personenbedingter Kündigungsgrund
- 32 Personenbedingte Kündigung / Prüfungsschema
- 33 Personenbedingte Kündigung / Krankheit des AN
- 34 Betriebsbedingte Kündigung / Prüfungsschema
- 35 Betriebsbedingte Kündigung
- 36 Änderungskündigung und KSchG
- 37 Änderungskündigung und KSchG
- 38 Änderungskündigung und KSchG
- 39 Änderungskündigung bei Änderung der Dauer des AV
- 40 Auflösungsantrag nach § 9 KSchG
- 41 Auflösungsantrag/Sonderprobleme
- 42 Spezieller Kündigungsschutz / Betriebsratsanhörung
- 43 Betriebsratsanhörung / subjektive Determinierung
- 44 Betriebsratsanhörung / Entbehrlichkeit / Umdeutung
- 45 Betriebsratsanhörung / Beispielsfall
- 46 Besonderer Kündigungsschutz / Betriebsübergang
- 47 Betriebsübergang / Abgrenzung zur Stilllegung
- 48 Betriebsübergang / Wieder-einstellungsanspruch
- 49 Betriebsübergang / Widerspruchsrecht des AN
- 50 Betriebsübergang / Widerspruchsrecht des AN
- 51 Betriebsübergang / Rechtsfolgen des Widerspruchs

52 Spezieller Kündigungsschutz / MuSchG
53 Kündigungsschutz nach MuSchG / Schutzzumfang
54 Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder
55 Kündigungsschutz Schwerbehinderte / Auszubildende
56 Kündigung durch den Arbeitnehmer
57 Das fehlerhafte Arbeitsverhältnis
58 Das fehlerhafte Arbeitsverhältnis / Voraussetzungen
59 Fehlerhaftes Arbeitsverhältnis
60 Anfechtung von Arbeitsverträgen / § 119 II BGB
61 Anfechtung von Arbeitsverträgen / § 123 BGB
62 Anfechtung von Arbeitsverträgen / § 123 BGB
63 Anfechtung des Arbeitsvertrages / Beispielsfälle
64 Befristung von Arbeitsverhältnissen
65 Befristung v. Arbeitsverträgen / § 17 TzBfG
66 Befristetes Arbeitsverhältnis / Voraussetzungen
67 Befristetes Arbeitsverhältnis / Entbehrlichkeit des sachlichen Grundes
68 Befristung von Arbeitsverträgen / Vertretung
69 Befristung v. Arbeitsverhältnissen / Betriebsschließung
70 Aufhebungsvertrag
71 Aufhebungsvertrag / Anfechtung nach § 123 BGB
72 Normenhierarchie /Überblick
73 Exkurs: Auswirkungen der Schuldrechtsreform
74 Tarifvertrag
75 Tarifvertrag
76 Betriebliche Übung
77 Betriebliche Übung, Beispielsfall
78 Abändernde betriebliche Übung
79 Entschädigung gem. § 15 II AGG
80 Gleichbehandlungsgrundsatz; Vorstellungskosten
81 Gleichbehandlungsgrundsatz
82 Anspruch auf Arbeitslohn
83 Anspruch auf Arbeitslohn, Lohngleichheit
84 Anspruch auf Lohnzahlung / Verzugslohn
85 Anspruch auf Lohnzahlung / Verzugslohn
86 Anspruch auf Lohnzahlung / Verzugslohn
87 Anspruch auf Lohnzahlung / Verzugslohn
88 Anspruch auf Lohnzahlung / Verzugslohn
89 Anspruch auf Lohnzahlung / Verzugslohn
90 Anspruch auf Gratifikationen
91 Gratifikationen, Kündigungsklausel
92 Gratifikationen, Kündigungsklausel
93 Gratifikationen, Anwesenheitsprämie
94 Gratifikationen, Streikbruchprämien
95 Lehre vom Betriebs- und Wirtschaftsrisiko
96 Lehre vom Arbeitskampfrisiko
97 Lehre vom Arbeitskampfrisiko
98 Arbeitskampfrecht
99 Arbeitskampfrecht
100 Arbeitskampfrecht
101 Arbeitskampfrecht
102 Entgeltfortzahlung bei Krankheit des AN
103 Entgeltfortzahlung nach § 3 I EFZG, Kausalität
104 Entgeltfortzahlung nach § 3 I EFZG, Beweislast

- 105 Entgeltfortzahlung nach § 3 I EFZG, Dauer
- 106 Entgeltfortzahlung nach § 3 I EFZG, Dauer
- 107 Entgeltfortzahlung bei Krankheit des AN
- 108 Anspruch des AN auf Urlaubsgewährung
- 109 Anspruch des AN auf Urlaubsgewährung
- 110 Urlaubsanspruch des AN, Dauer
- 111 Anspruch des AN auf Teilurlaub
- 112 Verfall der Urlaubsanspruchs des AN
- 113 Verfall bei langzeiterkrankten AN
- 114 Anspruch des AN auf Urlaubsabgeltung
- 115 Anspruch des AN auf Urlaubsabgeltung
- 116 Schadensersatzansprüche des AN, Haftungsausschluss
- 117 Schadensersatzansprüche des AN, Haftungsausschluss
- 118 Anspruch des AN auf Aufwendungsersatz
- 119 Anspruch des AN auf Weiterbeschäftigung
- 120 Anspruch des AN auf Weiterbeschäftigung
- 121 Anspruch des AN auf Zeugniserteilung
- 122 Anspruch des AN auf Karenzentschädigung
- 123 Ausgleichsquittung
- 124 Mankohaftung des AN
- 125 Ansprüche des AG aus § 280 I BGB, Beweislastverteilung
- 126 Innerbetrieblicher Schadensausgleich
- 127 Innerbetrieblicher Schadensausgleich
- 128 Innerbetrieblicher Schadensausgleich
- 129 Anspruch des AG auf Rückzahlung von Gratifikationen
- 130 Anspruch des AG auf Rückzahlung von Gratifikationen
- 131 Rückzahlung von Urlaubsentgelt
- 132 Anspruch auf Rückzahlung von Arbeitslohn / Fortbildungskosten
- 133 Nachvertragliche Unterlassungsansprüche des AG

Karte 1

I. Zulässigkeit einer Klage im Arbeitsrecht

Prüfung der Zulässigkeit

In der überwiegenden Zahl arbeitsrechtlicher (Examens-)klausuren handelt es sich um Feststellungs- oder Leistungsanträge des Arbeitnehmers (AN) gegen den Arbeitgeber (AG).

Für alle arbeitsrechtlichen Klagen sind gemäß § 2 ArbGG die Gerichte für Arbeitssachen zuständig.

§ 46 II S. 1 ArbGG verweist dabei auf die einschlägigen ZPO-Vorschriften, soweit das ArbGG selbst nichts anderes bestimmt.

Eine AN, die als Bürokauffrau in der Buchhaltung des Betriebes von AG (wohnhaft in Würzburg) in Würzburg tätig ist, möchte noch ausstehenden Lohn des Vormonats in Höhe von 1.600 € vom AG einklagen.

Welche Klageart wäre in diesem Fall einschlägig und was sind ihre Zulässigkeitsvoraussetzungen?

ANTWORT KARTE 1

1. Rechtswegzuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen, §§ 2, 48 ArbGG

Gemäß § 2 ArbGG muss an dem Rechtsstreit ein Arbeitnehmer i.S.v. § 5 ArbGG beteiligt sein, damit der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen eröffnet ist. AN in diesem Sinne ist, wer seine Dienstleistung in eine von Dritten bestimmte Arbeitsorganisation einbringt und aufgrund eines privatrechtlichen Arbeitsvertrages in persönlicher Abhängigkeit tätig wird. Beides ist bei AN unproblematisch der Fall.

2. Weiterhin ist zu klären, welcher Antrag nach § 2 ArbGG einschlägig ist. Im Wesentlichen werden Sie in der Klausur nur mit Feststellungs- und Leistungsanträgen i.S.v. § 2 I Nr. 3a ArbGG bzw. § 2 I Nr. 3b ArbGG konfrontiert. So auch im vorliegenden Fall: AN begehrt den Arbeitslohn des Vormonats. Es handelt sich also um einen Leistungsantrag nach **§ 2 I Nr. 3a ArbGG**. Der Antrag ist auch bestimmt genug, da AN 1.600 € verlangt.

3. Die **örtliche Zuständigkeit** des Arbeitsgerichts bestimmt sich zum einen nach dem **allgemeinen Gerichtsstand des Beklagten i.S.v. §§ 12,13,17 ZPO i.V.m. § 46 II S. 1 ArbGG**. Als besonderer Gerichtsstand ist § 48 Ia ArbGG zu beachten, der dazu führt, dass auf den **besonderen Gerichtsstand des Erfüllungsortes** (= der Ort, an dem die Arbeitsleistung erbracht wird, also i.d.R. der Betriebsstandort, **§ 46 II S. 1 ArbGG i.V.m. § 29 ZPO**) überwiegend nicht mehr zurückgegriffen werden muss. Im vorliegenden Fall ist jedenfalls das Arbeitsgericht Würzburg örtlich zuständig, da zum einen der beklagte AG dort seinen Wohnsitz hat und sich zum anderen der Arbeitsplatz in Würzburg befindet.

4. Gem. § 8 I ArbGG sind in der 1. Instanz grds. die Arbeitsgerichte sachlich zuständig.

5. Es müsste eine **ordnungsgemäße Klageerhebung i.S.v. § 46 II ArbGG i.V.m. §§ 495, 253 ZPO** erfolgt sein.

Grundsätzlich besteht vor den Arbeitsgerichten (also in erster Instanz, § 8 I ArbGG) kein Anwaltszwang, vgl.

§ 11 I ArbGG (vgl. aber § 11 II ArbGG). Der AN kann also entweder selbst Klage erheben oder sich durch ein Mitglied der Gewerkschaft vertreten lassen, vgl. § 11 II S. 2 Nr. 4 ArbGG; auch für AG besteht die Möglichkeit einer Vertretung durch einen Arbeitgeberverband, dem er angehört. Bei einer anwaltlichen Vertretung besteht seit dem 01.01.2022 für Rechtsanwälte nach § 46g ArbGG die Pflicht, Schriftsätze elektronisch über das beA zu übermitteln, § 46c III S. 1, IV S. 1 Nr. 2 ArbGG. Die nach § 46 II S. 1 ArbGG i.V.m. § 130 Nr. 6 ZPO für Schriftsätze geltende Schriftform wird also durch Übermittlung eines elektronischen Dokuments ersetzt.

Beachten Sie: § 46 II S. 1 ArbGG verweist auf das Verfahren vor den Amtsgerichten. Da die §§ 253 ff. ZPO unmittelbar nur das Verfahren vor den Landgerichten regeln, müssen Sie § 495 I ZPO immer mitzitieren, wenn Sie auf eine der Vorschriften der §§ 253 ff. ZPO zurückgreifen wollen.

6. Von den sonstigen **Zulässigkeitsvoraussetzungen** wie Partei- und Prozessfähigkeit (§ 46 II S. 1 ArbGG i.V.m. §§ 50 ff. ZPO) ist auszugehen.

Hemmer-Methode: Die Zulässigkeit arbeitsrechtlicher Klagen unterscheidet sich von der Zulässigkeit einer Klage nach der ZPO nur in einigen wenigen Punkten. Wiederholen Sie Hemmer/Wüst/Tyroller, ZPO I, Rn. 137 ff.

Karte 2

I. Zulässigkeit einer Klage im Arbeitsrecht

AN-Eigenschaft und Rechtswegzuständigkeit

Bis zum 15.08.2015 gab es den Prüfungspunkt der sachlichen Zuständigkeit im arbeitsgerichtlichen Verfahren nicht, da in der ersten Instanz immer die Arbeitsgerichte zuständig waren.

Am 16.08.2015 trat das Tarifautonomiestärkungsgesetz in Kraft. Seitdem gibt es im Beschlussverfahren in der ersten Instanz die Zuständigkeit des Landesarbeitsgerichts für die Überprüfung der Wirksamkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrages, §§ 2a I Nr. 5, 98 II ArbGG, sodass § 8 I ArbGG sprachlich angepasst wurde („soweit nicht ein anderes bestimmt ist“).

Aus diesem Grund sollte inzwischen in der Klausur die sachliche Zuständigkeit nach § 8 I ArbGG erwähnt werden.

Fall wie auf KK 1. Bei dem Betrieb des AG handelt es sich jedoch um eine private Rundfunkanstalt, bei der die AN als freie Mitarbeiterin tätig ist.

Zulässigkeit der Klage der AN vor dem Arbeitsgericht?

ANTWORT KARTE 2

Problematisch ist hier einzig die **Rechtswegzuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen**. Gemäß § 2 I ArbGG müsste ein Arbeitnehmer i.S.v. § 5 ArbGG am Rechtsstreit beteiligt sein.

Nach § 611a I S. 1 BGB ist AN, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages im Dienste des Arbeitgebers zur Leistung fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Insbesondere das Merkmal der persönlichen Abhängigkeit scheint bei AN aber fraglich, da sie als freie Mitarbeiterin tätig ist.

Zur oft schwierigen **Abgrenzung zwischen AN-Tätigkeit und selbständiger Tätigkeit sind die Merkmale des § 611a I S. 3 BGB heranzuziehen**. Im Einzelfall können auch folgende Kriterien hilfreich sein:

- (Räumliche) Eingebundenheit des Beschäftigten in die betriebliche Organisation?
- Wird der Beschäftigte in seiner Zeit verplant oder kann er sich selbst verplanen?
- Umfang der Weisungsgebundenheit?
- Zulässigkeit von Nebentätigkeiten oder Pflicht, die gesamte Arbeitskraft dem Geschäftsherrn zur Verfügung zu stellen?

Trotz dieser Kriterien bleibt die Unterscheidung schwierig. Gerade bei freier Mitarbeit handelt es sich um einen Grenzfall. Jedoch soll nach der Rspr. aufgrund der Eigenart der Arbeitsleistung (vgl. auch § 611a I S. 4 BGB) jedenfalls dann keine Arbeitnehmerschaft vorliegen, wenn es sich um einen programmgestaltenden Mitarbeiter bei Medien handelt (BAG, NZA 1995, 21). Insoweit enthält der vorliegende Sachverhalt aber keine hinreichenden Angaben über die Tätigkeit der AN, die Frage kann also hier nicht abschließend geklärt werden.

Hemmer-Methode: Die Frage nach der AN-Eigenschaft einer Person ist in der Klausur nur selten problematisch. Ist sie doch einmal ein Schwerpunkt der Klausur, finden Sie in der Regel im Sachverhalt eine genaue Umschreibung der Tätigkeit des fraglichen Mitarbeiters. Die oben genannten Abgrenzungskriterien helfen Ihnen dann, zu einem vertretbaren Ergebnis zu gelangen. Beachten Sie weiterhin, dass das Arbeitsgericht auch in unproblematischen Fällen gemäß § 17a III S. 1 GVG vorab kurz seine Zuständigkeit aussprechen kann bzw. seine Zuständigkeit nach § 17a III S. 2 GVG auf eine Rüge hin erklären muss! Diese Erklärung ist gemäß § 17a I GVG bindend. Ausführlich zum Prüfungsort der Rechtswegzuständigkeit in der Klausur Hemmer/Wüst, Arbeitsrecht, Rn. 17 ff.

Karte 3

I. Zulässigkeit einer Klage im Arbeitsrecht

AN-Eigenschaft/Scheinselbstständigkeit

Bei der Rechtswegzuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen nach § 2 ArbGG kann die Frage nach der sog. Scheinselbstständigkeit eine Rolle spielen. Im Arbeitsrecht kommt es auf die „Arbeitnehmerähnlichkeit“ an (vgl. auch § 5 I S. 2, 2. Alt. ArbGG und § 12a TVG).

Der AN war als „Eismann“ für die Firma T, ein Tiefkühlkostunternehmen, aufgrund eines Franchisevertrages tätig. Der Vertrag wies dem AN ein räumlich abgegrenztes Verkaufsgebiet, in welchem er mit einem von T gemieteten Verkaufsfahrzeug Tiefkühlprodukte vertrieb, sowie das Recht zu, eigenes Personal für seinen Vertriebsraum einzustellen. Er bezog außer dieser Tätigkeit keine weiteren Einkünfte. Seine Arbeitszeit betrug ca. 40 Stunden pro Woche. Nachdem der AN und T den Vertrag einvernehmlich wieder aufgehoben hatten, erhob der AN Klage vor dem Arbeitsgericht auf Zahlung noch ausstehender Geldforderungen gegen T.

Ist das Arbeitsgericht überhaupt zuständig?

ANTWORT KARTE 3

1. Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen wäre eröffnet, wenn es sich bei AN um einen **Arbeitnehmer i.S.v. § 5 I ArbGG** handeln würde. Dies erscheint hier jedoch fraglich, weil AN seinen Vertriebsraum eigenständig betreut. Außerdem kann er laut Vertrag eigenes Personal einstellen, was ganz untypisch für einen Arbeitnehmer ist.

2. AN ist aber auch eine arbeitnehmerähnliche Person i.S.d. § 5 I S. 2, 2. Alt. ArbGG (vgl. auch § 12a TVG).

- Die **wirtschaftlichen Verhältnisse** des AN sprechen gegen eine Selbständigkeit. AN bezog keine anderen Einkünfte als die von T und war damit wirtschaftlich von T abhängig.
- Auch die **gesamte Stellung** des AN war einem Arbeitnehmer vergleichbar. AN musste die im Einzelnen vorgeschriebene Verkaufstätigkeit letztlich persönlich erbringen; er verfügte dabei über keine eigene betriebliche Organisation, mit Ausnahme des Fahrzeugs, und selbst dieses musste er von der T mieten.
- Zwar gab der zwischen AN und T vereinbarte Vertrag dem AN das Recht, eigene Arbeitnehmer zu beschäftigen. Praktisch war dies indes ausgeschlossen. Denn der Vertrag war nach seiner tatsächlichen Handhabung darauf ausgerichtet, die Arbeitszeit des AN vollständig in Anspruch zu nehmen.
- Durch die volle **Inanspruchnahme der Arbeitskraft** des AN war es diesem nicht möglich, eine weitere Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Er trug das volle wirtschaftliche Risiko seiner Tätigkeit und hatte damit keine unternehmerische Erwerbschance, die ihn von einem Arbeitnehmer unterscheiden konnte.

Nach alledem war AN in seiner ganzen Stellung sozial schutzbedürftig und daher jedenfalls eine arbeitnehmerähnliche Person i.S.d. § 5 I S. 2, 2. Alt. ArbGG. Das Arbeitsgericht war somit nach § 2 I Nr. 3a ArbGG zuständig.

hemmer-Methode: In fast keinem anderen Rechtsgebiet ist schon im Ersten Staatsexamen die aktuelle Rechtsprechung so relevant wie im Arbeitsrecht. Zwar müssen Sie die Entscheidungen nicht im Detail kennen, die grundsätzliche Stellungnahme der Rspr. zu bestimmten Fragen kann ihnen jedoch im „Ernstfall“ den richtigen Einstieg in die Klausur und damit wichtige Punkte sichern! In unserer Zeitschrift Life&LAW werden Ihnen examensrelevante Entscheidungen fallorientiert aufbereitet und Sie behalten den Überblick über die neueste Rechtsprechung!