

Aufgabenblock A**40 Punkte****Wahlmöglichkeit:**Bearbeiten Sie bitte nur 2 der 3 Fälle!**Fall 1****20 Punkte**

Der tarifvertraglich gebundene Kölner Waschmaschinenhersteller Sauber (S) hatte seit 1990 seinen Mitarbeitern Jahr für Jahr den Rosenmontag als bezahlte Freizeit gewährt. Dies geschah durch einen Aushang einige Wochen vorher mit folgendem Wortlaut: „Der Rosenmontag wird künftig als Arbeitsbefreiung gewährt. Diese Arbeitgeberleistung ist freiwillig und widerruflich.“

Im Dezember 2003 erklärte der neue, mit den Eigenheiten der Rheinländer nicht vertraute Geschäftsführer der S (G) ebenfalls durch Aushang, dass es wegen der stark gestiegenen Personalkosten in Zukunft keine Arbeitsbefreiung zur „Faschingszeit“ mehr gibt. In weiser Voraussicht hat der G dabei den von Jecken beherrschten Betriebsrat nicht beteiligt.

Der seit 1985 bei S nach Tarif beschäftigte Karnevalsfan Willy (W) ist darüber empört und fragt, ob er denn wie gewohnt auch zu Karneval 2004 am Rosenmontag rechtmäßig der Arbeit ferngeblieben ist.

Fall 2**20 Punkte**

Um endlich wieder mal „flüssig“ zu sein, bewirbt sich die Studentin Pamela (P) bei dem Steuerbüro der Listig (L). Ihre mäßige Handschrift würde jedoch für den Ausgang des Bewerbungsverfahrens, in dem ein „handgeschriebener Lebenslauf“ gefordert wird, nichts Gutes erahnen lassen. Sie sucht deshalb Hilfe und wird bei der Germanistin Anna (A) fündig. Diese schreibt der P einen Lebenslauf, der bei dem obligatorisch eingeholten graphologischen Gutachten überaus positiv ausfiel. Die Parteien schlossen daraufhin zum 01.10.2003 einen Anstellungsvertrag. Durch Zufall erfährt L am 01.12.2003 von den Umständen. Sie ist empört und teilt der P am 01.01.2004 per Telefon mit, dass das Arbeitsverhältnis keinen Bestand haben kann. L ist nicht bereit, für diese Zeit Geld zu zahlen, obwohl die P die ganze Zeit gearbeitet hat. Zu Recht? (10 Punkte)

Abwandlung (10 Punkte): Wie ist die Rechtslage, wenn P in ihren Bewerbungsunterlagen erwähnt, dass sie sich von einem Auswahlverfahren anhand eines graphologischen Gutachtens viel verspricht?

Fall 3**20 Punkte**

Der S ist seit vielen Jahren in einem tarifvertraglich gebundenen Werkzeugunternehmen namens Global Engineering (G) beschäftigt. Das Unternehmen besteht aus 15 Mitarbeitern und hat seinen Sitz in München.

Schon mit dem Ausgang des Bundeswahlkampfes 2002 unzufrieden, verärgert den bei G angestellten S die Politik der Bundesregierung auch im Jahre 2003. Diese Politik führt seiner Meinung nach „in den Abgrund“. Aus Protest kommt der S daher seit Oktober 2003 nur noch in einem über den „Blaumann“ gestreiften T-Shirt zur Arbeit, das das durchkreuzte Konterfei des Bundeskanzlers zeigt. Darunter befindet sich die Aufschrift „Schröder, nein Danke“. Sozialdemokratisch eingestellte Arbeitskollegen fühlen sich durch dieses Verhalten durchaus gestört.

Als der Inhaber von G am 03.11.2003 von einer längeren Dienstreise zurückkehrt, bemerkt er die neue „Dienstkleidung“. Er bittet daher den S noch am gleichen Tag in sein Büro. Nachdem S nicht bereit ist, das T-Shirt zukünftig nicht mehr zu tragen, erhält er die fristlose Kündigung von G. S erhebt dagegen Klage. Die Klageschrift geht am 24.11.2003 beim zuständigen Arbeitsgericht ein. Am 27.11.2003 wird die Klage dem G durch das Gericht zugestellt.

Ist die Klage begründet?

Auszug aus der Zivilprozessordnung (ZPO):

§ 167 ZPO

Rückwirkung der Zustellung. Soll durch die Zustellung eine Frist gewahrt werden oder die Verjährung neu beginnen oder nach § 204 des Bürgerlichen Gesetzbuchs gehemmt werden, tritt diese Wirkung bereits mit dem Eingang des Antrags oder der Erklärung ein, wenn die Zustellung demnächst erfolgt.

§ 253 ZPO

Klageschrift. (1) Die Erhebung der Klage erfolgt durch Zustellung eines Schriftsatzes.

...

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

Nennen Sie 4 Ausnahmen und die einschlägigen Bestimmungen von dem Grundsatz des Arbeitsrechts „ohne Arbeit kein Lohn“! je 3 Punkte

Aufgabe 2**12 Punkte**

Nennen Sie 4 Voraussetzungen, die eine Vereinigung erfüllen muss, damit sie sich auf die in der Verfassung verankerte Koalitionsfreiheit berufen kann! je 3 Punkte

Aufgabe 3**12 Punkte**

Erläutern Sie den Zeugnisanspruch des Arbeitnehmers! 6 Punkte

Welche Grundsätze hat der Arbeitgeber zu beachten, wenn der Arbeitnehmer ein „qualifiziertes Zeugnis“ verlangt? 6 Punkte

Aufgabe 4**12 Punkte**

Nennen Sie 4 Möglichkeiten, einen bestehenden Arbeitsvertrag vorzeitig zu beenden! je 3 Punkte

Aufgabe 5**12 Punkte**

Was versteht man unter dem Begriff „Streik“? 4 Punkte

Welche Rechtsfolgen können sich für den Arbeitnehmer aufgrund der Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik in Bezug auf sein Arbeitsverhältnis ergeben? 8 Punkte

Aufgabe 6**12 Punkte**

Was versteht man unter einer Betriebsvereinbarung? 4 Punkte

Wie ist das Verhältnis Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag geregelt? Nennen Sie den Vorzug und den Nachteil dieser Regelung! 8 Punkte

Studiengang	Betriebswirtschaft
Fach	Arbeitsrecht
Art der Leistung	Prüfungsleistung
Klausur-Knz.	BW-ABR-P11-040515
Datum	15.05.2004

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

02. Juni 2004

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	100

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

SB 1, Kap. 4.8; SB 4, Kap. 4.7

20 Punkte

Der W konnte am Rosenmontag 2004 rechtmäßig der Arbeit fernbleiben, wenn er einen Anspruch auf Freistellung hat. Ein solcher Anspruch könnte sich aus seinem Arbeitsvertrag (§ 611 BGB) i. V. m. einer betrieblichen Übung ergeben. 2 Punkte

Anmerkung: Ein solcher Anspruch ergibt sich nicht aus dem Gesetz (Feiertagsgesetz von NRW), da der Rosenmontag gerade kein gesetzlicher Feiertag ist.

Der zwischen S und W geschlossene Arbeitsvertrag enthält mangels Sachverhaltsangaben keine ausdrückliche Vereinbarung darüber, dass W am Rosenmontag freizustellen ist. Allerdings könnten die Arbeitsbedingungen des W durch betriebliche Übung entsprechend ausgestaltet sein. Eine betriebliche Übung ist ein wiederholtes und gleichförmiges Verhalten des Arbeitgebers, aus dem ein Arbeitnehmer schließen kann, dass der Arbeitgeber sich für die Zukunft binden will. Es ist anerkannt, dass bei dem Vorliegen einer betrieblichen Übung aus dem Arbeitsvertrag ein entsprechender Anspruch erwächst. 5 Punkte

Die Entstehung einer betrieblichen Übung setzt also zunächst voraus, dass der Arbeitgeber eine bestimmte Verhaltensweise, die nicht gegen zwingendes Recht verstößt, regelmäßig wiederholt hat. Eine solche Verhaltensweise ist vorliegend darin zu erblicken, dass S seinen Arbeitnehmern seit 1990 Jahr für Jahr bezahlte Freizeit am Rosenmontag gewährte.

Anmerkung: Nach dem Wortlaut des Aushanges kommt es dabei nicht auf den Streit zwischen der Rechtsprechung (Vertragstheorie) und der Literatur (Vertrauenstheorie) an, da nach beiden Auffassungen eine betriebliche Übung vorliegt.

Der somit entstandene Anspruch könnte jedoch durch die Erklärung des G im Dezember 2003 entfallen sein. Dann müsste es sich um einen Widerruf der betrieblichen Übung handeln. 5 Punkte

Voraussetzung dafür ist zunächst, dass sich S den Widerruf vorbehalten hat. Ein Widerrufsvorbehalt verhindert zwar nicht das Entstehen einer rechtsverbindlichen Übung, er gibt aber dem Arbeitgeber die Möglichkeit, sich von der Übung für die Zukunft einseitig durch Widerruf zu lösen. In welcher Form der Widerruf erfolgt ist unerheblich, wenn er für den Arbeitnehmer erkennbar ist. Die Erklärung des G erfolgte vorliegend ebenfalls durch Aushang, sodass es sich um einen Widerruf handelt.

Die Ausübung eines Widerrufsrechts ist ein Gestaltungsrecht und darf daher nur nach billigem Ermessen erfolgen (§ 315 Abs. 1, 3 BGB). Vorliegend ist der G zwar mit den Eigenheiten der Rheinländer nicht vertraut, sodass man auf eine gewisse Willkür schließen könnte. Allerdings begründet er seinen Widerruf mit den gestiegenen Personalkosten. Dies ist ein anzuerkennendes Interesse des Arbeitgebers, sodass der Widerruf nicht willkürlich und damit wirksam erfolgte.

Der Widerruf könnte jedoch wegen fehlender Beteiligung des Betriebsrates unwirksam sein. Voraussetzung dafür ist, dass dem Betriebsrat insoweit ein Mitbestimmungsrecht zusteht. Vorliegend kommt eine Verletzung der Mitbestimmungsrechte aus § 87 Abs. 1 Nr. 3 in Betracht. Danach ist erforderlich, dass eine vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit beabsichtigt ist. Dem G ging es aber lediglich um die Einhaltung der tariflichen 4 Punkte

Arbeitszeit, nicht aber um eine Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit. Aus § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG ergibt sich somit kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates.

Es könnte eine Verletzung des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG vorliegen. Der Widerruf hat aber keinen Einfluss auf das Arbeitsentgelt der Mitarbeiter. Daher verstößt G durch den Widerruf nicht gegen Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates. 3 Punkte

Im Ergebnis hat G die betriebliche Übung wirksam widerrufen. Der W hat daher keinen Anspruch auf Freistellung und ist somit zu Unrecht am Rosenmontag der Arbeit ferngeblieben. 1 Punkt

Lösung zu Fall 2

SB 2, Kap. 1.4, Kap. 5

20 Punkte**Ausgangsfall**

P könnte einen Anspruch auf Lohnzahlung aus § 611 BGB haben. 1 Punkt
Voraussetzung dafür ist ein wirksames Arbeitsverhältnis. Zwischen den Parteien wurde am 01.10.2003 ein Arbeitsverhältnis begründet. Fraglich ist jedoch, ob dieses noch besteht.

Eine Kündigung scheidet schon mangels Einhaltung der Schriftform gemäß § 623 i. V. m. § 125 BGB aus. 1 Punkt

L könnte den Arbeitsvertrag wirksam angefochten haben, sodass dieser gemäß § 142 Abs. 1 BGB als von Anfang an (ex tunc) unwirksam zu behandeln ist.

Eine auf § 119 BGB gestützte Anfechtung scheidet von vornherein aus, da diese erst im Januar 2004 und somit nicht unverzüglich i. S. d. § 121 BGB erklärt wurde. 2 Punkte

In Betracht kommt jedoch eine auf § 123 Abs. 1 BGB gestützte Anfechtung. 2 Punkte
Voraussetzung dafür ist, dass eine widerrechtliche Täuschung seitens der P vorliegt. Eine Täuschung der P liegt vor, wenn sie eine Tatsache vorspiegelt, entstellt oder verschweigt und dadurch bei L als Arbeitgeber eine unrichtige Vorstellung (Irrtum) erregt, bestärkt oder aufrechterhält. Die Aufforderung, einen handgeschriebenen Lebenslauf der Bewerbung beizufügen, kann ein verständiger Durchschnittsempfänger nur so auffassen, dass dieser auch eigenhändig geschrieben sein muss. Es bestehen auch keine Anhaltspunkte dafür, dass P diese Aufforderung missverstanden hat. Somit hat P durch das Einsenden des von der A geschriebenen Lebenslaufes eine Täuschung begangen.

Diese Täuschung müsste auch widerrechtlich sein. Dies wäre nicht der Fall, wenn L von dem Lebenslauf kein graphologisches Gutachten anfertigen lassen darf. Eine graphologische Analyse berührt das Persönlichkeitsrecht des Bewerbers aus Art. 2 Abs. 1 i. V. m. Art. 1 Abs. 1 GG. Daher muss der Bewerber in die Einholung eines graphologischen Gutachtens einwilligen. Hierfür bestehen keine Anhaltspunkte, sodass die Täuschung nicht widerrechtlich war. 4 Punkte

Damit hat die L den Arbeitsvertrag mangels Anfechtungsgrund nicht wirksam angefochten. Folglich besteht auch ein Zahlungsanspruch aus § 611 BGB.

Abwandlung

Fraglich ist, ob die Täuschung durch P ebenso widerrechtlich ist. Wie schon angesprochen bedarf der durch die Einholung des graphologischen Gutachtens erfolgte Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht einer Einwilligung des Betroffenen. Das beigefügte Schreiben der P kann aus der Sicht eines verständigen Empfängers als eine solche Einwilligung aufgefasst werden. Es bestehen auch keine Anhaltspunkte dafür, dass diese Einwilligung nicht freiwillig oder nicht ernsthaft war. Demnach war die Täuschung der P widerrechtlich. L hat die Vergabe der Stelle wesentlich auf das graphologische Gutachten gestützt, sodass die erforderliche Kausalität zwischen der Täuschung und der auf den Vertragsschluss gerichteten Willenserklärung vorliegt. P hat den wahren Sachverhalt auch gekannt und den Irrtum des L billigend in Kauf genommen, sodass die erforderliche Arglist ebenfalls gegeben ist. 4 Punkte

- Die Anfechtung wurde innerhalb der Jahres-Frist des § 124 Abs. 1 BGB und gemäß § 143 Abs. 1, 2 BGB gegenüber der P erklärt. 1 Punkt
- Man könnte überlegen, ob die Frist des § 626 Abs. 2 BGB entsprechend heranzuziehen ist. Ist dies der Fall, so wäre die Anfechtung auch in der Abwandlung nicht erfolgreich. Allerdings würde eine entsprechende Anwendung eine Regelungslücke im Gesetz voraussetzen. Das Gesetz sieht aber schon eine Frist vor, sodass es an der Regelungslücke fehlt und eine entsprechende Anwendung nicht in Betracht kommt. 1 Punkt
- Als Rechtsfolge ordnet § 142 Abs. 1 BGB eine rückwirkende Unwirksamkeit des Vertrages an. Allerdings würde dies bei in Vollzug gesetzten Dauerschuldverhältnissen wie dem Arbeitsvertrag zu Schwierigkeiten bei der Rückabwicklung führen. Daher wird ganz herrschend eine Anfechtung nur für die Zukunft (ex nunc) zugelassen. Für die Vergangenheit hingegen wird der Vertrag als wirksam behandelt. Im Ergebnis besteht der Arbeitsvertrag somit in der Zeit vom 01.10.2003 bis zum 01.01.2004. P kann daher ihren Lohn aus § 611 BGB verlangen. 4 Punkte

Lösung zu Fall 3

SB 1, Kap. 5; SB 3, Kap. 4 und 5

20 Punkte

Die Klage ist begründet, wenn das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung vom 03.11.2003 nicht aufgelöst worden ist. 1 Punkt

Die Klage könnte schon durch Präklusion nach §§ 13 Abs. 1 S. 2 i. V. m. §§ 7, 4 KSchG unbegründet sein. Für die Anwendung dieser Vorschriften ist es erforderlich, dass S unter das KSchG fällt. 3 Punkte

Gemäß § 1 KSchG ist erforderlich, dass das Arbeitsverhältnis des S länger als 6 Monate bestanden hat; S ist bereits seit vielen Jahren bei G beschäftigt. Nach § 23 Abs. 1 S. 2 KSchG hat G auch mehr als 5 Beschäftigte.

Anmerkung: Seit dem 01.01.2004 gelten §§ 4-7, 13 Abs. 1 S. 1, 2 KSchG unabhängig vom Anwendungsbereich des KSchG, § 23 Abs. 1 S. 2 KSchG; d. h. auch ein Arbeitnehmer in einem Kleinbetrieb muss bei einer Kündigung auf jeden Fall die 3-Wochen-Frist beachten.

Präklusion könnte eingetreten sein, wenn die Klage nicht innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung erhoben wurde. Klageerhebung meint dabei Zustellung beim Beklagten, § 253 ZPO. Vorliegend ist die Klage am 24.11.2003 und somit noch innerhalb der 3-Wochen-Frist bei Gericht eingegangen. Allerdings wurde die Klage nicht mehr rechtzeitig dem G zugestellt. Damit würde die materielle Präklusion eintreten, obwohl S rechtzeitig die Klage bei Gericht eingereicht hat. Die Präklusion wird aber durch § 167 ZPO verhindert, denn die Zustellung durch das Gericht erfolgt am 27.11.2003, also „demnächst“ im Sinne dieser Vorschrift. Daher ist der Antrag des S fristgerecht. 5 Punkte

Fraglich ist, ob ein wichtiger Grund i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB für die außerordentliche Kündigung vorliegt. Die Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB ist vorliegend eingehalten, da der Kündigungsberechtigte erst bei seiner Rückkehr aus dem Urlaub am 03.11.2003 vom Verhalten des S Kenntnis erlangte. 3 Punkte

Zunächst ist abstrakt zu klären, ob das Tragen eines solchen T-Shirts grundsätzlich einen wichtigen Grund darstellt. Ob dies eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten darstellt erscheint fraglich. Es kommt allenfalls eine Störung des Betriebsfriedens in Betracht. Zwar kann eine parteipolitische Diskussion der Betriebsangehörigen schon vor dem Hintergrund des Art. 5 GG nicht von vornherein unzulässig sein. Nach der Rechtsprechung wird die Meinungsfreiheit aber durch die Grundregeln des Arbeitsverhältnisses begrenzt. Daher hat eine provozierende parteipolitische Betätigung im Betrieb zu unterbleiben. Ein T-Shirt, welches ein Verfassungsorgan verunglimpft, zumindest aber karikiert, stellt eine solche Provokation dar. Daher kann das Tragen eines solchen T-Shirts einen wichtigen Grund i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB darstellen. (a. A. gut vertretbar) 4 Punkte

Als zweiter Schritt ist eine Interessenabwägung vorzunehmen. S hat das T-Shirt vorliegend nicht nur einmal, sondern mehrmals getragen und ist nicht bereit, sein Verhalten zu ändern. Das T-Shirt war auch gut sichtbar und auf Provokation ausgerichtet. Einige Kollegen fühlten sich sogar gestört. Es kann daher auch nach den Umständen des Einzelfalles ein wichtiger Grund angenommen werden. (a. A. gut vertretbar) 4 Punkte

Das Arbeitsverhältnis wurde somit durch die außerordentliche Kündigung vom 03.11.2003 aufgelöst. Die Klage ist folglich unbegründet.

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

SB 3, Kap. 2; SB 4, Kap. 4.3

12 Punkte

Krankheit, § 3 EFZG

Urlaub, § 1 i. V. m. § 11 BUrlG

Mutterschaft, §§ 11, 14 MuSchG

Annahmeverzug des Arbeitgebers, § 615 S. 1 BGB

Realisierung eines Betriebsrisikos, § 615 S. 3 BGB

unverschuldeter, vorübergehender Verhinderung, § 616 S. 1 BGB

Freistellung für Betriebsratsmitglieder, § 37 Abs. 2, Abs. 7 BetrVG

je
3 Punkte**Lösung zu Aufgabe 2**

SB 4, Kap. 1.3

12 Punkte

Eine Vereinigung kann sich auf die Koalitionsfreiheit berufen, wenn es sich um einen freiwilligen Zusammenschluss auf überbetrieblicher Ebene handelt, der auf Dauer angelegt und, vom Mitgliederbestand unabhängig ist, es sich um eine demokratische Organisation handelt, die Vereinigung gegnerfrei ist und von anderen Interessenvertretern ernst genommen wird.

je
3 Punkte**Lösung zu Aufgabe 3**

SB 3, Kap. 7

12 Punkte

Jeder Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Arbeitszeugnis. Dieser Anspruch ergibt sich aus § 630 BGB. Es wird zwischen einem einfachen und einem qualifizierten Arbeitszeugnis unterschieden. Das einfache Arbeitszeugnis dokumentiert lediglich das Bestehen und die Dauer des Arbeitsverhältnisses. Das qualifizierte Arbeitsverhältnis hingegen enthält darüber hinaus auch Aussagen zu Leistungen und Fähigkeiten. Das Arbeitszeugnis dient einmal der Information Dritter und darüber hinaus der Werbung für den Arbeitnehmer.

Der Arbeitgeber muss in diesen Fällen die Grundsätze der Vollständigkeit, der Wahrheit und des Wohlwollens beachten.

je
2 Punkte**Lösung zu Aufgabe 4**

SB 2, Kap. 5; SB 3, Kap. 4

12 Punkte

Als Möglichkeiten zur vorzeitigen Beendigung eines bestehenden Arbeitsvertrages kommen etwa ein Aufhebungsvertrag, eine ordentliche Kündigung, eine außerordentliche Kündigung oder eine Anfechtung in Betracht.

je
3 Punkte

Lösung zu Aufgabe 5

SB 4, Kap. 3.2

12 Punkte

Im Arbeitsrecht ist ein Streik nach überwiegender Ansicht die kollektive Arbeitsniederlegung zu Erzwingung besserer Arbeitsbedingungen in Form eines Tarifabschlusses. 4 Punkte

Da die Teilnahme an einem rechtmäßigen Streik keine rechtswidrige Verletzung des Arbeitsvertrages darstellt, rechtfertigt sie keine Kündigung. 2 Punkte

Dennoch wäre es dem Arbeitgeber unzumutbar, einem Streikenden Lohn zu zahlen. Nach h. M. führt der Arbeitskampf daher nur zur Suspendierung (zeitweilige Außerkraftsetzung) des Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitgeber wird von der Lohnzahlungspflicht frei und der Arbeitnehmer hat die Arbeitsleistung nicht zu erbringen. Nach Ende des Arbeitskampfes kehrt der Arbeitnehmer wieder an den Arbeitsplatz zurück, Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis leben wieder in vollem Umfang auf. 6 Punkte

Lösung zu Aufgabe 6

SB 1, Kap. 4.6; SB 4, Kap. 4.7.1

12 Punkte

Eine Betriebsvereinbarung ist ein schriftlicher Vertrag zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber, der sich auf alle Gegenstände erstrecken kann, an denen ein Beteiligungsrecht des Betriebsrates besteht (§ 77 Abs. 1, 2 BetrVG). 2 Punkte

Die Betriebsvereinbarung richtet sich an alle vom Betriebsrat vertretenen Arbeitnehmer und nicht nur an tarifgebundene Arbeitnehmer. 1 Punkt

Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend, sie haben also normative Wirkung (§ 77 Abs. 4 BetrVG). 1 Punkt

Das Verhältnis zwischen Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag regelt § 77 Abs. 3 BetrVG, der dem Tarifvertrag grds. Vorrang einräumt. 2 Punkte

Hintergrund ist die Sicherung der Tarifautonomie und die Funktionsfähigkeit der Koalitionen. Der Gesetzgeber traut einer Gewerkschaft eher zu, die Interessen der Arbeitnehmer im Wege von Tarifverhandlungen effektiver zu vertreten als einem Betriebsrat, der gegenüber dem Arbeitgeber eher zu Zugeständnisse bereit ist (Stichwort: Waffengleichheit). 3 Punkte

Dagegen spricht die Starrheit von Flächentarifverträgen: Eine interessengerechtere, weil flexiblere Regelung von Arbeitsbedingungen ist auf Betriebsebene besser möglich. 3 Punkte