



**Aufgabenblock A****40 Punkte**

**Wahlmöglichkeit:**  
Bearbeiten Sie bitte nur 2 der 3 Fälle!

**Fall 1****20 Punkte**

Herr Aurich ist seit vielen Jahren bei der W-GmbH angestellt. Die W-GmbH betreibt einen Wachdienst, der mit 40 Mitarbeitern in Süddeutschland verschiedene Objekte betreut. Zu den Objekten gehört auch das abgelegene Lager des Fabrikanten Ferro. Der Bewachungsvertrag zwischen der W-GmbH und Ferro endet nach 5 Jahren Laufzeit fristgemäß am 30.09.2004. Die Neuausschreibung des Bewachungsauftrages verliert die W-GmbH gegen die aufstrebende, in der Region mittlerweile 50 Wachleute beschäftigende Sicherheitsfirma S-GmbH. Zwischen Ferro und der S-GmbH wird ein neuer Bewachungsvertrag geschlossen. Die S-GmbH sucht weitere, erfahrene Mitarbeiter, da es ihr gelungen ist, weitere Ausschreibungen zu gewinnen. Nahezu alle Mitarbeiter der W-GmbH, darunter auch Herr Aurich, schließen mit der S-GmbH einen neuen Arbeitsvertrag mit Wirkung ab 01.10.2004. Am 19.01.2005 kündigt die S-GmbH den Arbeitsvertrag mit Aurich zum 31.03.2005 auf. Aurich ist erbost und will gegen die Kündigung vorgehen. Nach seiner zutreffenden Ansicht ist eine fehlerhafte Sozialauswahl zu seinen Lasten erfolgt.

Ist die Kündigung des Aurich rechtmäßig?

**Fall 2****20 Punkte**

Markus ist begeisterter Skifahrer. Seit dem Ende seiner auch international erfolgreichen Karriere als Berufsrennfahrer vor etwa 5 Jahren ist er im Sportgeschäft der Hilde sozialversicherungspflichtig als Verkäufer beschäftigt. In seiner Freizeit treibt er weiterhin viel Sport. Im Winter beschränkt sich dies weitestgehend auf Skifahren. Das Wochenende an Weihnachten 2004 verbringt er mit einigen Freunden in den deutschen Alpen. Am 26.12.2004 ist Markus auf einer öffentlichen Piste unterwegs, als er kurz vor dem Tal auf eine besonders vereiste Stelle trifft. Markus kommt ins Schlingern und kann wegen des hohen Tempos einen Sturz nicht vermeiden. Er verletzt sich dabei am Knie und ist infolge dieser Verletzung für 9 Wochen arbeitsunfähig. Die Hilde sieht darin eine willkommene Gelegenheit, in der umsatzschwachen Zeit nach Weihnachten Ausgaben zu sparen und verweigert die Zahlung des Gehalts für diesen Zeitraum.

Zu Recht?

**Fall 3****20 Punkte**

Joseph ist seit 3 Jahren bei der Gerhard AG beschäftigt. Die Gerhard AG beschäftigt 50 Mitarbeiter und ist Zulieferbetrieb für einen Automobilhersteller. Joseph ist damals als kaufmännischer Angestellter eingestellt worden und arbeitet seitdem im Einkauf. Er genießt hohes Ansehen. Gerhard ist dem Wunsch des Joseph nach einem eigenen Büro nachgekommen, weil sich Joseph im Gegensatz zu den meisten anderen Mitarbeitern in Großraumbüros nicht wohl fühlt. Als der im Verkauf angestellte Otto aus Altersgründen ausscheidet, erklärt Gerhard dem Joseph, er solle die Stelle des Otto übernehmen und ab dem 01.10.2004 im Verkauf arbeiten. Wegen seines charmanten Auftretens sei er hierfür besonders gut geeignet. Allerdings sind die Strukturen im Einkauf nicht sonderlich verfestigt, sodass nach einem Weggang des Joseph ein neuer Mitarbeiter eingestellt werden müsste.

Die Verkaufsabteilung ist ebenfalls am Stammsitz der Gerhard AG angesiedelt, aber etwa 150 m vom Einkauf in einem anderen Gebäude untergebracht. Dort gibt es ausschließlich Großraumbüros. Joseph ist von der Maßnahme seines Chefs wenig begeistert und lehnt den Wechsel in die andere Abteilung ab. Der gelernte Jurist Gerhard unterrichtet den Betriebsrat vorsichtshalber. Dieser erkennt die Sorgen und Nöte des Joseph und verweigert form- und fristgemäß die Zustimmung mit einer ausführlichen Begründung. Darin legt der Betriebsrat dar, dass die neue Aufgabe, die neuen Mitarbeiter und ein Großraumbüro für Joseph nicht zumutbar seien.

Frage 1: Prüfen Sie gutachtlich unter betriebsverfassungsrechtlichen Gesichtspunkten, ob Joseph in die neue Abteilung wechseln muss! (16 Punkte)

Frage 2: Wie kann sich die Gerhard AG gegen die Zustimmungsverweigerung des Betriebsrats wehren? (4 Punkte)

**Aufgabenblock B****60 Punkte****Wahlmöglichkeit:**Bearbeiten Sie bitte nur 5 der 6 Aufgaben!**Aufgabe 1****12 Punkte**

Für die Besetzung einer Sachbearbeiterstelle bei einer Versicherung erstellt die Personalabteilung einen Fragebogen, um die Kandidatenauswahl zu erleichtern. Entscheiden Sie anhand des vorliegenden Fragenkatalogs, welche Fragen zulässig bzw. unzulässig sind: je  
2 Punkte

- a) Wie lautet Ihre Privatadresse?
- b) Wo haben Sie Ihren Schulabschluss gemacht?
- c) Sind Sie in der Gewerkschaft?
- d) Sind Sie verheiratet?
- e) Haben Sie eine Schwerbehinderung?
- f) Wie viel Prozent Ihres Einkommens sparen Sie in etwa?

**Aufgabe 2****12 Punkte**

**2.1** 6 Punkte  
Gelten die Grundrechte des Grundgesetzes auch im Verhältnis der Arbeitsvertragsparteien?

**2.2** 6 Punkte  
Ist beispielsweise eine außerordentliche Kündigung eines Verkäufers zulässig, weil er plakativ seine politische Meinung zur Schau stellt? Zeigen Sie die Problematik auf!

**Aufgabe 3****12 Punkte**

Führen folgende Tatbestände automatisch zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses: je  
2 Punkte

- a) Tod des Arbeitgebers?
- b) Tod des Arbeitnehmers?
- c) Insolvenz des Arbeitgebers?
- d) Auflösungsvertrag?
- e) rechtsgeschäftlicher Betriebsübergang?
- f) Anfechtung?

**Aufgabe 4****12 Punkte**

Ist die Kündigung eines Arbeitnehmers wegen häufiger Kurzerkrankungen zulässig?  
Begründen Sie Ihre Antwort anhand der vom BAG aufgestellten Grundsätze!

**Aufgabe 5****12 Punkte**

**5.1** **2 Punkte**  
Warum stellt der Gesetzgeber strenge Anforderungen an die Zulässigkeit von befristeten Arbeitsverhältnissen?

**5.2** **4 Punkte**  
Bei welchen 2 Sachverhalten ist eine Befristung ohne weiteres zulässig?

**5.2** **6 Punkte**  
Nennen Sie 6 sachliche Gründe, die ein befristetes Arbeitsverhältnis rechtfertigen!

**Aufgabe 6****12 Punkte**

Sind folgende Aussagen zutreffend:

- a) Ein rechtmäßiger Streik führt zur Suspendierung der Arbeitspflicht.
- b) Der Arbeitnehmer behält bei einem rechtmäßigen Streik seinen Lohnanspruch.
- c) Bei einer rechtswidrigen Aussperrung erhält der Arbeitnehmer keinen Lohn.
- d) Bei einem rechtswidrigen Streik steht dem Arbeitgeber ein Kündigungsrecht (ggf. nach Abmahnung) zu.
- e) Bei einem rechtswidrigen und rechtmäßigen Streik stehen dem Arbeitgeber Schadensersatzansprüche gegen die streikenden Arbeitnehmer zu.
- f) Die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer dürfen im Wege eines rechtmäßigen Arbeitskampfes ihre Arbeit niederlegen, um ihren Unmut über die Hartz IV-Gesetzgebung kundzutun.

**je  
2 Punkte**

Studiengang	<b>Betriebswirtschaft</b>
Fach	<b>Arbeitsrecht</b>
Art der Leistung	<b>Prüfungsleistung</b>
Klausur-Knz.	<b>BW-ABR-P11-050423</b>
Datum	<b>23.04.2005</b>

**Für die Bewertung und Abgabe der Prüfungsleistung sind folgende Hinweise verbindlich vorgeschrieben:**

- Die Vergabe der Punkte nehmen Sie bitte so vor wie in der Korrekturrichtlinie ausgewiesen. Eine summarische Angabe von Punkten für Aufgaben, die in der Korrekturrichtlinie detailliert bewertet worden sind, ist nicht gestattet.
- Nur dann, wenn die Punkte für eine Aufgabe nicht differenziert vorgegeben sind, ist ihre Aufschlüsselung auf die einzelnen Lösungsschritte Ihnen überlassen.
- Stoßen Sie bei Ihrer Korrektur auf einen anderen richtigen Lösungsweg, dann nehmen Sie bitte die Verteilung der Punkte sinngemäß zur Korrekturrichtlinie vor.
- Rechenfehler sollten grundsätzlich nur zu Abwertung eines Teilschritts führen. Wurde mit einem falschen Zwischenergebnis richtig weiter gerechnet, so erteilen Sie die hierfür vorgesehenen Punkte ohne weiteren Abzug.
- Ihre Korrekturhinweise und Punktbewertung nehmen Sie bitte in einer zweifelsfrei lesbaren Schrift vor: Erstkorrektur in rot, evtl. Zweitkorrektur in grün.
- Die von Ihnen vergebenen Punkte und die daraus sich gemäß dem nachstehenden Notenschema ergebene Bewertung tragen Sie in den Klausur-Mantelbogen sowie in die Ergebnisliste ein.
- Gemäß der Diplomprüfungsordnung ist Ihrer Bewertung folgendes Notenschema zu Grunde zu legen:

Notenspiegel

Note	1,0	1,3	1,7	2,0	2,3	2,7	3,0	3,3	3,7	4,0	5,0
Punkte	100 - 95	94,5 - 90	89,5 - 85	84,5 - 80	79,5 - 75	74,5 - 70	69,5 - 65	64,5 - 60	59,5 - 55	54,5 - 50	49,5 - 0

- Die korrigierten Arbeiten reichen Sie bitte spätestens bis zum

**11. Mai 2005**

in Ihr Studienzentrum ein. Dies muss persönlich oder per Einschreiben erfolgen. Der angegebene Termin ist unbedingt einzuhalten. Sollte sich aus vorher nicht absehbaren Gründen eine Terminüberschreitung abzeichnen, so bitten wir Sie, dies unverzüglich Ihrem Studienzentrumsleiter anzuzeigen.

## BEWERTUNGSSCHLÜSSEL

Aufgabe	Aufgabenblock A : 2 von 3			Aufgabenblock B : 5 von 6						Σ
	F 1	F 2	F 3	1	2	3	4	5	6	
max. erreichbare Punkte	20	20	20	12	12	12	12	12	12	<b>100</b>

**Aufgabenblock A****40 Punkte****Lösung zu Fall 1**

SB 3, Kap. 8

**20 Punkte**

Die Kündigung des Aurich könnte mangels sozialer Rechtfertigung unwirksam sein (§ 1 Abs. 1 KSchG). Voraussetzung dafür ist, dass das KSchG überhaupt Anwendung findet.

**2 Punkte****1. Sachlicher Anwendungsbereich des KSchG**

Mit Ausnahme der §§ 4 bis 7 und 13 Abs. 1 S. 1, 2 KSchG richtet sich der sachliche Anwendungsbereich des KSchG nach § 23 Abs. 1 S. 2, 3 KSchG. Danach findet das KSchG Anwendung, wenn der Betrieb 10 oder mehr Beschäftigte aufweist. Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis bereits vor dem 31.12.2003 begründet wurde, gilt der allgemeine Kündigungsschutz bereits ab einer Betriebsgröße von 5 Beschäftigten. Die S-GmbH beschäftigt nahezu 90 Mitarbeiter, sodass der sachliche Anwendungsbereich des KSchG eröffnet ist.

**2 Punkte****2. Persönlicher Anwendungsbereich des KSchG**

Weitere Voraussetzung für den allgemeinen Kündigungsschutz des Aurich ist, dass der persönliche Anwendungsbereich eröffnet ist. Dies ist gemäß § 1 Abs. 1 KSchG der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis des Aurich in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als 6 Monate bestanden hat. Der Arbeitsvertrag mit der S-GmbH bestand seit dem 01.10.2004, sodass im Zeitpunkt der Kündigung das Arbeitsverhältnis noch keine 6 Monate bestanden hat.

**2 Punkte****a. Anwendbarkeit des § 613a BGB**

Anders wäre es nur dann, wenn die S-GmbH gemäß § 613a BGB kraft Gesetz in das Arbeitsverhältnis des Aurich mit der W-GmbH eingetreten ist und sich damit die viele Jahre andauernde Betriebszugehörigkeit zurechnen lassen muss. Die Vorschrift des § 613a BGB ist zwingendes Recht, sodass der Abschluss des Arbeitsvertrages zwischen der S-GmbH und Aurich dem Eintritt der Rechtsfolgen des § 613a BGB, so denn seine Voraussetzungen erfüllt sind, nicht entgegensteht.

**2 Punkte****b. Voraussetzungen des § 613a BGB**

Geht ein Betrieb oder ein Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, so tritt dieser gemäß in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein (§ 613a Abs. 1 S. 1 BGB).

**aa. Übergang eines Betriebes**

Zunächst müsste ein Übergang eines Betriebes oder eines Betriebsteiles stattgefunden haben. Unter Betriebsübergang in diesem Sinne ist der Übergang einer ihre **Identität bewahrenden wirtschaftlichen Einheit** im Sinne einer organischen Zusammenfassung von Ressourcen zur Verfolgung einer wirtschaftlichen Haupt- oder Nebentätigkeit zu verstehen. Die bloße Funktionsnachfolge, wie vorliegend der Verlust eines Auftrages an einen Mitbewerber, reicht hierfür nicht aus. Einen Betriebsübergang im beschriebenen Sinne könnte jedoch die **Übernahme der Belegschaft** darstellen. Voraussetzung dafür ist, dass es in der in Rede stehenden Branche wesentlich auf die menschliche Arbeitskraft ankommt und eine organisierte Gesamtheit von Arbeitnehmern übernommen wird. Es kommt also neben einem quantitativen Moment vor allem auf die Ausnutzung organisatorischer Strukturen an. Die S-GmbH hat nahezu die gesamte Belegschaft der W-GmbH übernommen. Damit liegt ein Betriebsübergang vor. Die S-GmbH ist von der W-GmbH rechtsverschieden, so dass ein Inhaberwechsel vorliegt.

**9 Punkte**

**bb. Übergang durch Rechtsgeschäft**

Fraglich ist, ob der Betriebsübergang durch ein Rechtsgeschäft erfolgte. Hieran könnte man zweifeln, da es an einer unmittelbaren rechtsgeschäftlichen Verbindung zwischen der W-GmbH und der S-GmbH fehlt. Es ist jedoch anerkannt, dass eine solche unmittelbare Beziehung nicht erforderlich ist. Vielmehr ist es ausreichend, dass der neue Inhaber die Befugnis zur Betriebsfortführung von einem Dritten, hier dem Ferro, ableiten kann. Dies lässt sich zwar dem Gesetzestext nicht entnehmen, folgt aber denotwendig aus der sonst leer laufenden Anerkennung eines Betriebsüberganges durch Übernahme wirtschaftlicher Einheiten (sächlicher Betriebsmittel, Gesamtheit von Arbeitnehmern).

**2 Punkte****3. Ergebnis**

Damit liegen die Voraussetzungen des § 613a BGB vor, sodass im Ergebnis der persönliche Anwendungsbereich des KSchG eröffnet ist. Nach Angaben des Sachverhaltes fällt die Sozialauswahl zuungunsten des Aurich aus, sodass die Kündigung rechtswidrig ist.

**1 Punkt**

**Lösung zu Fall 2**

SB 3, Kap. 2.1

**20 Punkte**

Die Hilde verweigert die Gehaltszahlung zu Recht, wenn Markus keinen Anspruch darauf hat. Ein solcher **Anspruch** des Markus könnte sich aus **§ 3 Abs. 1 EFZG** ergeben.

**3 Punkte****1. Arbeiter oder Angestellter i. S. d. § 1 Abs. 2 EFZG**

Voraussetzung ist zunächst, dass Markus Arbeiter oder Angestellter i. S. des § 1 Abs. 2 EFZG ist. Markus ist als Verkäufer beschäftigt und gehört somit zu dem anspruchsberechtigten Personenkreis.

**1 Punkt****2. Arbeitsunfähigkeit des Markus**

Weiterhin müsste Markus infolge einer Krankheit arbeitsunfähig geworden und an seiner Arbeitsleistung gehindert gewesen sein. Eine solche Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit liegt vor, wenn ein regelwidriger körperlicher Zustand des Arbeitnehmers besteht, der es ihm unmöglich macht, die geschuldete Arbeit zu leisten. Eine Knieverletzung ist als ein solcher Zustand anzuerkennen. Folglich wurde die Arbeitsunfähigkeit des Markus durch eine Krankheit verursacht.

**1 Punkt****3. Kein Verschulden**

Weiterhin dürfte Markus die Arbeitsunfähigkeit nicht selbst verschuldet haben. Aus dem Umstand, dass die Gesunderhaltung im Eigeninteresse des Arbeitnehmers liegt und der Schutz des § 3 EFZG nicht schon bei einfacher Fahrlässigkeit entfallen soll, folgt, dass auf den Maßstab des § 276 BGB nicht abgestellt werden kann. Daher kommt es darauf an, ob dem Arbeitnehmer ein grober **Verstoß gegen das eigene Interesse** vorzuwerfen ist („Verschulden gegen sich selbst“). Dies ist nur dann der Fall, wenn ein **leichtfertiges oder vorsätzliches Verhalten** in Rede steht. Ob ein Sportunfall ein solches leichtfertiges oder vorsätzliches Verhalten darstellt, beurteilt sich nach drei Fallgruppen:

**6 Punkte**

- Die erste Fallgruppe betrifft das Ausüben einer gefährlichen Sportart. Eine gefährliche Sportart ist nach der Rechtsprechung aber weder Motorradfahren, noch Drachenfliegen noch Amateurboxen (a. A. ArbG Hagen für Kickboxen). Daher dürfte auch Skifahren nicht als gefährliche Sportart einzustufen sein.
- Die zweite Fallgruppe betrifft die sportliche Betätigung in einer Art und Weise, welche die Kräfte und Fähigkeiten des Arbeitnehmers deutlich übersteigt. Markus ist ehemaliger Berufsrennfahrer. Daher strapaziert er seine Fähigkeiten nicht übermäßig, wenn er auf einer öffentlichen Piste Ski fährt.
- Die dritte Fallgruppe meint das Verstoßen gegen anerkannte Regeln der Sportart. Vorliegend bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass Markus beim Skifahren anerkannte Regeln missachtet hat.

Es bleibt damit festzuhalten, dass Markus die Arbeitsunfähigkeit nicht schuldhaft i. S. d. § 3 Abs. 1 S. 1 EFZG herbeigeführt hat. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung gemäß § 3 Abs. 1 EFZG ist daher dem Grunde nach gegeben.

**6 Punkte****4. Höhe des Anspruchs**

Zu beachten ist, dass der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nur für die ersten **6 Wochen** der Arbeitsunfähigkeit besteht. Für die restlichen 3 Wochen ergibt sich der Entgeltfortzahlungsanspruch aus den §§ 44 ff. SGB V (regelmäßig i. H. v. 70 % des erzielten Arbeitsentgeltes). Hilde darf somit für die ersten 6 Wochen die Gehaltszahlung nicht verweigern.

**3 Punkte**

**Lösung zu Fall 3**

SB 4, Kap. 4.7

**20 Punkte**Frage 1:

Joseph muss nicht in die neue Abteilung wechseln, wenn die Anordnung des Chefs unwirksam ist. Dies könnte der Fall sein, wenn der Betriebsrat seine Zustimmung hätte erteilen müssen. Fraglich ist, ob eine **zustimmungspflichtige Maßnahme** vorliegt. Die Zustimmungspflicht könnte sich aus **§ 99 Abs. 1 BetrVG** ergeben.

**3 Punkte****1. Anwendbarkeit des § 99 BetrVG**

Bei personellen Einzelmaßnahmen hat in Unternehmen mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten und neben anderen Pflichten die Zustimmung des Betriebsrats einzuholen. Die Gerhard AG beschäftigt 50 Mitarbeiter, so dass der Anwendungsbereich des § 99 BetrVG eröffnet ist.

**1 Punkt****2. Versetzung**

Weitere Voraussetzung ist, dass eine Versetzung vorliegt. Wann eine Versetzung vorliegt, regelt § 95 Abs. 3 BetrVG. Danach ist unter einer Versetzung eine **Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs**, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist, zu verstehen. Unter Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches ist die Änderung des Inhalts der Tätigkeit des Arbeitnehmers zu verstehen. Da Joseph von der Einkaufs- in die Verkaufsabteilung wechseln soll und die Maßnahme von Dauer sein soll, handelt es sich um eine zustimmungspflichtige Versetzung i. S. d. § 99 Abs. 1 BetrVG.

**3 Punkte****3. Recht zur Verweigerung der Zustimmung**

Das Recht, die Zustimmung zu verweigern, könnte sich für den Betriebsrat aus § 99 Abs. 2 Nr. 4 BetrVG ergeben.

**3 Punkte****1. Benachteiligung**

Voraussetzung für eine begründete Zustimmungsverweigerung ist, dass der Joseph durch die Versetzung benachteiligt ist. Als Nachteil in diesem Sinne ist eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen anzusehen. Die bloße Tatsache, dass der Joseph nunmehr in einem neuen Gebäude arbeiten muss, genügt dafür nicht. In Betracht kommt aber der Wechsel in ein Großraumbüro. Während manche die Arbeit in einem solchen Büro schätzen, etwa weil es die Kommunikation fördert, empfinden andere, unter ihnen der Joseph, die Arbeit in einem solchen Büro als störend. Daher liegt ein Nachteil vor.

**1 Punkt****2. Betriebliche Gründe**

Trotz dieses Nachteils darf die Zustimmung aber nicht versagt werden, wenn die Versetzung aus betrieblichen Gründen gerechtfertigt ist. Vorliegend war Otto aus der Verkaufsabteilung ausgeschieden, sodass dort eine Stelle unbesetzt war. Im Einkauf besteht hingegen kein Personalüberhang. Vielmehr hätte bei einem Weggang des Joseph ein neuer Mitarbeiter eingestellt werden müssen. Eine Neueinstellung aber wäre auch in der Verkaufsabteilung möglich. Dies hätte sogar den Vorteil, dass der eingearbeitete Joseph an seinem angestammten Arbeitsplatz bleiben und der Verkauf mit einem dafür ausgebildeten „Profi“ verstärkt werden könnte. Daher war die Versetzung aus betrieblichen Gründen nicht gerechtfertigt. Der Betriebsrat hat die Zustimmung somit zu Recht verweigert. Dies führt zur Unwirksamkeit bzw. Undurchsetzbarkeit der Versetzung, sodass Joseph der Versetzung nicht Folge leisten muss.

**5 Punkte**

Frage 2:

Die Gerhard AG kann einmal gemäß § 99 Abs. 4 BetrVG beim Arbeitsgericht ein **Zustimmungsersetzungsverfahren** einleiten.

**2 Punkte**

Die Gerhard AG kann unter den Voraussetzungen des § 100 BetrVG die **Maßnahme vorläufig** durchführen.

**2 Punkte**

**Aufgabenblock B****60 Punkte****Lösung zu Aufgabe 1**

SB 2, Kap. 1.3

**12 Punkte**

- a) zulässig
- b) zulässig
- c) unzulässig
- d) zulässig
- e) zulässig
- f) unzulässig

je 2  
Punkte**Lösung zu Aufgabe 2**

SB 1, Kap. 4.2, 5.1

**12 Punkte**

2.1

6 Punkte

Die Grundrechte entfalten zwar keine unmittelbare Wirkung zwischen den Arbeitsvertragsparteien (Ausnahme Art. 9 Abs. 3 S. 2 GG), da Grundrechtsverpflichteter der Staat ist. Jedoch haben die Grundrechte eine **mittelbare Wirkung** auch innerhalb von Privatrechtsverhältnissen, indem ihre Wertentscheidungen bei der **Auslegung von unbestimmten Rechtsbegriffen** und **Generalklauseln** einfließen.

2.2

6 Punkte

Bei einer außerordentlichen Kündigung muss entschieden werden, ob ein wichtiger Grund i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB vorliegt. Dies erfolgt anhand einer umfassenden Interessenabwägung. Für die Interessen des Verkäufers ist hierbei seine Meinungsfreiheit von Bedeutung. Diese ist abzuwägen gegen die Interessen des Arbeitgebers (unzufriedene Kunden, Umsatzeinbuße, Rufschädigung etc.).

**Lösung zu Aufgabe 3**

SB 2 und SB 3

**12 Punkte**

- a) nein
- b) ja
- c) nein
- d) ja
- e) nein
- f) ja

je 2  
Punkte

**Lösung zu Aufgabe 4**

SB 3, Kap. 4.5.1

**12 Punkte**

Häufige Kurzerkrankungen können einen **personenbedingten Kündigungsgrund** darstellen. Das BAG wendet dabei eine 3-stufige Prüfung an: 3 Punkte

Es muss zunächst eine **negative Gesundheitsprognose** vorliegen, d. h. weitere (Kurz)Erkrankungen des Arbeitnehmers sind zukünftig zu erwarten. 3 Punkte

Aufgrund der zukünftigen krankheitsbedingten Fehlzeiten muss es zu einer **erheblichen Beeinträchtigung betrieblicher Interessen** führen, wie zu Betriebsablaufstörungen oder einer erheblichen wirtschaftlichen Belastung durch die Fehlzeiten. 3 Punkte

Schließlich muss eine **umfassende Abwägung der Interessen** des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers stattfinden. 3 Punkte

**Lösung zu Aufgabe 5**

SB 2, Kap. 6.1

**12 Punkte**

5.1

Ein befristeter Arbeitsvertrag **endet** grds. allein **durch Zeitablauf**. Deshalb bedarf es keiner Kündigung mit der Folge, dass **kündigungsschützende Regelungen** wie das KSchG **keine Anwendung** finden und die Arbeitnehmer dadurch weniger geschützt sind. 2 Punkte

5.2

- Befristung bis zur Dauer von 2 Jahren je 2 Pkte
- Befristung des Arbeitsverhältnisses eines über 58-jährigen Arbeitnehmers (4 Pkte)

5.3 (siehe Katalog § 14 Abs. 1 TzBfG)

- vorübergehender betrieblicher Bedarf je 1 Pkt
- Vertretungsarbeitsverhältnis (6 Pkte)
- Probearbeitsverhältnis
- Aushilfsarbeitsverhältnis
- Saisonarbeitsverhältnis
- Befristung auf eigenen Wunsch des Arbeitnehmers
- Befristung aufgrund gesetzlicher Vorschriften wie z. B. nach HRG

**Lösung zu Aufgabe 6**

SB 4, Kap. 3

**12 Punkte**

- a) richtig je 2 Punkte
- b) falsch
- c) falsch
- d) richtig
- e) falsch
- f) falsch