



MODUL 1

Sachverhalt

Die R-GmbH, deren Geschäftsführer R ist, betreibt einen Supermarkt auf der Berger Straße in Frankfurt. Für die anfallenden Tätigkeiten, wie Kassieren, Auffüllen der Bestände sowie die Beratung der Kunden beschäftigt die R-GmbH 15 Arbeitnehmer in Frankfurt. 2011 kündigte die R-GmbH, vertreten durch R, drei Arbeitnehmern aus „betrieblichen Gründen“ (in Wahrheit waren sie ihm zu alt geworden und hatten nach seinem Geschmack zu langsam gearbeitet). Alle drei Arbeitnehmer hatten sich vor dem Arbeitsgericht Frankfurt mit Erfolg gegen die Kündigung gewehrt, worauf R sie wieder einsetzen musste. Im Laufe des Jahres 2014 gingen diese drei Arbeitnehmer in Rente. Die Stellen wurden zunächst nicht neu besetzt.

Anfang 2015 bemerkt R, dass die anfallenden Arbeiten nicht mit 12 Angestellten erledigt werden können. Er möchte allerdings nicht noch einmal Arbeitnehmer einstellen, da „man dann diese nie wieder los wird“. Stattdessen möchte er drei „freie Mitarbeiter“ anstellen.

Nach Schaltung einer Anzeige in der Rundschau sowie der Durchführung von Auswahlgesprächen, entscheidet sich R für A, B und C. Den drei Kandidatinnen und Kandidaten lässt er Verträge zukommen. Eine entsprechende Vorlage hatte er aus dem Internet herausgesucht.

Der zwischen R und den drei „freien Mitarbeitern“ jeweils mit dem gleichen Wortlaut geschlossene (schriftliche) Vertrag lautet auszugsweise:

Zwischen der R-GmbH, vertreten durch R, Geschäftsführer, – im Folgenden Firma genannt –,
und

Herr/Frau ..., wohnhaft in ..., – im Folgenden freier Mitarbeiter genannt –,

wird folgende Vereinbarung geschlossen:

§ 1 – Gegenstand der Vereinbarung

(1) Herr/Frau ... wird für die Firma als freier Mitarbeiter tätig. Ein Arbeitsverhältnis wird dadurch nicht begründet.

(2) Der freie Mitarbeiter ist berechtigt, auch für andere Auftraggeber tätig zu sein.

§ 2 – Leistungsumfang

(1) Die vom freien Mitarbeiter zu erbringenden Leistungen umfassen im Einzelnen: Regalservice einschließlich der Entsorgung des Restmülls sowie die Erfassung des Warenbestandes und das Nachbestellen der Waren.

(2) In der Wahl von Ort und Zeit seiner Tätigkeit ist der freie Mitarbeiter frei.

§ 3 – Vergütung

(1) Der freie Mitarbeiter erhält ein Stundenhonorar in Höhe von 8,50 €.

[...]



§ 5 – Dauer und Kündigung

(1) Das freie Mitarbeiterverhältnis wird für den Zeitraum vom 1. Februar 2015 bis zum 31. Januar 2017 befristet. Es endet mit Befristungsablauf, ohne dass es einer weiteren Erklärung oder Handlung bedarf.

(2) Das freie Mitarbeiterverhältnis kann mit einer Frist von einer Woche zum Monatsende sowohl schriftlich als auch mündlich gekündigt werden.

[...]“

A, B und C erscheinen wie besprochen am 1. Februar 2015 im Supermarkt. R weist sie sodann die von ihnen zu verrichtenden Arbeiten ein. Da alle Beschäftigten ein einheitliches Erscheinungsbild abgeben sollen, stattet R auch A, B und C mit der (für die Supermarktkette üblichen) rot-grauen Kleidung aus, die auch die anderen Mitarbeiter im Supermarkt tragen.

R händigt ihnen zudem zwei Pläne aus: Im „Schichtplan“ wird geregelt, wer welche Schicht zu übernehmen hat und welche Aufgaben zu welcher Tageszeit erledigt werden müssen. Dabei ist die Möglichkeit, untereinander eine Schicht wechseln zu können, nicht vorgesehen. Auf eine entsprechende Nachfrage des A gibt R zu verstehen, dass dies – in Absprache mit ihm – zwar durchaus möglich, aber nicht gerne gesehen wäre.

Im „Urlaubsplan“ sind alle Urlaubszeiten der Mitarbeiter des Supermarktes eingetragen. R bittet die drei „freien Mitarbeiter“ ihm frühzeitig mitzuteilen, wann sie vorhaben, nicht zu arbeiten. Da sie ja laut dem unterschriebenen Vertrag keine Arbeitnehmer seien, könne er ihnen zwar kein „Urlaubsgeld“ zahlen. Er verstehe es aber durchaus, dass man mal frei machen wolle. Um den Betriebsablauf aber nicht zu stören, solle man ihm das nur rechtzeitig mitteilen.

Frage 1:

A erscheint dreimal erst eine halbe Stunde nach Beginn seiner Schicht im Supermarkt des R. Als R am 11. August 2015 davon erfährt, kündigt er ihm mündlich zum 31. August 2015. Ist diese Kündigung des A wirksam?

Frage 2:

B war bereits 2011 in den Sommerferien fünf Wochen lang als Aushilfskassiererin im Supermarkt des R beschäftigt. Zwar sei R (nach wie vor) unerträglich, das Klima mit den anderen Kollegen aber sehr gut, sodass sie sich vorstellen könnte, längerfristig im Supermarkt tätig zu sein. Prüfen Sie, ob die Befristung ihres jetzigen Vertrages wirksam ist.

Frage 3:

C möchte vom 2. bis zum 27. Mai 2016 (vier Wochen) Urlaub nehmen um ihre Familie im Ausland zu besuchen. Sie kann es sich aber finanziell nicht leisten, auf ihr Einkommen zu verzichten. Frühzeitig meldet sie sich bei R, um ihm die genauen Daten mitzuteilen. R erlaubt ihr zwar im angefragten Zeitraum zu verreisen. Eine Bezahlung für diesen Zeitraum lehnt er jedoch ab. Besteht ein Zahlungsanspruch der C für den Monat Mai 2016?