

Lösungsvorschläge Arbeitsrecht

Aufgabe 5:

- a) Grundsätzlich wird ein Arbeitsverhältnis durch Kündigung beendet. Die Kündigung ist eine einseitige Willenserklärung des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers, durch die das Arbeitsverhältnis in zukünftig aufgelöst werden soll. Des Weiteren kann ein Arbeitsvertrag durch Aufhebungsvereinbarung, durch Ablauf der Befristung/Eintritt der Bedingung aufgelöst werden. Auch ist eine Anfechtung möglich. Kündigungen und Aufhebungsvereinbarungen müssen gemäß § 623 BGB schriftlich erfolgen, eine elektronische Form ist nicht zulässig.

Für die Auflösung eines Berufsausbildungsverhältnisses gilt schon immer: Möchte sich Herr Holzbauer von einem Auszubildenden in seinem Betrieb trennen, ist diese nach dem Berufsbildungsgesetz (§ 22) nach Ablauf der Probezeit nur sehr eingeschränkt möglich. Er kann dann nur aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist kündigen. Auch hier ist die Schriftform erforderlich.

- b) Die Kündigung ist eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung und braucht zu ihrer Wirksamkeit nicht von der anderen Vertragspartei angenommen werden. Der Zugang der Kündigung reicht aus.
- c) Bei der ordentlichen Kündigung sind Kündigungsfristen einzuhalten, die für den Arbeitgeber abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers sind. Die sogenannten Grundkündigungen beträgt einheitlich vier Wochen zum Fünfzehnten eines Monats oder zum Monatsende. Für Kleinbetriebe gilt eine Sonderregelung. Arbeitgeber, die regelmäßig nicht mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigen, können einzelvertraglich, also nur mit Einverständnis des Arbeitnehmers, eine Grundkündigungsfrist von vier Wochen ohne Enddatum vereinbaren. Bei außerordentlichen Kündigungen müssen die sonst geltenden Kündigungsfristen nicht beachtet werden.
- d) Der außerordentlich Gekündigte kann verlangen, dass ihm der Kündigungsgrund mitgeteilt wird. Wird ein Auszubildender nach Ablauf der Probezeit gekündigt, so ist ihm der Kündigungsgrund im Kündigungsschreiben mitzuteilen.
- e) In der Probezeit besteht Kündigungsfreiheit. Man braucht also keinen Kündigungsgrund.

Aufgabe 6:

- a) Die Tarifverträge werden von den Tarifvertragsparteien – auf Arbeitnehmerseite von den Gewerkschaften, auf Arbeitgeberseite von den Arbeitgeberverbänden oder dem einzelnen Arbeitgeber – abgeschlossen. Im Handwerk werden die Tarifverträge zwischen den Gewerkschaften und den Bundes- oder Landesinnungsverbänden abgeschlossen.

Der Staat ist zur Neutralität verpflichtet und darf sich in das System der Tarifverträge nicht einmischen.

- b) Der Tarifvertrag kann folgende Punkte regeln: Zum einen die Rechte und Pflichten der tarifvertragsschließenden Parteien (siehe oben a)), zum anderen können Tarifverträge Regelungen enthalten, die den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverträgen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen.
- c) Der Tarifvertrag gilt für Mitglieder der tarifvertragsschließenden Parteien. Er gilt auch für Mitarbeiter der gesamten Branche, wenn der Tarifvertrag vom Bundesministerium für Arbeit für Allgemeinverbindlich erklärt wurde. Schließlich gilt der Tarifvertrag auch, wenn im Arbeitsvertrag auf einen Tarifvertrag Bezug genommen wird (sogenannte Bezugnahme Klausel).

Wenn der Tarifvertrag für das jeweilige Arbeitsverhältnis gilt, dass muss er mit seinem gesamten Inhalt angewendet werden. Zu Lasten des Arbeitnehmers kann von ihm dann nicht abgewichen werden.

Aufgabe 7:

Aspekte zur Arbeit des Betriebsrates	Beschreibung
<p>Wahl des Betriebsrates:</p> <ul style="list-style-type: none"> • In welchen Betrieben kann er gewählt werden? • Wer kann die Initiative ergreifen? • Wie erfolgt die Wahl? • In welcher Rechtsgrundlage sind Wahl und Arbeit des Betriebsrates geregelt? • Wer ist wahlberechtigt und wer kann gewählt werden? 	<p>In Betrieben mit i.d.R. 5 ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen 3 wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt. Die Initiative zur Bildung eines Betriebsrates kann, wenn ein alter nicht vorhanden ist, von der Belegschaft oder von einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft ausgehen. Die Wahl der Betriebsräte erfolgt aufgrund der Wahlordnung und nach Wahl oder Bestellung eines Wahlvorstandes. Durch das Betriebsverfassungsgesetz ist das Zusammenleben und –wirken der Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den Betrieben und Unternehmen geregelt. Das aktive Wahlrecht haben grundsätzlich alle Arbeitnehmer, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben. Nicht wahlberechtigt sind Leiharbeiter und leitende Angestellte (inkl. des selbstständigen Handwerksmeisters) des Betriebes. Zum Betriebsrat wählbar sind alle Wahlberechtigten, die sechs Monate dem Betrieb angehören.</p>
<p>Aufgaben und Rechte des Betriebsrates:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durchführung von 	<p>Die Sitzungen des Betriebsrates finden i.d.R. während der Arbeitszeit statt. Der Betriebsrat kann während der Arbeitszeit Sprechstunden vereinbaren. Die Betriebsversammlungen finden vierteljährlich statt. Aufgabe des Betriebsrates ist es, darüber zu wachen, dass die Gesetze,</p>

<p>Betriebsratssitzungen, Sprechstunden und Betriebsversammlungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Überwachungsaufgaben • Mitbestimmung und Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten • Mitbestimmung und Mitwirkung in personalen Angelegenheiten • Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten 	<p>Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden. Die Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten erstreckt sich auf Bereiche wie: Ordnung des Betriebes und Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich Pausen, etc. Im Rahmen der personellen Mitbestimmung ist der Betriebsrat sowohl bei allgemeinen, als auch bei einzelnen personellen Maßnahmen einzuschalten.</p> <p>In Betrieben mit mindestens 21 wahlberechtigten Arbeitnehmern muss der Arbeitgeber den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft zur Folge haben können, unterrichten und die geplanten Änderungen mit ihm beraten.</p>
--	---

Aufgabe 8:

In den Betriebsvereinbarungen werden die notwendigen Einigungen in Mitbestimmungsfällen (z.B. betriebliche Ordnung, Arbeitszeitregelung) festgehalten. Daneben können auch nicht mitbestimmungspflichtige Fragen (z.B. Errichtung von Sozialeinrichtungen) geregelt werden. Soweit die Betriebsvereinbarungen Regelungen für die Arbeitsverhältnisse enthalten, gelten diese für Arbeitgeber und Arbeitnehmer unmittelbar und zwingend. Soweit nichts anderes vereinbar ist, gilt für die Kündigung eine Frist von drei Monaten, eine Befristung der Gültigkeit ist ebenfalls möglich.

Aufgabe 9:

Das Arbeitsgesetz regelt den gesetzlich zulässigen Rahmen für die Beschäftigung der Arbeitnehmer. Abweichungen hiervon können sich durch tarifliche Regelungen ergeben. Die werktägliche Arbeitszeit darf acht Stunden täglich - wöchentlich 48 Stunden – nicht überschreiten. Die werktägliche Arbeitszeit kann auf bis zu 10 Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden (Ausgleichszeitraum). Bei Beachtung dieser Vorgaben kann er den Auftrag durchführen.

Aufgabe 10:

- a) Arbeitsgericht
Schriftlich, über Anwalt oder zu Protokoll der Geschäftsstelle.
- b) Klageeinreichung, Zustellung der Klageschrift über das Gericht an den Beklagten, der seinerseits zur schriftlichen Klageerwiderung aufgefordert wird. Güte Termin vor dem vorsitzenden Richter, Termin zur streitigen Verhandlung, Vergleichsschluss/Urteil u.a.

- c) Kein Anwaltszwang beim Arbeitsgericht erster Instanz. Ein Anwalt muss also nicht unbedingt mandatiert werden.
- d) Schriftverkehr lesen, ggf. mit Rechtsanwalt sprechen, mögliche Unterlagen sichten, die als Beweis angeboten wurden oder werden.

Aufgabe 11:

- a) Gegen das Urteil des Arbeitsgerichts ist die Berufung an das Landesarbeitsgericht möglich. Voraussetzung dafür ist, dass sie wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Sache vom Arbeitsgericht zugelassen ist oder aber der Wert des Beschwerdegegenstandes 600 € übersteigt. Gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts gibt es noch die Revision, wenn sie vom Landesarbeitsgericht ausdrücklich zugelassen ist. Die letzte Entscheidung trifft dann das Bundesarbeitsgericht in Erfurt.
- b) Grundsätzlich gilt, dass die unterliegende Partei die Gerichtskosten trägt. Im Arbeitsgerichtsprozess erster Instanz gilt die Besonderheit, dass jede Partei die eigenen Anwaltskosten trägt, unabhängig davon, ob man gewinnt oder verliert.