



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

P ist als Tischlergeselle neben weiteren Mitarbeitern und einem Lehrling bei der Fa. Holzwurm beschäftigt. Als der Lehrling seine Prüfung bestanden hat, wird dies am Abend des 20.08.2003 gebührend gefeiert. Um die Qualität der Arbeit zu erhalten, gibt H kurz vor der Feier eine Parole aus. Er verkündet den Mitarbeitern, dass er „ein Auge zudrücken“ werde, wenn jemand am nächsten Tag zu spät kommen sollte. Allerdings verlangt H ein Erscheinen zumindest gegen Mittag des 21.08.2003. Sichtlich erfreut über diese Nachricht genießt P sowohl den Abend als auch die morgendlichen Stunden erholsamen Schlafes.

Am späten Vormittag erinnert er sich an die Worte des H, ruft einige Kollegen aus dem Schlaf und erscheint mit ihnen gemeinsam kurz danach in der Firma. Als P am 22.08.2003 wieder pünktlich in der Firma erscheint, ist H gerade auf dem Weg zu dem in der Fa. Holzwurm bestehenden Betriebsrat, um diesen von der gegenüber P beabsichtigten Kündigung aufgrund dessen Zuspätkommens am Vortag zu unterrichten. Der Betriebsrat widerspricht mit Schreiben vom 01.09.2003 der Kündigung ordnungsgemäß. Gleichwohl überreicht H dem P am 02.09.2003 wegen dessen Zuspätkommens vom 21.08.2003 die Kündigung zum nächstmöglichen Termin. P ist entsetzt und überdies der Meinung, dass die Kündigung unwirksam ist. Er erhebt eine Kündigungsschutzklage und verlangt von der Fa. Holzwurm Weiterbeschäftigung.

Hat P gegenüber der Fa. Holzwurm einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung? Ziehen Sie dabei zwei mögliche Anspruchsgrundlagen in Betracht!

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

Otto (O) ist bei der Landwirt - GmbH (L) als Lagerarbeiter sozialversicherungspflichtig beschäftigt. In seiner Freizeit betätigt er sich als Drachenflieger. Zunächst hat er das Fliegen als Hobby betrieben. Mittlerweile hat er aufgrund seines Talentes verschiedene Flugscheine erworben und gilt unter Mitstreitern als erfahren. Am 23.08.2003 unternimmt O einen Übungsflug am für diesen Sport freigegebenen Fichtelberg. Bis zur Landung kann O die tolle Sicht über das Erzgebirge genießen. Als er gerade mit den Füßen den Boden berührt, dreht plötzlich der Wind. O strauchelt und verletzt sich dabei am Knie. Als Folge dieser Verletzung war O für 9 Wochen arbeitsunfähig.

Die L verweigert die Entgeltzahlung für diesen Zeitraum. Zu Recht?

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

Die F - GmbH (F) aus Leipzig stellt Sitze für die Automobilindustrie her. Sie beschäftigt 90 zumeist junge Mitarbeiter und ist nicht tarifvertraglich gebunden. Nachdem in den Produktionsräumen vermehrt „discoähnliche“ Zustände herrschten, ergriff der kurz vor der Rente stehende R die Initiative und beschwerte sich bei der Geschäftsleitung über die seiner Meinung nach miesen Arbeitsbedingungen. Tatsächlich aber hatten vereinzelte Mitarbeiter nur kleinere Radios aufgestellt und mit gewöhnlicher Lautstärke betrieben. Die Geschäftsleitung reagierte prompt und untersagte per Aushang den Betrieb sämtlicher Radios. Der bestehende Betriebsrat ist entsetzt und verlangt die Rücknahme dieser Maßnahme. Dies ist seiner Meinung nach schon deshalb erforderlich, weil er nicht beteiligt wurde. Vorsorglich verweigerte der Betriebsrat seine Zustimmung zu dem Vorhaben.

Hat der Betriebsrat Recht?

**15 Punkte**

Was kann der Betriebsrat tun, wenn die Geschäftsleitung ihn ignoriert?

**5 Punkte**

## Aufgabenblock B

60 Punkte

### **Wahlmöglichkeit:**

Bearbeiten Sie bitte nur 5 der 6 Aufgaben!

#### Aufgabe 1

12 Punkte

- a) Was versteht man im Europarecht unter dem Begriff „effet utile“? 8 Punkte
- b) Nennen Sie ein Beispiel für die Umsetzung einer Europäischen Richtlinie in deutsches Arbeitsrecht! 4 Punkte

#### Aufgabe 2

12 Punkte

- a) Erläutern Sie die Grenzen des Fragerechts eines Arbeitgebers im Bewerbungsgespräch! 8 Punkte
- b) Nennen Sie jeweils zwei Beispiele für unstreitig zulässige und unstreitig unzulässige Fragen! 4 Punkte

#### Aufgabe 3

12 Punkte

Dem Bewerber entstehen regelmäßig Kosten im Zusammenhang mit einer Bewerbung.

- a) Erläutern Sie, welche Kosten entstehen können! 4 Punkte
- b) Begründen Sie, wer diese Kosten unter welchen Umständen zu tragen hat! 8 Punkte

#### Aufgabe 4

12 Punkte

Die Erbringung der Arbeitsleistung ist gemäß § 611 Abs. 1 BGB die Hauptpflicht des Arbeitnehmers.

- a) Nennen Sie vier wesentliche Punkte, die diesbezüglich in einem Arbeitsvertrag geregelt werden. 8 Punkte
- b) Besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, diese Pflicht zu konkretisieren? Auf eine Änderungskündigung ist dabei nicht einzugehen. 4 Punkte

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

Was ist ein Tarifvertrag?

6 Punkte

Nennen Sie dessen Bestandteile und diesbezüglich jeweils zwei Beispiele!

6 Punkte

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

Nennen Sie vier Streikarten und erläutern Sie diese!

je  
3 Punkte

Studiengang	<b>Betriebswirtschaft</b>
Fach	<b>Arbeitsrecht</b>
Art der Leistung	<b>Prüfungsleistung</b>
Klausur-Knz.	<b>BW-ABR-P11-031108</b>
Datum	<b>08.11.2003</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

**26. November 2003**

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	Block A : 2 von 3			Block 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. 4.3

**20 Punkte**

I. Der Anspruch auf Weiterbeschäftigung könnte sich aus § 102 Abs. 5 BetrVG ergeben. 3 Punkte

1. Danach hat der Arbeitnehmer einen Weiterbeschäftigungsanspruch gegen den Arbeitgeber, wenn der Betriebsrat einer ordentlichen Kündigung frist- und ordnungsgemäß widersprochen, der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage erhoben und der Arbeitnehmer die Weiterbeschäftigung verlangt hat.

2. Vorliegend hat P gegen die ordentliche Kündigung des H Kündigungsschutzklage erhoben und die Weiterbeschäftigung verlangt. Auch liegt ein ordnungsgemäßer Widerspruch des Betriebsrates vor.

3. Gemäß § 102 Abs. 2 Satz 1 BetrVG muss der Betriebsrat dem Arbeitgeber seine Bedenken gegen die Kündigung unter der Angabe von Gründen innerhalb einer Woche schriftlich mitteilen. Fraglich ist daher, ob dieser Widerspruch vom 01.09.2003 fristgemäß war. Ist für den Anfang einer Frist ein Ereignis oder ein in den Lauf eines Tages fallender Zeitpunkt maßgebend, so wird bei der Berechnung einer Frist der Tag nicht mitgerechnet, in welchen das Ereignis oder der Zeitpunkt fällt (§ 187 Abs. 1 BGB). Maßgebliches Ereignis ist vorliegend die Anhörung des Betriebsrates gemäß § 102 Abs. 1 Satz 1 BetrVG. Diese fand am Morgen des 22.08.2003 statt, sodass die Frist am 23.08.2003 um 0 Uhr beginnt. Die Frist endet, wenn sie nach Wochen, Monaten oder nach einem mehrere Monate umfassenden Zeitraum bestimmt ist, mit Ablauf desjenigen Tages der letzten Woche oder des letzten Monats, welcher durch seine Benennung oder seine Zahl dem Tage entspricht, in den das Ereignis oder der Zeitpunkt fällt (§ 188 Abs. 2 BGB). Fristende ist folglich der 29.08.2003 24 Uhr. Daher ist der Widerspruch verfristet. 3 Punkte

4. Gemäß § 102 Abs. 2 Satz 2 BetrVG gilt damit die Zustimmung des Betriebsrates zur Kündigung des P als erteilt. Ein wirksamer Widerspruch i.S.d. § 102 Abs. 5 BetrVG liegt damit nicht vor, sodass ein auf § 102 Abs. 5 BetrVG gestützter Weiterbeschäftigungsanspruch entfällt. 2 Punkte

II. Ein Anspruch auf Weiterbeschäftigung könnte sich jedoch aus dem Arbeitsvertrag selbst ergeben. Aus den über § 242 BGB in das Arbeitsrecht einfließenden Wertentscheidungen des Grundgesetzes aus Art. 1, Art. 2 GG ergibt sich bei einem wirksamen Arbeitsvertrag auch ein allgemeiner Beschäftigungsanspruch. 3 Punkte

1. Dieser greift jedoch nur dann ein, wenn die speziellere Regelung des § 102 Abs. 5 BetrVG nicht einschlägig ist. Dies ist jedenfalls dann der Fall, wenn kein Betriebsrat besteht oder aber eine außerordentliche Kündigung ausgesprochen wurde. Vorliegend hat jedoch der Betriebsrat die Frist versäumt. Auf die Wahrung der Frist hat der Arbeitnehmer keinerlei Einfluss, sodass auch insoweit ein Rückgriff auf den allgemeinen Beschäftigungsanspruch gerechtfertigt ist. 2 Punkte

*Anmerkung: Hier ist eine andere Ansicht sehr gut vertretbar.*

2. Der allgemeine Weiterbeschäftigungsanspruch ist gegeben, wenn der Arbeitnehmer in erster oder zweiter Instanz obsiegt und der Arbeitgeber keine dringenden Gründe für die Nichtbeschäftigung des Arbeitnehmers vorbringen kann oder die ausgesprochene Kündigung offensichtlich unwirksam ist. 2 Punkte

- 3.** Vorliegend kommt Letzteres in Betracht. Die Kündigung ist vorliegend auf einen verhaltensbedingten Kündigungsgrund gestützt. Bei einer verhaltensbedingten Kündigung ist als milderer Mittel zu dieser regelmäßig eine Abmahnung erforderlich. Eine Abmahnung ist nicht erfolgt. Es bestehen auch keine Anhaltspunkte dafür, dass diese ausnahmsweise entbehrlich ist. Daher ist die Kündigung schon aus diesem Grund unwirksam. Gleichwohl begründet dieser Umstand nicht zwingend die Offensichtlichkeit, da das Erfordernis einer Abmahnung immer das Ergebnis einer Interessenabwägung, also einer wertenden Betrachtung ist. 2 Punkte
- 4.** Die offensichtliche Unwirksamkeit der Kündigung ergibt sich aber aus der fehlenden Arbeitspflicht am Morgen des 21.08.2003. Der H hat am 20.08.2003 verkündet, dass die Mitarbeiter am Morgen des 21.08.2003 nicht zur Arbeit erscheinen müssen. Damit verzichtet er offensichtlich auf die Leistung der Mitarbeiter und der P verletzt durch sein morgendliches Fehlen keine Pflicht aus dem Arbeitsvertrag. Daher ist die Kündigung offensichtlich unwirksam. 2 Punkte
- 5.** Im Ergebnis besteht ein Weiterbeschäftigungsanspruch des P gegen die Fa. Holzwurm unmittelbar aus dem Arbeitsvertrag unter Berücksichtigung der Wertentscheidungen des Grundgesetzes. 1 Punkt

**Lösung zu Fall 2**

SB 3, Kap. 2.1

**20 Punkte**

I. Die L kann die Entgeltfortzahlung dann nicht verweigern, wenn O einen Anspruch darauf hat. Ein solcher Anspruch könnte sich aus § 3 Abs. 1 EFZG ergeben. 3 Punkte

1. Voraussetzung dafür ist zunächst, dass O Arbeiter i.S.d. § 1 Abs. 2 EFZG ist. O ist als Lagerarbeiter beschäftigt und gehört somit zu den anspruchsberechtigten Personen. 1 Punkt

2. Sodann müsste O infolge einer Krankheit arbeitsunfähig geworden sein. Eine Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit liegt vor, wenn ein regelwidriger körperlicher Zustand des Arbeitnehmers besteht, der es ihm unmöglich macht, die geschuldete Arbeit zu leisten. Die Knieverletzung ist ein solcher Zustand, der die Arbeitsunfähigkeit des O verursacht hat. 3 Punkte

O müsste durch diese Arbeitsunfähigkeit an seiner Arbeitsleistung gehindert gewesen sein. Dieses Merkmal soll sicherstellen, dass die Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache der Arbeitsverhinderung ist. Dies ist vorliegend gegeben.

3. Weiterhin dürfte O die Arbeitsunfähigkeit nicht verschuldet haben. Zunächst ist festzustellen, dass i.R.d. § 3 EFZG nicht auf § 276 BGB abgestellt werden kann. Dies folgt aus dem Umstand, dass die Gesunderhaltung im Eigeninteresse des Arbeitnehmers liegt. Zudem soll der Schutz des § 3 EFZG nicht schon bei einfacher Fahrlässigkeit entfallen. Daher kommt es darauf an, ob dem Arbeitnehmer ein grober Verstoß gegen das eigene Interesse vorzuwerfen ist („Verschulden gegen sich selbst“). Daher erfüllt nur leichtfertiges oder vorsätzliches Verhalten den Tatbestand. 5 Punkte

Fraglich ist, ob ein Sportunfall ein solches leichtfertiges oder vorsätzliches Verhalten darstellt. Dies wird von der Rechtsprechung in drei Fallgruppen angenommen. Die erste Fallgruppe betrifft das Ausüben einer gefährlichen Sportart. Eine gefährliche Sportart ist nach der Rechtsprechung aber weder Motorradfahren, Amateurboxen noch Drachenfliegen (a. A. gut vertretbar). Die zweite Fallgruppe betrifft die sportliche Betätigung in einer Art und Weise, welche die Kräfte und Fähigkeiten des Arbeitnehmers deutlich übersteigt. O ist talentierter Drachenflieger und hat zudem mehrere Flugscheine erworben. Daher strapaziert O seine Fähigkeiten nicht übermäßig. Letzte Fallgruppe ist das Verstoßen gegen die anerkannten Regeln der Sportart. Vorliegend bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass O beim Landen anerkannte Regeln des Drachenfliegens missachtet hat. Daher hat er die Arbeitsunfähigkeit nicht schuldhaft i.S.d. § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG herbeigeführt. 5 Punkte

II. Der Anspruch aus § 3 Abs. 1 EFZG ist daher grundsätzlich gegeben. Zu beachten ist aber, dass dieser Anspruch 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). 3 Punkte

**Lösung zu Fall 3**

SB 4, Kap. 4.7.2

**20 Punkte**

I. Die Auffassung des Betriebsrates trifft zu, wenn der Betriebsrat zwingend zu beteiligen ist. Das Erfordernis der Beteiligung des Betriebsrates könnte sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ergeben. Voraussetzung dafür ist, dass vorliegend Fragen der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb betroffen sind. 3 Punkte

1. Fraglich ist, ob das Radioverbot das mitbestimmungspflichtige Ordnungsverhalten oder aber das Arbeitsverhalten betrifft. Das Arbeitsverhalten ist betroffen, wenn die Art und Weise der Arbeitserbringung durch eine Anordnung des Arbeitgebers konkretisiert wird. Dieses sog. Direktionsrecht unterliegt im Gegensatz zu Anordnungen bezüglich der betrieblichen Ordnung nicht der Mitbestimmung. 3 Punkte

2. Das Radioverbot dient nicht unmittelbar der Konkretisierung der Arbeitspflicht. Vielmehr will der Arbeitgeber eine allgemeine Regel aufstellen. Diese ist auch unabhängig von der konkreten Arbeitspflicht, denn die Regel betrifft jeden Mitarbeiter unabhängig von seiner Tätigkeit im Betrieb. Zwar mag das Verbot auch dazu führen, dass die Mitarbeiter konzentrierter sind. Es bestehen jedoch keine Hinweise, dass durch den Betrieb der Radios die Qualität der Produktion leidet. Zudem wurden die Radios nur vereinzelt und mit gewöhnlicher Lautstärke betrieben. Dass R sich hiervon besonders belästigt fühlte, spricht ebenso für eine Ordnungsmaßnahme. Daher handelt es sich um eine mitbestimmungspflichtige Ordnungsmaßnahme. 8 Punkte

Das Mitbestimmungsrecht ist mangels bestehender tarifvertraglicher Bindung auch nicht nach § 87 Abs. 1 BetrVG ausgeschlossen.

3. Im Ergebnis hat F durch das ausgesprochene Verbot ohne Beteiligung des Betriebsrates dessen Mitbestimmungsrecht verletzt. 1 Punkt

II. Was kann der Betriebsrat tun? 5 Punkte

1. Zunächst könnte er die Einigungsstelle anrufen, §§ 76, 87 Abs. 2 BetrVG. Hier geht es aber um die Frage, ob ein Mitbestimmungsrecht verletzt wurde. In diesem Fall muss die Einigungsstelle nicht bemüht werden. Diese ist grundsätzlich nur zuständig, wenn es um das „Wie“ der Beteiligung des Betriebsrates geht.

2. Der Betriebsrat kann gegen F einen Unterlassungsanspruch geltend machen und müsste sich mit seinem Begehren an das Arbeitsgericht wenden, §§ 2a Abs. 1 Nr.1, 80 Abs. 1, Abs. 2 ArbGG.

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

SB 1, Kap. 6.3

**12 Punkte**

- a) Der Begriff des „effet utile“ stellt den Auslegungsgrundsatz der „praktischen Wirksamkeit“ dar. Danach sind Rechtsakte der Europäischen Union so auszulegen und ggf. in nationales Recht umzusetzen, dass das mit ihnen verfolgte Ziel effektiv erreicht werden kann. 8 Punkte
- b) Als Beispiel für die Umsetzung kommt insbesondere § 611a BGB in Betracht, ebenso § 612a oder § 613a BGB. 4 Punkte

**Lösung zu Aufgabe 2**

SB 2, Kap. 1.3

**12 Punkte**

- a) Die Grenzen des Fragerechts ergeben sich in jedem Einzelfall aus einer Interessenabwägung. Einzubeziehen sind dabei einmal das Interesse des Arbeitgebers, die Fragen zu stellen, die mit dem Arbeitsplatz oder der zu leistenden Arbeit in Zusammenhang stehen, und andererseits die aus dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht (Art. 1 Abs. 1, 2 Abs. 1 GG) fließenden Interessen des Bewerbers auf Schutz seiner Privat- und Intimsphäre. 8 Punkte
- b) Als Beispiele für unstreitig zulässige Fragen dienen jene nach Alkoholerkrankung, beruflichem Werdegang, Zeugnis- und Prüfungsnoten, Vorstrafen, wenn die zu besetzende Stelle dies erfordert, bisheriges Gehalt, wenn sich daraus Rückschlüsse auf die Qualifikation hinsichtlich der in Aussicht genommenen Stelle ergeben, chronische Krankheiten, wenn sie für die Arbeit von Bedeutung sind sowie die Frage nach einer Schwerbehinderung. 2 Punkte
- Als Beispiel für unzulässige Fragen dienen jene nach der Religion, Partei- oder Gewerkschaftszugehörigkeit, Heiratsabsichten. Dies gilt grundsätzlich auch für die Frage nach der Schwangerschaft, doch sind insoweit Ausnahmen zulässig. Daher gilt dies nicht als unstreitig unzulässige Frage. 2 Punkte

**Lösung zu Aufgabe 3**

SB 2, Kap. 1.6

**12 Punkte**

a) Man unterscheidet Bewerbungskosten und Vorstellungskosten. Bewerbungskosten sind Aufwendungen für Briefpapier, Kopien, Umschläge und Porto. Vorstellungskosten sind alle unmittelbaren Aufwendungen, die der Bewerber notwendigerweise machen muss, um ein Vorstellungsgespräch wahrnehmen zu können. Hierzu gehören Reise-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten. 4 Punkte

b) Bewerbungskosten hat der Bewerber regelmäßig selbst zu tragen. Bei den Vorstellungskosten ist es differenzierter: Häufig wird die Übernahme von Vorstellungskosten in der Einladung zur Vorstellung schriftlich zugesagt. Sofern dies nicht der Fall ist, hat der Bewerber trotzdem einen Anspruch aus dem durch die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch zustande gekommenen auftragsähnlichen Rechtsverhältnis (§ 670 i.V.m. § 662 BGB). Andererseits kann der Ausschluss der Erstattung der Vorstellungskosten zulässigerweise erfolgen. In diesem Fall muss der Bewerber sämtliche Kosten übernehmen. 8 Punkte

**Lösung zu Aufgabe 4**

SB 2, Kap. 7.1

**12 Punkte**

a) Die wesentlichen Punkte sind der Umfang der Arbeit, der Arbeitsort, die Arbeitszeit, mögliche Befreiungstatbestände und Sanktionen bei möglichen Verstößen gegen die Arbeitspflicht. 8 Punkte

b) Für den Arbeitgeber besteht gemäß § 315 BGB die Möglichkeit, die Arbeitspflicht weiter zu konkretisieren. Dieses sog. Direktionsrecht ist jedoch durch den Umfang der vertraglichen Vereinbarung begrenzt. Je allgemeiner die Arbeitspflicht im Arbeitsvertrag gehalten ist, desto weitergehend ist das Direktionsrecht des Arbeitgebers. 4 Punkte

*Anmerkung: Neuerdings findet sich ein Maßstab in § 106 GewO.*

**Lösung zu Aufgabe 5**

SB 4, Kap. 2.1

**12 Punkte**

Die rechtlichen Bedingungen des Tarifvertrages ergeben sich aus dem die Koalitionsfreiheit konkretisierenden Tarifvertragsgesetz (TVG). Das TVG selbst enthält keine Definition. Allerdings ist der Inhalt in § 1 Abs. 1 TVG umschrieben. Danach ist ein Tarifvertrag ein nach den allgemeinen Regeln des Zivilrechts zu schließender Vertrag zwischen tariffähigen Parteien. Tariffähig ist, wer mit dem Recht ausgestattet ist, Tarifverträge abzuschließen. Dies sind gemäß § 2 Abs. 1 TVG nur drei Gruppen, nämlich Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und einzelne Arbeitgeber. Der Tarifvertrag bedarf gemäß § 1 Abs. 2 TVG zwingend der Schriftform. 6 Punkte

Bestandteile des Tarifvertrages sind auf der einen Seite der normative Teil. Eine Regelung hierzu findet sich in § 4 TVG. Als Beispiele dienen die Regelung der Lohnhöhe, der Arbeitszeit, die Kündigungsfristen sowie Urlaubsregelungen. Andererseits besteht ein Tarifvertrages aus einem schuldrechtlichen Teil. Eine Regelung hierfür besteht in § 11 TVG. Als Beispiele hierfür gelten Durchführungspflichten und die Friedenspflicht. 6 Punkte

**Lösung zu Aufgabe 6**

SB 4, Kap. 3.2

**12 Punkte**

Man unterscheidet nach Zielrichtung und Intensität von Streiks zwischen dem Vollstreik (alle Arbeitgeber eines Wirtschaftszweiges werden bestreikt), dem Schwerpunkstreik (nur bestimmte Schlüsselbetriebe einer Branche werden bestreikt), dem Generalstreik (alle Arbeitnehmer eines Landes legen die Arbeit nieder und bringen die Wirtschaft zum Stillstand) und dem Warnstreik (kurzzeitige Arbeitsniederlegung nach Ablauf der Friedenspflicht und vor dem Scheitern von Tarifverhandlungen). je 3 Punkte