

Übungsbuch
FIM

Arbeitsrechtliche Vorschriften und Bestimmungen bei der Gestaltung individueller Arbeitsverhältnisse und bei Fehlverhalten von Mitarbeitern

1.1 Rechtsgrundlagen

Menschen müssen in aller Regel arbeiten, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Aber nicht alle können frei bestimmen, wo, wann und wie sie arbeiten. Viele arbeiten für einen anderen. Dementsprechend groß ist die Bedeutung des **Arbeitsrechts** im Alltag. Das Arbeitsrecht regelt die Rechtsverhältnisse zwischen **Arbeitgeber** und **Arbeitnehmer**, die Rechte der **Koalitionen** (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände bzw. einzelne Arbeitgeber) und ihr Verhältnis zueinander.

Übung 1

In Deutschland gibt es bislang kein einheitliches Arbeitsgesetzbuch. Stattdessen setzt sich das Arbeitsrecht aus einer Vielzahl verschiedener Rechtsquellen zusammen. Dazu zählen z.B. das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB), das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und das Kündigungsschutzgesetz (KSchG).

Nennen Sie mindestens vier weitere arbeitsrechtliche Rechtsquellen.

Übung 2

Welche arbeitsrechtlichen Rechtsquellen konnten bei folgenden Fällen zu berücksichtigen sein?

- Die Bülow GmbH mit 100 Beschäftigten möchte einen neuen Industriemeister einstellen. Im Unternehmen gibt es einen Betriebsrat.
- Nachdem Industriemeister Simmet gefunden und eingestellt worden war, möchte er wissen, woraus sich sein Urlaubsanspruch ergeben kann.
- Der Geschäftsführer der Bülow GmbH möchte wissen, was er rechtlich alles beachten muss, damit eine Kündigung rechtmäßig ist.

Gehen Sie auf mindestens zwei Aspekte ein.

Übung 3

Das Arbeitsrecht wird unterteilt in **Individualarbeitsrecht** und **kollektives Arbeitsrecht**.

a) Vervollständigen Sie den folgenden Lückentext.

Das Individualarbeitsrecht regelt die _____ zwischen den _____, also zwischen dem Arbeitnehmer und dem _____. Das kollektive Arbeitsrecht regelt die Rechtsbeziehungen der arbeitsrechtlichen _____, also der Gewerkschaften und _____ (bzw. der Einzelarbeitgeber bei Haustarifverträgen).

b) Kreuzen Sie an, welche Rechtsnormen zum Individual- bzw. Kollektivarbeitsrecht zählen.

Rechtsnorm

BUrlG

BetrVG

BGB

Individualarbeitsrecht



Kollektivarbeitsrecht



ÜBUNGEN

Rechtsnorm	Individualarbeitsrecht	Kollektivarbeitsrecht
KSchG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TVG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EntgeltFG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ArbSchG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MitbestG	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

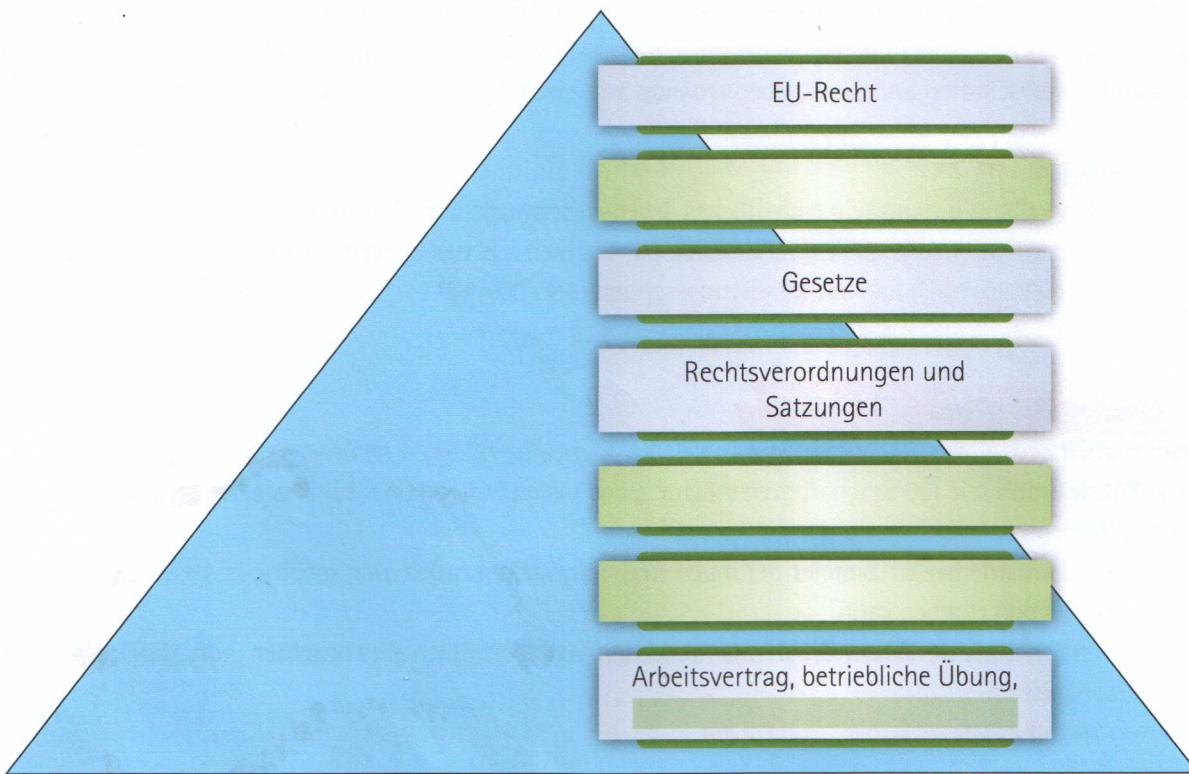
c) Wo ist die Koalitionsfreiheit gesetzlich geregelt?

Übung 4 HA

Verschiedene Rechtsquellen beeinflussen die einzelnen Arbeitsverhältnisse.

a) Ergänzen Sie die Übersicht mit den folgenden Begriffen.

Betriebsvereinbarungen Direktionsrecht Grundgesetz Tarifverträge



b) Die Rechtsquellen und ihr Verhältnis zueinander sind keine reine Theorie, sondern für das einzelne Arbeitsverhältnis von großer praktischer Bedeutung.

Erläutern Sie, welchen Jahresurlaubsanspruch die Arbeitnehmer in den folgenden beiden Fällen haben.

Fall 1: Arbeitnehmer Schulz ist Gewerkschaftsmitglied in der Gewerkschaft, die mit dem Arbeitgeberverband, dessen Mitglied die Bülow GmbH ist, einen Verbandstarifvertrag vereinbart hat. Tariflich ist der Jahresurlaubsanspruch mit 26 Arbeitstagen geregelt. Die Bülow GmbH vereinbart im Arbeitsvertrag mit Schulz einen Jahresurlaub von 25 Arbeitstagen. Schulz arbeitet an fünf Tagen in der Woche.

Fall 2: Arbeitnehmer Schulz ist Gewerkschaftsmitglied in der Gewerkschaft, die mit dem Arbeitgeberverband, dessen Mitglied die Bülow GmbH ist, einen Verbandstarifvertrag vereinbart hat. Tariflich ist der Jahresurlaubsanspruch mit 26 Arbeitstagen geregelt. Die Betriebsvereinbarung in der Bülow GmbH sieht einen Jahresurlaubsanspruch von 27 Arbeitstagen vor. Die Bülow GmbH vereinbart im Arbeitsvertrag mit Schulz einen Jahresurlaub von 25 Arbeitstagen.



Begründen Sie, ob die Kündigung im folgenden Fall zulässig ist.

Fall 3: Arbeitnehmerin Müller ist unbefristet eingestellt. Innerhalb der ersten sechs Monate kündigt ihr die Bülow GmbH fristgerecht. Eine Woche nach Erhalt der Kündigung legt Frau Müller ein ärztliches Attest vor, nach dem sie bereits vor der Kündigung schwanger war.

Übung 5

In der betrieblichen Praxis spielt die von der Rechtsprechung entwickelte „betriebliche Übung“ eine wichtige Rolle.

a) Die Bülow GmbH zahlt seit 2016 jeweils ein halbes Monatsgehalt als Weihnachtsgeld mit der Novemberabrechnung aus. Im Oktober dieses Jahres weist sie in einem Rundschreiben alle Mitarbeiter darauf hin, „dass wegen der schlechteren Ertragsentwicklung in diesem Jahr kein Weihnachtsgeld gewährt werden kann.“

Begründen Sie, ob die Arbeitnehmer Anspruch auf Weihnachtsgeld haben.

b) **Dürfte die Bülow GmbH generell das Weihnachtsgeld für bestimmte Mitarbeiter geringer ansetzen?**

c) Die Eisenhart GmbH hat seit 2016 jedes Jahr ein halbes Monatsgehalt als Weihnachtsgeld mit der Novemberabrechnung ausbezahlt, aber jeweils mit folgendem Hinweis: „Die Zahlung des Weihnachtsgeldes erfolgt freiwillig und mit der Maßgabe, dass auch mit einer wiederholten Gewährung kein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers für die Zukunft begründet wird.“

Begründen Sie, ob ein Anspruch auf Weihnachtsgeld besteht.

d) Die Bülow GmbH zahlt seit 2010 jedes Jahr ein halbes Monatsgehalt als Weihnachtsgeld mit der Novemberabrechnung aus. Seit 2016 ergänzt die Bülow GmbH die Novemberabrechnung mit folgendem schriftlichen Hinweis: „Die Zahlung des Weihnachtsgeldes ist eine freiwillige Leistung und begründet keinen Rechtsanspruch.“ Die Arbeitnehmer haben dagegen nichts unternommen. Im Jahr 2020 zahlt die Bülow GmbH kein Weihnachtsgeld mehr.

Erläutern Sie, ob dies rechtens ist.

e) **Könnte die Bülow GmbH verhindern, dass sie auch an neu in das Unternehmen eintretende Mitarbeiter in Zukunft Weihnachtsgeld bezahlen muss?**

1.2 Wesen und Zustandekommen des Arbeitsvertrags

Der Arbeitsvertrag kommt wie jeder gegenseitige Vertrag durch zwei übereinstimmende Willenserklärungen zustande. Der Arbeitsvertrag ist ein **privatrechtlicher Vertrag**, bei dem sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer als gleichberechtigte Personen gegenüberstehen.



Übung 6

Die Roth GmbH sucht einen neuen Mitarbeiter und fragt den Industriemeister Angus, was sie bei der Formulierung der Stellenanzeige in rechtlicher Hinsicht, insbesondere wegen des **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)**, zu beachten hat.

a) **Nennen Sie mindestens einen Aspekt bez. des AGG.**

b) **Nennen Sie mindestens ein Beispiel für Ungleichbehandlungen wegen eines Merkmals aus § 1 AGG, bei dem trotzdem keine Diskriminierung vorliegt.**

Übung 7

Sowohl beim **Vorstellungsgespräch** als auch bei der Verwendung eines **Personalfragebogens** wird zwischen zulässigen und unzulässigen Fragen des Arbeitgebers unterschieden.

Kreuzen Sie die richtigen Lösungsvorschläge an.

ÜBUNGEN

- Auf eine zulässige Frage muss der Bewerber wahrheitsgemäß antworten.
- Der Arbeitnehmer muss auf alle Fragen wahrheitsgemäß antworten, weil der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse an richtigen Angaben hat.
- Macht der Arbeitnehmer auf eine zulässige Frage bewusst falsche Angaben, so kann der Arbeitgeber innerhalb der gesetzlichen Fristen den Arbeitsvertrag wegen arglistiger Täuschung (§ 123 BGB) anfechten, wenn der Arbeitnehmer bei richtiger Antwort nicht eingestellt worden wäre.
- Auf eine unzulässige Frage braucht der Bewerber gar nicht zu antworten oder kann sogar wahrheitswidrige Angaben machen, ohne nachteilige rechtliche Konsequenzen fürchten zu müssen.

Übung 8 *HA*

Arbeitnehmerin Schmitt hat sich bei der Roth GmbH um eine Stelle als Industriemeisterin beworben und bekommt einen Personalfragebogen mit folgenden Fragen vorgelegt.

Kreuzen Sie an, welche Fragen zulässig bzw. unzulässig sind.

Frage

Besteht ein Wettbewerbsverbot?

	zulässig	unzulässig
Besteht ein Wettbewerbsverbot?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind Sie schwanger?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Welche Schulbildung haben Sie? (Schulart, von/bis, Abschluss, Note)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Welche Berufsbildung haben Sie? (als .../bei .../in ..., von/bis, Abschluss, Note)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Welche Berufsförderung(en) haben Sie absolviert? (Lehrgänge, in ..., von/bis)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Welche Gehaltsvorstellung haben Sie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind Sie Mitglied in einer Gewerkschaft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Liegt bei Ihnen eine Krankheit oder Behinderung vor, durch die die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit periodisch wiederkehrend oder auf Dauer eingeschränkt ist?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind Sie vorbestraft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wie verbringen Sie Ihre Freizeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind Sie Mitglied in einer anerkannten Religionsgemeinschaft?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haben Sie den Führerschein Klasse B?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Üben Sie eine Nebenbeschäftigung aus?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind Sie Mitglied in einer Partei?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind Sie Raucher?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sind Sie schwanger?

Welche Schulbildung haben Sie? (Schulart, von/bis, Abschluss, Note)

Welche Berufsbildung haben Sie? (als .../bei .../in ..., von/bis, Abschluss, Note)

Welche Berufsförderung(en) haben Sie absolviert? (Lehrgänge, in ..., von/bis)

Welche Gehaltsvorstellung haben Sie?

Sind Sie Mitglied in einer Gewerkschaft?

Liegt bei Ihnen eine Krankheit oder Behinderung vor, durch die die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit periodisch wiederkehrend oder auf Dauer eingeschränkt ist?

Sind Sie vorbestraft?

Wie verbringen Sie Ihre Freizeit?

Sind Sie Mitglied in einer anerkannten Religionsgemeinschaft?

Haben Sie den Führerschein Klasse B?

Üben Sie eine Nebenbeschäftigung aus?

Sind Sie Mitglied in einer Partei?

Sind Sie Raucher?

Übung 9 *Prüfung!*

Die Stadtwerke Bigstadt beabsichtigen, eine Finanzbuchhalterin einzustellen. Im Vorstellungsgespräch wird Petra Meier, die sich als Finanzbuchhalterin bewirbt, vom Personalchef danach befragt, ob sie in der Vergangenheit wegen eines Eigentumsdelikts (Diebstahl, Unterschlagung, Betrug) rechtskräftig verurteilt worden sei. Frau Meier verneint diese Frage und erhält daraufhin die Stelle. Nachdem Frau Meier sieben Monate lang in der vertrauensvollen Tätigkeit gearbeitet hat, erfährt der Personalchef, dass Frau Meier in einer früheren Tätigkeit einen Geldbetrag unterschlagen hat und deshalb rechtskräftig verurteilt wurde. Der Arbeitsvertrag wird vom Personalchef sofort angefochten. Daraufhin erklärt Frau Meier, dass sie schwanger sei und deshalb absoluten **Kündigungsschutz** genieße.

a) **Begründen Sie, ob Frau Meier die Frage nach einer rechtskräftigen Verurteilung wegen eines Eigentumsdelikts wahrheitsgemäß beantworten musste.**

b) **Kann der Vertrag rechtswirksam angefochten werden und innerhalb welcher Frist hat die Anfechtung zu erfolgen?**
Kreuzen Sie die richtigen Antworten an.



- Da Frau Meier schwanger ist, kann das Arbeitsverhältnis nicht beendet werden.
- Nach § 123 BGB hat sie die Einstellung durch arglistige Täuschung erschlichen. Der Vertrag kann daher innerhalb eines Jahres nach Kenntnisnahme des Anfechtungsgrunds angefochten werden (§ 124 BGB).
- § 17 MuSchG schützt die Schwangere vor Kündigung, aber nicht vor Anfechtung wegen arglistiger Täuschung.

Übung 10 *mdl.*

Der Arbeitgeber Müller befindet sich für drei Wochen auf einer Geschäftsreise. Als er zurückkommt, stellt er fest, dass sein Mitarbeiterstand um eine Telefonistin und einen Lagerarbeiter gewachsen ist. Beide neuen Mitarbeiter wurden vom Büroangestellten Schulz, dem die Betriebsleitung für die Dauer der Abwesenheit des Arbeitgebers übertragen wurde, ohne die erforderliche Vollmacht eingestellt.

- a) *Sind die neuen Mitarbeiter wirksam eingestellt? Begründen Sie Ihre Antwort.*
- b) *Kann Herr Müller gegenüber den neuen Mitarbeitern die Lohnzahlung für ihre bisherige Arbeit mit dem Argument ablehnen, wegen fehlender Vollmacht des Schulz seien keine rechtsgültigen Arbeitsverträge abgeschlossen worden und er müsse daher nichts zahlen? Begründen Sie Ihre Antwort.*

Übung 11 *mdl.*

- a) In der Praxis werden die meisten Arbeitsverträge schriftlich abgeschlossen, entweder weil es zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter verabredet wird oder weil ein Tarifvertrag die Schriftform vorschreibt.

Sieht das Gesetz zur Wirksamkeit eines Arbeitsvertrags die Schriftform vor?

- b) Nach **§ 2 Nachweisgesetz (NachwG)** hat der Arbeitgeber die Verpflichtung, „spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen“.

Ist dies eine Schriftformvorschrift? Begründen Sie Ihre Antwort.

- c) Industriemeister Fuchs wird von der Roth GmbH zu einem Vorstellungsgespräch am 22.05. eingeladen, wobei über die Arbeitszeit, Vergütung, den Urlaub usw. konkret gesprochen wird. Am 01.06. ruft der Personalchef der Roth GmbH bei Fuchs an und teilt ihm mit, dass er die Stelle haben könne. Herr Fuchs ist begeistert und sagt sofort am Telefon zu. Am 15.06. erhält Herr Fuchs die Vertragsniederschrift. Am 01.07. tritt Herr Fuchs die neue Stelle an.

Seit welchem Zeitpunkt existiert ein wirksamer Arbeitsvertrag? Nehmen Sie bei der Lösung an, dass hier allein die Rechtslage nach dem Gesetz zu beachten ist.

Übung 12 *HA*

Bei der Vereinbarung von Arbeitsverträgen verwenden Arbeitgeber häufig vorformulierte Vertragsbedingungen, die sie z. B. bei einer bestimmten Gruppe von Arbeitnehmern einheitlich anwenden. Man spricht hier von **allgemeinen Geschäftsbedingungen**.

- a) *Ergänzen Sie folgenden Lückentext mit den angegebenen Begriffen (Wörter in Grundform, ggf. anpassen).*

Abschluss anwendbar gesetzlich üblich Vertragsbedingung wirksam

Die Bestimmungen der §§ 305–310 BGB über allgemeine Geschäftsbedingungen sind auf Arbeitsverhältnisse grundsätzlich . Allgemeine Geschäftsbedingungen sind nach § 305 Abs. 1 BGB alle für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte , die eine Vertragspartei der anderen Vertragspartei bei des Vertrags stellt. Meist reicht schon die Verwendung oder das Abschreiben eines Vertragsformulars oder gängiger arbeitsvertraglicher Klauseln aus. Sollte eine Vertragsklausel unwirksam sein, bleibt der Rest des Vertrags und an die Stelle der unwirksamen Klausel tritt die Regelung (§ 306 Abs. 1 und Abs. 2 BGB).

ÜBUNGEN

b) Industriemeister Schmitt wird bei der Roth GmbH neu eingestellt. Es wird eine sechsmonatige Probezeit vereinbart.

Auf das Arbeitsverhältnis findet kein Tarifvertrag Anwendung. Herr Schmitt bekommt von der Roth GmbH einen Arbeitsvertrag mit folgenden Klauseln, die die Roth GmbH bei allen Arbeitsverträgen mit Industriemeistern verwendet:

Ziffer 3: „Die Kündigungsfristen richten sich nach der gesetzlichen Regelung des § 622 BGB.“

Ziffer 4: „Der Arbeitnehmer verpflichtet sich für den Fall, dass er das Arbeitsverhältnis nicht vertragsgemäß antritt oder das Arbeitsverhältnis vertragswidrig beendet, dem Arbeitgeber eine Vertragsstrafe in Höhe von drei Bruttomonatsvergütungen zu zahlen.“

Ziffer 6: „[...] mit dieser Vergütung sind die erforderlichen Überstunden abgegolten.“

Ziffer 12: „Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber der anderen Partei in Textform geltend gemacht werden.“

Diskutieren Sie, ob diese Klauseln wirksam sind.

Übung 13 HA

Wenn es zu einem **Vorstellungsgespräch** kommt, stellt sich regelmäßig die Frage, ob der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Erstattung seiner Vorstellungskosten hat.

Vervollständigen Sie den folgenden Lückentext.

Der Arbeitnehmer kann Erstattung seiner Auslagen verlangen, wenn er eine [] zu einem Vorstellungsgespräch bekommen hat und die [] nicht bereits in der Einladung zum Vorstellungsgespräch [] worden ist. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer anschließend [] wird.

Übung 14 Prüfung!

In den vergangenen Jahren nahm die Zahl **befristeter Arbeitsverhältnisse** immer mehr zu.

Diskutieren Sie, ob folgende Befristungen wirksam sind. Begründen Sie Ihre Ergebnisse.

- Frau Bergmann schließt mit ihrem neuen Arbeitgeber schriftlich einen befristeten Vertrag für die Dauer von einem Jahr. Am letzten Tag der Befristung wird der Vertrag schriftlich um ein Jahr verlängert.
- Herr Berger wird schriftlich für zwei Jahre befristet (ohne Sachgrund) eingestellt. Vor Ablauf dieses Vertrags wird schriftlich eine anschließende Befristung zwecks Vertretung eines erkrankten Kollegen für 15 Monate vereinbart.
- Herr Klinger schließt mit einem Arbeitgeber einen unbefristeten Arbeitsvertrag ab. Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit. Am letzten Tag der Probezeit bietet der Arbeitgeber Herrn Klinger einen auf sechs Monate befristeten Arbeitsvertrag mit der Begründung an, dass er ihm andernfalls kündigen müsse.
- Frau Weber erhält schriftlich einen befristeten Arbeitsvertrag für die Dauer von zwölf Monaten. Bei der Verabschiedung am letzten Tag der Befristung teilt der Arbeitgeber ihr mit, dass er sie weiter beschäftigen wolle. Erst drei Tage später bietet der Arbeitgeber Frau Weber einen weiteren befristeten Vertrag für die Dauer von sechs Monaten an.
- Die Nord GmbH ist vor drei Jahren gegründet worden. Wegen des Wirtschaftsaufschwungs benötigt sie weitere Fachkräfte und stellt am 15.06. Facharbeiter Feldmann schriftlich für vier Jahre befristet ein.

Übung 15

Kreuzen Sie an, wann das befristete Arbeitsverhältnis ordentlich gekündigt werden kann.

- Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann gar nicht ordentlich gekündigt werden, da es von selbst endet.
- Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann immer ordentlich gekündigt werden.
- Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nach § 15 Abs.3 TzBfG nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist.

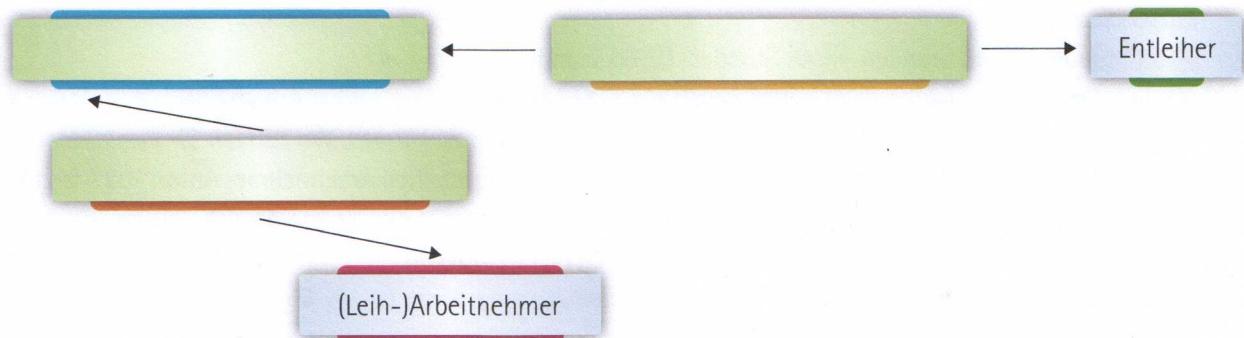


Übung 16

In den vergangenen Jahren erlebte die **Leiharbeit (Zeitarbeit)** einen wahren Aufschwung. In fast jedem Unternehmen werden Leiharbeitnehmer eingesetzt.

a) Ergänzen Sie im folgenden Schema zur Leiharbeit die folgenden Begriffe.

Arbeitnehmerüberlassungsvertrag Arbeitsvertrag Verleiher



b) Sind folgende Arbeitnehmerüberlassungen an Entleiher Brauckhoff rechtlich zulässig? Begründen Sie.

Fall 1: Der Verleiher Pietsch vereinbart mit Entleiher Brauckhoff einen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag über Leiharbeitnehmer Hartmann für die Dauer von 18 Monaten. Anschließend wird Hartmann von Pietsch für vier Monate bei einem anderen Entleiher eingesetzt. Daraufhin vereinbart Pietsch mit Entleiher Brauckhoff wieder einen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag über Leiharbeitnehmer Hartmann für die Dauer von 18 Monaten.

Fall 2: Der Verleiher Pietsch vereinbart mit Entleiher Brauckhoff einen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag über Leiharbeitnehmer Lachmann für die Dauer von zehn Monaten im Werk des Brauckhoff in A-Stadt. Anschließend soll Lachmann für weitere zwölf Monate im Werk des Brauckhoff in B-Stadt als Leiharbeitnehmer eingesetzt werden.

Fall 3: Der Verleiher Pietsch vereinbart mit Entleiher Brauckhoff einen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag über Leiharbeitnehmer Müller für die Dauer von 18 Monaten bis Juli. Müller hat inzwischen bei Pietsch gekündigt und tritt ab August eine neue Stelle beim Verleiher Tempus an, der Müller sofort ab August für 18 Monate beim Entleiher Brauckhoff einsetzen will.

c) Von wem erhält der Leiharbeitnehmer seine Vergütung und wer übt das Direktionsrecht aus?

d) Der Verleiher Pietsch vereinbart mit dem Entleiher Brauckhoff einen Arbeitnehmerüberlassungsvertrag über Leiharbeitnehmer Hartmann.

Welche Rechtsfolgen treten für den Fall ein, dass Pietsch nicht die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nach § 1 AÜG hat? Kreuzen Sie die richtigen Lösungen an.

- Die fehlende Erlaubnis des Pietsch ist unerheblich. Der Vertrag zwischen Pietsch und Brauckhoff ist daher wirksam.
- Der zwischen Pietsch und Brauckhoff geschlossene Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ist unwirksam wegen § 9 AÜG.
- Es kommt kraft Gesetz ein Arbeitsvertrag zwischen Brauckhoff und Hartmann zustande (§ 10 AÜG).
- Weil der Vertrag zwischen Pietsch und Brauckhoff wirksam ist, muss Hartmann bei Brauckhoff eingesetzt werden und bekommt wie jeder Leiharbeitnehmer seine Vergütung von Verleiher Pietsch.

ÜBUNGEN

Übung 17

Nachdem in den 1980er-Jahren die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit tendenziell in Richtung 35-Stunden-Woche ging, stieg die Wochenarbeitszeit in den letzten Jahren wieder an. Davon zu unterscheiden ist die gesetzliche zulässige Arbeitszeit. Außerdem wird die Teilzeitarbeit immer wichtiger.

a) Kreuzen Sie an, wie viele Arbeitsstunden gesetzlich regelmäßig wöchentlich zulässig sind, und begründen Sie Ihre Entscheidung.

35 Stunden 40 Stunden 48 Stunden 60 Stunden

b) Nennen Sie die Voraussetzungen, unter denen ein Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber einen Anspruch auf Reduzierung seiner Arbeitszeit hat, um künftig in Teilzeit arbeiten zu können. Wo können Sie dies nachschlagen?

c) Die Roth GmbH beschäftigt einschließlich dem seit drei Jahren angestellten Arbeitnehmer Anton 100 Arbeitnehmer. Herr Anton möchte seine vereinbarte Arbeitszeit in vier Monaten für die Dauer von drei Jahren von 40 auf 32 Wochenstunden reduzieren. Betriebliche Gründe stehen nicht entgegen.

Hat Herr Anton einen Anspruch auf die gewünschte Reduzierung, wenn bei der Roth GmbH bereits sieben andere Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit reduziert haben?

Übung 18

Was versteht man unter „Überstunden“? Vervollständigen Sie den folgenden Lückentext.

Unter „Überstunden“ versteht man die Arbeitsstunden, die über die vertraglich oder tarifvertraglich festgesetzte [redacted] hinausgehen. Wenn also für einen Arbeitnehmer eine 38-Stunden-Woche gilt und er ausnahmsweise in einer Woche 48 Stunden arbeitet, so handelt es sich ab der [redacted] Stunde um Überstunden.

1.3 Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

Sowohl den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer treffen bei einem Arbeitsverhältnis Haupt- und Nebenpflichten. Als Hauptpflicht hat der Arbeitnehmer seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen.

Im Gegenzug dazu muss der Arbeitgeber die vereinbarte **Vergütung** bezahlen. Beide Vertragsparteien schließen den Arbeitsvertrag, weil sie davon ausgehen, dass der andere seiner Hauptleistungspflicht nachkommt. Daneben gibt es eine Vielzahl von im Arbeitsrecht festgelegten **Nebenpflichten**.

Übung 19

Kreuzen Sie jeweils die Nebenpflichten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers an.

Arbeitnehmer

- Einhalten der Betriebsordnung
- generelles Nebentätigkeitsverbot
- Befolgen von Weisungen
- Verbot der Annahme von Schmiergeldern

Arbeitgeber

- Fürsorgepflicht
- Entgeltzahlungspflicht
- Datenschutzpflicht
- Schutz vor Mobbing

Übung 20

Die **Bezahlung** eines Arbeitnehmers erfolgt häufig über **Stundenlohn, Prämienlohn oder ein Festgehalt**. Daneben gibt es weitere Entlohnungsformen.

Nennen Sie mindestens drei weitere Formen des Arbeitsentgelts.



Übung 21

Vervollständigen Sie den Lückentext zur Beschreibung des Direktionsrechts des Arbeitgebers mit den angegebenen Begriffen (Wörter in Grundform, ggf. anpassen).

billig einseitig Einzelarbeitsvertrag Leistungspflicht Recht wenig

Das Direktionsrecht kann als _____ des Arbeitgebers definiert werden, die _____ des Arbeitnehmers nach Art, Ort und Zeit _____ näher zu bestimmen. Die Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers ergeben sich zunächst immer aus dem _____. Je konkreter und genauer die Arbeitspflicht eines Arbeitnehmers im Arbeitsvertrag festgelegt ist, umso _____ Raum bleibt für das Direktionsrecht des Arbeitgebers. Soweit ein Direktionsrecht besteht, darf es nur nach _____ Ermessen ausgeübt werden.

Übung 22

Grundlage für die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers ist zunächst der Arbeitsvertrag. Zusätzlich kann die Arbeitsleistung vom Arbeitgeber in vielen Fällen durch sein **Weisungsrecht, auch Direktionsrecht genannt**, näher bestimmt werden. Die folgenden Fälle beziehen sich auf ein mögliches Weisungsrecht des Arbeitgebers.

Fall 1: Arbeitnehmer Bert ist nach seinem Arbeitsvertrag als Autoverkäufer beim Autohändler Anton angestellt.

Kann der Arbeitgeber Herrn Bert bei gleicher Bezahlung in der Lohnbuchhaltung einsetzen?

Fall 2: Herr Eder ist als Industriemeister in der Abteilung Fertigung und Montage eingestellt worden. Ein Kollege in der Abteilung Versand geht in den Ruhestand.

Kann der Arbeitgeber Herrn Eder auf Dauer in die Abteilung Versand versetzen?

Fall 3:

a) Industriemeister Paulsen ist bei der Marx AG in der Instandsetzung eingestellt. In seinem Arbeitsvertrag steht, dass er nur in der Tagschicht zu arbeiten hat.

Kann die Marx AG Herrn Paulsen in Zukunft auch in Wechselschicht beschäftigen?

b) Was kann die Marx AG unternehmen, um Herrn Paulsen zur Wechselschicht zu bewegen?

Fall 4: In der Büroservice OHG wurde in der Betriebsvereinbarung als Pausenzeit die Zeit zwischen 12.30 und 13.30 Uhr festgeschrieben.

Kann die Büroservice OHG die Pause auf 12.00 Uhr vorverlegen?

Fall 5: Die Marx AG befindet sich in wirtschaftlichen Schwierigkeiten und versucht, bei der Belegschaft eine Kürzung der Sonderzahlungen um 46% zu erreichen. Eine eigens dazu einberufene Personalversammlung brachte nicht das gewünschte Ergebnis. Nun weist die Marx AG Frau Müller zu einem Personalgespräch ins Büro des Personalleiters an, bei dem auch die Mitarbeitervertretung teilnehmen soll. Frau Müller ist aber nur bereit, zusammen mit ihrem Kollegen am Gespräch teilzunehmen, und verweigert ein Einzelgespräch.

Könnte sich die Marx AG auf ihr Weisungsrecht berufen und Frau Müller bei Nichterscheinen abmahn?

Übung 23 Gruppenarbeit 1/4

Berechnen Sie in der Tabelle auf der folgenden Seite für die aufgeführten Mitarbeiter für das Jahr 2020 ihre Urlaubsansprüche im November 2020 gegen die Roth GmbH. Bei Mitarbeiter Adam Casper ist der Urlaubsanspruch zum 31.05.2020 zu ermitteln. Nehmen Sie an, die Mitarbeiter arbeiten einmal in einer Sechstagewoche und einmal in einer Fünftagewoche. Bilden Sie kleine Gruppen und diskutieren Sie die Ergebnisse.

ÜBUNGEN

Mitarbeiter	Alter am 01.01.2020	Eintritts-datum	Austritts-datum	gesetzliche Grundlage	Urlaubsanspruch bei Sechstagewoche	Urlaubsanspruch bei Fünftagewoche
Julia David	64	01.01.1999				
Thomas Tull	24	15.07.2020	30.11.2020			
Adam Casper	28	01.01.2013	31.05.2020			
Anna Bert	37	01.01.2020	30.11.2020			
Olaf Müller, anerkannte Schwerbehin- derung 60%	45	01.10.1997				
Arthur Klein	17	01.09.2019				

Übung 24

Vom **Urlaubsentgelt** ist das **Urlaubsgeld** zu unterscheiden.

Vervollständigen Sie den folgenden Lückentext mit den angegebenen Begriffen (Wörter in Grundform, ggf. anpassen).

■ Anspruch ■ Einzel ■ gesetzlich ■ Tarif ■ Urlaubsgeld ■ zusätzlich

Von dem Urlaubsentgelt nach § 1 BUrlG zu unterscheiden ist das ■, das eine ■

Vergütung darstellt. Eine ■ Regelung besteht nicht, sodass ein ■ auf zusätzliches Urlaubsgeld nur kraft ■ vertrag, Betriebsvereinbarung oder ■ arbeitsvertrag entstehen kann.

Übung 25

a) Dem Arbeitnehmer Hammer wird wegen einer groben Beleidigung seines Vorgesetzten fristlos gekündigt. Seinen noch offenen Urlaub von zehn Werktagen kann Herr Hammer deshalb nicht mehr nehmen.

Wie ist mit dem Urlaubsanspruch zu verfahren?



- b) Industriemeister Lutz war bei der Bülow GmbH vom 01.09.2015 bis zum 31.01.2020 beschäftigt. Im Unternehmen gilt die Fünftagewoche. Herr Lutz war vom 02.06.2019 bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31.01.2020 und darüber hinaus krank. Urlaub hatte er für das Jahr 2019 noch keinen erhalten. Die Bülow GmbH will die Abgeltung des Urlaubsanspruchs für das Jahr 2019 verweigern, weil er nach § 7 Abs. 3 BUrlG verfallen sei.
Ist die Bülow GmbH im Recht? Begründen Sie Ihre Antwort.

Übung 26

Nach dem BUrlG wird dem Arbeitnehmer während seines Urlaubs seine Vergütung weiterbezahlt.

Nennen Sie mindestens zwei weitere Fälle, in denen dem Arbeitnehmer seine Vergütung vom Arbeitgeber bezahlt wird, ohne dass er arbeiten muss. Geben Sie jeweils auch die Rechtsgrundlage an.

Übung 27

Vervollständigen Sie den folgenden Lückentext mit den angegebenen Begriffen (Wörter in Grundform, ggf. anpassen).

■ Anspruch ■ Arbeitnehmer ■ sechs ■ ununterbrochen ■ unverschuldet ■ vier

Der ■ hat ■ auf die Vergütungsfortzahlung für die Dauer von ■ Wochen, wenn er infolge einer Krankheit ■ arbeitsunfähig ist und das Arbeitsverhältnis ■ Wochen ■ gedauert hat.

Übung 28

Industriemeister Mann wird bei der Power AG zum 01.08. unbefristet eingestellt. Nach zwei Wochen erkrankt er unverschuldet und wird für eine Woche **arbeitsunfähig** krankgeschrieben. Das ärztliche Attest legt er pünktlich beim Arbeitgeber vor.

- a) Wie sieht seine Einkommenssicherung während der Krankheitszeit aus, wenn Herr Mann pflichtversichertes Mitglied in der gesetzlichen Krankenkasse ist?
b) Würde es einen Unterschied machen, wenn Herr Mann einen Arbeitsunfall erlitten hätte und deswegen arbeitsunfähig erkrankt wäre?
c) Herr Mann erkrankt ab 01.12. für acht Wochen infolge einer Virusinfektion.
Wie sieht seine Einkommenssicherung während der Krankheit aus?
d) Herr Mann erleidet keine Virusinfektion, sondern stürzt beim Drachenfliegen wegen eines grob fahrlässigen Flugmanövers ab und ist demzufolge acht Wochen arbeitsunfähig erkrankt.
Wie sieht seine finanzielle Absicherung aus?
e) Herr Mann bricht sich beim Skifahren im Februar die Hand und ist deswegen sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt. Daraufhin arbeitet er bis November wieder, ohne in diesem Zeitraum wegen seiner Handbeschwerden arbeitsunfähig zu sein. Im November muss er erneut an der Hand operiert werden und fällt weitere sechs Wochen aus.
Hat Herr Mann für die Arbeitsunfähigkeit ab November Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber?

Übung 29

Arbeitnehmer Schulz wird infolge eines Verkehrsunfalls verletzt, den der Autofahrer Senner verschuldet hatte, weil er Herrn Schulz grob fahrlässig die Vorfahrt genommen hatte.

Kann der Arbeitgeber des Herrn Schulz gegenüber dem Autofahrer Senner bzw. dessen Haftpflichtversicherung Schadensersatzansprüche geltend machen? Begründen Sie Ihre Aussage.

ÜBUNGEN

Übung 30

Industriemeister Horstmann ist seit April 2003 bei der Power AG beschäftigt. Das Gehalt wird bei der Power AG üblicherweise am letzten Tag des laufenden Monats überwiesen. Herr Horstmann erkrankt am 15.07. und ist infolgedessen für insgesamt zehn Wochen arbeitsunfähig. Er informiert die Power AG noch am 15.07. telefonisch über seine Erkrankung. Anschließend besucht er seinen Hausarzt, der ihm nach einer gründlichen Untersuchung eine **Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU)** ausstellt.

- ✓ a) Erläutern Sie, ob und ggf. welche Auswirkungen sich für den Entgeltfortzahlungsanspruch des Herrn Horstmann ergeben können, wenn er die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zunächst verlegt und sie erst am 10.08. bei der Power AG abgegeben hätte.
- ✓ b) Am 05.10. muss Herr Horstmann während seiner Arbeitszeit zu einer notwendigen, zweistündigen Nachbehandlung seinen Arzt aufsuchen, ohne jedoch erneut arbeitsunfähig zu sein. Der Arzttermin konnte nicht außerhalb der Arbeitszeit stattfinden.

Muss die Power AG den Lohn für die zwei Stunden weiterbezahlen?

Ab wann ist die Zeit nicht mehr unverhältnismäßig?

Übung 31

Arbeitnehmer Anton tritt am 01.08. seinen vierwöchigen **Jahresurlaub** auf Mallorca an. Nach einer Woche erkrankt er für drei Wochen und weist dies seinem Arbeitgeber mit einem ärztlichen Attest nach.

Wie viel seines Jahresurlaubs ist verbraucht?

Übung 32

Die Power AG kündigt ihrem Mitarbeiter Meier am 28.09. zum 31.12. Herr Meier meldet sich arbeitslos und erhebt rechtzeitig Kündigungsschutzklage. Das Arbeitsgericht kommt in seinem Urteil vom 31.05. des folgenden Jahres zu dem Ergebnis, dass die Kündigung unwirksam war. Ab Juni arbeitet Herr Meier wieder bei der Power AG.

Hat Herr Meier Anspruch auf Zahlung seiner Vergütung von Januar bis einschließlich Mai?

Annahme vertraglicher Höhe?

Übung 33

Wenn Menschen arbeiten, kann es zu Fehlern kommen. Ob und unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber die Schäden ersetzen muss, die er bei der Ausführung seiner Arbeit verursacht, hat das **Bundesarbeitsgericht** in seiner Rechtsprechung festgelegt.

Vervollständigen Sie die folgende Übersicht.

- | | |
|---------------------------------|---|
| bei Vorsatz: | Haftung des Arbeitnehmers |
| bei grober Fahrlässigkeit: | grundsätzlich Haftung des Arbeitnehmers |
| ausnahmsweise: | Haftungserleichterung im Einzelfall möglich, soweit der Arbeitnehmers in deutlichem Missverhältnis zum Schadensrisiko der Tätigkeit steht (vgl. BAG, Urteil vom 15.11.2012, 8 AZR 705/11) |
| bei mittlerer Fahrlässigkeit: | unter Berücksichtigung der Einzelfallumstände |
| bei leichtester Fahrlässigkeit: | Haftung des Arbeitnehmers |

Übung 34

Jeder Arbeitnehmer wird seinen Job wohl richtig machen wollen. Aber wie sieht die Haftung aus, wenn es doch einmal zu einem Schaden kommt?



a) Baggerführer Briegel ist beim Tiefbauunternehmen Bruch GmbH beschäftigt. Während seiner bisherigen zwölfjährigen Beschäftigungsdauer zeigte er sich als zuverlässiger Mitarbeiter. Die Bruch GmbH beauftragt ihn, die für die Kabelverlegung erforderlichen Gräben auszuheben. An einem regnerischen Tag verwechselt Briegel kurz vor Feierabend beim Rangieren den Vorwärtsgang mit dem Rückwärtsgang. Daher fährt der Bagger nicht auf den Tieflader, sondern rutscht den steilen Hang hinunter und kippt gegen das Haus des Nachbarn. Der Schaden am Bagger beträgt 3.000 €. An der Fassade des Nachbarhauses beträgt der Schaden 10.000 €.

Muss Baggerführer Briegel die Schäden am Bagger und an der Fassade ersetzen?

b) Arbeitnehmer Müller wird beim Verpacken einer Maschine wegen Unachtsamkeit seines Kollegen Maier an der Hand verletzt und ist deshalb für vier Wochen krankgeschrieben.

Kann Herr Müller von seinem Kollegen Maier oder seinem Arbeitgeber Schmerzensgeld verlangen?

Um **Schwerbehinderte** besser im Arbeitsleben integrieren zu können, sieht das SGB IX für Arbeitgeber eine Beschäftigungspflicht vor und regelt die Rechtsfolgen, wenn dieser Pflicht nicht oder nur teilweise nachgekommen wird.

Übung 35

Die Motorenbau Monza OHG beschäftigt 300 Mitarbeiter und es gibt einen Betriebsrat. Bislang beschäftigt das Unternehmen zwei **Schwerbehinderte** mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 50% und 70%. Der Betriebsrat ist der Auffassung, dass die Monza OHG zu wenige Schwerbehinderte beschäftige.

a) *Hat der Betriebsrat recht? Begründen Sie Ihre Aussage.*

b) *Welche Rechtsfolgen ergeben sich, wenn die Monza OHG nicht genügend Schwerbehinderte beschäftigt?*

c) *Kreuzen Sie an, welche besonderen Schutzrechte schwerbehinderte Arbeitnehmer haben.*

- Der schwerbehinderte Arbeitnehmer ist nicht zu Mehrarbeit verpflichtet (§ 207 SGB IX).
- Schwerbehinderte haben die gleiche Mehrarbeit zu leisten wie Nichtschwerbehinderte.
- Der schwerbehinderte Arbeitnehmer hat Anspruch auf zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen (§ 208 SGB IX).
- Schwerbehinderte haben Anspruch auf zusätzlichen Urlaub von sieben Arbeitstagen (§ 208 SGB IX).
- Schwerbehinderte haben Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art und Schwere der Behinderung notwendig ist (§ 164 Abs. 5 SGB IX).

Übung 36

Die Monza OHG möchte in Zukunft mehr schwerbehinderte Mitarbeiter einstellen.

Mit welchen Stellen wird die Monza OHG zusammenarbeiten, damit sie bei den Neueinstellungen den gesetzlichen Vorgaben gerecht wird?

1.4 Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die daraus folgenden gegenseitigen Rechte und Pflichten

Der Arbeitsplatz sichert in aller Regel die Existenzgrundlage des Arbeitnehmers. Der **Arbeitsplatzverlust** ist daher meist ein tiefer Einschnitt in die Lebensplanung. Aber auch für den Arbeitgeber kann die **Kündigung** schmerzlich sein, wenn er für einen ausscheidenden Arbeitnehmer keinen geeigneten Nachfolger findet. Zur rechtmäßigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses müssen zahlreiche Regeln berücksichtigt werden, die im Folgenden näher betrachtet werden sollen.

ÜBUNGEN

Übung 37

Arbeitsverhältnisse werden regelmäßig durch Kündigungen seitens des Arbeitgebers oder durch Kündigungen seitens des Arbeitnehmers beendet.

Kreuzen Sie an, ob die aufgeführten Maßnahmen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Maßnahme	Arbeitsverhältnis wird dadurch beendet	Arbeitsverhältnis wird dadurch nicht beendet
Aufhebungsvertrag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zeitablauf beim befristeten Arbeitsvertrag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tod des Arbeitgebers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zweckerreichung beim befristeten Arbeitsvertrag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tod des Arbeitnehmers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Veräußerung des Betriebs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anfechtung des Arbeitsvertrags	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitnehmer nimmt Elternzeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Übung 38

Kreuzen Sie an, was ein Arbeitnehmer vor Abschluss eines Aufhebungsvertrags alles bedenken muss.

- Das Arbeitsverhältnis endet zu dem im Aufhebungsvertrag vereinbarten Zeitpunkt.
- Es müssen die Fristen wie bei einer Kündigung eingehalten werden.
- Man ist beim Aufhebungsvertrag nicht an die Einhaltung von Fristen gebunden.
- Der Aufhebungsvertrag hat auf den Anspruch von Arbeitslosengeld I keinen Einfluss.
- Es besteht die Gefahr einer zwölfwöchigen Sperre beim Arbeitslosengeld I.
- Der Arbeitnehmer verliert den gesamten Kündigungsschutz, den er bei einer arbeitgeberseitigen Kündigung unter bestimmten Umständen hätte.

Fragen zur **Kündigung** von Arbeitsverhältnissen sind Gegenstand bei vielen Meisterprüfungen. Deshalb sollte dieses Thema beherrscht werden.

Übung 39

- a) Was versteht man unter einer Kündigung?
- b) Warum ist der Zugang der Kündigung bei der anderen Vertragspartei so wichtig?
- c) Kreuzen Sie an, in welcher Form die Kündigung erfolgen muss.

- Die Kündigung muss nur dann schriftlich erfolgen, wenn dies in einem Tarifvertrag geregelt ist.
- Gemäß § 623 BGB muss die Kündigung schriftlich erfolgen. Im Gegensatz dazu kann das Arbeitsverhältnis nach dem Gesetz formfrei begründet werden.
- Die Kündigung kann auch mündlich erfolgen.

Übung 40

- a) Die Bülow GmbH möchte dem Mitarbeiter Müller ordentlich kündigen. Der Betriebsrat wurde angehört und hat sich zur Kündigung nicht geäußert. Am 10.10. wird Herr Müller ins Büro des Geschäftsführers gebeten. Dort wird ihm die Kündigung mündlich mitgeteilt und das Kündigungsschreiben zur Ansicht vorgelegt. Anschließend wird ihm eine Kopie des Kündigungsschreibens ausgehändigt.

Ist die Kündigung wirksam zugegangen?



b) Die Bülow GmbH möchte dem Mitarbeiter Meier kündigen. Das vom 28.04. datierte Kündigungsschreiben wird per Einschreiben versandt. Da Herr Meier am 29.04. vom Postboten nicht angetroffen wird, hinterlässt dieser eine Benachrichtigungskarte, auf der steht, Herr Meier möge ein an ihn adressiertes Schriftstück bei der zuständigen Postfiliale abholen. Herr Meier holt das Schriftstück am 02.05. bei der Post ab.

Wann ist die Kündigung zugegangen?

c) Das Kündigungsschreiben ist als einfacher Brief versandt und am 29.04. vom Postboten in den Briefkasten des Herrn Meier gesteckt worden.

Wann ist das Kündigungsschreiben hier zugegangen und wer muss den Zugang beweisen?

Übung 41

Arbeitgeber Werner schickt seinem Arbeitnehmer Fuchs am 18.04. die Kündigung zum 31.05. Die Kündigung geht Herrn Fuchs am 19.04. zu. Am 28.04. erklärt Werner, er nehme die Kündigung zurück. Darauf entgegnet Herr Fuchs, er habe inzwischen eine neue Stelle gefunden und wolle nicht mehr bleiben.

Muss Herr Fuchs über den 31.05. hinaus bei Werner arbeiten oder endet das Arbeitsverhältnis am 31.05.?

Übung 42

a) Was versteht man unter einer „außerordentlichen Kündigung“ gemäß § 626 BGB?

b) Kreuzen Sie an, ob die aufgeführten Verhaltensweisen einen wichtigen Grund darstellen können, der den Arbeitgeber zur außerordentlichen Kündigung berechtigt.

Verhaltensweise des Arbeitnehmers	berechtigt zur außerordentlichen Kündigung	berechtigt nicht zur außerordentlichen Kündigung
Vermögensdelikte zum Nachteil des Arbeitgebers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
oder Kollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
einmaliges Zuspätkommen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tätigkeiten im Betrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
eigenmächtiger Urlaubsantritt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leistungsschwäche des Arbeitnehmers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

c) Kreuzen Sie an, welche wichtigen Gründe einen Arbeitnehmer zur außerordentlichen Kündigung berechtigen können.

Verhaltensweise des Arbeitgebers	berechtigt zur außerordentlichen Kündigung	berechtigt nicht zur außerordentlichen Kündigung
Nichtgewährung des beantragten Urlaubs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
erheblicher Zahlungsverzug des Arbeitgebers mit einem erheblichen Betrag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tätigkeiten des Arbeitgebers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

d) Innerhalb welchen Zeitraums nach Bekanntwerden eines wichtigen Grunds muss der Kündigungsberechtigte (Arbeitgeber oder Arbeitnehmer) bei einer außerordentlichen Kündigung kündigen, damit sie nicht verspätet ist?

ÜBUNGEN

Übung 43

Die Bülow GmbH will dem Mitarbeiter Müller fristlos kündigen, weil er am 05.05. aus dem Materiallager zwei Muffen im Wert von 2,50 € entwendet hat. Dies hat Müller auch bereits zugegeben. Der Geschäftsführer leitet noch am 05.05. ordnungsgemäß das Anhörungsverfahren des Betriebsrats ein. Der Betriebsrat lässt die Anhörungsfrist verstreichen. Am 24.05. wird Herrn Müller das Kündigungsschreiben im Personalbüro übergeben.

- Würde der Diebstahl eine fristlose Kündigung rechtfertigen? Begründen Sie Ihre Antwort.
- Ist die Kündigung wirksam?

Übung 44

- Mit welcher gesetzlichen Kündigungsfrist kann ein Arbeitnehmer sein Arbeitsverhältnis kündigen, wenn es keine andere Regelung im Arbeitsvertrag oder in einem Tarifvertrag gibt?
- Mit welcher gesetzlichen Kündigungsfrist kann ein Arbeitgeber kündigen, wenn der Arbeitnehmer noch keine zwei Jahre beschäftigt ist?
- Mit welcher Kündigungsfrist kann ein Arbeitgeber kündigen, wenn der Arbeitnehmer zwei Jahre beschäftigt ist?
- Gibt es einen Unterschied zwischen einer vierwöchigen und einer einmonatigen Kündigungsfrist? Begründen Sie Ihre Aussage.

Übung 45

Welche gesetzliche Kündigungsfrist muss der Arbeitgeber in den folgenden Fällen einhalten?

Fall 1: Die 28-jährige Arbeitnehmerin Müller ist seit acht Jahren bei der Bülow GmbH beschäftigt. Während dieser acht Jahre war sie für drei Jahre in Elternzeit. Wegen mehrerer Verspätungen, die wirksam abgemahnt wurden, will ihr die Bülow GmbH nun ordentlich kündigen.

Fall 2: Der jetzt 26-jährige Arbeitnehmer Albert absolvierte in der Bülow GmbH zunächst eine dreijährige Ausbildung, wurde unmittelbar nach Ende der Ausbildung übernommen und arbeitet dort seit sieben Jahren als Facharbeiter.

Übung 46

Wann muss in den folgenden Fällen die Kündigung zugegangen sein, damit sie noch fristgerecht ist? Tragen Sie das jeweils letztmögliche Zugangsdatum in der dritten Spalte ein.

Kündigungsfrist	Arbeitsverhältnis soll enden am	Kündigung muss zugehen bis
4 Wochen	31.05.	
4 Wochen	15.06.	
1 Monat	31.05.	
4 Monate	31.07.	

Übung 47

Wann endet in den folgenden Fällen das Arbeitsverhältnis? Tragen Sie das Datum jeweils in die dritte Spalte ein.

Kündigungsfrist	Zugang der Kündigung am	Arbeitsverhältnis endet am
4 Wochen	02.06.	
4 Wochen	17.06.	
4 Wochen zum Ende eines Kalendermonats	28.06.	



Kündigungsfrist	Zugang der Kündigung am	Arbeitsverhältnis endet am
1 Monat zum Ende eines Kalendermonats	02.06.	
1 Monat zum Ende eines Kalendermonats	17.06.	
1 Monat zum Ende eines Kalendermonats	28.06.	

Übung 48

Begründen Sie, ob folgende Vereinbarungen nach dem BGB zulässig sind.

- Der Arbeitnehmer ist für drei Monate zur Aushilfe eingestellt. Im Arbeitsvertrag wird eine Kündigungsfrist von zwei Arbeitstagen vereinbart.
- In einem Tarifvertrag wird vereinbart, dass die verlängerten Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB bei fünf-, zehn- und 20-jähriger Betriebszugehörigkeit auf drei Wochen bzw. auf einen Monat bzw. auf zwei Monate abgekürzt werden.
- In einem Arbeitsvertrag zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber wird eine Kündigungsfrist für beide Seiten von acht Monaten vereinbart.
- Die Parteien vereinbaren, dass der Arbeitgeber mit einer Frist von sechs Monaten, der Arbeitnehmer mit einer Frist von neun Monaten kündigen darf.

Übung 49

a) Wie ist der Betriebsrat bei einer Kündigung zu beteiligen?

b) Wie kann der Betriebsrat auf eine beabsichtigte Kündigung reagieren? Vervollständigen Sie den folgenden Lückentext mit den angegebenen Begriffen (Wörter in Grundform, ggf. anpassen).

■ Arbeitsplatz ■ außerordentlich ■ drei ■ eine ■ ordentlich ■ sozial ■ Weiterbeschäftigung

(2) Hat der Betriebsrat gegen eine ordentliche Kündigung Bedenken, so hat er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber spätestens innerhalb ■ Woche(n) schriftlich mitzuteilen. Äußert er sich innerhalb dieser Frist nicht, gilt seine Zustimmung zur Kündigung als erteilt.

Hat der Betriebsrat gegen eine ■ Kündigung Bedenken, so hat er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von ■ Tag(en), schriftlich mitzuteilen. Der Betriebsrat soll, soweit dies erforderlich erscheint, vor seiner Stellungnahme den betroffenen Arbeitnehmer hören. § 99 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(3) Der Betriebsrat kann innerhalb der Frist des Abs. 2 Satz 1 der ■ Kündigung widersprechen, wenn 1. der Arbeitgeber bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers ■ Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat,

2. die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 verstößt,

3. der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen ■ im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiter beschäftigt werden kann,

4. die ■ des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen möglich ist oder

5. eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Vertragsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat.

(für die Übung leicht modifizierter Auszug aus § 102 des BetrVG)

c) Welche Rechtsfolgen können sich für den Arbeitgeber aus der Reaktion des Betriebsrats ergeben?

ÜBUNGEN

Übung 50

Das Unternehmen Smiller KG beabsichtigt, dem Arbeitnehmer Winkler wegen wiederholter Arbeitsverweigerung zu kündigen. Dem Betriebsrat werden die drei wegen bisheriger Arbeitsverweigerungen ausgesprochenen Abmahnungen vorgelegt sowie die Gründe für die beabsichtigte Kündigung dargelegt. Der Betriebsrat reagiert nicht. Der Arbeitnehmer erhebt rechtzeitig Kündigungsschutzklage. Während des Prozesses zeichnet sich ab, dass die Arbeitsverweigerung nicht nachgewiesen werden kann. Der Arbeitgeber erfährt in der Zwischenzeit, dass Herr Winkler aus dem Lager Material entwendet hat, und kündigt das Arbeitsverhältnis erneut, jetzt fristlos, ohne zuvor den Betriebsrat angehört zu haben.

Ist die fristlose Kündigung wirksam?

Übung 51

Viele Arbeitgeber versuchen, den Abschluss unbefristeter Arbeitsverträge zu vermeiden, weil sie befürchten, sich später kaum noch vom Arbeitnehmer trennen zu können, wenn er „Kündigungsschutz“ hat.

- a) *Was versteht man unter „allgemeinem Kündigungsschutz“ und wo ist er geregelt?*
b) Längst nicht alle Arbeitnehmer unterliegen dem allgemeinen Kündigungsschutz. Damit ein Arbeitnehmer allgemeinen Kündigungsschutz genießt, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein.

Vervollständigen Sie den folgenden Lückentext.

Allgemeinen Kündigungsschutz haben Arbeitnehmer, wenn sie länger als [] Monate beschäftigt sind (§ [] KSchG) und wenn der Arbeitgeber mehr als [] Arbeitnehmer bzw. mehr als [] Arbeitnehmer bei Arbeitsverhältnissen ab 01.01.2004 beschäftigt (§ 23 KSchG).

- c) Arbeitgeber Klein beschäftigt im Jahr 2020 sieben Mitarbeiter in Vollzeit, sechs Mitarbeiter in Teilzeit mit je 20 Wochenarbeitsstunden und einen Auszubildenden.

Kann sich ein seit 2004 beschäftigter Mitarbeiter auf den allgemeinen Kündigungsschutz berufen, wenn ihm jetzt gekündigt wird?

- d) Arbeitgeber Klein aus Fall c) beschäftigt sieben Mitarbeiter in Vollzeit, fünf Mitarbeiter mit je 20 Wochenstunden und einen Mitarbeiter mit 30 Wochenstunden. Einer der sieben Vollzeitbeschäftigte ist Herr Müller, der seit 31.07.2020 beschäftigt ist. Ihm wird zum 31.12.2020 gekündigt.

Genießt Herr Müller allgemeinen Kündigungsschutz?

- e) Die Roth GmbH beschäftigt 100 Mitarbeiter in Vollzeit und eine größere Anzahl von Teilzeitbeschäftigten. Mitarbeiter Wilhelm ist seit Januar 2004 bei der Roth GmbH beschäftigt und erhält am 30.10.2020 eine ordentliche Kündigung.

Ist das KSchG auf Herrn Wilhelm anwendbar?

- f) Ein Arbeitgeber hat bei der Kündigung eines Mitarbeiters bestimmte Dinge zu berücksichtigen, wenn der Arbeitnehmer keinen Kündigungsschutz nach dem KSchG hat.

Kreuzen Sie die richtigen Lösungen an.

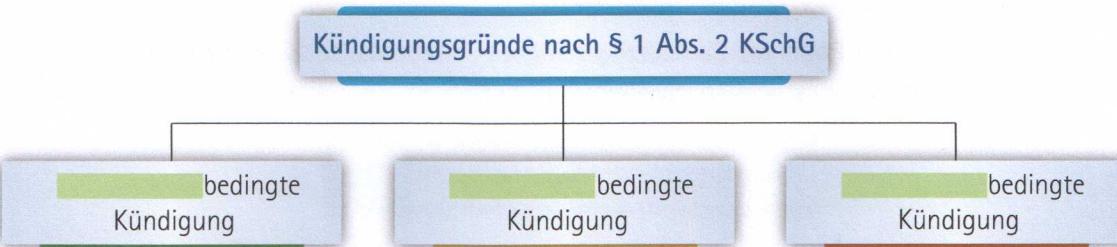
- Auch der Arbeitgeber, der das KSchG nicht beachten muss, hat bei der Kündigung die Kündigungsfristen zu beachten.
- Der Arbeitgeber kann jederzeit ohne Einhalten der Kündigungsfristen kündigen, wenn die Kündigung schriftlich erfolgt.
- Der Arbeitgeber muss bei jeder Kündigung die Schriftform nach § 623 BGB einhalten.
- Sollte es im Kleinbetrieb einen Betriebsrat geben, muss dieser vor der Kündigung angehört werden.
- Die Kündigung darf nicht völlig willkürlich sein, der Arbeitgeber muss ein Mindestmaß an sozialer Rücksicht nehmen.



Übung 52

Ob das KSchG überhaupt anwendbar ist, muss sorgfältig geprüft werden. Wenn es aber anwendbar ist, muss der Arbeitgeber die Kündigung nach § 1 Abs. 2 KSchG sozial rechtfertigen können, damit sie wirksam ist.

a) Ergänzen Sie folgende Übersicht.



b) Erläutern Sie, was unter den drei verschiedenen Kündigungsgründen aus a) zu verstehen ist.

Übung 53

Welche Personen unterliegen nicht dem allgemeinen Kündigungsschutz?

Übung 54

Damit nicht jedes Fehlverhalten zu einer Kündigung führen kann, verlangt die Rechtsprechung vor einer verhaltensbedingten Kündigung meistens eine vorherige Abmahnung des Arbeitnehmers – quasi als „Gelbe Karte“.

Arbeitnehmer Alfred ist seit 15 Jahren als Industriemeister bei der Roth GmbH mit 35 Arbeitnehmern beschäftigt. Leider überzieht er in den letzten Monaten hin und wieder seine Ruhepause um 15 Minuten. Am 07.10. erhält er deswegen vom Geschäftsführer der Roth GmbH folgendes Schreiben: „Sehr geehrter Herr Alfred, in letzter Zeit mussten wir feststellen, dass Sie einige Male Ihre Ruhepause ohne triftigen Grund überzogen haben. Wir sind nicht bereit, Ihr Verhalten länger hinzunehmen, und fordern Sie auf, die Pausenzeiten künftig einzuhalten. Wiederholt sich Ihr Verhalten, werden wir entsprechend reagieren.“

Das Verhalten von Herrn Alfred ändert sich nicht. Nach einer erneuten Pausenüberziehung Ende Oktober kündigt die Roth GmbH das Arbeitsverhältnis fristgerecht. Herr Alfred hält die Kündigung für rechtswidrig und erhebt rechtzeitig Kündigungsschutzklage.

a) Ist das KSchG anwendbar?

b) Welcher Kündigungsgrund nach KSchG liegt hier vor?

c) Wie stehen die Chancen, dass Herr Alfred den Prozess vor dem Arbeitsgericht gewinnt?

Übung 55

Welche Kriterien müssen vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung beachtet werden?

Übung 56

Frau Peter ist bei der Rohr GmbH seit vielen Jahren als Reinigungskraft beschäftigt. Die Rohr GmbH entschließt sich aus Kostengründen, den Reinigungsdienst mit fünf Mitarbeitern einschließlich Frau Peter zum Jahresende einzustellen und die Reinigungsarbeiten an ein fremdes Unternehmen zu vergeben. Der Arbeitgeber kündigt daher nach Anhörung des Betriebsrats fristgerecht allen Mitarbeitern im Reinigungsdienst das Arbeitsverhältnis zum Jahresende. Frau Peter erfährt inzwischen, dass die Stelle des Pförtners frei wird, weil der Pförtner in den Ruhestand geht. Frau Peter ist verärgert, weil man ihr die frei werdende Pförtnerstelle nicht angeboten hat, obwohl sie diese Stelle doch übernehmen könnte.

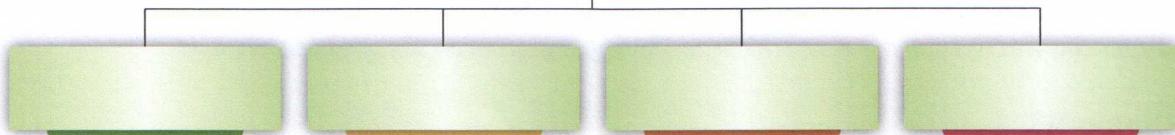
Diskutieren Sie, ob die Kündigung rechtmäßig ist.

ÜBUNGEN

Übung 57

- a) Bei welcher Kündigungsart (verhaltens-, personen- oder betriebsbedingt) muss der Arbeitgeber vor der Kündigung eine Sozialauswahl durchführen?
- b) Welche sozialen Belange sind bei der Sozialauswahl zu berücksichtigen? Tragen Sie aus der folgenden Auswahl die richtigen Belange in die leeren Kästen ein.
- besondere Qualifikation
 - Dauer der Betriebszugehörigkeit
 - Lebensalter
 - Schwerbehinderung des Arbeitnehmers
 - Unterhaltspflichten
 - Verbindlichkeiten

Belange bei der Sozialauswahl



Übung 58

- a) Kreuzen Sie an, welche Arbeitnehmer besonderen Kündigungsschutz genießen.
- Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertreter (§ 15 KSchG)
 - Schwerbehinderte oder Schwerbehinderten Gleichgestellte (§§ 168, 173 SGB IX)
 - alle Arbeitnehmer, die das 58. Lebensjahr vollendet haben
 - Schwangere (§ 17 MuSchG)
 - Auszubildende nach der Probezeit (§ 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG)
 - Gewerkschaftsmitglieder
 - freiwillig Wehrdienstleistende und Personen, die den Bundesfreiwilligendienst leisten (§ 2 in Verbindung mit § 16 Abs. 7 ArbPISchG bzw. § 78 Abs. 1 Zivildienstgesetz – ZDG)
 - Eltern in der Elternzeit (§ 18 BEEG)
- b) Die Roth GmbH beschäftigt 400 Mitarbeiter. Sie ist in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten und muss daher Personal abbauen. Nachdem die personalwirtschaftlichen Maßnahmen ausgeschöpft wurden, soll drei weiteren Mitarbeitern ordentlich gekündigt werden. Zur Auswahl stehen folgende Mitarbeiter:

Name	Alter	Betriebszugehörigkeit	Familienstand	Bemerkungen
Martina Reiter	26	sieben Jahre	verheiratet, ein Kind	Elternzeit bis 07.10.2021
Simon Schuster	35	fünf Jahre	verheiratet	keine
Maria Müller	25	sieben Monate	verheiratet	Schwangerschaftsberechtigung liegt vor
Franz Franken	27	vier Jahre	ledig	keine
Klaus Klatt	32	vier Jahre	verheiratet	schwerbehindert, Integrationsamt hat der Kündigung nicht zugestimmt
Karl Kaiser	41	fünf Jahre	verheiratet, zwei Kinder	keine
Peter Otto	21	zwei Jahre	ledig	keine

Begründen Sie, welche drei Mitarbeiter Sie zur Kündigung vorschlagen werden.



Übung 59

Der Mitarbeiter Schmid ist bei der Roth GmbH seit mehreren Jahren beschäftigt. Am 15.02. stellt er einen Antrag auf Anerkennung als Schwerbehinderter. Am 20.02. kündigt die Roth GmbH, nachdem sie zuvor den Betriebsrat angehört hatte, Herrn Schmid wegen eines Diebstahls fristlos. Am 05.03. teilt Herr Schmid der Roth GmbH mit, dass er am 15.02. einen Antrag auf Anerkennung als Schwerbehinderter gestellt habe. Bis dahin wusste sein Arbeitgeber hiervon nichts. Mit Bescheid vom 08.04. stellt das Versorgungsamt die Schwerbehinderung rückwirkend zum 15.02. fest.

Wie würden Sie den Fall entscheiden? Ist die Kündigung wirksam?

Übung 60

Eine Kündigung muss nicht zwangsläufig zum Ende des Arbeitsverhältnisses führen. Das Gesetz sieht zum Schutz vor unrechtmäßigen Kündigungen Rechtsschutzmöglichkeiten vor.

- Wie kann sich ein gekündigter Arbeitnehmer gegen die Kündigung wehren? Nennen Sie zwei Möglichkeiten und gehen Sie auf die dabei einzu haltenden Fristen ein.
- Welche der genannten Möglichkeiten würden Sie bevorzugen? Begründen Sie Ihre Antwort.
- Welche Rechtsfolgen treten ein, wenn die Kündigungsschutzklage nicht rechtzeitig erhoben wird?
- Gibt es Ausnahmen, in denen die Kündigungsschutzklage auch nach Ablauf der Frist zulässig ist?

Übung 61

Der bei der Power AG beschäftigte Industriemeister Peter Strohm erhält folgendes Arbeitszeugnis:

Herr Strohm, geboren am 28.10.1969, trat am 01.09.1986 in unser Unternehmen ein. Zunächst absolvierte er eine Ausbildung zum Industriemechaniker, die er mit der Wiederholungsprüfung erfolgreich bestanden hat. Anschließend war er von ... bis ... in der Abteilung Produktion und Fertigung und von ... bis ... in der Abteilung ... beschäftigt. Zu seinen Aufgaben gehörten insbesondere folgende Tätigkeiten: Dem Betriebsrat gehörte er seit 1998 an. Er hat die ihm übertragenen Aufgaben stets zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt. Er passte sich gut in die Betriebsgemeinschaft ein und war ein allseits geschätzter Mitarbeiter. Er verlässt unser Unternehmen auf eigenen Wunsch, weil er mit seiner Partnerin nach Norddeutschland ziehen will. Wir danken Herrn Strohm für seine geleisteten Dienste. Wir bedauern sein Ausscheiden und wünschen ihm für seine private und berufliche Zukunft alles Gute. Gerne stehen wir jedem künftigen Arbeitgeber von Herrn Strohm hinsichtlich Nachfragen über die Qualität der von ihm für uns geleisteten Arbeit zur Verfügung.

- Nennen Sie mindestens eine Art von Arbeitszeugnissen.
- Um welche Art des Zeugnisses handelt es sich hier? Begründen Sie Ihre Antwort.
- Ergänzen Sie in dem folgenden Schaubild die fehlenden Zeugnisgrundsätze.

Zeugnisgrundsätze

Wahrheit

- Welche Formulierungen gehören nicht in das Arbeitszeugnis des Herrn Strohm?
- Welche Pflichten hat der Arbeitgeber am Ende des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Arbeitnehmer außer der Zeugniserstellung?

ÜBUNGEN

1.5 Geltungsbereich und Rechtswirksamkeit von Tarifverträgen

Die **arbeitsrechtlichen Koalitionen** (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände bzw. Einzelarbeitgeber) haben im Arbeitsleben eine große Bedeutung. Sie haben durch den Abschluss von Tarifverträgen maßgeblichen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer und beeinflussen auch die Arbeits- und Wirtschaftspolitik.

Übung 62

a) Was bedeutet „Tarifautonomie“? Vervollständigen Sie den folgenden Lückentext.

Tarifautonomie bedeutet, dass die [] (Einzelarbeitgeber bei Haus- und Firmentarifverträgen bzw. Arbeitgeberverband und die Gewerkschaften) die [] frei von staatlichem Einfluss regeln können.

b) Was hat man unter „Koalitionsfreiheit“ zu verstehen? Vervollständigen Sie den folgenden Lückentext.

Die arbeitsrechtlichen [] stehen unter dem Schutz des [] (Art. 9 Abs. 3 GG). Dies bedeutet, dass die Koalitionen auch in ihrem [] geschützt sind. Es gibt die [] Koalitionsfreiheit, d.h., jeder kann einer Koalition (Arbeitgeberverband bzw. Gewerkschaft) beitreten oder bewusst nicht beitreten. Dies nennt man dann [] Koalitionsfreiheit.

Übung 63

Wann gelten die Bestimmungen eines Tarifvertrags für ein Arbeitsverhältnis? Nennen Sie die drei Möglichkeiten.

Übung 64

Die Power AG ist Mitglied im Arbeitgeberverband. Es wird Industriemeister Ewald eingestellt, der nicht gewerkschaftlich organisiert ist. In seinem Arbeitsvertrag wird bez. seines Urlaubsanspruchs auf die gesetzlichen Regelungen verwiesen.

- Steht Herrn Ewald dennoch der tarifliche Urlaubsanspruch zu, den seine anderen Kollegen haben? Begründen Sie Ihre Antwort.
- Wie könnte erreicht werden, dass alle Arbeitnehmer einschließlich der Nichtgewerkschaftsmitglieder einheitlich nach dem geltenden Tarifvertrag behandelt werden?

Deutschland ist im weltweiten Vergleich ein streikarmes Land und u.a. auch deshalb bei Unternehmen aus dem Ausland als Industriestandort gefragt. Die **Tarifpartnerschaft** zwischen Arbeitgeberseite und Gewerkschaften wird allgemein positiv bewertet.

Übung 65

Die Power AG will in Zukunft im Rahmen ihrer Personalpolitik flexibler vorgehen können und tritt deshalb aus dem Arbeitgeberverband aus. Inzwischen ist der bisherige Verbandstarifvertrag ausgelaufen und der Vorstand der Power AG weigert sich, mit der zuständigen Gewerkschaft über den Abschluss eines Haustarifvertrags zu verhandeln. Dieser neue Haustarifvertrag soll den ausgelaufenen Verbandstarifvertrag ersetzen. Die Mitarbeiter wollen nun folgende Fragen klären.

- Welche Rechtsfolgen hat der Austritt aus dem Arbeitgeberverband auf die Tarifbindung der Power AG?
- Dürfte die Gewerkschaft durch einen Streik den Abschluss eines Haustarifvertrags zu erzwingen versuchen?
- Der Gewerkschaft gelingt es, die Power AG zum Abschluss eines Haustarifvertrags zu bewegen.
Welche Regelung gilt bis dahin?



Übung 66

a) Unter welchen Umständen muss ein Unternehmen verschiedene Tarifverträge beachten?

b) Nach der Begriffsbestimmung in § 1 TVG enthält ein Tarifvertrag zwei Bestandteile.

Tragen Sie diese Bestandteile in das folgende Schema ein.



c) Können Sie von Ihrem Arbeitgeber die Einsicht in die für Ihr Unternehmen maßgebenden Tarifverträge verlangen?

Übung 67

Der Arbeitgeber Klapp KG ist Mitglied im Arbeitgeberverband und sein Mitarbeiter Wunsch Gewerkschaftsmitglied. Es gibt einen gültigen Lohntarifvertrag, wonach die Tätigkeit des Mitarbeiters Wunsch mit 20€ pro Stunde zu vergüten ist. Dennoch hat Herr Wunsch einen Arbeitsvertrag unterschrieben, in dem die Stunde mit lediglich 19,10€ vergütet wird.

a) Ist diese Vereinbarung zulässig?

b) Könnte die Klapp KG einen Stundenlohn von 21€ mit Herrn Wunsch vereinbaren?

Übung 68

Das Technologieunternehmen Bit beschäftigt 8.000 Mitarbeiter in Deutschland und plant einen massiven Stellenabbau. Dies will die zuständige Gewerkschaft verhindern und organisiert Werbemaßnahmen, in deren Rahmen sie während der Mittagspause Broschüren und Flugblätter in der Kantine verteilen will. Dazu sollen betriebsfremde Gewerkschaftsbeauftragte Zutritt zum Betrieb erhalten, da die im Unternehmen tätigen Gewerkschafter Repressalien des Arbeitgebers fürchten. Das Unternehmen meint, die Gewerkschaft dürfe keine betriebsfremden Beauftragten einsetzen, wenn sie im Betrieb bereits mit Mitgliedern vertreten sei. Außerdem würden der Betriebsablauf und der Betriebsfrieden gestört werden.

Kann das Unternehmen den betriebsfremden Gewerkschaftsbeauftragten den Zugang verweigern? Begründen Sie Ihre Antwort.

1.6 Rechtliche Rahmenbedingungen von Arbeitskämpfen

Dass in der Bundesrepublik Deutschland Arbeitskämpfe zulässig sind, ergibt sich aus der Koalitionsfreiheit des Art. 9 GG, die auch das Recht umfasst, für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen Arbeitskämpfe zu führen.

Übung 69

Unter einem **Arbeitskampf** versteht man die von Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerseite erfolgten kollektiven Maßnahmen zur Störung der Arbeitsbeziehungen zur Erreichung eines bestimmten Zwecks.

a) Welche Arbeitskampfmittel für Arbeitgeber und für die Gewerkschaften stehen zur Verfügung?

b) Gewerkschaftsfunktionär Gottfried regt sich regelmäßig darüber auf, dass in vielen Ländern der Dritten Welt Kinderarbeit an der Tagesordnung ist, und möchte nun medienwirksam dagegen vorgehen. Deshalb überlegt er, mit mehreren Verbündeten einen Streik gegen die Kinderarbeit zu organisieren.

Wäre ein Streik mit diesem Ziel zulässig? Begründen Sie Ihre Antwort.

ÜBUNGEN

Übung 70

Kreuzen Sie an, welche der folgenden Bedingungen Voraussetzungen eines rechtmäßigen Streiks sind.

- Der Streik braucht ein tariffähiges Ziel.
- Der Streik muss vom Arbeitsgericht genehmigt werden.
- Der Streik muss von einer Gewerkschaft durchgeführt werden.
- Die Friedenspflicht muss abgelaufen sein.
- Es muss vor Streikbeginn eine Urabstimmung stattgefunden haben.
- Der Streik muss verhältnismäßig sein.
- Der Streik darf nicht länger als zwei Wochen dauern.

Übung 71

Wenn die Tarifpartner in den Tarifverhandlungen zu keiner Einigung kommen, führt dies in seltenen Fällen zum Arbeitskampf. Das deutsche **Arbeitskampfrecht** ist sehr stark vom Richterrecht geprägt, das in den Grundzügen bekannt sein sollte.

Eine Gewerkschaft möchte für die neue Tarifrunde 7% Lohnzuwachs haben und verhandelt zunächst hart mit dem zuständigen Arbeitgeberverband, der lediglich zu einer Lohnerhöhung von 1,75% bereit ist. Die Positionen verhärten sich zunehmend. Die Arbeitgeberseite wirft der Gewerkschaft vor, sie bedrohe mit ihren Forderungen den Standort Deutschland und zwinge die Unternehmen ins Ausland. Daraufhin erklärt die Gewerkschaft, den Arbeitgebern gehe es wirtschaftlich sehr gut und die Arbeitnehmer müssten daran angemessen beteiligt werden. Scheitere der Verhandlungsweg, werde die Gewerkschaft zu einem möglicherweise sehr langen Streik aufrufen, die Streikkassen seien schließlich gut gefüllt.

- a) Weshalb ist die Streikkasse wichtig? Gehen Sie bei Ihrer Antwort auch auf die Folgen eines rechtmäßigen Streiks ein.
- b) Welche Bedeutung hat die Streitschlichtung? Welche Arten der Schlichtung gibt es?
- c) Wie können die bestreikten Arbeitgeber reagieren, wenn es tatsächlich zu einem Streik kommt?
- d) Kreuzen Sie an, welche Pflichten sich nach dem Ende eines rechtmäßigen Streiks für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ergeben.
 - Weil der Streik zur Beendigung der Arbeitsverhältnisse geführt hat, muss der Arbeitgeber mit den Streikenden neue Arbeitsverträge abschließen.
 - Da ein rechtmäßiger Streik lediglich zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses führt, leben nach dem Streik die (ruhenden) Ansprüche wieder auf.
 - Die Arbeitnehmer müssen wieder arbeiten und die Arbeitgeber müssen die Vergütung aus dem neuen Tarifvertrag bezahlen.
- e) Welche Rechtsfolgen ergeben sich für die Gewerkschaft bzw. den streikenden Arbeitnehmer aus einem rechtswidrigen Streik?