Arbeitsrecht

Individualarbeitsrecht für die Fallbearbeitung

Grundlagen verstehen.
Fälle im Gutachtenstil lösen.

8 Module. 8 Fälle mit Abwandlungen und Lösungen. 40 Lernfragen.

Vom ersten Bewerbungsgespräch bis zur Beendigung: Ansprüche prüfen, Fristen berechnen und Entscheidungen im Gutachten begründen.

Kompaktausgabe für die Erste Juristische Prüfung | Stand: 4. November 2026

DEIN LERNWEG

Inhalt

Wähle ein Modul. Die Fälle mit Seitenzahlen findest du auf der nächsten Seite.

01 Arbeitsvertrag und Arbeitnehmerbegriff 4 - 9

02 Rechtsquellen und Tarifbindung 10 - 16

03 Einstellung und Vertragsinhalt 17 - 22

04 Vergütung und Arbeitsausfall 23 - 28

05 Haftung im Arbeitsverhältnis 29 - 33

06 Ordentliche Kündigung 34 - 39

07 Außerordentliche Kündigung 40 - 44

08 Befristung, Aufhebung und Betriebsübergang 45 - 50

VERSTEHEN UND ANWENDEN

So nutzt du das Skript

Lies mit geöffnetem Gesetz und löse die Fälle zuerst ohne die Lösung.

1. Verstehen: Lies einen Themenabschnitt und schlage die genannten Vorschriften nach. Die verlinkten Normen führen zum Gesetzestext.

2. Anwenden: Bestimme das Begehren und die passende Anspruchsgrundlage. Ordne das Vertragsverhältnis ein und prüfe die weiteren Voraussetzungen der verlangten Rechtsfolge. Begründe problematische Punkte im Gutachtenstil.

3. Wiederholen: Decke die Antworten der Lernfragen ab. Prüfe später erneut, ob du die Begründung selbst erklären kannst.

Dein Fallverzeichnis

Fall 01: Freie Mitarbeit am Empfang 6

Fall 02: Drei verschiedene Löhne 13

Fall 03: Die Altersgrenze im Postfach 20

Fall 04: Acht Stunden an der Druckpresse 26

Fall 05: Das Messgerät im Lieferwagen 31

Fall 06: Eine Schicht weniger 37

Fall 07: Vier erfundene Nachtschichten 42

Fall 08: Die Buchbinderei wechselt den Inhaber 48

Lerne die zentralen Definitionen und wende sie am Fall an. Markierungen und Randnotizen im Gesetz nur, wenn deine Prüfungsordnung und die Hilfsmittelregeln der konkreten Prüfung sie erlauben; andernfalls notiere separat. Der Schwerpunkt liegt auf dem Individualarbeitsrecht mit kollektivrechtlichen Bezügen. Maßgeblich für die Stoffauswahl vor Ort ist die Prüfungsordnung deines Landes.

MODUL 01 / ARBEITSVERTRAG UND ARBEITNEHMERBEGRIFF

Arbeitnehmer oder selbstständig?

Entscheidend ist die persönliche Abhängigkeit

Definition und gesetzlicher Ausgangspunkt

Der **Arbeitsvertrag** ist ein privatrechtlicher gegenseitiger Vertrag, der den Arbeitnehmer zu weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit und den Arbeitgeber zur vereinbarten Vergütung verpflichtet (§ 611a BGB). Der Arbeitnehmer schuldet die Tätigkeit, grundsätzlich keinen bestimmten wirtschaftlichen Erfolg. Für eine Vergütungsforderung ist § 611a Abs. 2 BGB in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag die Anspruchsgrundlage.

Ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt, ist nach § 611a Abs. 1 BGB durch eine **Gesamtbetrachtung** zu bestimmen. Maßgeblich sind die vereinbarten Pflichten und ihre tatsächliche Durchführung. Die Bezeichnung „freie Mitarbeit“, Rechnungen und das Einverständnis mit dieser Bezeichnung ersetzen die rechtliche Prüfung nicht.

Die entscheidenden Anhaltspunkte

Weisungsgebundenheit: Wer legt Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Arbeit fest? Ein verbindlicher Dienstplan und die laufende Zuweisung wechselnder Aufgaben sprechen für persönliche Abhängigkeit. Ein einzelner Kundentermin oder fachliche Anforderungen an eine selbstständig organisierte Leistung genügen dagegen nicht ohne Weiteres.

Fremdbestimmung: Ist die Person in eine fremde Arbeitsorganisation eingebunden oder organisiert sie die übernommenen Dienste im Wesentlichen selbst? Berücksichtige die Eigenart der Tätigkeit: Auch qualifizierte Arbeit mit fachlichem Spielraum kann abhängig geleistet werden. Homeoffice macht aus einem Arbeitnehmer keinen Selbstständigen.

Gegenargumente gewichten: Eigene Arbeitsmittel, eigene Hilfspersonen, frei gewählte Aufträge und unternehmerische Gestaltungsmöglichkeiten können für Selbstständigkeit sprechen. Ein eigener Laptop oder Nebenaufträge allein überwiegen aber nicht automatisch verbindliche Schichten und laufende Weisungen. Persönliche Leistung ist ebenfalls kein Alleinbeweis: Sie wird auch bei freien Diensten im Zweifel geschuldet (§ 613 Satz 1 BGB).

> **Am Fall arbeiten:** Benenne nicht nur Indizien. Erkläre, welche Freiheit tatsächlich besteht und welche Bindungen bei gerade dieser Tätigkeit überwiegen.

MODUL 01 / ARBEITSVERTRAG UND ARBEITNEHMERBEGRIFF

So ordnest du das Verhältnis ein

Abgrenzungen und Aufbau in der Klausur

Tätigkeit, Erfolg und Schutzbereich auseinanderhalten

Beim **freien Dienstvertrag** (§ 611 BGB) wird eine Tätigkeit ohne die prägende persönliche Abhängigkeit des Arbeitsvertrags geschuldet. Beim **Werkvertrag** (§ 631 BGB) ist ein bestimmter Erfolg versprochen. Selbstständige Beratung ist deshalb nicht automatisch ein Werkvertrag: Das konkrete Leistungsversprechen entscheidet.

Arbeitnehmerähnliche Personen sind persönlich selbstständig, aber wirtschaftlich abhängig und vergleichbar sozial schutzbedürftig. Einzelne Gesetze erfassen auch sie, etwa § 2 Satz 2 BUrlG. Daraus folgt keine Gleichstellung in sämtlichen Arbeitnehmerschutzgesetzen. Eine Beamtin steht dagegen aufgrund ihrer Ernennung in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis; ein privatrechtlich Beschäftigter einer Gemeinde kann Arbeitnehmer sein.

Prüfung des Arbeitnehmerstatus

1. **Vertrag:** Privatrechtliche Grundlage einer entgeltlichen Tätigkeit feststellen; Parteien und Leistungsversprechen bestimmen.
2. **Abhängigkeit:** Weisungen zu Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort sowie die Eingliederung in die fremde Organisation untersuchen.
3. **Gesamtbetrachtung:** Tatsächliche Freiheiten, Gegenargumente und Eigenart der Tätigkeit gewichten; die Durchführung kann die Vertragsüberschrift widerlegen.
4. **Rechtsfolge:** Den Status in die konkrete Anspruchsprüfung einordnen und deren übrige Voraussetzungen prüfen.

Beispiel: Urlaub statt abstrakter Statusfrage

Wer bezahlten Erholungsurlaub verlangt, stützt sich auf § 1 BUrlG. Der Arbeitnehmerstatus ist dann eine Voraussetzung des persönlichen Geltungsbereichs nach § 2 BUrlG. Anschließend sind etwa Wartezeit (§ 4 BUrlG), Umfang (§ 3 BUrlG) und gewünschter Zeitraum (§ 7 BUrlG) zu prüfen. Bei einer regelmäßigen Fünftagewoche entsprechen 24 Werktage einer Sechstagewoche 20 Arbeitstagen Mindesturlaub.

> **Anspruchsgrundlage zuerst:** Ein Vertragsschluss allein beweist keine persönliche Abhängigkeit. Umgekehrt begründet der Arbeitnehmerstatus noch nicht jede verlangte Rechtsfolge.

MODUL 01 / ARBEITSVERTRAG UND ARBEITNEHMERBEGRIFF

Fall 01: Freie Mitarbeit am Empfang

Sachverhalt und Prüfungsauftrag

Mara (M) arbeitet seit dem 1. Januar 2026 im Besucherzentrum der Veranstaltungsunternehmerin Vera (V). Sie empfängt Gäste, bearbeitet Buchungen und unterstützt Veranstaltungen für monatlich 2.400 Euro brutto. Ihr unbefristeter Vertrag heißt „freie Mitarbeit“, bezeichnet sie als selbstständig und erlaubt Nebentätigkeiten. Ein bestimmter Buchungs- oder Verkaufserfolg ist nicht geschuldet.

V legt über ihre Einsatzleitung verbindlich Schichten von Montag bis Freitag, 9 bis 15 Uhr, im Besucherzentrum fest. Änderungen stehen eine Woche vorher im Dienstplan; ein Schichttausch bedarf der Zustimmung. Die Einsatzleitung darf M innerhalb der Schichten auch zur Ticketkontrolle oder Raumvorbereitung einsetzen. Diese Befugnisse sind vereinbart und werden von beiden Seiten tatsächlich so gehandhabt. An einem abgestimmten Freitag im Monat darf M Buchungen von zu Hause bearbeiten.

Im Kundengespräch wählt M ihre Formulierungen selbst; Standardbuchungen erledigt sie ohne Einzelkontrolle. Sie arbeitet persönlich mit ihrem eigenen Laptop, aber mit Veras Buchungssystem und dienstlicher E-Mail-Adresse. Das Monatsentgelt bleibt unabhängig vom Besucheraufkommen gleich. M stellt Rechnungen aus und gestaltet außerhalb der Schichten gelegentlich bezahlte Einladungskarten für zwei Bekannte.

Im September beantragt M fünf Tage bezahlten Urlaub vom 12. bis 16. Oktober 2026. Sie hat in diesem Jahr noch keinen Urlaub erhalten und war bei keinem anderen Arbeitgeber beschäftigt. Betriebliche Hindernisse oder vorrangige Urlaubswünsche anderer Beschäftigter bestehen nicht. V lehnt allein wegen der vereinbarten Selbstständigkeit ab. Ein vertraglicher Urlaubsanspruch ist nicht zugesagt.

Aufgabe und Bearbeitungshinweise

Kann M die fünf Tage bezahlten Erholungsurlaub verlangen? Prüfe den Arbeitnehmerstatus im Schwerpunkt. Die Teilung des Urlaubs ist nach § 7 Abs. 2 BUrlG zulässig. Vergütungshöhe, Urlaubsentgeltberechnung sowie Steuer- und Sozialversicherungsrecht sind nicht zu prüfen.

Abwandlung

M berät V nur gelegentlich, entscheidet frei über Aufträge, Zeit, Ort und Methode und darf eigene Hilfspersonen auf eigene Kosten einsetzen. Ein Besprechungstermin dient nur der Abstimmung. Sie schuldet Beratung, keinen bestimmten Erfolg, und erzielt ungefähr gleiche Umsätze mit acht unabhängigen Auftraggebern. Wirtschaftliche Abhängigkeit von V besteht nicht. Kann sie ohne vertragliche Zusage bezahlten Urlaub von V verlangen?

MODUL 01 / ARBEITSVERTRAG UND ARBEITNEHMERBEGRIFF

Lösung 01: Persönlich abhängig

Den Sachverhalt am gesetzlichen Maßstab prüfen

I. Anspruch aus § 1 BUrlG: Arbeitnehmerstatus

M könnte gegen V einen Anspruch auf fünf Tage bezahlten Erholungsurlaub aus § 1 BUrlG haben. Sie müsste zunächst vom persönlichen Geltungsbereich des § 2 BUrlG erfasst sein. Das setzt hier insbesondere ein Arbeitsverhältnis voraus.

Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrags weisungsgebundene, fremdbestimmte Arbeit in persönlicher Abhängigkeit leistet. § 611a Abs. 1 BGB verlangt eine Gesamtbetrachtung unter Berücksichtigung der Eigenart der Tätigkeit. M und V haben entgeltliche Empfangs- und Organisationsdienste vereinbart. Ein bestimmter Erfolg ist nicht geschuldet. Fraglich ist daher die Abgrenzung zwischen Arbeitsvertrag und freiem Dienstvertrag.

1. Weisungen und organisatorische Einbindung

M entscheidet nicht im Wesentlichen frei über ihre Arbeitszeit: Der Dienstplan ist verbindlich, und Schichtänderungen erfordern Zustimmung. Die zeitliche Bindung erfasst ihre regelmäßige Tätigkeit und geht über einen einzelnen Abstimmungstermin hinaus. Der Arbeitsort ist grundsätzlich vorgegeben. Zwar erfordert Empfangsarbeit ihrer Art nach Anwesenheit; zusammen mit dem Dienstplan verstärkt dies aber die organisatorische Bindung. Der einzelne Homeoffice-Tag ändert daran nichts.

Zudem darf die Einsatzleitung M fortlaufend unterschiedliche Betriebsaufgaben zuweisen. V erhält somit keine bloß abgegrenzte externe Leistung, sondern setzt Maras Arbeit nach dem laufenden Bedarf ein. M ist in Veras Organisation eingegliedert. Ihre Freiheit bei Formulierungen und Standardbuchungen betrifft lediglich die Ausführung innerhalb dieses Rahmens; sie eröffnet keine selbstständige Organisation der Tätigkeit insgesamt.

2. Gegenargumente und Gesamtbetrachtung

Der eigene Laptop ist ein eigenes Arbeitsmittel, ermöglicht M aber keinen unabhängigen Betriebsablauf: Buchungssystem, Schichten und Aufgaben bestimmt V. Rechnungen betreffen die Abwicklung. Die gelegentlichen Nebenaufträge beseitigen die Bindung gegenüber V nicht; jedes Rechtsverhältnis ist gesondert zu beurteilen. Die feste Vergütung für regelmäßige Arbeit unterstützt die Einordnung, entscheidet sie jedoch nicht allein.

Im Gesamtbild überwiegen verbindliche Einsatzzeiten und laufende Aufgabenzuweisungen die begrenzten Ausführungsfreiheiten. Diese Bindungen sind vereinbart und beiderseits praktiziert. M ist Arbeitnehmerin. Die entgegenstehende Vertragsbezeichnung ist nach § 611a Abs. 1 Satz 6 BGB unerheblich.

MODUL 01 / ARBEITSVERTRAG UND ARBEITNEHMERBEGRIFF

Lösung 01: Anspruch und Abwandlung

Nach der Statusprüfung folgt die konkrete Rechtsfolge

II. Umfang, Zeitraum und Ergebnis

Als Arbeitnehmerin ist M von § 2 BUrlG erfasst. Im September ist die sechsmonatige Wartezeit des § 4 BUrlG erfüllt. Bei ihrer regelmäßigen Fünftagewoche beträgt der gesetzliche Mindesturlaub nach § 3 BUrlG 20 Arbeitstage. Mangels bisher gewährten Urlaubs sind die verlangten fünf Tage vom bestehenden Anspruch umfasst.

Nach § 7 Abs. 1 BUrlG sind Maras zeitliche Urlaubswünsche zu berücksichtigen. Dringende betriebliche Belange oder sozial vorrangige Wünsche anderer Beschäftigter stehen nicht entgegen; die Urlaubsteilung ist laut Aufgabenstellung zulässig. M kann daher fünf Tage bezahlten Erholungsurlaub für den verlangten Zeitraum beanspruchen. Eine vertragliche Zusage ist nicht erforderlich. Der Anspruch erlaubt allerdings keine eigenmächtige Selbstbeurlaubung.

Abwandlung: I. Kein Arbeitsverhältnis

M könnte einen Urlaubsanspruch wiederum aus § 1 BUrlG haben. In der Abwandlung liegt jedoch kein Arbeitsverhältnis vor: Sie wählt Aufträge und organisiert Zeit, Ort und Methode selbst. V kann ihr keine laufenden Schichten oder wechselnden Betriebsaufgaben zuweisen. Ein einzelner Abstimmungstermin begründet keine vergleichbare persönliche Abhängigkeit. Der Einsatz eigener Hilfspersonen auf eigene Kosten bestätigt ihre organisatorische Selbstständigkeit.

M schuldet sorgfältige Beratung, keinen Veranstaltungserfolg. Deshalb besteht ein freier Dienstvertrag nach § 611 BGB, kein Werkvertrag nach § 631 BGB. Aus dem Fehlen eines Arbeitsverhältnisses folgt nicht automatisch eine werkvertragliche Erfolgsverpflichtung.

II. Keine arbeitnehmerähnliche Stellung

§ 2 Satz 2 BUrlG erfasst auch arbeitnehmerähnliche Personen. M erzielt aber ungefähr gleich hohe Umsätze mit acht unabhängigen Auftraggebern und ist ausdrücklich nicht wirtschaftlich von V abhängig. Eine wesentliche Voraussetzung dieser Schutzstellung fehlt. Damit besteht gegen V weder der gesetzliche Urlaubsanspruch noch ein vertraglicher Anspruch, der ebenfalls nicht zugesagt ist.

> **Das entscheidende Detail:** Nicht die Bezeichnung „Beratung“, sondern die freie Organisation und fehlende wirtschaftliche Abhängigkeit verändern das Ergebnis. Nur die Vertragsüberschrift umzubenennen würde nicht genügen.

MODUL 01 / ARBEITSVERTRAG UND ARBEITNEHMERBEGRIFF

Wiederholen 01

Die zentralen Begriffe sicher abrufen

Was kennzeichnet einen Arbeitsvertrag nach § 611a BGB?

Ein privatrechtlicher gegenseitiger Vertrag über weisungsgebundene, fremdbestimmte Arbeit in persönlicher Abhängigkeit gegen vereinbarte Vergütung. Für die Abgrenzung zur selbstständigen Tätigkeit ist der Grad der persönlichen Abhängigkeit entscheidend.

Welche Bedeutung hat die Bezeichnung „freie Mitarbeit“?

Sie entscheidet den Status nicht. Maßgeblich ist eine Gesamtbetrachtung der vereinbarten und tatsächlich praktizierten Pflichten. Zeigt die Durchführung ein Arbeitsverhältnis, ist die entgegenstehende Bezeichnung nach § 611a Abs. 1 Satz 6 BGB unerheblich.

Beweisen persönliche Leistung und eigener Laptop jeweils einen bestimmten Status?

Nein. Auch freie Dienste sind im Zweifel persönlich zu erbringen (§ 613 Satz 1 BGB). Eigene Hardware kann für Selbstständigkeit sprechen, beseitigt aber keine sonst prägende persönliche Abhängigkeit. Alle Umstände sind zu gewichten.

Wie unterscheiden sich Arbeitsvertrag, freier Dienstvertrag und Werkvertrag?

Arbeitsvertrag und freier Dienstvertrag betreffen eine Tätigkeit; der Arbeitsvertrag zusätzlich persönliche Abhängigkeit. Beim Werkvertrag wird ein bestimmter Erfolg geschuldet. Leistungsversprechen und tatsächliche Organisation sind getrennt zu untersuchen.

Endet die Urlaubsprüfung, wenn kein Arbeitsverhältnis besteht?

Nicht zwingend. § 2 Satz 2 BUrlG erfasst auch arbeitnehmerähnliche Personen. Wirtschaftliche Abhängigkeit und vergleichbare soziale Schutzbedürftigkeit sind gesondert zu prüfen. Eine Gleichstellung in allen Arbeitnehmerschutzgesetzen folgt daraus nicht.