

LÖSUNGSVORSCHLÄGE

Übung 1

- Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)
- Tarifvertragsgesetz (TVG)
- Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
- Unfallverhütungsvorschriften (UW)

Übung 2

- a) Zunächst muss die Frage geklärt werden, ob die Stelle innerbetrieblich ausgeschrieben werden muss. Dazu gibt das **BetrVG** (§ 93 BetrVG) Antwort. Als Nächstes ist zu klären, ob bei der Einstellung der Betriebsrat beteiligt werden muss. Hier hilft wieder ein Blick ins BetrVG (§ 99 BetrVG). Außerdem muss geprüft werden, ob ein Arbeitsvertrag schriftlich abgeschlossen werden muss oder ob auch ein mündlich geschlossener Vertrag wirksam ist. Möglicherweise ergibt sich die Schriftform aus einem einschlägigen **Tarifvertrag**. Wenn dort nichts geregelt ist, können auch die Vertragsparteien die Schriftform vereinbaren. Wenn das ebenfalls nicht erfolgt, ist für den Abschluss des Arbeitsvertrags von Gesetzes wegen keine Form vorgeschrieben, d.h., er kann auch mündlich vereinbart werden.
- b) Der Urlaubsanspruch kann sich aus einem **Tarifvertrag** ergeben, wenn Tarifbindung besteht. Ist auf das Arbeitsverhältnis kein Tarifvertrag anwendbar, ergibt sich der Urlaubsanspruch evtl. aus dem **Arbeitsvertrag** oder aus dem **BUrlG**, wenn im Arbeitsvertrag darüber keine Regelung enthalten ist.
- c) Da es sich um eine Kündigung handelt, könnte man auf die Idee kommen, sämtliche Probleme bez. der Kündigung seien im **Kündigungsschutzgesetz** (KSchG) geregelt. Dass das leider nicht so ist, zeigt folgender Lösungsvorschlag:
- Zunächst ist die Frage wichtig, ob die Kündigung schriftlich erfolgen muss. Dazu steht im KSchG nichts, vielmehr muss man im **BGB** nachsehen und findet § 623 BGB, der die **Schriftform** festschreibt.
 - Auch die **Kündigungsfristen** ergeben sich aus dem **BGB** (§ 622 BGB), wenn nichts anderes **vertraglich vereinbart** wird oder in einem einschlägigen **Tarifvertrag** steht.
 - Wie der **Betriebsrat** vor einer Kündigung zu beteiligen ist, findet man im **BetrVG**. Wichtig ist ebenfalls die Frage, ob der zu kündigende Arbeitnehmer allgemeinen oder besonderen **Kündigungsschutz** genießt. Hier hilft zu großen Teilen das **KSchG**.

Übung 3

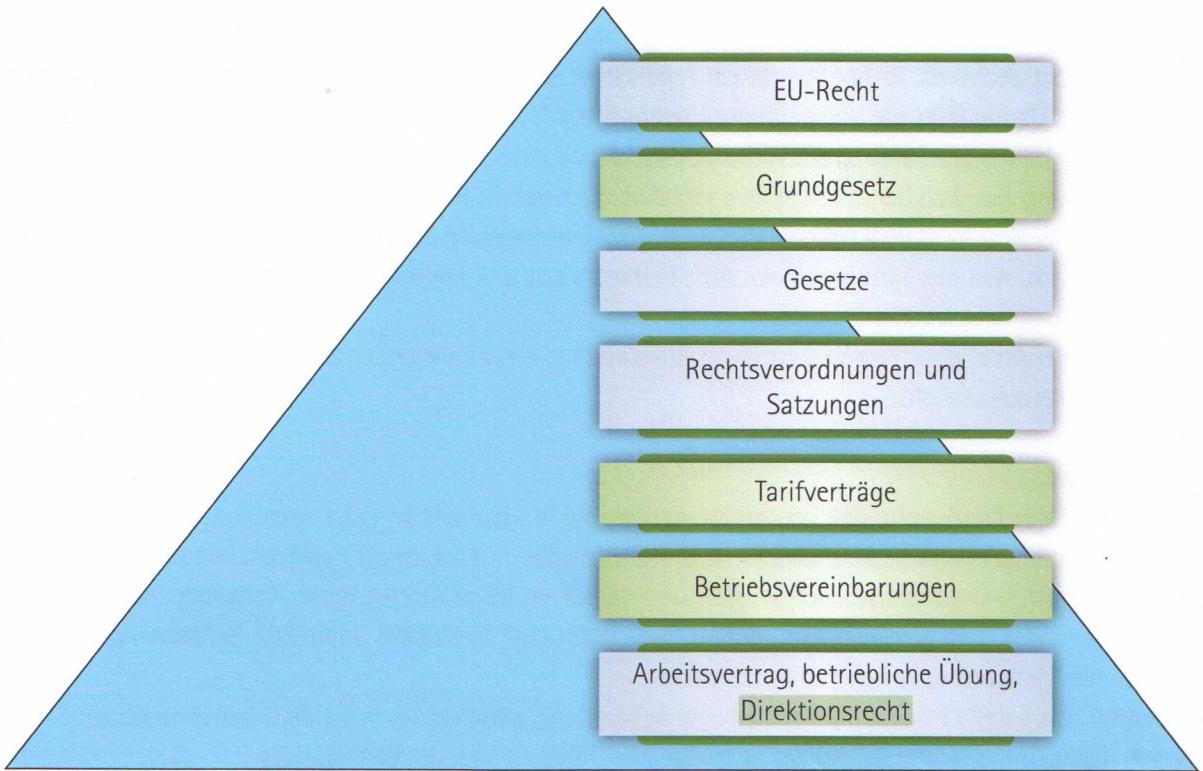
- a) Das Individualarbeitsrecht regelt die **Rechtsbeziehungen** zwischen den **Arbeitsvertragsparteien**, also zwischen dem Arbeitnehmer und dem **Arbeitgeber**. Das kollektive Arbeitsrecht regelt die Rechtsbeziehungen der arbeitsrechtlichen **Koalitionen**, also der Gewerkschaften und **Arbeitgeberverbände** (bzw. der Einzelarbeitgeber bei Haustarifverträgen).

b) Rechtsnorm	Individualarbeitsrecht	Kollektivarbeitsrecht
BUrlG	X	
BetrVG		X
BGB	X	
KSchG	X	
TVG		X
EntgeltFG	X	
ArbSchG	X	
MitbestG		X

- c) Art. 9 Abs. 3 GG

Übung 4

a)



b) **Fall 1:** 26 Arbeitstage. Nach § 3 BURLG beträgt der Urlaubsanspruch 24 Werkstage bei einer Sechstagewoche bzw. 20 Arbeitstage bei einer Fünstagewoche. Das BURLG ist zwar ranghöher als der Tarifvertrag, aber der Tarifvertrag ist wegen der Tarifbindung des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers (§ 3 Abs. 1 TVG) anwendbar und günstiger.

Fall 2: 26 Arbeitstage. Die Vereinbarung im Arbeitsvertrag wird durch höherrangige Regelungen verdrängt. Nun könnte man glauben, dass die Regelung aus der Betriebsvereinbarung (27 Arbeitstage) gilt, obwohl sie zwar unterhalb des Tarifvertrags steht, aber günstiger ist. Doch hier muss beachtet werden, dass das Günstigkeitsprinzip aus § 4 Abs. 3 TVG wegen § 77 Abs. 3 BetrVG nicht anwendbar ist. Danach sind Betriebsvereinbarungen unzulässig, wenn sie Arbeitsbedingungen betreffen, die in Tarifverträgen geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden.

Fall 3: Die Kündigung ist **unzulässig**. Frau Müller ist noch nicht länger als sechs Monate beschäftigt und deshalb ist das KSchG nach § 1 Abs. 1 KSchG nicht anwendbar. Eine Kündigung wäre eigentlich nach § 622 Abs. 1 BGB möglich, aber sie ist wegen § 17 MuSchG unzulässig, weil das MuSchG als Spezialgesetz dem allgemeineren § 622 Abs. 1 BGB vorgeht und Frau Müller die bei der Kündigung bestehende Schwangerschaft innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung dem Arbeitgeber mitgeteilt hat.

Übung 5

- a) Nach den Grundsätzen der **betrieblichen Übung** haben die Mitarbeiter einen Rechtsanspruch auf das Weihnachtsgeld erworben, weil der Arbeitgeber durch die über Jahre regelmäßigen Zahlungen des Weihnachtsgeldes zu verstehen gegeben hat, dass das Weihnachtsgeld auf Dauer bezahlt werden soll. Damit eine betriebliche Übung entsteht, reicht bei einer jährlichen Prämie wie beim Weihnachtsgeld eine dreimalige vorbehaltlose Gewährung aus.

LÖSUNGSVORSCHLÄGE

- b) Innerhalb einer bereits bestehenden betrieblichen Übung kann nur eine Differenzierung erfolgen, wenn es **sachliche Gründe** dafür gibt, etwa die Dauer der Betriebszugehörigkeit.
- c) **Nein**, da jeweils ein Vorbehalt enthalten war und somit keine betriebliche Übung entstanden war.
- d) Dies ist **nicht rechtens**. Bisher konnte ein Arbeitgeber unter engen Voraussetzungen eine bereits entstandene betriebliche Übung (hier die vorbehaltlose Weihnachtsgeldzahlung von 2010 bis 2015) durch eine gegenläufige betriebliche Übung (die Zahlung des Weihnachtsgeldes ab 2016 mit dem Freiwilligkeitsvorbehalt) wieder beseitigen. Voraussetzung war, dass der Arbeitgeber dreimal deutlich auf die **Freiwilligkeit der Gratifikation** hinwies und der Arbeitnehmer dem nicht widersprach. Dies ist seit der Entscheidung des BAG 10 AZR 281/08 vom 18.03.2009 nicht mehr möglich, weil das Schweigen des Arbeitnehmers auf den Freiwilligkeitsvorbehalt nicht als Einverständnis hierzu gewertet werden kann.
- e) Nur wenn der Arbeitgeber **in den Arbeitsverträgen** mit den neu eintretenden Mitarbeitern die Geltung der betrieblichen Übung **ausschließt**.

Übung 6

- a) Es dürfen keine Formulierungen verwendet werden, die in irgendeinem Zusammenhang mit einem Diskriminierungsmerkmal gebracht werden können (z.B. Herkunft, Geschlecht, Altersangaben). So muss die Stellenanzeige geschlechtsneutral ausgeschrieben werden und es dürfen keine Altersgrenzen festgelegt werden. Es ist auch empfehlenswert, kein Lichtbild anzufordern, weil darin eine mittelbare (indirekte) Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft oder Religion liegen kann.
- b) Nach § 8 Abs. 1 AGG ist eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist. Beispiele:
- Es stellt keine Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft dar, wenn ein Arbeitgeber für einen Arbeitsplatz mit Kundenkontakt gute Deutschkenntnisse verlangt oder wenn er von einem ausländischen Mitarbeiter den Besuch eines Deutschkurses verlangt, damit er endlich die Sicherheitsanweisungen lesen kann.
 - Eine Werksfeuerwehr kann für den Rettungseinsatz gute körperliche Fitness verlangen und gehbehinderte Bewerber von der Einstellung ausschließen.

Übung 7

- 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

Frage

Besteht ein Wettbewerbsverbot?

Sind Sie schwanger?

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

zulässig	unzulässig
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Frage	zulässig	unzulässig
Welche Berufsbildung haben Sie? (als .../bei .../in ..., von/bis, Abschluss, Note)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Welche Berufsförderung(en) haben Sie absolviert? (Lehrgänge, in ..., von/bis)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Welche Gehaltsvorstellung haben Sie?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind Sie Mitglied in einer Gewerkschaft?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" 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? (In dieser Form ist die Frage zulässig. Eine allgemeine Frage nach der Schwerbehinderung wäre wegen § 1 AGG unzulässig.)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind Sie vorbestraft?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
(Die Frage ist in dieser Form unzulässig, weil nicht generell nach Vorstrafen gefragt werden darf. Die Frage nach Vorstrafen ist aber zulässig, wenn sie für die konkrete Stelle einschlägige Vorstrafen betrifft, also solche, die mit dem Beruf nicht vereinbar sind. So passen z.B. Vorstrafen wegen Vermögensdelikten [Betrug, Diebstahl, Unterschlagung] nicht zum Beruf eines Kassierers oder Filialleiters. Verkehrsdelikte sind mit dem Beruf des Kraftfahrers unvereinbar.)		
Wie verbringen Sie Ihre Freizeit?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Sind Sie Mitglied in einer anerkannten Religionsgemeinschaft?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Haben Sie den Führerschein Klasse B?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
(Die Frage ist aber zulässig, wenn der Führerschein für die Aufgabenerfüllung notwendig ist.)		
Üben Sie eine Nebenbeschäftigung aus?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sind Sie Mitglied in einer Partei?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Sind Sie Raucher?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Übung 9

- a) Die Frage war wegen der besonderen Vertrauensstellung als Finanzbuchhalterin berechtigt. Daher hätte sie von Frau Meier **wahrheitsgemäß** beantwortet werden müssen.
- b) 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

- a) **Nein**, da der Angestellte als Vertreter ohne Vertretungsmacht (§ 177 BGB) gehandelt hat und der Arbeitgeber somit nicht wirksam verpflichtet werden konnte. Wenn der Arbeitgeber die Einstellungen nicht nachträglich genehmigt, sind die Verträge mit den neuen Mitarbeitern unwirksam.
- b) **Nein**, weil der Arbeitgeber Müller nach den Grundsätzen des faktischen Arbeitsverhältnisses die tatsächlich erbrachten Arbeitsleistungen vergüten muss.

→ Aber evtl. Schadensersatzanspruch von Müller ggü. Schulz in Hinsicht der Übung 11 (Duzrede)

- a) Das Gesetz sieht beim Abschluss des Arbeitsvertrags **keine bestimmte Form** vor, d.h., Arbeitsverträge können auch mündlich oder durch schlüssiges Verhalten wirksam abgeschlossen werden.

ABER Nachweisgesch. beachten!

LÖSUNGSVORSCHLÄGE

- b) **Nein**, denn § 2 NachwG begründet kein Schriftformerfordernis, sondern der Arbeitgeber soll lediglich aus Nachweis-/Beweisgründen verpflichtet werden, schriftlich niederzulegen, was bereits zuvor wirksam mündlich vereinbart worden war.
- ⚠ c) **Seit 01.06.**, weil das telefonische Angebot sofort angenommen worden war.

Übung 12

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

b) **Ziffer 3:** Die Bezugnahme auf die gesetzliche Regelung ist **zulässig**. Da hier kein Tarifvertrag anwendbar ist, gilt die Regelung aus dem Vertrag bzw. § 622 BGB.

Ziffer 4: Vertragsstrafen **dürfen abweichend** von § 309 Nr. 6 BGB in Formulararbeitsverträgen vereinbart werden, da Vertragsstrafen zu den Besonderheiten des Arbeitsrechts gehören. Nach der Rechtsprechung des BAG (Urteil vom 23.09.2010 – 8 AZR 897/08) ist zur Feststellung der Angemessenheit einer Vertragsstrafe im Zusammenhang mit der vertragswidrigen, vorfristigen Lossagung vom Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer die maßgebliche Kündigungsfrist von Bedeutung. In der Länge der Kündigungsfrist kommt zum Ausdruck, in welchem zeitlichen Umfang der Arbeitgeber Arbeitsleistungen vom Arbeitnehmer verlangen kann und welches Interesse er an der Arbeitsleistung hat. Eine Vertragsstrafe, die höher ist als die Arbeitsvergütung, die für die Zeit zwischen einer vorzeitigen tatsächlichen Beendigung und dem rechtlich zulässigen Beendigungszeitpunkt zu zahlen wäre, ist nur ausnahmsweise angemessen gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Die hier zu zahlende Vertragsstrafe wäre demnach zu hoch, weil die Kündigungsfrist in der Probezeit nach § 622 Abs. 3 BGB lediglich zwei Wochen beträgt. Würde der Arbeitnehmer nach der Probezeit kündigen, müsste er eine vierwöchige Frist zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats einhalten. **Folge:** In jedem Fall ist die Vertragsstrafe höher als die Arbeitsvergütung, die der Arbeitnehmer bei ordentlicher Kündigung bis zum Beendigungszeitpunkt erhalten würde, und damit unwirksam.

Ziffer 6: Diese Klausel ist **unzulässig**, weil sie nicht transparent genug ist. Nach BAG (Urteil vom 01.09.2010 – 5 AZR 517/09) muss der Umfang der Leistungspflicht so bestimmt oder zumindest so bestimmbar sein, dass der Arbeitnehmer bereits bei Vertragsschluss erkennen kann, welche Leistung er für die vereinbarte Vergütung maximal erbringen muss. Aus der vagen Formulierung „erforderliche Überstunden“ ergibt sich eine solche Beschränkung nicht.

Ziffer 12: Diese Klausel ist **zulässig**, da die Frist von drei Monaten zur Geltendmachung der Ansprüche nach der Rechtsprechung des BAG nicht zu kurz ist. Ausschlussfristen sind im Arbeitsrecht seit jeher üblich und auch in Formulararbeitsverträgen zulässig, solange bestimmte Mindestfristen eingehalten werden. Die einzelvertragliche Ausschlussfrist wäre nur unwirksam, wenn die Frist für die Geltendmachung aller Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis kürzer als drei Monate wäre (BAG, Urteil vom 28.09.2005 – 5 AZR 52/05).

Übung 13

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

Bspw. **Bewerbungsgespräche in Hamburg**

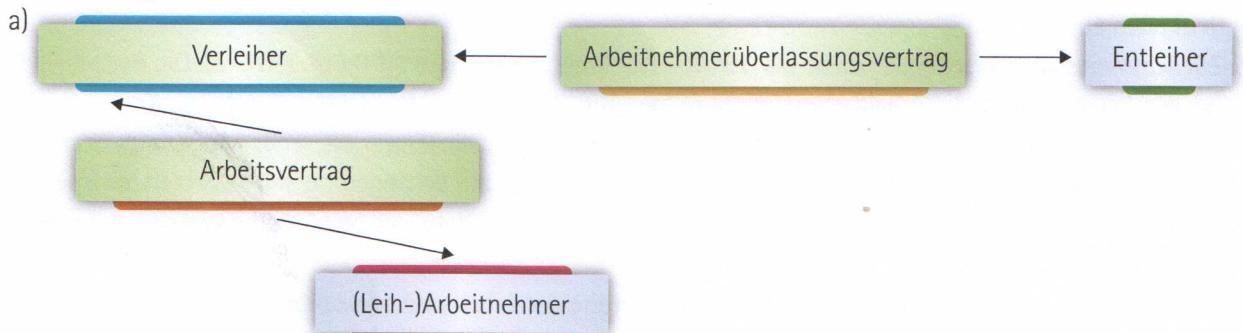
Übung 14

- a) Die Verlängerung ist gemäß § 14 Abs. 2 Satz 1 Teilzeitbefristungsgesetz (TzBfG) **wirksam**.
- b) Das TzBfG erlaubt im Anschluss an ein befristetes Arbeitsverhältnis, bei dem es keinen Sachgrund gibt, eine weitere Befristung mit sachlichem Grund. Herr Berger soll im Anschluss an das erste befristete Arbeitsverhältnis als Krankheitsvertretung eingesetzt werden. Dies ist ein Sachgrund nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG, und somit ist die Verlängerung **zulässig**.
- c) Es wurde bereits ein unbefristeter Arbeitsvertrag geschlossen, sodass eine Befristung gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG **nicht zulässig** ist.
- d) Frau Weber ist bereits nach dem ersten Arbeitstag nach Ende der ersten Befristung **in einen unbefristeten Arbeitsvertrag eingetreten**, sofern der Vertrag nicht zuvor verlängert wurde. Sie ist nicht mehr verpflichtet, den befristeten Arbeitsvertrag zu akzeptieren, da sie bereits in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis steht (§ 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG).
- e) Die Befristung ist nach § 14 Abs. 2 a TzBfG **zulässig**, da bei Unternehmensneugründungen in den ersten vier Jahren befristete Arbeitsverträge bis vier Jahre vereinbart werden können.

Übung 15

- 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



b) **Fall 1:** Die Arbeitnehmerüberlassungsverträge sind **zulässig**. Der erste hält sich an die maximale Überlassungsdauer von 18 Monaten nach § 1 Abs. 1 b AÜG. Nachdem Hartmann für vier Monate bei einem anderen Entleiher eingesetzt war, durfte er von Pietsch wieder für maximal 18 Monate bei Entleiher Brauckhoff eingesetzt werden, weil zwischen Ende der ersten und der erneuten Arbeitnehmerüberlassung des Hartmann an Brauckhoff mehr als drei Monate liegen (§ 1 Abs. 1 b Satz 2 AÜG).

Fall 2: Die Lösung hängt davon ab, ob der Begriff „demselben Entleiher“ in § 1 Abs. 1 b Satz 1 AÜG **unternehmensbezogen oder betriebsbezogen** zu verstehen ist. Dies ist nach dem Wortlaut des Gesetzes nicht eindeutig. Nach Ansicht der Bundesagentur für Arbeit ist als Entleiher der Betrieb anzusehen, in den der Leiharbeitnehmer überlassen wird. Demnach sind die Überlassungen des Arbeitnehmers Lachmann zulässig, weil die Werke des Brauckhoff in A-Stadt und B-Stadt verschiedene Betriebe sind. Bei einer unternehmensbezogenen Sichtweise wäre die 18-monatige Höchstüberlassungsdauer überschritten.

LÖSUNGSVORSCHLÄGE

Fall 3: Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zwischen Pietsch und Brauckhoff ist zulässig, weil die maximale Überlassungsdauer von 18 Monaten nach § 1 Abs. 1 b AÜG eingehalten wird. Allerdings darf Brauckhoff den Leiharbeitnehmer Müller wegen § 1 Abs. 1 Satz 1 Halbs. 2 AÜG, unabhängig, von welchem Verleiher Müller überlassen wird, **nicht länger als 18 aufeinanderfolgende Monate** tätig werden lassen.

- c) Der Leiharbeitnehmer erhält seine Vergütung von seinem **Arbeitgeber**, also dem Verleiher, bei dem er angestellt ist. Für die Zeiten, in denen er seine Arbeit im Unternehmen des Entleihers leistet, übt der **Entleiher** das Direktionsrecht aus.
- d) 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.

Übung 17

- a) 35 Stunden 40 Stunden 48 Stunden 60 Stunden

Das Gesetz zählt in § 3 Abs. 2 BURLG als Werkstage alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind, es geht also von einer Sechstagewoche aus. **Sechs Werkstage mit je acht Arbeitsstunden** (§ 3 ArbZG) ergeben somit 48 Wochenstunden.

- b) Die Voraussetzungen sind geregelt im **Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)** und sehen nach § 8 TzBfG folgendermaßen aus:

Zunächst muss der Arbeitgeber **mehr als 15 Arbeitnehmer** beschäftigen (§ 8 Abs. 7 TzBfG). Die Auszubildenden werden bei der Anzahl der Arbeitnehmer nicht mitgezählt.

Weiterhin muss der Arbeitnehmer, der seine Arbeitszeit verringern will, **länger als sechs Monate** beschäftigt sein (§ 8 Abs. 1 TzBfG). Nach § 8 Abs. 2 TzBfG muss der Arbeitnehmer die Verringerung seiner Arbeitszeit **spätestens drei Monate** vor deren Beginn in Textform geltend machen. Er soll dabei die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.

Nach § 8 Abs. 4 TzBfG hat der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit **betriebliche Gründe nicht entgegenstehen**.

- c) Nach § 9a Abs. 2 TzBfG hat er **keinen Anspruch** auf die gewünschte Reduzierung der Arbeitszeit. Zwar besteht das Arbeitsverhältnis des Herrn Anton nach § 9a Abs. 1 TzBfG länger als sechs Monate und die Roth GmbH beschäftigt mehr als 45 Arbeitnehmer, aber die Roth GmbH kann die Verringerung nach § 9a Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 TzBfG ablehnen, weil bereits sieben andere Arbeitnehmer ihre Arbeitszeit nach § 9a Abs. 1 TzBfG reduziert haben.

Übung 18

Unter „Überstunden“ versteht man die Arbeitsstunden, die über die vertraglich oder tarifvertraglich festgesetzte **Normalarbeitszeit** 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 **39.** Stunde um Überstunden.

Übung 19

Arbeitnehmer

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

Arbeitgeber

- Fürsorgepflicht
- Entgeltzahlungspflicht
- Datenschutzpflicht
- Schutz vor Mobbing

Übung 20

- Provision
- Umsatz- und Gewinnbeteiligung
- Gratifikation
- Tantieme
- Sachbezug

Übung 21

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

Übung 22

Fall 1: Nein, weil Herr Bert als Autoverkäufer eingestellt wurde. Der Arbeitgeber ist an die vertragliche Abrede gebunden. Dass die Bezahlung gleich bleiben soll, ist unerheblich.

Fall 2: Es gilt dasselbe wie in Fall 1. Die vertragliche Vereinbarung kann nicht durch das Weisungsrecht unterlaufen werden.

Fall 3:

- a) Auch in diesem Fall ergibt sich die Arbeitspflicht des Herrn Paulsen aus dem Arbeitsvertrag, der nur Tagschicht vorsieht.
- b) Wenn Herr Paulsen nicht mit der Änderung seiner Arbeitszeit einverstanden ist, kann die Marx AG eine Änderungskündigung aussprechen. Dabei wird das bisherige Arbeitsverhältnis einseitig gekündigt (wie bei einer „normalen“ Kündigung). Allerdings wird die Kündigung mit dem Angebot zum Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags (hier mit Wechselschicht) verbunden.

Fall 4: Die einseitige Vorverlegung ist unzulässig, weil die Betriebsvereinbarung vorrangig ist und nicht umgangen werden darf. Wenn die Büroservice OHG ihr Vorhaben weiter verfolgen will, muss sie mit dem Betriebsrat darüber verhandeln und versuchen, ihn zu überzeugen.

Fall 5: Nein. Das Weisungsrecht berechtigt den Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des BAG nicht dazu, den Arbeitnehmer zur Verhandlung über eine Vertragsänderung zu verpflichten. Wegen der verweigerten Teilnahme kann Frau Müller also nicht abgemahnt werden.

LÖSUNGSVORSCHLÄGE

Übung 23

Mitarbeiter	Alter am 01.01.2020	Eintritts-datum	Austritts-datum	gesetzliche Grundlage	Urlaubsanspruch bei Sechstagewoche	Urlaubsanspruch bei Fünftagewoche
Julia David	64	01.01.1999	-	§§ 3, 4 BUrlG	24 Werktagen (Wartezeit nach § 4 BUrlG ist erfüllt)	20 Arbeitstage (Wartezeit nach § 4 BUrlG ist erfüllt)
Thomas Tull	24	15.07.2020	30.11.2020	§ 5 Abs. 1 b BUrlG, § 5 Abs. 2 BUrlG	für jeden vollen Monat Betriebszugehörigkeit einen Teilanspruch von 4/12 von 24, also 8 Werktagen	für jeden vollen Monat Betriebszugehörigkeit einen Teilanspruch von 4/12 von 20, also 6,66 = 7 Arbeitstage
Adam Casper	28	01.01.2013	31.05.2020	§ 5 Abs. 1 c BUrlG	5/12 von 24, also 10 Werktagen	5/12 von 20, also 8,33 (keine Abrundung auf 8,0)
Anna Bert	37	01.01.2020	30.11.2020	§§ 3, 4 BUrlG	24 Werktagen (kein Teilanspruch, da Wartezeit erfüllt)	20 Arbeitstage (kein Teilanspruch, da Wartezeit erfüllt)
Olaf Müller, anerkannte Schwerbehinderung 60%	45	01.10.1997	-	§ 3 BUrlG, § 208 SGB IX	24 Werktagen + 6 Werktagen Zusatzurlaub	20 Arbeitstage + 5 Arbeitstage Zusatzurlaub
Arthur Klein	17	01.09.2019	-	§ 19 Abs. 2 Nr. 3, Abs. 4 JArbSchG, § 3 Abs. 2 und § 5 Abs. 2 BUrlG	falls eine Sechstagewoche ausnahmsweise zulässig ist: 25 Werktagen	21 Arbeitstage (25/6 · 5 = 20,83)

Übung 24

Von dem Urlaubsentgelt nach § 1 BUrlG zu unterscheiden ist das **Urlaubsgeld**, das eine **zusätzliche Vergütung** darstellt. Eine **gesetzliche Regelung** besteht nicht, sodass ein **Anspruch** auf zusätzliches Urlaubsgeld nur kraft **Tarifvertrag**, **Betriebsvereinbarung** oder **Einzelarbeitsvertrag** entstehen kann.

Übung 25

- Der Urlaubsanspruch ist abzugelten gemäß **§ 7 Abs. 4 BUrlG**.
- Nein.** Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt nach § 3 BUrlG 20 Arbeitstage und ist wegen der Krankheit des Herrn Lutz auch nicht verfallen. Seit der Entscheidung des BAG vom 16.10.2012 (9 AZR 63/11) erlischt der Anspruch auf Abgeltung des gesetzlichen Urlaubs nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres oder des Übertragungszeitraums erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist. Er verfällt aber bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres.

Übung 26

- Krankheit und gesetzliche Feiertage (§§ 2, 3 EntgeltfortzahlungsG – EFZG)
- kurzfristige Arbeitsverhinderung (§ 616 BGB)
- Mutterschutzlohn (§ 18 MuSchG)
- Annahmeverzug des Arbeitgebers (§ 615 BGB)

Übung 27

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Vergütungsfortzahlung für die Dauer von sechs Wochen, wenn er infolge einer Krankheit unverschuldet arbeitsunfähig ist und das Arbeitsverhältnis vier Wochen ununterbrochen gedauert hat.

Übung 28

- a) Da Herr Mann die vierwöchige Wartezeit nach § 3 Abs. 3 EFZG noch nicht erfüllt hat, muss die Power AG keine Entgeltfortzahlung leisten. Dennoch ist das Einkommen des Herrn Mann gesichert. Da er in der gesetzlichen Krankenkasse versichert ist, kann er von seiner Krankenkasse **Krankengeld nach § 44 SGB V** erhalten.
- b) Auch hier entfällt die Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber. Da es sich aber um einen Arbeitsunfall handelt, erhält Herr Mann **Verletztengeld von der Unfallversicherung (Berufsgenossenschaft)**.
- c) Da die Wartezeit nach § 3 Abs. 3 EFZG erfüllt ist, muss der Arbeitgeber während der ersten sechs Wochen **Entgeltfortzahlung** leisten. Ab der siebten Woche bekommt Herr Mann **Krankengeld** von der Krankenkasse.
- d) Da **grobe Fahrlässigkeit** vorliegt, hat Herr Mann die Krankheit selbst verschuldet und erhält vom Arbeitgeber keine Entgeltfortzahlung. Ab dem ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit muss also die **Krankenkasse** einspringen.
- e) Ja, da es sich bei der zweiten Erkrankung im November um eine Fortsetzungserkrankung handelt (das Grundleiden war nicht ausgeheilt) und Herr Mann vor November mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war. Deshalb bekommt er nach § 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 EFZG **erneut Entgeltfortzahlung** durch seinen Arbeitgeber für maximal sechs Wochen.

Übung 29

Der Arbeitgeber des Herrn Schulz muss zunächst **Entgeltfortzahlung** nach § 3 Abs. 1 EFZG leisten, weil Herr Schulz die Arbeitsunfähigkeit nicht verschuldet hatte, sondern Autofahrer Senner. Der Anspruch des Herrn Schulz wegen Verdienstausfalls geht aber nach § 6 Abs. 1 EFZG auf den Arbeitgeber über, soweit der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung leistet. Senner oder seine Haftpflichtversicherung können auch nicht einwenden, Herr Schulz bekäme ja Entgeltfortzahlung und hätte daher gar keinen Verdienstausfall. Der Grund liegt darin, dass der Schädiger keine Vorteile dadurch haben soll, dass der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung leisten muss.

Übung 30

- a) Die Power AG könnte die Entgeltfortzahlung nach § 7 EFZG zunächst bis zur **Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung** zurück behalten. Nach der Vorlage müsste sie aber den gesamten zurück behaltenen Lohn nachzahlen.
- b) Da er für eine nicht erhebliche Zeit (also nur kurzfristig) unverschuldet ausfällt, hat er **Lohnanspruch** nach § 616 BGB. Der Arztbesuch war notwendig und konnte nicht außerhalb der Arbeitszeit stattfinden.

Übung 31

Erkrankt ein Arbeitnehmer im Urlaub, ist der Urlaubszweck unmöglich gemacht. Deshalb dürfen nach § 9 BUrg Zeiten der Arbeitsunfähigkeit während des Urlaubs **nicht auf den Jahresurlaub angerechnet** werden. Herr Anton hat daher nur eine Woche Urlaub verbraucht.

Übung 32

Ja. Herr Meier hat fünf Monate lang keine Vergütung erhalten, obwohl das Arbeitsverhältnis die ganze Zeit über bestand (es ist ja durch die unwirksame Kündigung nicht beendet worden) und er mit Erhebung der Kündigungsschutzklage seine Arbeitsleistung angeboten hat. Deshalb hat er Anspruch auf **Annahmeverzugslohn** nach § 615 BGB.

LÖSUNGSVORSCHLÄGE

Beispiele?

Übung 33

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

Übung 34

- a) Da es sich hier um einen Fall der leichtesten Fahrlässigkeit handelt, muss Herr Briegel den Schaden am Bagger nicht tragen. Leichteste Fahrlässigkeit ist bei einem typischen Abirren der Arbeitsleistung anzunehmen, was hier der Fall war, da Herr Briegel „sich vertan“ hat. Gegenüber dem Nachbarn ist er aber in voller Höhe zur Zahlung verpflichtet, allerdings wird ihn die Bruch GmbH gegenüber dem Nachbarn freistellen müssen, d.h. anstelle des Baggerführers Briegel den Schaden an der Fassade bezahlen.
- b) Ansprüche gegen den Arbeitgeber gibt es laut § 105 SGB VII nicht. Der Unternehmer ist den in seinem Unternehmen tätigen Versicherten, deren Angehörigen und Hinterbliebenen nur dann zum Schadensersatz verpflichtet, wenn er den Versicherungsfall vorsätzlich herbeigeführt hat. Dies war hier aber nicht der Fall.
Ansprüche gegen den Kollegen Maier scheiden nach § 105 SGB VII aus. Auch der Kollege müsste nur bei Vorsatz Schmerzensgeld leisten. Mit dieser Regelung soll der Betriebsfrieden gewahrt werden.

Übung 35

- a) Nach §§ 154, 157 SGB IX müsste die Monza OHG 5% der 300 Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten besetzen. Demnach müssten **15** Schwerbehinderte beschäftigt werden. Tatsächlich sind nur zwei Schwerbehinderte beschäftigt, was einer Quote von 0,67% entspricht.
- b) Da die Beschäftigungsquote weniger als 2% beträgt, hat die Monza OHG nach § 160 Abs. 2 Nr. 3 SGB IX in Verbindung mit der Bekanntmachung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 14.12.2015 eine **Ausgleichsabgabe** von 320€ monatlich pro nicht besetztem Pflichtarbeitsplatz zu zahlen. Bei 13 fehlenden Schwerbehinderten beträgt die jährliche Ausgleichsabgabe 49.920€ ($13 \cdot 12 \text{ Monate} \cdot 320\text{€}$).
- c) 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

Nach § 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, vor der Besetzung einer freien Stelle frühzeitig mit der **Agentur für Arbeit** Verbindung aufzunehmen. Die Arbeitgeber haben zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen, insbesondere mit bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldeten schwerbehinderten Menschen, besetzt werden können.

Nimmt der Arbeitgeber diesen Kontakt mit der Agentur für Arbeit nicht auf, rechtfertigt dies die Vermutung einer behinderungsbedingten Diskriminierung im Sinne des AGG.

Übung 37

Maßnahme

- Aufhebungsvertrag
- Zeitablauf beim befristeten Arbeitsvertrag
- Tod des Arbeitgebers
- Zweckerreichung beim befristeten Arbeitsvertrag
- Tod des Arbeitnehmers
- Veräußerung des Betriebs
- Anfechtung des Arbeitsvertrags
- Arbeitnehmer nimmt Elternzeit

Arbeitsverhältnis wird dadurch beendet

-
-
-
-
-
-
-
-

Arbeitsverhältnis wird dadurch nicht beendet

-
-
-
-
-
-
-
-

Übung 38

- 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.

Übung 39

- a) Die Kündigung ist eine **einseitige Erklärung** des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers, durch die das Arbeitsverhältnis für die Zukunft aufgelöst werden soll.
- b) Die Kündigung wird wirksam, wenn sie demjenigen, dem gekündigt werden soll, zugeht. Für den **Zugang** spielt es keine Rolle, ob der Gekündigte die Kündigung billigt oder sich damit einverstanden erklärt hat. Der Zugang ist maßgeblich für die Berechnung, ob die Kündigung fristgerecht erfolgt ist. Ab dem Zugang läuft auch die dreiwöchige Frist für die Einreichung der Kündigungsschutzklage.
- c) 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) Zunächst ist für die Kündigung nach § 623 BGB Schriftform erforderlich. Diese wurde hier eingehalten. Das Kündigungsschreiben ist aber nicht zugegangen, weil lediglich eine Kopie des Originals ausgehändigt wurde. Erforderlich ist aber, dass der Empfänger die Verfügungsgewalt über das **formgerechte Kündigungsschreiben** erlangt.
- b) Das Kündigungsschreiben ist noch nicht durch die Benachrichtigungskarte zugegangen. Der Zugang erfolgt erst zu dem Zeitpunkt, an dem dem Empfänger das Einschreiben ausgehändigt wird. Hier ist das Einschreiben also mit der **Aushändigung** in der Postfiliale am 02.05. zugegangen. Was wenn der Brief nicht abgeholt wird
- c) Der einfache Brief geht mit dem Einwurf in den Briefkasten zu, wenn der Empfänger unter regelmäßigen Umständen vom Inhalt des Briefs Kenntnis nehmen kann. Da der Zugang vom Absender (Arbeitgeber) zu beweisen ist, empfiehlt sich die Versendung durch einfachen Brief nicht, da der Arbeitnehmer behaupten kann, es sei ihm keine Kündigung zugegangen. In seltenen Fällen kommen Briefe beim Empfänger tatsächlich nicht an.

LÖSUNGSVORSCHLÄGE

Übung 41

Eine wirksam erklärte Kündigung kann nicht mehr zurückgenommen werden, daher endet das Arbeitsverhältnis zum 31.05. Wenn das Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden soll, muss eine neue Vereinbarung getroffen werden. In der Erklärung der Rücknahme der Kündigung liegt das Angebot des Arbeitgebers, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, als sei es nicht gekündigt worden. Weil Herr Fuchs dieses Angebot nicht angenommen hat, wurde kein neuer Arbeitsvertrag geschlossen.

Übung 42

- a) Eine außerordentliche Kündigung liegt vor, wenn das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grund, meist fristlos, beendet werden soll. Sie wird auch als „fristlose Kündigung“ bezeichnet.

b)

Verhaltensweise des Arbeitnehmers

Vermögensdelikte zum Nachteil des Arbeitgebers

oder Kollegen

einmaliges Zuspätkommen

Tätigkeiten im Betrieb

eigenmächtiger Urlaubsantritt

Leistungsschwäche des Arbeitnehmers

Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit

berechtigt zur außer-
ordentlichen Kündigung



berechtigt nicht zur außer-
ordentlichen Kündigung



c)

Verhaltensweise des Arbeitgebers

Nichtgewährung des beantragten Urlaubs

erheblicher Zahlungsverzug des Arbeitgebers

mit einem erheblichen Betrag

Tätigkeiten des Arbeitgebers

berechtigt zur außer-
ordentlichen Kündigung



berechtigt nicht zur außer-
ordentlichen Kündigung



- d) Innerhalb von **zwei Wochen** nach § 626 Abs. 2 BGB ab dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberichtigte Kenntnis von den Umständen hat, die ihn zur Kündigung aus wichtigem Grunde berechtigen. Nach Ablauf dieser Ausschlussfrist wird unwiderlegbar vermutet, dass dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zuzumuten ist.

Übung 43

- a) Ja, auch der Diebstahl geringwertiger Sachen stellt an sich einen wichtigen Grund gemäß § 626 BGB dar, der eine außerordentliche (fristlose) Kündigung rechtfertigt. Entscheidend ist nicht der Wert der Sache, sondern der mit dem Diebstahl verbundene **Vertrauensverlust**. Aber bei jeder fristlosen Kündigung muss eine **Interessenabwägung** vorgenommen werden. Es muss z. B. berücksichtigt werden, wie lange der Arbeitnehmer ohne rechtlich relevante Störungen beschäftigt ist. Bei langer Beschäftigung kann er ein hohes Maß an Vertrauen erworben haben und die fristlose Kündigung könnte dann unverhältnismäßig sein.

- b) Obwohl ein wichtiger Grund vorliegt, ist die Kündigung nach § 626 Abs. 2 BGB ausgeschlossen, weil die Bülow GmbH die Zweiwochenfrist ab Kenntnis vom wichtigen Grund nicht eingehalten hat. **Ausschlussfrist befreistat!**

Übung 44

- a) Innerhalb der **(Grund-)Kündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB**, also mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Monatsende, egal wie lange der Arbeitnehmer beschäftigt ist.

- b) Innerhalb der (**Grund-)**Kündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB, also mit einer Frist von **vier Wochen** zum 15. oder zum Monatsende. Da der Arbeitnehmer noch keine zwei Jahre beschäftigt ist, greift § 622 Abs. 2 BGB (noch) nicht. Damit die Kündigungsfrist einen Monat oder länger beträgt, muss der Arbeitnehmer mindestens zwei Jahre beschäftigt sein.
- c) Da der Arbeitnehmer zwei Jahre beschäftigt ist, gilt **§ 622 Abs. 2 Nr. 1 BGB**. Die Kündigungsfrist beträgt **einen Monat zum Monatsende**.
- d) Ja. Die vierwöchige Kündigungsfrist beträgt immer **28 Tage**. Bei einer einmonatigen Kündigungsfrist kann der Monat 28 Tage, bei einem Schaltjahr 29, 30 bzw. 31 Tage haben, je nach **Länge des Monats**.

Übung 45

Fall 1: Es gilt die Kündigungsfrist des **§ 622 Abs. 2 Nr. 3 BGB**, weil die Arbeitnehmerin acht Jahre beschäftigt ist. Während der Elternzeit wird das Arbeitsverhältnis nicht unterbrochen, sondern ruht nur.

Fall 2: Es gilt die Kündigungsfrist des **§ 622 Abs. 2 Nr. 4 BGB**, weil der Arbeitnehmer zehn Jahre beschäftigt ist (drei Jahre Ausbildung plus sieben Jahre als Facharbeiter). Wenn ein Auszubildender unmittelbar nach der Ausbildung übernommen wird, zählt die frühere Ausbildungszeit als Beschäftigungszeit (BAG, Urteil vom 09.09.2010 – 2 AZR 714/08).

Übung 46

Kündigungsfrist	Arbeitsverhältnis soll enden am	Kündigung muss zugehen bis
4 Wochen	31.05.	03.05.
4 Wochen	15.06.	17.05.
1 Monat	31.05.	30.04.
4 Monate	31.07.	31.03.

Übung 47

Kündigungsfrist	Zugang der Kündigung am	Arbeitsverhältnis endet am
4 Wochen	02.06.	30.06.
4 Wochen	17.06.	15.07.
4 Wochen zum Ende eines Kalendermonats	28.06.	31.07.
1 Monat zum Ende eines Kalendermonats	02.06.	31.07.
1 Monat zum Ende eines Kalendermonats	17.06.	31.07.
1 Monat zum Ende eines Kalendermonats	28.06.	31.07.

Übung 48

- a) **zulässig** nach § 622 Abs. 5 BGB, da das Aushilfsarbeitsverhältnis nicht länger als drei Monate dauert
- b) **zulässig** nach § 622 Abs. 4 BGB, da die gesetzlichen Kündigungsfristen tarifvertraglich verkürzt werden dürfen
- c) **zulässig** nach § 622 Abs. 6 BGB, weil Arbeitgeber und Arbeitnehmer für beide Seiten gleiche Kündigungsfristen vereinbaren können
- d) **unzulässig** nach § 622 Abs. 6 BGB, weil für den Arbeitgeber keine kürzere Kündigungsfrist als für den Arbeitnehmer vereinbart werden darf

LÖSUNGSVORSCHLÄGE

Übung 49

- a) Der Betriebsrat ist gemäß **§ 102 BetrVG vor jeder Kündigung zu hören**. Ihm sind alle Informationen über die beabsichtigte Kündigung zu geben. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam, § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG.
- b) (2) Hat der Betriebsrat gegen eine ordentliche Kündigung Bedenken, so hat er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber spätestens innerhalb einer Woche(n) schriftlich mitzuteilen. Äußert er sich innerhalb dieser Frist nicht, gilt seine Zustimmung zur Kündigung als erteilt.
Hat der Betriebsrat gegen eine **außerordentliche** Kündigung Bedenken, so hat er diese unter Angabe der Gründe dem Arbeitgeber unverzüglich, spätestens jedoch innerhalb von **drei 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 **ordentlichen** Kündigung widersprechen, wenn
1. der Arbeitgeber bei der Auswahl des zu kündigenden Arbeitnehmers **soziale** Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat,
 2. die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 verstößt,
 3. der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen **Arbeitsplatz** im selben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiter beschäftigt werden kann,
 4. die **Weiterbeschäftigung** 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.
- c) Bei allen genannten Reaktionsmöglichkeiten des Betriebsrats **kann der Arbeitgeber kündigen**. Allerdings muss der Arbeitgeber nach dem Widerspruch des Betriebsrats dem gekündigten Arbeitnehmer eine Abschrift des Widerspruchs mit der Kündigung aushändigen (§ 102 Abs. 4 BetrVG). Zudem muss der Arbeitgeber den gekündigten Arbeitnehmer auf Verlangen bis zum endgültigen Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens zu unveränderten Bedingungen weiterbeschäftigen.

Übung 50

Nach § 102 Abs. 1 BetrVG ist der Betriebsrat vor jeder Kündigung ordnungsgemäß anzuhören. Die ohne Anhörung ausgesprochene Kündigung ist unwirksam gemäß § 102 Abs. 1 Satz 3 BetrVG. Dies gilt auch während eines bereits rechtshängigen Kündigungsschutzverfahrens. Da vor Ausspruch der (erneuten) fristlosen Kündigung keine Anhörung des Betriebsrats stattgefunden hat, ist diese Kündigung also **unwirksam**.

Übung 51

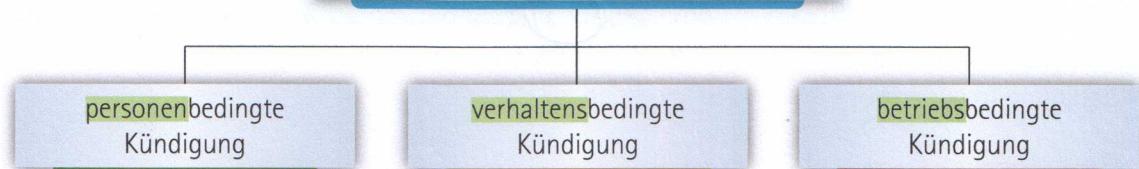
- a) Der **allgemeine Kündigungsschutz** beschränkt die Möglichkeit des Arbeitgebers, ein Arbeitsverhältnis durch eine ordentliche Kündigung zu beenden. Allerdings gibt es dadurch keinen absoluten Kündigungsschutz, d.h., eine Kündigung kann trotzdem erfolgen, wenn sie nicht sozial ungerechtfertigt ist gemäß § 1 Abs. 2 KSchG. Dies bedeutet: Nur wenn die **Kündigung durch Gründe in der Person oder im Verhalten oder durch betriebliche Gründe gerechtfertigt** ist, ist sie rechtmäßig.
- b) Allgemeinen Kündigungsschutz haben Arbeitnehmer, wenn sie länger als **sechs Monate** beschäftigt sind (§ 1 Abs. 1 KSchG) und wenn der Arbeitgeber mehr als **fünf** Arbeitnehmer bzw. mehr als **zehn** Arbeitnehmer bei Arbeitsverhältnissen ab 01.01.2004 beschäftigt (§ 23 KSchG).

- c) **Nein**, weil der Schwellenwert nach § 23 KSchG nicht erreicht ist. Bei der Feststellung der beschäftigten Arbeitnehmer sind Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und Arbeitnehmer mit nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen. Auszubildende werden nicht mitgezählt. Folglich kommt man hier auf zehn Arbeitnehmer (7 Vollzeit + 6 · 0,5).
- d) Der Schwellenwert nach § 23 KSchG ist erreicht. Die Teilzeitmitarbeiter mit 20 Wochenstunden werden mit 0,5 ($5 \cdot 0,5 = 2,5$) und der Teilzeitmitarbeiter mit 30 Stunden mit 0,75 berücksichtigt. Zusammen mit den sieben Vollzeitmitarbeitern ergibt die Berechnung 10,25 Mitarbeiter ($7 + 2,5 + 0,75$). Allerdings ist Arbeitnehmer Müller noch nicht gemäß § 1 Abs. 1 KSchG länger als sechs Monate beschäftigt. Daher kann er sich **nicht** auf das KSchG berufen.
- e) **Ja**, Herr Wilhelm ist länger als sechs Monate beschäftigt und die Roth GmbH beschäftigt mehr als zehn Mitarbeiter.
- f) 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

a)

Kündigungsgründe nach § 1 Abs. 2 KSchG



- b) Sozial gerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie aus einem der folgenden Gründe erfolgt.
- **Gründe in der Person (§ 1 Abs. 2 KSchG):** Personenbedingte Kündigungsgründe sind etwa Krankheit, mangelnde körperliche Eignung, mangelnde geistige Eignung durch mangelnde Ausbildung, fehlende Arbeitserlaubnis.
 - **Gründe im Verhalten des Arbeitnehmers (§ 1 Abs. 2 KSchG):** Zu verhaltensbedingten Kündigungen zählen etwa Kündigungen wegen Arbeitsverweigerung, Verspätungen, sexueller Belästigungen, Störung des Betriebsfriedens, Selbstbeurlaubung. Vor einer verhaltensbedingten Kündigung muss der Arbeitnehmer aber regelmäßig wirksam abgemahnt worden sein.
 - **dringende betriebliche Erfordernisse (§ 1 Abs. 2 KSchG):** Betriebsbedingte Kündigungen erfolgen etwa bei Betriebsstilllegung, erheblichem Auftragsrückgang, organisatorischen oder technischen Rationalisierungsmaßnahmen.

Übung 53

Nach § 14 Abs. 1 Nr. 1 KSchG sind dies Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung berufen ist. Dazu zählen z. B. Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften oder Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung. Diese leitenden Angestellten unterliegen also nicht dem KSchG.

Es sind aber nicht alle leitenden Angestellten vom KSchG ausgenommen. Nach § 14 Abs. 2 KSchG können sich folgende Personen auf das KSchG berufen: Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Angestellte, wenn sie selbstständig Arbeitnehmer einstellen und entlassen dürfen.

LÖSUNGSVORSCHLÄGE

Übung 54

- a) Ja, weil Alfred zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung länger als sechs Monate beschäftigt ist und sein Arbeitgeber mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt.
- b) Die wiederholten Pausenüberziehungen sind Grund für eine verhaltensbedingte Kündigung.
- c) Die Klage vor dem Arbeitsgericht hat gute Chancen auf Erfolg. Vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wirksam abgemahnt haben. Das Schreiben vom 07.10. war keine ordnungsgemäße Abmahnung. Das Fehlverhalten des Arbeitnehmers hätte präzise bezeichnet werden müssen. Zudem muss die klare Aussage des Arbeitgebers dazukommen, dass er weiteres entsprechendes Fehlverhalten durch den Arbeitnehmer nicht dulden werde. Dies ist hier erfolgt. Aber in der Abmahnung muss deutlich zum Ausdruck kommen, dass bei weiterem gleichen Fehlverhalten der Bestand des Arbeitsverhältnisses konkret gefährdet ist. Allein der Hinweis, dass bei Wiederholung entsprechend reagiert werde, reicht nicht.

Übung 55

Zunächst ist eine Prognose hinsichtlich des voraussichtlichen Gesundheitszustands erforderlich. Dann ist zu fragen, ob die Auswirkungen des erwarteten Gesundheitszustands zu einer erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen führen. Anschließend ist im Rahmen einer Interessenabwägung zu prüfen, ob die erheblichen betrieblichen Beeinträchtigungen dem Arbeitgeber zumutbar sind.

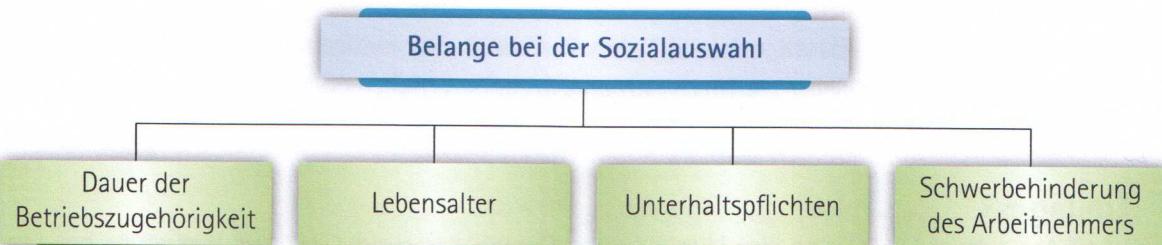
Übung 56

Da bei der Stilllegung des Reinigungsdienstes allen Mitarbeitern gekündigt wurde, kann ein Fehler bei der Sozialauswahl nicht vorliegen. Allerdings hat die Rohr GmbH nicht bedacht, dass vor einer Beendigungskündigung eine Änderungskündigung ausgesprochen werden muss, wenn der Gekündigte auf einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt werden kann. Die Rohr GmbH hätte Frau Peter die Pförtnerstelle anbieten müssen. Weil sie das nicht getan hat, ist die Kündigung unwirksam.

Übung 57

- a) Die Sozialauswahl kommt nur bei der betriebsbedingten Kündigung nach § 1 Abs. 3 KSchG in Betracht. Die Erklärung ist einleuchtend: Bei der betriebsbedingten Kündigung liegt der Grund der Kündigung in der betrieblichen Sphäre und nicht in der Person oder im Verhalten des Arbeitnehmers. Der Gekündigte hat also keinen Grund zu der Kündigung geliefert. Da bei der betriebsbedingten Kündigung soziale Härten vermieden werden sollen, muss der Arbeitgeber, wenn mehrere Arbeitnehmer in Betracht kommen, im Rahmen der Sozialauswahl bestimmte soziale Belange abwägen.

b)



Übung 58

- a) 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 ArbPlSchG bzw. § 78 Abs. 1 Zivildienstgesetz – ZDG)
 Eltern in der Elternzeit (§ 18 BEEG)
- b) **Simon Schuster, Franz Franken und Peter Otto** können ordentlich gekündigt werden. Begründung: Zunächst müssen die Mitarbeiter ausgeschlossen werden, bei denen die ordentliche Kündigung nicht infrage kommt, also die Mitarbeiter mit besonderem Kündigungsschutz. Dies trifft zunächst für Martina Reiter zu. Bei ihr ist wegen der Elternzeit nach § 18 BEEG eine ordentliche Kündigung nicht möglich. Außerdem genießt die schwangere Maria Müller nach § 17 MuSchG besonderen Kündigungsschutz. Schließlich ist nach § 168 SGB IX die ordentliche Kündigung des schwerbehinderten Klaus Klatt unzulässig, weil das Integrationsamt nicht zugestimmt hat. Da die Auswahl der drei zu kündigenden Arbeitnehmer zwischen Simon Schuster, Franz Franken, Karl Kaiser und Peter Otto zu treffen ist, muss die Roth GmbH bei der betriebsbedingten Kündigung nach § 1 Abs. 3 KSchG eine Sozialauswahl unter ihnen vornehmen. Jetzt müssen die Sozialbelange (Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltpflichten und eine etwaige Schwerbehinderung) berücksichtigt werden: Es fällt auf, dass nur Karl Kaiser zwei Kinder hat; seine Kollegen sind ledig oder verheiratet, haben aber keine Kinder. Demzufolge ist er wegen seiner Unterhaltpflichten sozial schutzwürdiger als die übrigen drei. Ihm kann folglich nicht betriebsbedingt gekündigt werden.

Übung 59

Die Kündigung ist **unwirksam**. Aufgrund des Bescheids des Versorgungsamts, mit dem rückwirkend zum 15.02. die Schwerbehinderung festgestellt wurde, steht fest, dass Herr Schmid zum Zeitpunkt der Kündigung (20.02.) schwerbehindert war. Daher hätte vor Ausspruch der Kündigung die Zustimmung des Integrationsamts eingeholt werden müssen. Ohne diese Zustimmung ist keine Kündigung wirksam (§ 168 SGB IX).

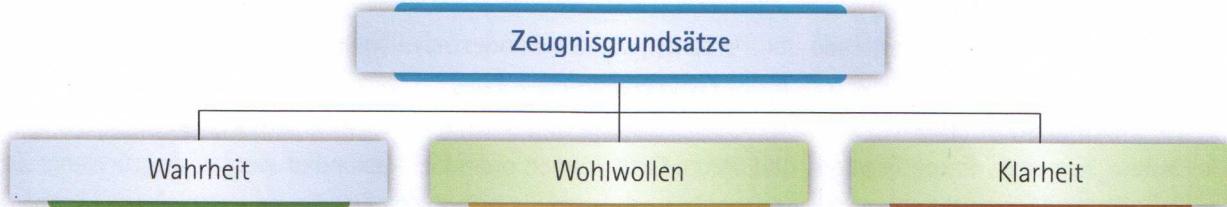
Übung 60

- a) – **Kündigungseinspruch** beim Betriebsrat nach § 3 KSchG innerhalb einer Woche nach der Kündigung
– **Kündigungsschutzklage** beim Arbeitsgericht nach § 4 KSchG innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung
- b) Die **Kündigungsschutzklage** ist vorzuziehen. Beim Kündigungseinspruch sind die Chancen eher gering, dass der Arbeitgeber eine einmal erklärte Kündigung zurücknehmen wird. Außerdem beginnt mit Zugang der Kündigung die Frist zur Einlegung der Kündigungsschutzklage, die durch die Einlegung des Einspruchs nicht gehemmt wird.
- c) Die Kündigung gilt nach § 7 KSchG als **von Anfang an rechtswirksam**. Wenn es sich um eine Änderungskündigung handelt, die der Gekündigte unter Vorbehalt angenommen hatte, so erlischt der Vorbehalt.
- d) **Ja**, in besonderen Ausnahmefällen nach **§ 5 KSchG**, wenn der Gekündigte trotz aller Sorgfalt die Klage nicht rechtzeitig erheben konnte.

LÖSUNGSVORSCHLÄGE

Übung 61

- a) einfache Arbeitszeugnisse, qualifizierte Arbeitszeugnisse und Zwischenzeugnisse, die aus besonderem Anlass während des Arbeitsverhältnisses erstellt werden können (z.B. Abteilungswechsel, Vorgesetzter geht in Ruhestand)
- b) Es handelt sich um ein **qualifiziertes Arbeitszeugnis**, weil neben der Aufzählung der Art und Dauer der Tätigkeiten auch die Leistung und das Verhalten des Arbeitnehmers beurteilt werden.
- c)



- d) – Angabe des Bestehens der Ausbildung erst mit der Wiederholungsprüfung
– Betriebsratstätigkeit
– persönliche Gründe des Ausscheidens (Wegzug mit der Partnerin nach Norddeutschland)
– Klausel („Ruf-mich-an-Klausel“) am Ende des Arbeitszeugnisses, für Nachfragen zur Arbeitsqualität des Arbeitnehmers zur Verfügung zu stehen; ein objektiver Dritter, der dieses Zeugnis liest, kann die Klausel als Verschlüsselung verstehen, dass die im Zeugnis enthaltene Leistungsbeurteilung nicht zutrifft (ArbG Herford, Urteil vom 01.04.2009 – 2 Ca 1502/08)
- e) – Zahlung noch ausstehenden Gehalts
– Gewährung noch zustehenden Urlaubs bzw. Abgeltung, wenn der Urlaub nicht mehr genommen werden kann
– Ausfüllen und Aushändigung der Arbeitspapiere (Sozialversicherungsnachweis, Urlaubskarte, u.U. Arbeitsbescheinigung). Der (bisherige) Arbeitgeber muss zudem die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Finanzverwaltung unverzüglich anzeigen und den Arbeitnehmer bei der Finanzverwaltung zeitnah elektronisch abmelden (§39e Abs. 4 Satz 5 EStG).

Übung 62

- a) Tarifautonomie bedeutet, dass die **Tarifvertragsparteien** (Einzelarbeitgeber bei Haus- und Firmentarifverträgen bzw. Arbeitgeberverband und die Gewerkschaften) die **Arbeitsbedingungen** frei von staatlichem Einfluss regeln können.
- b) Die arbeitsrechtlichen **Koalitionen** stehen unter dem Schutz des **Grundgesetzes** (Art. 9 Abs. 3 GG). Dies bedeutet, dass die Koalitionen auch in ihrem **Bestand** geschützt sind. Es gibt die **positive Koalitionsfreiheit**, d.h., jeder kann einer Koalition (Arbeitgeberverband bzw. Gewerkschaft) beitreten oder bewusst nicht beitreten. Dies nennt man dann **negative Koalitionsfreiheit**.

Übung 63

- Der Tarifvertrag gilt grundsätzlich nur für tarifgebundene Vertragsparteien (§ 3 Tarifvertragsgesetz – TVG).
– Sofern der Arbeitgeber nicht Mitglied in einem Arbeitgeberverband oder nicht selbst Tarifvertragspartei ist oder der Arbeitnehmer nicht Gewerkschaftsmitglied ist, kann im Einzelarbeitsvertrag vereinbart werden, dass der entsprechende Tarifvertrag in den Einzelarbeitsvertrag einbezogen wird und somit für das Arbeitsverhältnis maßgebend ist.
– Ausnahmsweise entfaltet der Tarifvertrag trotz fehlender beiderseitiger Tarifbindung im Sinne des § 3 Abs. 2 TVG auch für nicht tarifgebundene Parteien Wirkung, soweit der Tarifvertrag nach § 5 Abs. 1 TVG für allgemeinverbindlich erklärt worden ist. Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung ersetzt insoweit die fehlende Tarifgebundenheit der Vertragsparteien.

Übung 64

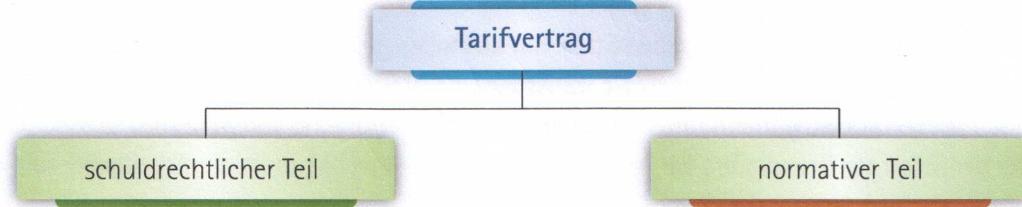
- a) **Nein**, da für Arbeitgeber und Arbeitnehmer Tarifbindung gelten muss. Weil Herr Ewald nicht gewerkschaftlich organisiert ist, hat er nur den gesetzlichen Urlaubsanspruch nach dem BUrlG.
- b) Die Power AG kann in die Arbeitsverträge aller Arbeitnehmer eine Bestimmung aufnehmen, dass **jeweils der gültige Tarifvertrag** gelten soll.

Übung 65

- a) Der Austritt aus dem Arbeitgeberverband beseitigt die bisherige Tarifbindung bez. eines laufenden Tarifvertrags nicht. Dies ergibt sich aus **§ 3 Abs. 3 TVG** („Nachwirkung des ausgelaufenen Tarifvertrags“).
- b) **Ja**. Weil der bisherige Verbandstarifvertrag ausgelaufen ist, besteht keine Friedenspflicht mehr. Deshalb kann nun für einen neuen Haustarifvertrag gestreikt werden.
- c) Der bisherige **alte Verbandstarifvertrag** gilt bis zum Abschluss einer neuen Abmachung weiter (**§ 4 Abs. 5 TVG**).

Übung 66

- a) Zum Beispiel bei einem Produktionsunternehmen, das für seine Mitarbeiter eine eigene Kantine unterhält. Hier kann es für den Kantinenbereich einen Tarifvertrag mit der Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG) geben, während für den Produktionsbereich ein Tarifvertrag mit der Gewerkschaft IG Metall infrage kommt.
- b)



- c) **Ja**, weil die Arbeitgeber nach § 8 TVG verpflichtet sind, die für ihren Betrieb geltenden Tarifverträge an geeigneter Stelle auszulegen.

Übung 67

- a) **Nein**. Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG gilt der normative Teil des Tarifvertrags für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zwingend. Daher hat Herr Wunsch Anspruch auf 20€ Stundenlohn.
- b) **Ja**, weil nach § 4 Abs. 3 TVG zugunsten des Arbeitnehmers vom Tarifvertrag abgewichen werden kann.

Übung 68

Auch wenn die Gewerkschaft im Unternehmen durch Mitglieder vertreten ist, kann betriebsfremden Gewerkschaftsangehörigen der Zutritt zwecks Werbemaßnahmen **nicht verwehrt** werden. Wenn es aber zur Störung des Betriebsablaufs kommt oder der Betriebsfrieden gefährdet wird, kann der Zutritt **ausnahmsweise verboten** werden.

Übung 69

- a) Das Arbeitskampfmittel der Arbeitgeberseite ist die **Aussperrung**. Man unterscheidet die Angriffsaussperrung, die es in der Bundesrepublik bisher noch nicht gab, und die Abwehraussperrung. Mit der Angriffsaussperrung kann von der Arbeitgeberseite der Arbeitskampf eröffnet werden. Mit der Abwehraussperrung kann auf einen bereits laufenden Streik der Gewerkschaft reagiert werden. Das bedeutendste Arbeitskampfmittel der Arbeitnehmerseite ist der Streik. Es gibt z.B. Warn-, Erzwingungs- und Angriffsstreik.
- b) **Nein**, weil für ein Ziel gestreikt werden soll, auf das die Tarifpartner keinen Einfluss haben. Es handelt sich um **kein tariffähiges Ziel**, sondern um eine allgemeine politische Forderung.

LÖSUNGSVORSCHLÄGE

Übung 70

- 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

- a) Während des rechtmäßigen Streiks ruhen die Pflichten aus dem Arbeitsvertrag. Die Streikenden erhalten bei einem Streik während ihrer Arbeitsniederlegung keinen Lohn, weil sie nicht arbeiten. Deshalb müssen die Streikenden von der Gewerkschaft **aus der Streikkasse einen Ausgleich** bekommen. Ist die Streikkasse gut gefüllt, kann sich die Gewerkschaft einen längeren Streik finanziell leisten.
- b) Die **tarifliche Streitschlichtung** ist ein **geregeltes Verfahren zur Einigung** bei streitigen Tarifvertragsverhandlungen. Die Schlichtung kann von jeder Tarifvertragspartei nach dem Scheitern der Verhandlungen angerufen werden. Daneben gibt es noch die **staatliche Schlichtung**, die ebenfalls von jeder Partei angerufen werden kann, falls es trotz tariflicher Schlichtung zu keiner Einigung kommt.
- c) Die bestreikten Arbeitgeber können einen Streik nur aushalten, also gar nicht reagieren. Sie können aber auch im Rahmen der Verhältnismäßigkeit zur **Abwehraussperrung** greifen. Dazu können sie eine verhältnismäßig angemessene Zahl von Arbeitnehmern unter Verweigerung der Lohnzahlung von der Arbeit aussperren.
- d) 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) Der Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberverband kann **Unterlassung und u.U. auch Schadensersatz** verlangen. Die Streikenden müssen wegen Arbeitsverweigerung mit einer (außerordentlichen) **Kündigung** rechnen.

Übung 72

Arbeitgeber und **Betriebsrat** arbeiten unter Beachtung der geltenden **Tarifverträge** vertrauensvoll und im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen **Gewerkschaften** und **Arbeitgebervereinigungen** zum Wohl der Arbeitnehmer und des **Betriebs** zusammen, § 2 Abs. 1 BetrVG.

Übung 73

Die Unternehmensmitbestimmung führt zu einer **Beteiligung der Arbeitnehmer an der Leitung des Unternehmens**, an der Beteiligungsrechte des Betriebsrats nicht bestehen. In einer GmbH, AG und KGaA (Kommanditgesellschaft auf Aktien) haben die Arbeitnehmer ab einer Beschäftigtenzahl von 501 Mitarbeitern eine Eindrittelbeteiligung im Aufsichtsrat. Ab 2.000 Beschäftigten beträgt die Beteiligung im Aufsichtsrat 50%.