

Aufgabenblock A**40 Punkte**

Wahlmöglichkeit:
Bearbeiten Sie bitte nur 2 der 3 Fälle!

Fall 1**20 Punkte**

Oskar (O) hat die Erbschaft seiner Oma aufgebraucht und muss, nunmehr im Alter von 48 Jahren, wieder arbeiten. Er hat Panik, weil er aufgrund seiner anerkannten Schwerbehinderung wohl keinen Job finden wird. Er sucht gleichwohl die Agentur für Arbeit auf. Dort wird er nur getröstet, weil „Leute in seinem Alter“ angesichts der angespannten Arbeitsmarktsituation ohnehin schwer vermittelbar sind. Er beschließt daher, Eigeninitiative zu entwickeln und bewirbt sich auf eine Stellenanzeige als Arbeiter im Fensterwerk des Wolfgang (W). Kurze Zeit später wird er zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Im Laufe des Gesprächs wird er auch nach einer bestehenden Schwerbehinderung gefragt. O leugnet seine Schwerbehinderung. Letztlich wird O eingestellt und seinem Arbeitsplatz zugewiesen. Nach etwa 4 Wochen sieht W den leidenden O bei der Arbeit. W spricht den O daraufhin an mit der Folge, dass dieser kleinlaut seine Behinderung gesteht. Nach weiteren 4 Wochen ficht W den Arbeitsvertrag gegenüber O an. Dieser akzeptiert dies, verlangt aber zugleich den Lohn für seine Arbeit.

Hat O einen Anspruch auf Zahlung des Entgelts?

Fall 2**20 Punkte**

Karl Clever (K) betreibt eine Schönheitsklinik, in welcher 20 Vollzeitkräfte tätig sind. Bei K sind unter anderem seit dem 01.09.1998 die D und seit dem 01.05.2002 die E tätig. Diese Mitarbeiter erledigen die Reinigung innerhalb der Schönheitsklinik. Weitere Reinigungskräfte neben diesen Mitarbeitern gibt es nicht. Bis auf die Reinigung werden sämtliche anderen Hauswirtschaftsbereiche durch Fremdunternehmen erledigt. Die D erfährt am 05.04.2005 von ihrem Arzt, dass sie in der dritten Woche schwanger ist.

Nach dem Besuch eines Arbeitgeberseminars erfährt K, dass es möglich ist, abgrenzbare Unternehmensteile auszugliedern. Da K schon immer der Auffassung war, dass der Bereich Reinigung innerhalb der Klinik viel zu teuer ist, beschließt er nunmehr, „Nägel mit Köpfen“ zu machen und setzt sich telefonisch mit einem Reinigungsunternehmen in Verbindung. Dieses teilt ihm mit, dass es ohne weiteres in der Lage sei, die Reinigung in der Klinik ab dem 01.06.2005 durchzuführen. Des Weiteren stellt K im Rahmen dieses Telefonats fest, dass er durch diese Maßnahme ein Drittel der Kosten für die Reinigung sparen würde. K, dem sämtliche Sachverhalte in Bezug auf die Mitarbeiter bekannt sind, entschließt sich daraufhin, D und E zu kündigen.

Prüfen Sie, ob die Kündigungen der D (6 Punkte) und der E (14 Punkte) wirksam wären und welche Kündigungsfristen K beachten müsste, wenn er die Kündigungsschreiben am 14.04.2005 den Mitarbeitern übergeben würde!

Fall 3**20 Punkte**

Gregor (G) betreibt einen flächentarifvertraglich gebundenen Betrieb in der Metallbranche. Die schlechte wirtschaftliche Lage zwingt ihn, die Löhne und Gehälter der Mitarbeiter pauschal um 10 % zu kürzen. Um Streit mit der Belegschaft zu vermeiden, will G eine diesbezügliche Betriebsvereinbarung treffen. Der Betriebsratsvorsitzende hält eine solche pauschale Kürzung aus tarifvertraglichen Gründen für unwirksam. Die vorgetragenen Argumente überzeugen G in gewisser Weise. Als Unternehmer müsse man jedoch, so G, flexibel sein. Er entwickelt daher einen aus seiner Sicht genialen Plan, wie er mit den „sturen Köpfen“ aus dem Betriebsrat fertig wird, und tritt kurzerhand aus dem Arbeitgeberverband aus. Nachdem hierdurch die Bedenken des Betriebsrates ausgeräumt wurden, treffen G als Arbeitgeber und der Betriebsrat die entsprechende Vereinbarung mit der Folge, dass tatsächlich nur noch 90 % des Lohnes ausgezahlt werden.

Bei G ist auch der Lebemann Alex (A) beschäftigt. Seinen tarifvertraglich festgelegten Stundenlohn von 10 € netto gibt er vorwiegend für „Blonde und Blondes“ aus. Als G dem A in der Folgezeit anstatt der üblichen 1.600 € nur 1.440 € überweist, versteht er die Welt nicht mehr und verlangt von G die restlichen 160 €. Zu Recht?

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

Was versteht man unter dem sog. Richterrecht und warum spielt es gerade im Arbeitsrecht eine große Rolle? Nennen Sie 2 Beispiele!

Aufgabe 2**12 Punkte**

Fügt ein Arbeitnehmer auf Grund seines Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber einen Schaden zu, gelten von allgemeinen zivilrechtlichen Haftungsgrundsätzen abweichende Kriterien. Stellen Sie diese Kriterien umfassend dar!

Aufgabe 3**12 Punkte**

Nennen Sie die Rechtsgrundlage und die einzelnen Voraussetzungen jeweils des je 6 P. besonderen und des allgemeinen Weiterbeschäftigungsanspruches!

Aufgabe 4**12 Punkte**

Für die Wahrung der Identität der wirtschaftlichen Einheit im Rahmen eines Betriebsüberganges i.S.d. § 613a BGB haben sich verschiedene Kriterien herausgebildet. Nennen Sie 4 dieser Kriterien! je 3 P.

Aufgabe 5**12 Punkte**

5.1
Wie unterscheidet sich die außerordentliche von der ordentlichen Kündigung? **4 P.**

5.2
Wo ist die außerordentliche Kündigung von Arbeitsverhältnissen geregelt? **4 P.**

5.3
Arbeitgeber A möchte seinen Angestellten N am 01.05.2005 außerordentlich kündigen, weil N den A am 01.04.2005 als „Betrüger“ beleidigt hat. Begründen Sie kurz, ob dies möglich ist! **4 P.**

Aufgabe 6**12 Punkte**

Welche grundsätzlichen Beteiligungsrechte des Betriebsrates unterscheidet man? je 3 P.
Nennen Sie 4 dieser Beteiligungsrechte!

| | |
|------------------|---------------------------|
| Studiengang | Betriebswirtschaft |
| Fach | Arbeitsrecht |
| Art der Leistung | Prüfungsleistung |
| Klausur-Knz. | BW-ABR-P11-051029 |
| Datum | 29.10.2005 |

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

16. November 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 | 100 |

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

SB 2, Kap. 5

20 Punkte

O könnte gegen W einen Anspruch auf Zahlung des Entgelts gemäß **§ 611 Abs. 1 BGB** 3 P. haben. Voraussetzung dafür ist zunächst ein wirksames Arbeitsverhältnis zwischen O und W. Mangels anderweitiger Sachverhaltsangaben ist zunächst von einem wirksamen Vertragsschluss auszugehen. O hat seine Arbeit auch 8 Wochen lang erbracht, sodass sein Anspruch auf Vergütung fällig ist.

Der Vertrag zwischen O und W könnte jedoch wirksam angefochten worden sein, sodass dieser gemäß § 142 Abs. 1 BGB als von Anfang an nichtig anzusehen ist. Es müsste ein **Anfechtungsgrund** vorliegen. Ein solcher könnte sich aus § 119 Abs. 2 BGB ergeben. Voraussetzung dafür ist, dass sich W über eine Eigenschaft des O geirrt hat, die im Verkehr als wesentlich angesehen wird. Eine Eigenschaft einer Person ist verkehrswesentlich, wenn diese ihr nicht nur vorübergehend anhaftet. Die Schwerbehinderung des T ist dauerhaft und durch teils erhebliche Einschränkungen in der Leistungsfähigkeit auch im Verkehr wesentlich. Über diesen Umstand war W im Unklaren. Folglich liegt ein **Irrtum über eine verkehrswesentliche Eigenschaft** vor. Der Anfechtungsgrund aus § 119 Abs. 2 BGB ist gegeben. 3 P.

Eine auf § 119 Abs. 2 BGB gestützte Anfechtung müsste ohne schuldhaftes Zögern erfolgen (§ 121 Abs. 1 S. 1 BGB). Dies ist der Fall, wenn die **Anfechtung unverzüglich** erfolgt. In Anlehnung an § 626 Abs. 2 BGB ist dies bei der Anfechtung von Arbeitsverträgen innerhalb 2 Wochen der Fall. Vorliegend hat W erst nach weiteren 4 Wochen und somit nicht mehr unverzüglich angefochten. 3 P.

Als **Anfechtungsgrund** kommt möglicherweise eine **arglistige Täuschung** in Betracht (§ 123 Abs. 1 BGB). O hat seine Behinderung geleugnet und somit W einen nicht der Wahrheit entsprechenden Gesundheitszustand vorgespiegelt. Gleichwohl könnte ein solches Verhalten gerechtfertigt sein, wenn sich das Verhalten in der Falschbeantwortung einer unzulässigen Frage erschöpft. In diesen Fällen besteht kein schützenswertes Interesse des Fragenden. Nach der Rechtsprechung ist die **Frage nach einer Schwerbehinderung** in einem Bewerbungsgespräch grundsätzlich zulässig. Unerheblich ist, ob die Behinderung Auswirkungen auf die auszuübende Tätigkeit hat, weil die Rechtsordnung schwer behinderte Menschen schützt. Die Aufgabe, diesen Schutz zu gewährleisten, ist in weiten Teilen auf den Arbeitgeber übertragen, sodass ein Interesse besteht, von einer Schwerbehinderung eines (künftigen) Mitarbeiters zu erfahren. Folglich ist die Falschbeantwortung der Frage widerrechtlich. 6 P.

Die Anfechtung ist auch binnen eines Jahres erfolgt sein (§ 124 Abs. 1 BGB). 1 P.

Der Arbeitsvertrag ist somit grundsätzlich als von Anfang an nichtig anzusehen ist. Vorliegend ist zu beachten, dass das Arbeitsverhältnis bereits seit 8 Wochen in Vollzug gesetzt wurde. In diesen Fällen ist die Rechtsfolge des § 142 Abs. 1 BGB zu modifizieren, um Rückabwicklungsschwierigkeiten zu vermeiden. Nach der sog. **Lehre vom fehlerhaften Arbeitsverhältnis** (auch „faktisches Arbeitsverhältnis“ genannt) wirkt die **Anfechtung** lediglich **ex nunc**, also von jetzt an in die Zukunft. Für die Vergangenheit wird der Vertrag als wirksam angesehen und durchgeführt. Im Ergebnis hat O gegen W einen Anspruch auf Entgeltzahlung. 4 P.

Lösung zu Fall 2

SB 3, Kap. 4.4, 4.5, 4.8

20 PunkteKündigungsfrist der D

Die D wurde am 01.09.1998 eingestellt. Gemäß **§ 622 Abs. 2 Nr. 2 BGB** hat sie somit eine Kündigungsfrist von **2 Monaten** zum Ende eines Kalendermonats. Die D ist damit frühestens zum 30.06.2005 kündbar. **2 P.**

Erfolgsaussichten der Kündigung der D:

D könnte **Sonderkündigungsschutz** für sich in Anspruch nehmen. Gemäß **§ 9 Abs. 1 MuSchG** ist die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft unzulässig, wenn dem Arbeitgeber zur Zeit der Kündigung die Schwangerschaft bekannt war. Da dem K die Schwangerschaft der D bekannt war, ist somit diese Kündigung gemäß § 134 BGB wegen Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot zwingend unwirksam. **4 P.**

Kündigungsfrist der E

E ist zum Kündigungszeitpunkt länger als 2 Jahre bei dem K beschäftigt, sodass der K eine Kündigungsfrist von **einem Monat** zum Ende eines Kalendermonats hätte (**§ 622 Abs. 2 Nr. 1 BGB**). Sie könnte somit zum 31.05.2005 gekündigt werden. **2 P.**

Erfolgsaussichten der Kündigung der E:

Die Voraussetzungen für die **Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes** (§§ 1 Abs. 1, 23 Abs. 1 KSchG) sind in der Person der E gegeben, da sie länger als 6 Monate bei dem K beschäftigt ist und in der Klinik in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmer angestellt sind. E müsste weiterhin innerhalb eines Zeitraums von **3 Wochen** ab Zugang der Kündigung **Kündigungsschutzklage** (§§ 4 S. 1, 7 KSchG) vor dem zuständigen Arbeitsgericht erheben mit dem Antrag auf Feststellung, dass die Kündigung gem. § 1 KSchG sozial ungerechtfertigt ist. Ist Kündigungsschutzklage erhoben worden, kommt es allein darauf an, ob es Gründe gibt, die die Kündigung sozial rechtfertigen. **4 P.**

Gemäß **§ 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG** ist eine Kündigung unter anderem dann sozial gerechtfertigt, wenn sie durch **dringende betriebliche Erfordernisse** bedingt ist, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers im Betrieb entgegenstehen (sog. betriebsbedingte Kündigung). Vorliegend hat der K beschlossen, eine Betriebsabteilung zu schließen und die Reinigungsaufgaben zukünftig fremd zu vergeben. Die Fremdvergabe von Aufgaben wird regelmäßig als innerbetriebliche Unternehmerentscheidung anerkannt. Die unternehmerische Entscheidung des K ist nicht auf ihre Zweckmäßigkeit, sondern lediglich daraufhin zu überprüfen, ob sie willkürlich ist. Willkürlich ist die Entscheidung des K jedoch keinesfalls gewesen, denn immerhin ist die Maßnahme geeignet, die Kosten für die Hausreinigung um ein Drittel zu senken. **8 P.**

Liegt eine unternehmerische Entscheidung vor und ist diese nicht willkürlich, dann ist weiterhin zu prüfen, ob das unternehmerische Konzept tatsächlich zu einem **Wegfall von Beschäftigungsmöglichkeiten** führt. Dadurch, dass die Hausreinigung zukünftig durch ein Fremdunternehmen erledigt werden kann, gibt es in Zukunft keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten im Bereich Reinigung mehr, sodass konkrete Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten für die E nicht gegeben sein werden.

Zu prüfen bleibt, ob es mildere Mittel gibt, durch die man die Kündigung vermeiden kann. Als milderes Mittel in diesem Sinne ist immer zu prüfen, ob eine **Weiterbeschäftigung** der E an einem anderen freien und vergleichbaren Arbeitsplatz möglich ist (vgl. § 1 Abs. 2 Satz 2 KSchG). Laut Sachverhalt ist jedoch die gesamte Hauswirtschaft ausgegliedert, sodass – wenn überhaupt – nur noch Tätigkeiten im Bereich der Pflege und gegebenen-

falls der Verwaltung zu vergeben wären. Die Tätigkeit einer Krankenpflegerin oder eines Verwaltungsmitarbeiters ist jedoch mit der Tätigkeit einer Reinigungskraft nicht zu vergleichen, sodass die E auf einem solchen Arbeitsplatz nicht weiterbeschäftigt werden könnte, selbst wenn ein solcher frei wäre. Da letztlich alle Mitarbeiter des Reinigungsbereichs gekündigt werden sollen und es vergleichbare Mitarbeiter im Betrieb nicht gibt, ist die Durchführung einer Sozialauswahl gemäß § 1 Abs. 3 Satz 2 KSchG entbehrlich. Im Ergebnis ist die Kündigung der E rechtmäßig.

Lösung zu Fall 3

SB 4, Kap. 2.7, 4.7.1

20 Punkte

Der Anspruch des A auf Zahlung der 160 € könnte sich aus seinem **Arbeitsvertrag i.V.m. § 611 Abs. 1 BGB** ergeben. Voraussetzung hierfür ist zunächst ein wirksamer Arbeitsvertrag zwischen A und G. Mangels anderweitiger Sachverhaltsangaben ist davon auszugehen. A hat seine Leistung erbracht, sodass ihm grundsätzlich ein fälliger Anspruch auf Zahlung der vereinbarten Vergütung zusteht. **3 P.**

Fraglich ist, ob die Vergütungsvereinbarung durch die **Betriebsvereinbarung** geändert wurde. Der Wirksamkeit der Betriebsvereinbarung könnte **§ 77 Abs. 3 BetrVG** entgegenstehen. Danach können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. **5 P.**

Fraglich ist damit, ob das Arbeitsentgelt tarifvertraglich geregelt ist. Ursprünglich war G tarifvertraglich gebunden. In der Zwischenzeit ist G jedoch aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten. Daher könnte es an der **tariflichen Bindung** gemäß § 3 Abs. 1 TVG fehlen. Dies hätte zur Folge, dass die Regelungen des Tarifvertrages gemäß § 4 Abs. 1 TVG nicht mehr für G und A gelten. **5 P.**

Allerdings bestimmt § 3 Abs. 3 TVG, dass die **Tarifgebundenheit bis zum Ende des Tarifvertrages** bestehen bleibt. Ein Tarifvertrag endet jedoch nur durch Zeitablauf, Kündigung, Vertragsaufhebung oder Ersetzung. Der Austritt des Arbeitgebers fällt gerade nicht unter § 3 Abs. 3 TVG. Ein anderer Beendigungsgrund ist nicht ersichtlich, sodass die Tarifgebundenheit des G weiterhin besteht. Damit gelten die Regelungen des Tarifvertrages gemäß § 4 Abs. 1 TVG für G und A, sodass das Arbeitsentgelt des A tarifvertraglich geregelt und die Betriebsvereinbarung infolgedessen unwirksam ist. **5 P.**

Die Vergütungsvereinbarung könnte durch eine **Änderungskündigung** oder einen **Haus-tarifvertrag** geändert worden sein. Hier bietet der Sachverhalt allerdings keine Anhaltspunkte. Insbesondere kommt auch keine Umdeutung der Vereinbarung in Betracht, da anderenfalls § 77 Abs. 3 BetrVG unterlaufen würde. **2 P.**

Anmerkung: Zwar wird von der Rechtsprechung eine Umdeutung in eine vertragliche Abrede mit den einzelnen Arbeitnehmern unter sehr engen Voraussetzungen zugelassen. Doch müsste ein dahingehender Wille des G erkennbar sein. G scheut aber gerade Verhandlungen mit den einzelnen Arbeitnehmern, sodass kein entsprechender Wille des G erkennbar ist und somit die Frage nach den Anforderungen an eine Umdeutung dahinstehen kann.

Folglich steht dem A gegen G ein Anspruch auf Zahlung der § 160 € zu.

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

SB 1, Kap. 4.10

12 Punkte

Richterrecht bedeutet, dass die Richter, v.a. des Bundesarbeitsgerichts, mit ihrer Rechtsprechung faktisch „Recht setzen“ und damit die Rolle des Gesetzgebers übernehmen. **4 P.**

Im Arbeitsrecht hat das Richterrecht v.a. deswegen Bedeutung, da viele generalklauselartige Vorschriften ausgefüllt werden müssen oder es gesetzliche Regelungen für bestimmte Sachverhalte überhaupt nicht existieren. **4 P.**

Beispiele: Rückzahlung von Gratifikationen, Entwicklung des Streikrechts, allgemeiner Weiterbeschäftigungsanspruch **je 2 P. (4 P.)**

Lösung zu Aufgabe 2

SB 3, Kap. 3.1

12 Punkte

Der Arbeitnehmer haftet nicht für von ihm verursachte Schäden im Rahmen der betrieblich veranlassten Tätigkeit, wenn diese auf **leichtester Fahrlässigkeit** beruhen. **3 P.**

Bei **leichter und normaler Fahrlässigkeit** findet eine Haftungsverteilung anhand § 254 BGB nach Zumutbarkeit und Billigkeit statt. Im Rahmen einer **Interessenabwägung** sind die Gefahrgeneignetheit der Arbeit, die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb, bestehende Versicherungen, die Höhe des Arbeitsentgeltes, die Dauer der Betriebszugehörigkeit und das Verhalten des Arbeitnehmers in der Vergangenheit zu berücksichtigen. **6 P.**

Bei **grober Fahrlässigkeit und Vorsatz** hingegen haftet der Arbeitnehmer grundsätzlich voll. Eine Ausnahme kann hier jedoch bestehen, wenn der Arbeitgeber insoweit das Betriebsrisiko zu tragen hat. **3 P.**

Lösung zu Aufgabe 3

SB 2, Kap. 4.3

12 Punkte

- Rechtsgrundlage des bes. Weiterbeschäftigungsanspruch: § 102 Abs. 5 BetrVG **2 P.**
- ordentliche Kündigung **1 P.**
- Verlangen der Weiterbeschäftigung **1 P.**
- Erhebung der Kündigungsschutzklage **1 P.**
- Widerspruch des Betriebsrates **1 P.**

- Rechtsgrundlage des allgem. Weiterbeschäftigungsanspruch: Richterrecht **2 P.**
- offensichtlich unwirksame Kündigung oder **2 P.**
- Arbeitnehmer obsiegt in der 1. oder 2. Instanz des arbeitsgerichtlichen Verfahrens und der Arbeitgeber hat keine dringenden Gründe für die Nichtbeschäftigung des Arbeitnehmers **2 P.**

Lösung zu Aufgabe 4

SB 3, Kap. 8

12 Punkte

- Übergang der materiellen Betriebsmittel (Gebäude, Maschinen) **je 3 P.**
- Übergang der immateriellen Betriebsmittel („know how“)
- Übernahme der Hauptbelegschaft durch Vertrag
- Übernahme des Kundenstammes
- Ähnlichkeit der betrieblichen Tätigkeit vor und nach dem Übergang
- Dauer der Unterbrechung der früheren betrieblichen Tätigkeit

Lösung zu Aufgabe 5

SB 3, Kap. 4

12 Punkte**5.1**

Die außerordentliche Kündigung unterscheidet sich von der ordentlichen Kündigung dadurch, dass bei der außerordentlichen Kündigung **keine Kündigungsfrist** einzuhalten ist, mithin das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung beendet wird.

4 P.**5.2**

Die außerordentliche Kündigung von Arbeitsverhältnissen ist in **§ 626 BGB** geregelt.

4 P.**5.3**

Nein, die Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB ist nicht gewahrt, d. h. die **2-Wochen-Frist** ist überschritten.

4 P.**Lösung zu Aufgabe 6**

SB 4, Kap. 4.7

12 Punkte

- Anlegungsrecht
- Mitbestimmungsrecht
- Recht zur Überwachung
- Recht auf Anhörung
- Recht auf Mitwirkung

je 3 P.