

Arbeitsrecht
Wintersemester 2023/2024
Freitag 11.30 – 13.00 Uhr
Raum 273
ra-freimuth.de
ra.freimuth@t-online.de

Arbeitsgesetze: ArbG

- 103., neu bearbeitete Auflage. 2023
- XLII, 1054 S.
- Beck im dtv. ISBN 978-3-406-81055-8
- Format (B x L): 12,4 x 19,1 cm
- Stand: 1. Juli 2023

- **Schwabe**
- **Lernen mit Fällen: Arbeitsrecht**
- Grundkurs - Materielles Recht & Klausurenlehre
- Lehrbuch/Studienliteratur
- Buch. Softcover
- 12. Auflage. 2023
- 276 S.
- Boorberg. ISBN 978-3-415-07435-4
- Format (B x L): 17 x 24 cm

Marschollek

Skript Arbeitsrecht

Lehrbuch/Studienliteratur

Buch. Softcover

23. Auflage. 2022

320 S.

Alpmann Schmidt. ISBN 978-3-86752-790-3

Format (B x L): 19,5 x 24,9 cm

Gewicht: 700 g

Das Werk ist Teil der Reihe: [Skripten Besondere
Rechtsgebiete - Alpmann-Schmidt](#)

A. Rechtliche Einordnung des Arbeitsrechts

B. Grundbegriffe des Arbeitsrechts

I. Normen und Gestaltungsfaktoren des Arbeitsrechts

II. Arbeitnehmereigenschaft

III. Arbeitgeber und leitende Angestellte

IV. Betrieb und Unternehmung

V. Vorvertragliche Pflichten des Arbeitnehmers (AN) und des Arbeitgebers (AG)

C. Arbeitsvertragsrecht

I. Form des Arbeitsvertrages

II. Inhalt des Arbeitsvertrages

D. Beendigung des Arbeitsvertrages

I. Endigungsgründe (außer Kündigung)

II. Kündigung (allgemein)

III. Ordentliche Kündigung

IV. Außerordentliche (fristlose) Kündigung

V. Anhörung des Betriebsrats

E. Kündigungsschutz

I. allgemeiner und besondere Kündigungsschutz

II. Allgemeiner Kündigungsschutz

III. Kündigungsschutzverfahren

F. Pflichten bei Beendigung des AV

G. Sonderformen des Arbeitsvertrages

I. Teilzeitarbeit

II. Arbeitnehmerüberlassung

H. Kollektivarbeitsrecht

I. Tarifvertragsrecht

II. Arbeitskampfrecht

III. Mitbestimmung

J. Grundlagen der Arbeitsgerichtsbarkeit

A. Rechtliche Einordnung des Arbeitsrechts

Öffentliches Recht: Regeln für das Verhältnis Staat/Bürger

- Über/Unterordnungsverhältnis (Genehmigungen, Auflagen, Verbote, Verwaltungsakte: Einzelfallentscheide)
- Gesetze
- Strafrecht: Sanktionen (Strafe!) gegen den Bürger

Zivilrecht: Regeln für das Verhältnis Bürger/Bürger

Ansprüche (Geldzahlungen, Erklärungen, Handlungen, Unterlassen)

Arbeitsrecht ist Zivilrecht: Beteiligt sind gleichrangige Personen - Arbeitgeber und Arbeitnehmer

ÖR.

Regeln zwischen
Staat/
Bürger

Zivilrecht

Regeln zwischen
Bürger und
Bürger
(Unternehmer,
Gesellschafter
etc.)

ProdHG

Hersteller
/Geschädigter

BGB

ALLg. Teil

Geschäftsfkt.,
WEen, Anf., Verj.

Schuldrecht

Allg. Teil

Bes. Teil

-Schuldv.
-Priv.aut.
-Ort

ges. Schuldverhältnisse
- Alle Ansprüche, die sich direkt aus dem Gesetz ergeben
-- § 823 BGB
-- 812 BGB

Zeit
-Unmglkt.
-Verzug
-AGB
-HTWG

Vertragliche SVE

- Alle Ansprüche aus Vertrag

-- Kauf, § 433 BGB

-- Werk, § 631 BGB

-- Miet, § 535 BGB

-- Darlehen, § 488 BGB

- Dienst, § 611 BGB, § 611a BGB

Individualarbeitsrecht

Kollektivarbeitsrecht

ARBEITSRECHT

Weisungs-und Direktionsbefugnis

ÖR.

Regeln
Staat/
Bürger

Zivilrecht

Regeln
Bürger/Bürger
(Unternehmer,
Gesellschaften
etc.)

BGB

- u.a. **vertragl. Schuldverh.**
- Alle Verträge, u.a.
- Kauf, **§ 433**
- Miete, **§ 535**
- Dienst, **§ 611**
- **§ 611 a BGB**

Individualarbeitsrecht

Pfl. ArbG.
Arbeit und
Bezahlung
mit/ohne
Arbeit

- EntgeltfortzG
- Urlaub
- §§ **615/616 BGB**

§ 102 BVG
Anhörung

Weisungs-und Direktionsbefugnis

ARBEITSRECHT

Kollektivarbeitsrecht

- TVG
- Streikrecht
- BetrVerfG

Beendigung Ohne Kündig.

- Befristung
- Aufhebung
- Tod

Mit Kündig.

- Form: schriftl., **§ 623 BGB**
- ord., **§ 622 BGB**
- außerord., **§ 626 BGB**

Kündschutz

- besonderer BR./Schw./Auszub.
- allgemeiner KSchG

Bewerb./Vorst.

Vertrag

- Form
- Inhalt

Pflichten AN.

- Arbeit
- nach Vertrag (Hauptpfl.)
- Nebenbesch.
- Wettbew.
- Haftungsgrds.

Arbeitsrecht: Unterscheidet zwischen Kollektiv- und Individualarbeitsrecht.

Individuelles Arbeitsrecht: Alle Regeln (Vorschriften oder Verträge), die das **Verhältnis** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestimmen.

kollektives Arbeitsrecht: Alle Regeln (Vorschriften oder Verträge), die das **Verhältnis** zwischen den Verbänden bestimmen.

B. Grundbegriffe des Arbeitsrechts

I. Rechtsgrundlagen des Arbeitsrechts

- Grundgesetz
- Gesetze und Verordnungen
- Tarifverträge
- Einzelverträge
- Betriebsvereinbarung
- betriebliche Übung
- **Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts**
(„Teleologische Reduktion“)

- Arbeitsvertrag ist **Dienstvertrag**, §§ 611, 611 a ff. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) zwischen Arbeitnehmer (AN) - schuldet eine **Dienstleistung** und Arbeitgeber- schuldet **Entlohnung**.

Dienstvertrag wird zum Arbeitsvertrag durch Weisungs- und Direktionsbefugnis des Dienstleistungsnehmers und Gehorsamspflicht des Dienstleistungsgebers, § 611 a BGB

Problem: Scheinselbständigkeit

II. Arbeitnehmereigenschaft

- Verpflichtung zur Arbeitsleistung
- gewisse Dauer
- Entgelt
- **Dienstverhältnis nach BGB**
- **Weisungsgebundenheit**
- (Ausnahme: Arbeitnehmer mit besonderer Qualifikation wie Ärzte, Wissenschaftler, Sicherheitspersonal)
- **Steuern und Sozialabgaben sind kein wesentliches Kriterium (siehe Geringbeschäftigungsverhältnis)**
- **Gute Zusammenstellung: § 5 BetrVerfG**

keine Arbeitnehmer sind

- Helfer im sozialen Jahr
- Beamte, Richter, Soldaten (besondere öffentliche Dienstverhältnisse)
- Auszubildende
- freie Mitarbeiter (Radio und Presse, Ausnahme dann, wenn der Sozialschutz umgangen werden soll)

III. Arbeitgeber und leitende Angestellte

Arbeitgeber

- beschäftigt den Arbeitnehmer und vergibt die Arbeit, hat Weisungs- und Direktionsbefugnis, leistet den Lohn
- kann eine natürliche und juristische Person (Gesellschaft) sein

- leitende Angestellte

- sind Arbeitnehmer
- nehmen Arbeitgeberfunktionen wahr (Aufsicht, Anweisung)
- erhalten in der Regel keine Bezahlung für Überstunden
- wg. des Vertrauensverhältnisses zum Arbeitgeber bestehen keine hohen Anforderungen an evtl. Kündigungsgründe
- (siehe auch hier § 5 BetrVerfG)

IV. Betrieb und Unternehmung

Betrieb ist

- organisatorische Einheit
- einschließlich Nebenbetriebe, sofern diese nicht selbständig sind
- Zur Herstellung von Sachen oder Erbringung von Dienstleistungen
- Haushalt ist kein Betrieb (also kein Kündigungsschutz für Hausgehilfen)

Unternehmen ist

- die Gesamtheit mehrerer Betriebe
- rechtlich ohne große Bedeutung (außer im Verbraucherschutz nach BGB, §§ 13 und 14 BGB)

V. Vorvertragliche Pflichten

1.a. Pflichten des Arbeitgebers bereits vor Abschluss des Vertrages: (Fall 1 Übungsfälle)

Offenbarungspflichten:

- Umfang der Tätigkeit
 - wirtschaftliche Lage des Betriebes nur dann, wenn die Zahlung der Löhne in Frage steht
- Folge bei Fehlverhalten (schuldhaft = vorsätzlich oder fahrlässig, also vorwerfbar): Schadenersatzansprüche des Arbeitnehmers
- **bei Einladung durch den AG:** Ersatz der dem Arbeitnehmer entstanden Vorstellungskosten unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis zustande kommt oder nicht

1.b. **Pflichten des Arbeitnehmers** bereits vor Abschluss des Vertrages (Nr. 1, 10 der Übungsfälle)

Offenbarungspflichten

- Eignung
 - Krankheit, sofern ansteckend und Krankmeldungen zu erwarten sind
(z.B. bei anstehenden Operationen)
 - Freiheitsstrafe, die demnächst zu verbüßen sein wird
- Beantwortung aller Fragen, an deren Beantwortung der Arbeitgeber ein berechtigtes, billigenswertes und schutzwürdiges Interesse hat.

1.c. Zulässige Fragen:

- Befähigung
- Gesundheitszustand, sowohl früherer als auch augenblicklicher, wenn die Ausführung der Arbeit gefährdet ist und Arbeitsausfall droht
- bestehende Lohn- und Gehaltspfändungen (wg. Arbeitsaufwand und Motivation des AN.)
- Vorstrafen nur dann, wenn noch im BZR und wenn ein direkter Zusammenhang mit Arbeitsplatz besteht, sonst nicht, da das Persönlichkeitsrecht betroffen ist
- Wettbewerbsverbote (gegenüber früherem Arbeitgeber)

1.d. Unzulässige Fragen:

- Eheschließung
- Gewerkschaftszugehörigkeit
- **bisherige Vergütung**
- Partei- und Religionszugehörigkeit
- Schwangerschaft
- Schwerbehinderung

1.e. Rechtsfolgen:

- falsche Antwort auf zulässige Frage: entweder **Kündigung oder Anfechtung nach § 123 BGB (arglistige Täuschung)**
- richtige Antwort auf unzulässige Frage: Schadenersatzansprüche des Bewerbers, im öffentlichen Anstellungsverhältnis auch Anspruch auf Einstellung

C. Arbeitsvertragsrecht

I. Form des Arbeitsvertrages

Formvorschriften:

grundsätzlich keine

aber: Nachweisgesetz

Frist: 1 Monat bei bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen
(Einzelheiten siehe Nachweisgesetz)

Berufsbildungsgesetz für Auszubildende

befristete Arbeitsverträge, § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz
(nur die Befristung)

und: Notwendigkeit der Schriftform kann sich aus dem
Tarifvertrag ergeben.

Jugendliche (also unter 18 Jahren)

benötigen die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters .

Vertragsinhalt ist **bei Ausbildungsverträgen** vom Ausbilder unverzüglich schriftlich niederzulegen. Ausbilder, Azubi und gesetzlicher Vertreter müssen unterschreiben, **§ 11**

BerufsbildungsG

II. Inhalt des Arbeitsvertrages

Grundsätzlich: Arbeitsvertrag ist Dienstvertrag nach §§ 611, 611a ff. BGB (s.o.)

Abgrenzung zum Werkvertrag: AN. schuldet kein Ergebnis

1. Ob oder ob nicht sowie wer mit wem ?

Es besteht **Abschlussfreiheit** = Privatautonomie:

Jeder, also Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer, kann einen Arbeitsvertrag abschließen oder aber auch nicht.

Ausnahmen bei der Auswahl des Vertragspartners:

§ 154 SGB IX: bei mindestens 20 Arbeitsplätzen sind 5 % der Arbeitsplätze an Schwerbehinderte zu vergeben.

Folge: Schwerbehinderte haben keinen Einstellungsanspruch, Arbeitgeber kann auch monatlich einen Betrag an die Hauptfürsorgestelle bezahlen (**Ausgleichsabgabe, § 160 SGB IX**)

AGG Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: u.a. Verbot der Geschlechterdiskriminierung - wg. seines Geschlechts darf niemand benachteiligt werden

Ausnahmen:

Arbeitsplatz und Geschlecht sind untrennbar miteinander verbunden:

- Schauspieler/innen für männliche/weibliche Rolle
- Pfarrer in katholischer Kirche
- Tätigkeiten im Frauenhaus
- Arbeitgeber muss im Rechtsstreit vor dem Arbeitsgericht beweisen, dass die Ablehnung des Bewerbers nicht geschlechtsbezogen, sondern aus sachlichen Gründen erfolgte.
- Gelingt der Beweis nicht, dann **kein Einstellungsanspruch**, sondern Schadenersatzanspruch nach **§ 15 AGG**.

Wichtig:

2. Genaue Tätigkeitsbeschreibung zur Abgrenzung der Weisungs- und Direktionsbefugnis des Arbeitgebers
formulierten

Besonderheit: Allgemeine Geschäftsbedingungen, **§§ 305 ff. BGB**

- a. Vorformulierte Vertragsbedingungen für eine Vielzahl (mindestens 2) von Verträgen
- b. werden Bestandteil durch
 - Ausdrücklichen Hinweis
 - Möglichkeit der Kenntnisnahme und
 - Einverständnis der anderen Vertragspartei

3. Dauer des Vertrages (Fall 2, 7, 8, 16, 20 der Übungsfälle)

Grundsätzlich: **unbefristet**

wenn **befristet**, dann mit sachlichem Grund immer, § 1 TztBefrG

Arten der Befristung: Kalendermäßig oder zweckbezogen, § 3

TztBefrG

Bei **kalendermäßiger (also nicht zweckbezogener)** Befristung

ohne sachlichen Grund einmal bis zu 2 Jahren einschließlich 3

Verlängerungen, siehe § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz

Sachliche Gründe sind

Vertretung eines anderen AN,

ungewisse Auftragslage,

zweckgebundene oder objektbezogene Arbeit.

4. Pflichten des Arbeitnehmers aus dem Vertrag **Arbeitspflicht**

höchstpersönlich, § 613 BGB

- AN darf und muss keinen Ersatzmann stellen, wenn er krank ist
- bei **Tod des AN** endet das Arbeitsverhältnis

-Art der Arbeit

-nach Vertrag und nach Weisungs- und Direktionsbefugnis

-Problem: Unterschied zwischen Direktionsbefugnis und Änderungskündigung, die eine richtige Kündigung mit dem gleichzeitigen Angebot zum Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages bedeutet: Ist immer erforderlich, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Tätigkeit zuweisen möchte, die von der W u. D – Befugnis nicht mehr gedeckt ist.

Ort der Arbeitsleistung

wie vereinbart und zumutbar, ansonsten Änderungskündigung

Arbeitszeit (Nr. 17 der Übungsfälle)

wie vereinbart.

Grenzen: **Arbeitszeitgesetz**, **Jugendarbeitsschutzgesetz**,
Mutterschutzgesetz, **Tarifvertrag**

Beginn, Ende und Pausen unterliegen der Direktionsbefugnis.

Überstunden/Kurzarbeit

grundsätzlich nur nach Vereinbarung. Ein **Weisungsrecht** besteht **bei einem überwiegenden Interesse des Betriebes** und gegenüber **hoch bezahlten leitenden Angestellten**. **Lohnkürzung nur nach Betriebsvereinbarung.**

5. Nebenpflichten des Arbeitnehmers

a. Verschwiegenheitspflicht

b. Verbot der Schmiergeldannahme

- nur Geschenke von Bedeutung
- unerheblich ist, ob anschließend auch pflichtwidrig gehandelt wird (also jemand bevorzugt wird) oder nicht.

c. Problem: Nebenbeschäftigung

ist eine Tätigkeit, die üblicherweise nur gegen Entgelt erbracht wird

sie ist zulässig, wenn

- keine zeitliche Kollision
- keine Konkurrenz
- keine Schwächung der Arbeitskraft
- kein Gesetzesverstoß (z.B. Arbeitszeitvorschriften bei LKW-Fahrern oder ArbeitszeitG)

d. Wettbewerbsverbot

während des Arbeitsverhältnisses immer

Folge: Kündigung und Schadenersatzansprüche

- nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses
nur nach Vereinbarung, max. 2 Jahre und gegen Entschädigung

e. Auskunfts-, Rechenschafts- und Herausgabepflichten

f. Pflicht zur Anzeige drohender Schäden

g. Treuepflichten

Problem: gefährliche Sportarten des AN: sind zulässig, können aber vertraglich ausgeschlossen werden

h. ansonsten: freie Meinungsäußerung

i. Folgen bei Pflichtverletzung des AN (Fall 4, 6 Übungsfälle)

Kündigung und/oder Schadensersatz

Haftung des AN entfällt bei **fehlendem Verschulden**, dann
Abstufung

- **leichte** Fahrlässigkeit: ebenfalls keine Haftung
- **normale** Fahrlässigkeit: eingeschränkte Haftung
- **grobe** Fahrlässigkeit: umfangreiche Haftung
- **Vorsatz**: volle Haftung
- **Absicht**: volle Haftung
- **Höhe der Haftung** richtet sich nach dem Verhältnis von Schaden, Einkommen und Verschulden.
- **Wichtig**: Haftung **§ 105 SGB VII** bei Körperverletzung
Schadenersatz nur bei Vorsatz oder bei Teilnahme am
allgemeinen Verkehr

6. Pflichten des Arbeitgebers

a. Lohnzahlungspflicht (Gehalt, Entgelt)

aufgrund individueller Vereinbarung oder Tarifvertrag
Tariflöhne sind Mindestlöhne, höhere Einkommen
können vereinbart werden.

Sind die Vertragsparteien **nicht tarifgebunden**, sind Löhne
grundsätzlich - **auch nach unten** - frei vereinbar.

Ausnahme: Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG, Nr. 74 d.S.)
und **Mindestlohnverordnungen** der Ministerien auf der
Grundlage dieses Gesetzes

Und seit dem 01.01.2015 das Mindestlohngesetz

b. Lohnzahlung bei Krankheit (Nr. 15 der Übungsfälle)

Grundsatz: 6 Wochen in Höhe von 100 %, **§ 3 EntgeltfortzG**, Nr. 18 d.S.

Voraussetzung: 4-wöchige ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnis

Bei Krankheit innerhalb der ersten vier Wochen:

Anspruch gegen die gesetzliche Krankenversicherung in Höhe von 70 % des Bruttoentgelts.

Voraussetzung für Entgeltfortzahlung:

unverschuldete Arbeitsunfähigkeit ausschließlich infolge von Krankheit.

Arbeitsunfähigkeit (Nr. 12, 15 der Übungsfälle)

es kann gar nicht gearbeitet werden oder der Zustand verschlechtert sich.

Bescheinigung eines Arztes über die Arbeitsunfähigkeit reicht grundsätzlich aus.

Verschulden liegt nur bei grobem Verstoß gegen die Verpflichtung des AN zur Bewahrung seiner Gesundheit vor, nicht bei Sportunfällen oder fahrlässig verursachten Verkehrsunfällen.

Kein Verschulden bei Schwangerschaftsabbruch, wenn er legal ist.

Liegt unstreitig kein Verschulden an AU vor, muss AN alles für seine Genesung tun.

Anzeige- und Nachweispflicht nach § 5 EntgfortzG (nr. 15 der Übungsfälle)

unverzüglich, bei AU von mehr als 3 Kalendertagen Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über Arbeitsunfähigkeit und voraussichtliche Dauer.

AG kann AU-Bescheinigung auch schon ab dem ersten Tag der AU verlangen, **§ 5 EntgfortzG**.

Kein Befund

Fehlt die Bescheinigung: liegt Verschulden des AN vor (Vorsatz oder Fahrlässigkeit), dann keine Verpflichtung des AG zur Lohnfortzahlung.

Höhe der Entgeltfortzahlung: Bruttolohn, den AN bekäme, wenn nicht krank wäre und arbeiten würde, ohne Überstunden, **§ 4 Abs. 1a EntgfortzG**.

c. Lohnfortzahlung bei anderen als krankheitsbedingten Hinderungsgründen

§ 616 BGB bei vorübergehender Verhinderung): bei wichtigen persönlichen Gründen ohne Verschulden des AN für kurze Zeit (Sterbefall, Geburt, Begräbnis, gerichtliche Ladung als Zeuge oder Beisitzer, Hochzeit, sonstige wichtige Familienfeiern, Arztbesuche, Gesellenprüfung, schwere Erkrankung von nahen Angehörigen.)

keine persönlichen Gründe sind: Glatteis, Schneeverwehungen, Ausfall des öffentlichen Verkehrs, Smogalarm, Demos.

d. Lohnzahlung bei Annahmeverzug des AG
ergibt sich aus **§ 615 BGB**

e. Beschäftigungspflicht

keine Freistellung ohne Zustimmung des AN möglich

f. Nebenpflichten des Arbeitgebers

Pflicht zum Schutz von Leben und Gesundheit des AN

Schutz von Persönlichkeitsrechten des AN

Pflicht zum Schutz des Eigentums des AN

Schutz vor sexueller Belästigung

ist geregelt im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG, Nr. 14 d.S.)

g. Urlaub

Mindesturlaubsgesetz (**BundesurlaubsG Nr., 19 d.S..**), mit **Urlaubsentgelt, § 11 BUrlG.**

Höhe: Akkord, alle Zulagen mit Ausnahme von Aufwendungsersatz sind zu berücksichtigen, allerdings keine Jahreszahlungen (Tantieme)

keine Überstunden, Durchschnitt der letzten 13 Wochen, **§ 11.**

Urlaubsdauer: mindestens 24 Werktage, **§ 3**, einschließlich der Samstage, also ohne Sonn- und Feiertage bei 6 Werktagen der Woche, bei 5 Tagen (mo - fr): $24 : 6 \times 5 = 20$ Tage

Wartezeit: mindestens 6 Monate, **§ 4**, für den vollen Urlaubsanspruch.

Bei kürzerem Arbeitsverhältnis: 1/12 je Monat, Einzelheiten siehe § 5.

Zeitpunkt des Urlaubs: wird gewährt, nicht genommen
Betriebsferien für alle AN können angeordnet werden.

Urlaub an einem Stück, § 7.

im laufenden Kalenderjahr, Übertragung nur bei wichtigen Gründen möglich, 3 Monate des folgenden Kalenderjahres.
Urlaub verfällt, wenn der Übertragungszeitraum abgelaufen ist. Krankheitstage werden auf den Urlaub nicht angerechnet.

keine Erwerbstätigkeit im Urlaub, wenn Urlaubszweck dadurch gefährdet ist, **§ 8**.

Urlaubsabgeltung: Grundsätzlich verboten, Urlaub muss also genommen und darf nicht ausbezahlt werden.

Ausnahme: bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, § 7 Abs. IV.

Anspruch auf Urlaubsgeld: besteht grundsätzlich nicht

D. Beendigung des Arbeitsvertrages

I. Endigungsgründe (außer Kündigung)

1. Tod des AN, Ansprüche des Verstorbenen gehen teilweise (s.o.) auf die Erben über, § 613 BGB

2. Tod des Arbeitgebers

AV wird mit dem Erben fortgesetzt

3. Aufhebungsvertrag

Das AV kann einvernehmlich aufgehoben werden.

Schriftform, **§ 623 BGB**

5. Beendigung durch Befristung siehe oben

6. Beendigung durch Altersgrenze

nur dann, wenn dies im TV oder einzelvertraglich vorgesehen ist.

II. Kündigung (allgemein) (Fall 3 Übungsfälle)

Grundsätzlich: Einseitige und empfangsbedürftige Willenserklärung, also: keine Zustimmung erforderlich, da es sich um ein einseitiges Rechtsgeschäft handelt.

1. Kündigungserklärung

muss eindeutig sein, das Wort “Kündigung” selbst muss allerdings nicht unbedingt enthalten sein.

Form: Schriftlich, § 623 BGB

Keine Begründung, keine Frist

2. Zugang der Kündigung, § 130 BGB

a. bei Anwesenden: Wirksamkeit mit der Übergabe, Kenntnis nicht erforderlich

b. bei Abwesenden: Kündigung muss in den Einflussbereich des Kündigungsempfängers (**Herrschaftsbereich**) gelangen (Wohnung, Briefkasten u.ä.)

Zugang ebenfalls bei Entgegennahme der Kündigung durch ein zur Hausgemeinschaft gehörendes Familienmitglied, Lebensgefährte oder Hausangestellte.

3. Rücknahme der Kündigung ist einseitig nicht möglich.

4. Angabe der Kündigungsgründe

bei ordentlicher Kündigung nicht nötig, auch nicht bei außerordentlicher Kündigung, wenn nicht geklagt wird.

III. Ordentliche Kündigung (Fall 5, 7, 11, 14 der Übungsfälle)

1. **Allgemein:** es handelt sich um eine **fristgebundene** Kündigung ohne Angabe von Gründen, sowohl für AG als auch AN.

2. Teilkündigung

z.B. nur von einzelnen Vertragsbestimmungen **ist unzulässig** (BAG), da das AV nur im ganzen gekündigt werden kann.

3. Änderungskündigung

ist die Kündigung des bisherigen AV mit gleichzeitigem Angebot eines neuen AV.

4. Wichtig: Schriftform, § 623 BGB

5. Gesetzliche Kündigungsfristen

kein Unterschied mehr zwischen Arbeitern und Angestellten, i.e.
siehe **§ 622 BGB**:

Kündigungsfrist von mindestens 4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende.

Verlängerung der Kündigungsfristen nach **§ 622 II BGB** (nur für den Arbeitgeber)

Probezeit: **§ 622 III BGB** mit Kündigungsfrist von 2 Wochen

Abweichende Regelungen im Tarifvertrag möglich **§ 622 IV BGB**

Einzelvertraglich kürzere Fristen insbesondere **§ 622 V S. 2 BGB**

Aber: § 622 Abs. VI BGB keine längere Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer als für den Arbeitgeber!!!

IV. Außerordentliche Kündigung

1. Allgemein

keine Frist

2. Wichtiger Grund, § 626 BGB und

ein Zuwarten bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist ist dem Kündigenden **nicht zumutbar**.

Wichtige Gründe sind

- beharrliche Arbeitsverweigerung
- Anstellungsbetrug
- **dauernde oder anhaltende Arbeitsunfähigkeit**
- grobe Verletzung von Treuepflichten
- Verstöße gegen das Wettbewerbsverbot
- Bei der Interessenabwägung ist die Dauer der Betriebszugehörigkeit zu berücksichtigen (BAG), gelegentlich auch Unterhaltspflichten.

Fristlose Kündigung ist nur zulässig, wenn andere Mittel - Abmahnung, Versetzung, einverständliche Abänderung des Vertrages, ordentliche Kündigung - nicht möglich sind.

§ 626 II BGB: die Kündigung **muss innerhalb von 2 Wochen ab Kenntnis des Kündigungsgrundes** erfolgen.

V. Anhörung des Betriebsrats (Nr. 14 der Übungsfälle)

§ 102 Betriebsverfassungsgesetz vor jeder Kündigung Betriebsrat muss nur angehört werden, er muss also nicht zustimmen.

Bei betriebsbedingter Kündigung ist die soziale Auswahl genau darzulegen, bei verhaltensbedingter Kündigung eventuelle vorherige Abmahnungen.

Betriebsrat muss sich bei ordentlicher Kündigung innerhalb von einer Woche erklären, bei außerordentlicher Kündigung innerhalb von 3 Tagen, **§ 102 BetrVerfG**.

Die Nichtäußerung: gilt als Zustimmung

Betriebsrat kann aber auch Widerspruch einlegen.

Widerspruchsgründe sind nach **§ 102 III BetrVerfG**

- mangelnde Berücksichtigung von sozialen Gründen

- Verstoß gegen die vereinbarten Kriterien für personelle Auswahl

- Weiterbeschäftigung des AN in anderem Betriebsbereich ist möglich

- Weiterbeschäftigung des AN nach Umschulung oder Fortbildung möglich

- Weiterbeschäftigung unter veränderten Vertragsbedingungen mit Einverständnis des AN ist möglich

Weitere Konsequenz des Widerspruchs: AN ist nach **§ 102 V** bis zum rechtskräftigen Abschluss des Rechtsstreits **weiter zu beschäftigen,**

es sei denn, dass das Arbeitsgericht den AG durch eine einstweilige Verfügung von dieser Verpflichtung entbindet, nämlich dann, wenn

- die Klage des AN keine hinreichende Aussicht auf Erfolg hat oder mutwillig ist

- die Weiterbeschäftigung des AN wirtschaftlich unzumutbar ist

- der Widerspruch des Betriebsrates offensichtlich unbegründet ist

- siehe i.e. **§ 102 V S. 2 Nr. 1 - 3 BetrVerfG.**

- Bei leitenden Angestellten: Sprecherausschussgesetz, Nr. 84 d.S., entspricht in etwa **§ 102 BetrVerfG**

E. Kündigungsschutz

I. Unterschied zwischen allgemeinem und besonderem Kündigungsschutz

besonderer Kündigungsschutz (Nr. 14 der Übungsfälle) besteht nur für bestimmte AN, z.B. Schwangere, Betriebsräte, Auszubildende u.ä.

Allgemeiner Kündigungsschutz nach § 1 KSchG (Nr. 14 der Übungsfälle)

Kündigung rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

II. Allgemeiner Kündigungsschutz

1. § 1 KSchG: Kündigungsschutz kann nur ein AN in Anspruch nehmen, der **länger als 6 Monate** in dem Betrieb gearbeitet hat.

2. Geltungsbereich

Gem. § 23 KSchG gelten die Vorschriften des 1. Abschnittes des Gesetzes mit Ausnahme der § 4 - 7 nur für Betriebe mit mehr als 5 AN ausschl. der Azubis (...gilt nicht für 5 oder weniger AN). Neu: In Betrieben mit 10 oder weniger AN gelten die Vorschriften des 1. Abschnittes mit Ausnahme der §§ 4 - 7 nicht für AN, die nach dem 31.12.2003 eingestellt wurden.

Teilzeitbeschäftigte werden zeitlich addiert.

Private Haushalte gehören nicht zu den “Betrieben”.

Der Begriff “Betrieb” ist großzügig auszulegen, i.d.R. zählt das Unternehmen, insbesondere bei Verkaufsketten wie Schlecker oder Aldi, bei denen in den einzelnen Verkaufsstellen meistens weniger als 6 AN beschäftigt sind.

3. Sozialwidrigkeit der Kündigung

Man unterscheidet:

- **Personenbedingte**
- **verhaltensbedingte**
- **betriebsbedingte**

Kündigungen, **§ 1 Abs. 2 KSchG**

Es handelt sich also nicht um Gründe, die eine fristlose oder fristgemäße Kündigung begründen, sondern um eine **soziale Rechtfertigung** der Kündigung.

a. personenbedingte Kündigung

Es handelt sich um Gründe, **die in der Person** des AN und nicht in seinem Verhalten liegen. Verschulden ist nicht erforderlich.

Beispiele: **nachlassende Leistungsfähigkeit, mangelnde Eignung.**

b. Verhaltensbedingte Kündigung

ständiges Zuspätkommen

Mobbing

Schlechtleistung

Grundsätzlich: Abmahnung (Nr. 17 der Übungsfälle)

Inhalt der Abmahnung:

- **Genauer Sachverhalt**
- **Hinweis auf vertragswidriges Verhalten**
- **Ausdrückliche Missbilligung**
- **Genaue Konsequenz**

c. Betriebsbedingte Kündigung

Das dringende betriebliche Erfordernis gem. § 1 KSchG unterliegt grundsätzlich der unternehmerischen Bewertung.

Weitere Gründe: Auftragsmangel oder Umsatzrückgang.

Soziale Auswahl

Zu berücksichtigen sind insbesondere die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltungspflichten des AN, Familienstand, Einkommen anderer Familienmitglieder, Gesundheitszustand, Vermögensverhältnisse und Arbeitsmarktchancen.

aber: Bei der sozialen Auswahl können ungeachtet der o.a. Gesichtspunkte **bestimmte AN außer Acht bleiben**, wenn diese AN nämlich aus betriebstechnischen, wirtschaftlichen oder sonstigen berechtigten Gründen auf jeden Fall weiterbeschäftigt werden müssen.

Wichtig: Hat der AG die maßgeblichen Kriterien bekannt gegeben, hat AN die fehlende soziale Auswahl zu beweisen.

AN hat ferner darzulegen, welche weiteren Mitarbeiter zum Vergleich des letztendlich gekündigten AN herangezogen wurden und aus welchen Gründen andere AN weniger schutzbedürftig sein sollen.

III. Kündigungsschutzverfahren

1. Verfahren vor dem Arbeitsgericht

AN muss innerhalb von **3 Wochen nach Zugang** der Kündigung Kündigungsschutzklage erheben, **§ 4 KSchG**, Eingang bei Gericht.

§ 5 KSchG: verspätete Klage zulässig, wenn der AN trotz aller ihm nach Lage der Umstände zumutbaren Sorgfalt verhindert war, die Klage rechtzeitig zu erheben. **Unkenntnis zählt nicht.**

Grundsätzlich kein Weiterbeschäftigungsanspruch des AN.

Gewinnt er den Kündigungsschutzprozess, kann er gegenüber seinem bisherigen AG innerhalb von einer Woche nach Rechtskraft des Urteils erklären, dass er die Fortsetzung des AV verweigere, § 12 KSchG.

Weiterbeschäftigungsanspruch **während des Kündigungsschutzprozesses:**

-bei **Widerspruch des Betriebsrats, § 102 Abs. 5 BetrVerfG**

-- auf jeden Fall, wenn der AN in der ersten Instanz gewonnen hat

-- während des Verfahrens in erster Instanz aufgrund einer **einstweiligen Verfügung des Arbeitsgerichts**, wenn die Kündigung offensichtlich rechtswidrig ist

Für den Fall, dass die **Kündigung unwirksam** war, ist der Lohn trotz nicht erbrachter Leistung fortzuzahlen, wenn AN seine Arbeitskraft angeboten hat.

AN muss sich auf seinen Lohnanspruch anrechnen lassen, was er in der Zeit anderweitig verdient hat bzw. böswillig nicht verdient hat, ebenso ALO-Geld, ALO-Hilfe und Sozialhilfe, was den AG allerdings nicht schützt, da er solche Leistungen an die Behörden erstatten muss, § 11 KSchG.

2. Auflösung des AV gegen Abfindung

Gem. **§ 9 KSchG** kann das Arbeitsgericht das AV auf Antrag des AN oder das AG gegen Abfindung auflösen, wenn eine weitere Zusammenarbeit nicht erwartet werden kann.

Neu: Abfindungsanspruch nach **§ 1a KSchG** bei **betriebsbedingter Kündigung**, wenn der AN nicht klagt und der AG für diesen Fall eine Abfindung zugesagt hat.

Wichtig: Kündigungsschutz gilt auch bei Änderungskündigungen

§ 2 KSchG: AN kann die Änderungskündigung unter dem Vorbehalt der sozialen Rechtfertigung annehmen, so dass das AV unter den geänderten Bedingungen fortgesetzt wird, sofern der AN den Kündigungsschutzprozess verlieren sollte. Gewinnt er den Prozess, ist das Problem ohnehin gelöst, da das AV zu den ursprünglichen Bedingung fortgesetzt wird.

Wichtig: Der **Vorbehalt muss innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von 3 Wochen nach der Kündigung** erklärt werden.

F. Pflichten bei Beendigung des AV

1. Freizeitgewährung zur Stellensuche bei Fortzahlung des Lohns, **§ 629 BGB**, und zwar für eine angemessene Zeit

Aber: kann durch Einzelvertrag oder TV ausgeschlossen sein

2. Zeugnis

Pflicht zur Zeugniserteilung: **§ 630 BGB, § 16 BBiG, § 113 GewO**

G. Sonderformen des Arbeitsvertrages

I. Teilzeitarbeit (Nr. 9 der Übungsfälle), also kürzere Arbeit als üblich:

Es gelten die gesamten arbeitsrechtlichen Vorschriften einschließlich des KSchG, und zwar auch für AN, die weniger als 15 Wochenstunden arbeiten.

II. Arbeitnehmerüberlassung (Nr. 7 Übungsfälle)

auch Leiharbeitsverhältnis genannt.

Einzelheiten sind im **Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, Nr. 31 d.S.** geregelt.

Das AV besteht zwischen dem AN und dem Verleiher. AN muss allerdings auf Weisung des Entleihers arbeiten.

Im RAHMEN der wirtschaftlichen Tätigkeit überlassene AN:

erlaubnispflichtig

Wichtig: Die Zustimmung des AN für die Verleihung ist erforderlich. Entleiher hat Anspruch auf Arbeit und ist weisungsbefugt im Rahmen der mit dem Verleiher getroffenen Vereinbarung.

AN hat gegenüber dem Entleiher Treuepflichten (Wettbewerb, Verschwiegenheitspflicht u.ä.), Entleiher hat Fürsorgepflichten.

Wichtig: Lohnzahlung ist Verpflichtung des Verleihers.

Ohne Zustimmung des AN kann die Lohnzahlungspflicht nicht auf den Entleiher übergehen.

Kündigungen sind nur im Verhältnis Verleiher - AN möglich.

2. Ausnahmen

Keine Erlaubnis nach § 1a AÜG bei AG mit **weniger als 50 Beschäftigten zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen mit einer Entleihzeit bis zu 12 Monaten** und wenn die Überlassung vorher dem zuständigen Landesarbeitsamt angezeigt wurde **und wenn nicht zu Verleihzwecken eingestellt.**

Aber: Anzeige an Bundesagentur für Arbeit

H. Kollektivarbeitsrecht

I. Tarifverträge

Tarifparteien: Arbeitgeber, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften

Grundlage: **Art. 9 Abs. 3 GG** **positive und negative Koalitionsfreiheit**

Schuldrechtlicher (Rechte und Pflichten der Vertragsparteien, z.B. Friedenspflicht, Durchführungspflicht, Verhandlungspflicht, Laufzeit, Kündigungsfristen) **und normativer** (Beginn, z.B. Arbeitszeit und Löhne, Inhalt und Ende der Arbeitsverhältnisse) **Teil.**

Form: **schriftlich, § 1 Abs. 2 TVG**

Beispiele: Manteltarifverträge, Lohn und Gehaltstarifverträge

Tarifregister, § 6 TVG

Tarifbindung und Allgemeinverbindlichkeit

Geltung nur zwischen den TV-Parteien, außer

Bei **Allgemeinverbindlichkeit**, § 5 TVG, durch
Bundesarbeitsminister

II. Arbeitskampfrecht

Mittel: **Streik und Aussperrung**
Boycott

Streik: nur rechtmäßig, wenn

- **von Gewerkschaft organisiert**
- Durchsetzung **tariflicher Ziele** (nicht politische)
- **verhältnismäßig** (also nach **Schlichtungsversuchen**)

Unterstützungsstreiks, Flashmob-Aktionen

Zulässig auch zum Ausgleich von Nachteilen bei Betriebsänderung
durch TV(eigentlich Sozialpläne)

Rechtsfolge des Streiks:

- Entbindung von der Arbeitspflicht
- Kein Lohn

Bei wildem Streik: Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers
gegen Gewerkschaft oder Arbeitnehmer oder
Fristlose Kündigung

Aussperrung:

Reaktion des Arbeitgebers auf den Streik:

Keine Arbeit, kein Lohn

ist **rechtmäßig**, wenn verhältnismäßig

III. Mitbestimmung

Betriebsverfassungsgesetz 1972

Montanmitbestimmungsgesetz 1951: Kapitalgesellschaften aus Bergbau/Eisen und Stahl, mehr als 1000 MA mit

Montanmitbestimmungsergänzungsgesetz 1956

Mitbestimmungsgesetz 1976: Gesellschaften mit mehr als 2000 MA

Drittelbeteiligungsgesetz: bei einigen Gesellschaften muss Aufsichtsrat aus einem Drittel der MA bestehen

Personalvertretungsgesetze im öffentlichen Dienst:

Ähnlich dem BetrVerfG, kein Betriebsrat, sondern **Personalrat**

Einteilung Betriebsverfassungsgesetz

§§ 1 – 46

- Wahlen
- Aufbau
- Tätigkeit
- BR-Sitzung
- Betriebsversammlung

§§ 74 – 133

- soziale Angelegenheiten
- Arbeitsplatz
- personelle Angelegenheiten
- wirtschaftliche Angelegenheiten

§§ 47 – 73 b

- Gesamtbetriebsrat
- Konzernbetriebsrat
- Jugend- und Auszubildendenvertretung

BR-Tätigkeit: **während der Arbeitszeit**
Ehrenamtlich

Fortzahlung der Vergütung

Außerhalb der Arbeitszeit: Freizeitausgleich

§ 1 BetrVerfG: Mindestens 5 wahlberechtigte MA, davon 3 wählbar

Wahlberechtigt: Vollendung des 18. Lebensjahres, **§ 7 BetrVerfG**

Wählbar: alle Wahlberechtigten, mindestens 6 Monate im Betrieb, **§ 8 BetrVerfG**

Besonderer Kündigungsschutz § 15 KSchG (nur fristlose Kündigung möglich, aber nur mit Zustimmung des BR, **§ 103 BetrVerfG**)

Anzahl der Betriebsräte: **§ 9**

Betriebsratswahlen: alle 4 Jahre in der Zeit vom 01.03. – 31.05,
§ 13

Geheime und unmittelbare Wahl, **§ 14**

Verhältniswahlrecht: **§ 14 Abs. 2**

Wahlvorstand: **§ 16 oder § 17**

Regelmäßige Amtszeit: 4 Jahre, § 21

Wichtig: Eingeschränkte Anwendbarkeit des BetrVerfG bei
Tendenzbetrieben, **§ 118**

Amtszeit: § 21

Verletzung gesetzlicher Pflichten: § 21

Verletzung gesetzlicher Pflichten, § 23 BetrVerfG

Erlöschen der Mitgliedschaft: § 24

Vorsitzender: § 26

Betriebsausschuss, § 27

Beschlussfähigkeit des BR: § 33 Abs.

Betriebsratssitzungen: § 30

Teilnahme der Gewerkschaft: § 31

Ehrenamtliche Tätigkeit: § 37

Freistellungen: § 38

Kosten: trägt der Arbeitgeber, § 40 (sachliche Mittel, Kommunikation, Sachverständige, § 80 Abs. 3, Anwälte etc.)

Betriebsversammlung alle 3 Monate, §§ 42 ff.

Gesamtbetriebsrat, §§ 47 ff: (mehrere Betriebe in einem Unternehmen)

Konzernbetriebsrat, §§ 54 ff: bei Konzernen mit mehreren Unternehmen

Jugend- und Auszubildendenvertretung, §§ 60 ff. – 73 b BetrVerfG

Allgemeine Aufgaben: §§ 75 – 80

**Verbot der parteipolitischen Betätigung im Betrieb, § 74
Abs.2 S. 3 BetrVerfG**

Betriebsvereinbarung, § 77 BetrVerfG (Nr. 18, 19 der Übungsfälle)

Nicht zulässig über Inhalte, die üblicherweise durch Tarifverträge geregelt werden, z.B. Lohn und Gehalt

Ausnahme: bei Öffnungsklausel

Form: Schriftlich

Unterschied **zwischen erzwingbarer und freiwilliger**

Betriebsvereinbarung: Erzwingbar immer dann, wenn die Einigungsstelle (§ 76) entscheidet

Einzelne Mitbestimmung: (besser: Mitwirkung)

- **Informationsrecht:** §§ 80 Abs. 2, 85 Abs. 3, 89 Abs. 4, 90 Abs. 1, 92 Abs. 1, 99 Abs. 1, 100 Abs. 2, 105
- **Anhörungsrecht:** § 102
- **Vorschlagsrecht:** §§ 92 Abs. 2, 92 a, 96 Abs. 1, 98 Abs. 3
- **Beratungsrecht:** §§ 90, 92 Abs. 1, 92 a Abs. 2, 96 Abs. 1, 97 Abs. 1
- **Widerspruchsrecht:** §§ 99
- **Mitbestimmungsrecht:** §§ 87, 94 Abs. 2, 95

sind verteilt auf

Soziale Angelegenheiten, §§ 87 BetrVerfG (Nr. 11 der Übungsfälle) und Arbeits- und betrieblichen Umweltschutz, § 89 BetrVerfG

Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung, §§ 90 und 91 BetrVerfG

Personelle Angelegenheiten, §§ 92 - 105 BetrVerfG

Wirtschaftliche Angelegenheiten, §§ 106 - 113 BetrVerf

Bei Vetorecht:

Entscheidung durch die Einigungsstelle

Bei fehlender Zustimmung zu personellen Maßnahmen:

Zustimmung des Arbeitsgerichts, § 99 Abs. 4

Möglichkeit der **vorläufigen Durchführung, § 100**

J. Grundlagen der Arbeitsgerichtsbarkeit

Zuständigkeit: Arbeitsgericht §§ 2, 2 a ArbGG

Instanzenweg:

Erste Instanz Arbeitsgericht: Güteverfahren § 54, 1 Vorsitzender
Berufsrichter,

Kammertermin, § 16 Abs. 2: 1 Vorsitzender 2 ehrenamtliche
Richter

Zweite Instanz Landesarbeitsgericht:

Kammerverfahren, § 35: 1 Vorsitzender, 2 ehrenamtliche Richter

Dritte Instanz Bundesarbeitsgericht, BAG (Erfurt):

Senatsverfahren, § 41 Abs. 2, 1 Vorsitzender, 2 Berufsrichter als
Beisitzer, 2 ehrenamtliche Richter

Berufung ehrenamtlicher Richter nach Vorschlagslisten der Gewerkschaften und der Arbeitgebervereinigungen, § 20

Grundsätze des Verfahrens

Urteilsverfahren §§ 46 – 79 sowie

Beschlussverfahren, §§ 80 – 98 ArbGG

§ 2: Urteilsverfahren

§ 2a: Beschlussverfahren

Beschleunigungsgrundsatz, § 9 ArbGG

Vorrangige Bearbeitung von Verfahren zur Überprüfung von Kündigungen, **§ 61 a**

Kein Anwaltszwang in der 1. Instanz

Klagearten:

- Kündigungsschutzklage (Feststellung)
- Feststellungsklage
- Leistungsklage
- Änderungsschutzklage

Rechtsmittel: gegen Urteile Berufung beim LAG

Frist: 1 Monat ab Zustellung

Revision: gegen Urteile der 2. Instanz, Anwaltszwang

Kostentragungspflicht

Erste Instanz: jede Partei ihre außergerichtlichen Kosten, die Gerichtskosten je nach Obsiegen und Unterliegen

Zweite Instanz : Je nach Obsiegen und Unterliegen

Übungsklausuren

Hochschule Aalen

Klausur B3 Recht

Fach: Arbeitsrecht

Dozent/Prüfer 1521: Peter Freimuth

Semester: Sommersemester 2022

Bearbeitungszeit: 45 Minuten

Mögliche Punkte: 45

Hilfsmittel: unkommentierte Gesetzestexte; Markierungen
und Paragraphenverweise sind erlaubt.

Die Klausur enthält drei Aufgaben, von denen drei zu bearbeiten sind.

Prüfungstag: 19.07.2022

Studiengang: B3 Recht

Notwendige Angaben:

Semester: _____

Name, Vorname _____

Matrikelnummer _____

Bewertung Klausur

Punkte	Note
--------	------

Datum/Unterschrift

Aufgabe 1

Der Jungunternehmer Ferdi macht sich zum 01.01.2021 mit einem kleinen Transportunternehmen selbstständig. Für die Verwaltungstätigkeit im Büro stellt er die Mitarbeiterin Emsig auf 450,00 €-Basis ein. Mit seinem ehemaligen Studienkollegen Steil, den er als Fahrer beschäftigen möchte, vereinbart er zunächst einmal einen befristeten Arbeitsvertrag für die Zeit vom 1. 1. bis zum 30.06 2021. Arbeitsbeginn für beide ist der 1.1.2021. Die Verträge werden schriftlich abgeschlossen.

A. Ferdi ist mit der Tätigkeit von Frau Emsig nicht zufrieden und kündigt das Arbeitsverhältnis während der Probezeit am 17.3.2021 schriftlich zum 31.3.2021. Am 27.3.2021 erfährt Frau Emsig, dass sie in der sechsten Woche schwanger ist. Gleichwohl geht sie am 29.3.2021 für die Dauer von drei Wochen in Urlaub und teilt Ferdi ihre Schwangerschaft erst nach der Rückkehr aus dem Urlaub mit. Bitte prüfen Sie, ob die Kündigung rechtmäßig ist. 11 P

B. Ferdi möchte den Mitarbeiter Steil auch zukünftig als LKW-Fahrer beschäftigen, dies allerdings immer nur befristet. Entgegenkommenderweise möchte er das Gehalt für Steil regelmäßig anheben. Bitte beurteilen Sie die Zulässigkeit der geplanten befristeten Verträge. 6 P

Bitte begründen Sie Ihre Antworten und nennen Sie auch die gesetzlichen Vorschriften.

Lösung

A. Frist von 2 Wochen (1), § 622 Abs. 3 BGB (1), schriftlich (1), § 623 BGB (1). Aber: Kündigungsschutz für Schwangere (1), § 17 MuSchG (1) aber: Arbeitgeber war die Schwangerschaft nicht bekannt (1) und wurde ihm auch nicht innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt (1), § 17 Abs. 1 S. 1 MuSchG (1). Fristüberschreitung durch Frau E ist nicht unschädlich, da sie die Überschreitung zu vertreten hat (1), § 17 Abs. 1 S. 2 MuSchG (1)

B. Befristung ohne Sachgrund (1), § 14 Abs. 2 TztBefrG (1) geht nur einmal (1), in den ersten vier Jahre nach Gründung mit mehrfacher Verlängerung (1) bis zu vier Jahren (1). Keine Veränderung des Gehalts zulässig, da dann keine Verlängerung, sondern ein Neuvertrag vorliegt (1).

Aufgabe 2

Die Firma Baustoffe-AG unterhält zahlreiche Baumärkte mit insgesamt 200 Mitarbeitern. In einer dieser Niederlassungen ist der 38-jährige Mitarbeiter Stein seit sieben Jahren beschäftigt. In den letzten Monaten kam es zu zahlreichen Vorfällen, in deren Verlauf Stein infolge Unachtsamkeit mit dem Lkw zahlreiche Zementsäcke beschädigte, wodurch ein Schaden von mehreren einhundert Euro € entstand. Die Firma Baustoffe-AG möchte den Mitarbeiter Stein abmahnen.

A. Bitte erörtern Sie Form und Inhalt einer wirksamen Abmahnung.

4 P

B. Zwei Wochen nach der ausgesprochenen Abmahnung wiederholen sich die Vorfälle. Innerhalb kürzester Zeit hat Stein mit dem Lkw weitere Zementsäcke beschädigt und einen Schaden von nochmals mehreren einhundert € angerichtet. Die Baustoffe-AG kündigt nunmehr schriftlich das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsende.

4 P.

Bitte stellen Sie dar, ob die Kündigung fristgemäß erfolgte. Bitte nennen Sie auch die Frist für den Fall, dass Stein selbst kündigen würde.

C. Stein möchte gegen die Kündigung vorgehen. Was muss er unternehmen? Hätte er Erfolg? 9 P

Bitte begründen Sie Ihre Antworten und nennen Sie auch die gesetzlichen Vorschriften.

Lösung

A. Formlos (1), genaue Beschreibung des gerügten Verhaltens (1), ausdrückliche Missbilligung (1) Ankündigung von genauen Konsequenzen im Wiederholungsfall (1)

B. Kündigungsfrist zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats (1), § 622 Abs. 2 Nummer 2 BGB (1). Bei Eigenkündigung: Vier Wochen zum 15. oder zum Ende des Monats (1), § 622 Abs. 1 BGB (1)

C. Kündigungsschutzklage (1) § 4 Kündigungsschutzgesetz (1) innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung (1) Stein hat Kündigungsschutz, da er länger als sechs Monate im Betrieb beschäftigt ist (1), § 1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz (1) und mehr als zehn Mitarbeiter beschäftigt sind (1), § 23 Kündigungsschutzgesetz (1). Die Kündigung ist sozial gerechtfertigt (1), da sie verhaltensbedingt ist (1), § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz (1). Aber: Kündigungsfrist wurde nicht eingehalten, also große Erfolgsaussicht.

Aufgabe 3

Die Firma Sunshine-GmbH, die Regenbekleidung herstellt, beschäftigt ca. 190 Mitarbeiter. Im Unternehmen besteht ein Betriebsrat. Ferner unterliegt das Unternehmen einem Tarifvertrag, der eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von fünf Tagen und den gesetzlichen Urlaub vorsieht.

Das Arbeitsverhältnis mit dem Mitarbeiter Schauer hat zum 1.4.2021 begonnen und wurde zum 30.6.2021 einvernehmlich beendet. Der Mitarbeiter Schauer hat noch keinen Urlaub bekommen

Das Arbeitsverhältnis mit dem Mitarbeiter Herbst begann zum 1.6.2021 und endet zum 31.5.2022. Der Mitarbeiter Herbst hat ebenfalls noch keinen Urlaub bekommen. Der Tarifvertrag sieht vor, dass nicht genommener Urlaub erst am Ende des Folgejahres verjährt.

Das Arbeitsverhältnis mit dem Mitarbeiter Niesel begann schon zum 1.1.2015 und endet zum 31.3.2021. Der Mitarbeiter Niesel hat seinen Urlaub für die vergangenen Jahre vollständig und für das Jahr 2021 bereits zwölf Urlaubstage erhalten.

A. Bitte stellen Sie dar, welche Urlaubsansprüche Schauer, Herbst und Niesel zustehen. 7 P

B. Bitte erläutern Sie, ob Niesel möglicherweise zu viel Urlaub bekommen hat und das hierfür bezogene Urlaubsentgelt zurückzahlen muss. 4 P

Bitte begründen Sie Ihre Antworten und nennen Sie auch die gesetzlichen Vorschriften.

Lösung

A. Schauer: drei zwölftel (1), § 5 Abs. 1 b Bundesurlaubsgesetz (1)

Herbst: fünf zwölftel für das Jahr 2022 (1), § 5 Abs. 1 c Bundesurlaubsgesetz (1) voller Urlaubsanspruch für das Jahr 2021 (1) da Wartezeit erfüllt ist (1), § 4 Bundesurlaubsgesetz (1)

B. Niesel hat lediglich einen Urlaubsanspruch von drei zwölftel (1), § 5 Abs. 1 c Bundesurlaubsgesetz (1) kein Erstattungsanspruch (1), § 5 Abs. 3 Bundesurlaubsgesetz (1)

Hochschule Aalen

Prüfungsversion: 31

Studiengang B

Personalmanagement / Arbeitsrecht

Übergeordnetes Modul: 51309

Dozent/Prüfer 1521: Peter Freimuth

Teilmodul-Klausur Arbeitsrecht: umfasst insgesamt drei Aufgaben.

Semester: Sommersemester 2021

Bearbeitungszeit: 45 Minuten

mögliche Punkte: 45

Hilfsmittel: Gesetzestexte; Anmerkungen, Markierungen, Verweise und Paragraphenverweise sind erlaubt, keine zusätzlichen Blätter.

Prüfungstag: 13.07.2021

Notwendige Angaben:

Studiengang:_____

Semester:_____

Name, Vorname:_____

Matrikelnummer_____

Bewertung Modulklausur

Punktzahl	Note
------------------	-------------

Aufgabe 1

Der 38-jährige Bernhard Bott ist seit 10 Jahren als Klavierbauer bei der Fa. Steinberg tätig. Insgesamt sind dort 75 Arbeitnehmer beschäftigt. Herr Bott leidet seit einigen Jahren unter Rückenbeschwerden und kann nach ärztlicher Bescheinigung die schwere Tätigkeit eines Klavierbauers nicht mehr ausüben. Er möchte einen anderen Arbeitsplatz mit leichter Tätigkeit zugewiesen bekommen, den es im Unternehmen aber nicht als freie Stelle gibt. Der Arbeitgeber überreicht ihm deshalb am 15.09.2019 eine ordentliche schriftliche Kündigung zum 31.01.2020. Herr Bott ist der Auffassung, dass er ohne weiteres in der Qualitätskontrolle beschäftigt werden könne und der Arbeitgeber verpflichtet sei, zu seinen Gunsten einen anderen dort beschäftigten Arbeitnehmer zu entlassen.

a. Ist die Kündigung wirksam?

4 P

b. Im Betrieb besteht ein Betriebsrat. Ist dieser bei der Kündigung zu beteiligen? Was kann er eventuell unternehmen und was kann er erreichen?

7 P

c. Wie kann Herr Bott gegen die Kündigung vorgehen? Wird er mit seinem Vorgehen Erfolg haben?

10 P

Bitte begründen Sie Ihre Antworten und nennen Sie die gesetzlichen Vorschriften.

Lösungsvorschlag

- a. Die Kündigung ist zulässig. Die Kündigungsfrist von einem Monat ist eingehalten (1), § 622 Abs. 2 BGB (1), die Schriftform wurde eingehalten (1), § 623 BGB (1).
- b. Der Betriebstrat ist anzuhören (1), § 102 BetrVerfG (1). Er kann Bedenken erheben (1) und Widerspruch (1) gegen die ordentliche Kündigung (1) einlegen. Er kann höchstens eine Weiterbeschäftigung des AN (1) erreichen, falls dieser eine Kündigungsschutzklage erhebt (1).
- c. Klageerhebung vor dem Arbeitsgericht (1) innerhalb von drei Wochen ab Zugang der Kündigung (1), § 4 KSchG (1). Dieses ist anwendbar, da Herr Auer länger als sechs Monate im Betrieb beschäftigt ist (1), § 1 KSchG (1) und im Betrieb mehr als fünf Mitarbeiter beschäftigt sind (1), § 23 KSchG (1). Die Kündigung ist aber sozial gerechtfertigt (1), da sie wegen anhaltender Krankheit personenbezogen ist, § 1 KSchG (1). Eine Verpflichtung zu einer Austausch Kündigung besteht nicht (1).

Aufgabe 2

Die Brauer – OHG, die zum 01.04.2016 gegründet wurde, möchte drei neue Mitarbeiter einstellen. Da die Auftragslage ungewiss ist, sollen befristete Arbeitsverträge abgeschlossen werden. Ein Sachgrund für die Befristungen besteht nicht.

a. Bitte begründen Sie unter Angabe der gesetzlichen Grundlage, welche Form beim Vertragsschluss zu berücksichtigen ist und welchem Zweck dies dient. 4 P

b. Geben Sie bitte unter Angabe der Rechtsvorschrift an, wie lange der Arbeitsvertrag maximal befristet werden darf. 4 P

c. Erläutern Sie, ob der befristete Arbeitsvertrag bei einer Verschlechterung der Auftragslage vorzeitig durch ordentliche Kündigung beendet werden kann. 4 P

Bitte begründen Sie Ihre Antworten und nennen Sie die gesetzlichen Vorschriften.

Lösungsvorschlag

- a. Gemäß § 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (1) ist nur die Befristung (1) schriftlich (1) zu vereinbaren. Die Schriftform ist aus Gründen der Beweislast (1) vorgesehen.
- b. Gemäß § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (1) ist in den ersten vier Jahren (1) nach der Gründung eines Unternehmens (1) die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Sachgrund (1) bis zur Dauer von vier Jahren (1) zulässig.
- c. Eine ordentliche Kündigung ist wegen der Befristung grundsätzlich gar nicht (1) möglich, sondern nur dann, wenn es zwischen den Parteien im Arbeitsvertrag vereinbart wurde (1), § 15 Abs. 3 Teilzeit- und Befristungsgesetz (1), oder dies vom Tarifvertrag vorgesehen (1) ist.

Aufgabe 3

Zur Vermeidung von betriebsbedingten Entlassungen beabsichtigt der Betriebsrat, die wöchentliche Arbeitszeit sämtlicher Mitarbeiter von 40 Stunden auf 35 Stunden herabzusetzen, um so für eine gleichmäßigere Auslastung aller Arbeitnehmer zu sorgen

Der Mitarbeiter Sven Kluge ist mit dieser Vorgehensweise nicht einverstanden und beruft sich auf den Tarifvertrag mit dem Hinweis, dass dort die wöchentliche Arbeitszeit mit 40 Stunden festgeschrieben wurde .

a. Erläutern Sie bitte unter Angabe der rechtlichen Grundlagen, welches Beteiligungsrecht der Betriebsrat bei der Veränderung der Arbeitszeit hat und welches Gremium entscheidet, wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht einigen können. 6 P

b. Erläutern Sie unter Angabe der Rechtsgrundlage, ob der Betriebsrat im vorliegenden Fall wirksam eine Betriebsvereinbarung mit dem Arbeitgeber schließen kann. 6 P

Bitte begründen Sie Ihre Antworten und nennen Sie die gesetzlichen Vorschriften.

Lösungsvorschlag

a. Gemäß § 87 Abs. 1 Ziffer 2 Betriebsverfassungsgesetz (1) hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht (1) bei Beginn, Ende und Verteilung der Arbeitszeit (1). Für den Fall, dass eine Einigung nicht zustande kommt (1), entscheidet die Einigungsstelle, § 87 Abs. 2 (1), § 76 (1) Betriebsverfassungsgesetz.

b. Der Betriebsrat kann die Betriebsvereinbarung nicht durchsetzen (1). Gemäß § 77 Abs. 3 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (1) können Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind (1), nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein (1). Dies gilt allerdings nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt (sogenannte Öffnungsklausel) (1), § 77 Abs. 3, Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz

Hochschule Aalen

Prüfungsversion: 31

Studiengang B

Personalmanagement / Arbeitsrecht

Übergeordnetes Modul: 51309

Dozent/Prüfer 1521: Peter Freimuth

Teilmodul-Klausur Arbeitsrecht: umfasst insgesamt drei Aufgaben.

Semester: Wintersemester 2021

Bearbeitungszeit: 45 Minuten

mögliche Punkte: 45

Hilfsmittel: Gesetzestexte; Anmerkungen, Markierungen, Verweise und Paragraphenverweise sind erlaubt, keine zusätzlichen Blätter.

Prüfungstag: 16.02.2022

Notwendige Angaben:

Studiengang:_____

Semester:_____

Name, Vorname:_____

Matrikelnummer_____

Bewertung Modulklausur

Punktzahl	Note
------------------	-------------

Aufgabe 1

12 P

Aufgrund eines nicht unerheblichen Umsatzrückgangs beschließt die Geschäftsführung der A-GmbH einige Maßnahmen zur Kostensenkung. Unter anderem schließt sie mit dem vorhandenen Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung ab, wonach sämtliche Beschäftigten 3 Stunden in der Woche unentgeltlich länger arbeiten. Zahlreiche Mitarbeiter und eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft sind mit dieser Vereinbarung nicht einverstanden. Geschäftsführung und Betriebsrat erklären hierzu allerdings, dass es wohl besser sei, ohne zusätzliche Entlohnung etwas länger zu arbeiten als arbeitslos zu werden.

A. Ist die zwischen der A-GmbH und dem Betriebsrat geschlossene Betriebsvereinbarung zulässig? 4 P

B. Bitte erläutern Sie, ob und gegebenenfalls welche rechtlichen Schritte die Gewerkschaft gegen den Betriebsrat einleiten kann und ob diese erfolgreich sind. 6 P

C. Müssen die Mitarbeiter demnächst 3 Stunden länger pro Woche arbeiten? 2 P

Bitte begründen Sie Ihre Antwort und nennen Sie die gesetzlichen Vorschriften.

Lösungsvorschlag

A. Gemäß § 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (1) können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt oder üblicherweise geregelt werden (1), nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein (1), sofern der Tarifvertrag nicht über eine sogenannte Öffnungsklausel verfügt (1). Dies ist vorliegend nicht der Fall. Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist unwirksam (1).

B. Gemäß § 23 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (1) kann eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft (1) beim Arbeitsgericht (1) den Ausschluss eines Mitglieds aus dem Betriebsrat oder die Auflösung des Betriebsrats (1) wegen grober Verletzung der gesetzlichen Pflichten beantragen (1). Hier liegt ein Verstoß gegen § 77 Abs. 3 (1) Betriebsverfassungsgesetz vor. Es handelt sich hierbei um eine grobe Verletzung der gesetzlichen Pflichten des Betriebsrats (1).

C. Nein, sie müssen nicht 3 Stunden länger arbeiten (1), da die Betriebsvereinbarung unwirksam ist (1).

Aufgabe 2

Herr Müller ist schon seit Jahren bei der Firma Schmidt Metallverarbeitung GmbH im Materialeingang tätig. Aufgrund einer durchgeführten Modernisierung der Datenverarbeitung ist die von Herrn Müller bisher durchgeführte Tätigkeit nicht mehr notwendig. Der Personalchef Emsig der Firma Schmidt Metallverarbeitung GmbH bietet Herrn Müller deshalb eine neue Stelle im Bereich des Wareneingangs an. Hiermit ist Herr Müller nicht einverstanden. Der Personalchef überlegt nunmehr, ob er eine Änderungskündigung aussprechen soll.

A. Bitte beschreiben Sie die beiden wesentlichen Inhalte einer Änderungskündigung. 4 P

B. Welche drei Möglichkeiten hat Herr Müller, auf die Änderungskündigung zu reagieren? 9 P

C. Bitte erläutern Sie, ob Emsig auch eine betriebsbedingte Kündigung aussprechen könnte und welche Voraussetzungen hierfür zu beachten sind. 9 P

Bitte begründen Sie Ihre Antwort und nennen Sie die gesetzlichen Vorschriften.

Lösungsvorschlag

A. Kündigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses (1) unter Einhaltung der Kündigungsfrist (1) und Angebot eines neuen Arbeitsvertrages (1) mit geänderten Arbeitsbedingungen (1)

B. Herr Müller kann das Änderungsangebot annehmen (1) oder

das Änderungsangebot ablehnen (1) und gegen die Kündigung Kündigungsschutzklage (1) innerhalb von drei Wochen nach Zugang erheben (1), § 4 KSchG (1) oder

das Änderungsangebot unter dem Vorbehalt (1) annehmen, dass die Änderungskündigung sozial ungerechtfertigt (1) ist. Der Vorbehalt muss innerhalb einer Frist von drei Wochen (1) erklärt werden, § 2 Kündigungsschutzgesetz (1).

C. Es liegt ein dringendes betriebliches Erfordernis (1) vor, § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG (1), da die Arbeit nicht mehr vergeben werden kann (1), eine soziale Auswahl (1) § 1 Abs. 3 KSchG (1), die grundsätzlich erforderlich ist, entfällt (1), da Herr Müller der einzige betroffene Arbeitnehmer ist (1). Die Kündigung ist auch verhältnismäßig (1), da Herr Müller das Alternativangebot ablehnt (1).

Aufgabe 3

Der Arbeitnehmer Herr Schneider ist vom 9. Mai bis zum 27. Juni wegen einer schweren Infektion arbeitsunfähig krankgeschrieben. Am 29.6. verstaucht er sich den Fuß und ist erneut eine Woche arbeitsunfähig.

A. Bitte beschreiben Sie, wer für welchen Zeitraum die Leistungen für seinen Lebensunterhalt erbringt und wie hoch diese Leistungen sind.

9 P

B. Herr Schneider hat sich am letzten Tag seines Sommerurlaubs im August ein Tattoo stechen lassen. Aufgrund von hygienischen Mängeln kam es zu einer massiven Entzündung, die eine Einweisung in ein Krankenhaus notwendig machte. Herr Schneider war deshalb weitere zwei Wochen arbeitsunfähig.

Bitte erläutern Sie, ob Herrn Schneider erneut Ansprüche gegen den Arbeitgeber zustehen.

2 P

Bitte begründen Sie Ihre Antwort und nennen Sie auch die gesetzlichen Vorschriften.

Lösungsvorschlag

A. In der Zeit der ersten Erkrankung zahlt der Arbeitgeber für die Dauer von 6 Wochen (1), § 3 EntgeltfortzG (1) den üblichen Lohn (1), § 4 EntgeltfortzG (1), für die restlichen Tage die Krankenkasse das Krankengeld (1) in Höhe von 70 % (1), § 47 SGB V (1).

Die erneute Arbeitsunfähigkeit ist erst eingetreten, als Herr Schneider bereits wieder arbeitsfähig war (1). Der Arbeitgeber zahlt deshalb auch für die weitere Woche Entgelt nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (1).

B. Kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, da die Arbeitsunfähigkeit die Folge einer privaten Aktivität (1) ist und damit selbstverschuldet (1).