

Name:.....

Vorname:.....

Matrikelnr.:.....

E-Mail:.....

Übungsklausur im Arbeitsrecht

Wintersemester 2025/2026

Sachverhalt

Der 55-jährige K ist seit rund 25 Jahren bei der P-GmbH als Servicetechniker zu einem Monatsverdienst von zuletzt 3.500,00 € brutto angestellt. Die P-GmbH beschäftigt sich mit der Reparatur und Wartung von Schließanlagen. Sie beschäftigt insgesamt 15 Servicetechniker. Diese arbeiten regelmäßig im Tagesdienst von 9:00 Uhr bis 17:00 Uhr. Etwa 3- bis 4-mal pro Jahr hat jeder Servicetechniker für eine Woche Rufbereitschaft, während der es gelegentlich auch zu nächtlichen Einsätzen kommen kann. Der schriftliche Arbeitsvertrag zwischen K und der P-GmbH enthält zur Rufbereitschaft sowie zu Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit keine Regelungen. Wer wann zur Rufbereitschaft eingeteilt ist, ergibt sich aus einem monatlich im Voraus von der P-GmbH erstellten Dienstplan. Ein Betriebsrat ist bei der P-GmbH nicht gebildet.

K litt in den letzten Jahren an verschiedenen Erkrankungen, die – meistens kürzere – krankheitsbedingte Fehlzeiten zur Folge hatten. Seit dem Jahr 2019 wies K folgende krankheitsbedingte Fehlzeiten auf, für die jeweils von der P-GmbH Entgeltfortzahlung für den gesamten Zeitraum geleistet wurde:

2019	66 Arbeitstage
2020	35 Arbeitstage
2021	46 Arbeitstage
2022	30 Arbeitstage
2023	25 Arbeitstage
2024	30 Arbeitstage von April bis Mai 2024 wegen eines psychischen Leidens

Zuvor hatte K keine krankheitsbedingten Fehlzeiten aufzuweisen. Von Ende Juli 2024 bis Ende September 2024 war K infolge eines privaten Verkehrsunfalls verletzungsbedingt

arbeitsunfähig. Als K am 4. Oktober 2024 die Arbeit wieder aufnahm, überreichte er der P-GmbH ein ärztliches Attest, in welchem ihm bescheinigt wurde, dass er wegen einer Schlafstörung aus gesundheitlichen Gründen keine Nacharbeit mehr verrichten kann. Als der Geschäftsführer der P-GmbH dies erfuhr, schickte er K nach Hause und vertrat die Auffassung, dass dieser nicht arbeitsfähig sei. K sei gesundheitlich nicht in der Lage Nacharbeit zu verrichten, und deshalb könne er die arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit als Servicetechniker, zu der auch die Rufbereitschaftsdienste mit Nachteinsätzen gehörten, nicht mehr in vollem Umfange ausüben. K teilt diese Auffassung nicht und beharrt in einem am 10. Oktober 2024 der P-GmbH zugegangenen Schreiben darauf, dass er als Servicetechniker arbeitsfähig sei, lediglich seine Arbeit nicht zur Nachtzeit ausüben könne. Ein Einsatzplan, aus dem sich ergibt, wann K wieder Rufbereitschaft haben sollte, lag zu diesem Zeitpunkt noch nicht vor.

Ab 4. November 2024 war K erneut wegen seines psychischen Leidens bis auf weiteres arbeitsunfähig geschrieben und übersandte der P-GmbH eine entsprechende Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Ab 15. November 2024 befand er sich in stationärer Behandlung in einer Fachklinik für Psychiatrie und Psychotherapie. Er bat seine im Nachbarort wohnende Schwester, sich während seines Klinikaufenthalts um seine Post zu kümmern und ihn über wichtige Dinge zu informieren.

Mit Einwurf-Einschreiben vom 29. November 2024, das am 30. November 2024 in den zur Wohnung des K gehörenden Briefkasten eingelegt wurde, kündigte die P-GmbH das Arbeitsverhältnis fristgerecht zum 30. Juni 2025. Als K am 23. Dezember 2024 aus dem Krankenhaus entlassen wurde, fand er das Kündigungsschreiben zu seiner Überraschung unter einem Berg von Post in seinem Hausbriefkasten vor, den seine Schwester vergessen hatte zu leeren. Als K noch am selben Tag den Geschäftsführer der P-GmbH anrief, um ihn zur Rücknahme der Kündigung zu bewegen, erklärte dieser, K komme zu spät und im Übrigen seien die häufigen krankheitsbedingten Fehlzeiten und ihre Auswirkungen für die P-GmbH nicht länger hinnehmbar. Hinzu komme, dass K keine Nacharbeit mehr verrichten dürfe, was die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ebenfalls unzumutbar mache. Auch der Hinweis des K, dass er wieder gesund sei sowie der Vorschlag, man könne doch gemeinsam überlegen, wie sein zukünftiger Einsatz aussehen könnte, konnte den Geschäftsführer nicht von seiner Haltung abbringen.

K begab sich am 23. Dezember 2024 sofort zu Rechtsanwalt Klug, um zu erfahren, was er mit Aussicht auf Erfolg gegen die Kündigung unternehmen kann. Ihn interessiert außerdem, ob er von der P-GmbH verlangen kann, als Servicetechniker ohne Nacharbeitseinsätze beschäftigt zu werden.

Entwerfen Sie ein Gutachten zu den aufgeworfenen Fragen.