

Aufgabenblock A**28 Punkte**

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

Fall 1**28 Punkte**

Kante (K) ist seit 1995 bei der Security GmbH in Düsseldorf (S-GmbH) u. a. als Türsteher beschäftigt. Die S-GmbH beschäftigt noch weitere 8 Arbeitnehmer. Immanuel (I), der einzige Gesellschafter der S-GmbH, möchte seine Anteile veräußern. Diese Pläne sprechen sich in der Szene schnell herum und so unterbreitet der Geschäftsführer der mit 100 Mitarbeitern deutlich größeren Bewachung GmbH (B-GmbH) ein Kaufangebot für die Anteile an der S-GmbH. Im Zuge der Verhandlungen stellt sich jedoch heraus, dass die S-GmbH finanziell äußerst schlecht dasteht. Da der Geschäftsführer der B-GmbH über die Arbeit der Beschäftigten der S-GmbH viel Gutes gehört hat, will er nunmehr nicht die Anteile, sondern lediglich die „Assets“ übernehmen und einige Mitarbeiter, unter ihnen K, weiter beschäftigen. Dem I erscheint dies günstig, so dass das Geschäft zum 01.10.2003 vollzogen wird.

Nachdem K ab dem 01.10.2003 bei der B-GmbH beschäftigt ist, wird ihm am 19.01.2004 mit entsprechendem Schreiben unter Einhaltung der Kündigungsfrist ordentlich gekündigt. Die B-GmbH begründet ihre Kündigung damit, dass K – was zutrifft – wiederholt zu spät zur Arbeit gekommen ist. K ist empört, da er auf ein Fehlverhalten vorher nicht hingewiesen wurde. Er erhebt Kündigungsschutzklage, die der B-GmbH am 27.01.2004 zugestellt wird.

Ist die Klage begründet?

Fall 2**28 Punkte**

Anfang September 2007 schließt Arbeitgeber A mit Buchhalterin B einen Arbeitsvertrag. B soll in der Firma des A ab Dezember 2007 die gesamte Buchhaltung inklusive Lohnabrechnung und Auszahlung der Gehälter an die anderen Arbeitnehmer vornehmen. Ende September erfährt A, dass B bereits mehrere Vorstrafen wegen Betruges hat. Diese hatte sie jedoch beim Vorstellungsgespräch trotz Nachfragen des A nicht erwähnt. A möchte aufgrund dessen an dem Arbeitsverhältnis nicht festhalten und erklärt der B am 22. Oktober 2007 telefonisch, dass diese im Dezember nicht die Arbeit anzutreten braucht, da er den Vertrag aufgrund ihrer Lüge für „ungültig“ erklärt. Den Betriebsrat hat A nicht angehört.

Ist das Arbeitsverhältnis wirksam beendet worden?

Aufgabenblock B**72 Punkte****Wahlmöglichkeit:** Bearbeiten Sie bitte nur **6** der 7 Aufgaben!**Aufgabe 1****12 Punkte**

Neben dem unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnis gibt es verschiedene Sonderformen des Arbeitsverhältnisses. Zählen Sie 6 davon auf! je 2 P.

Aufgabe 2**12 Punkte**

Nennen Sie jeweils 3 personenbezogene Fragen, die in einem Vorstellungsgespräch zulässig und unzulässig sind! je 2 P.

Aufgabe 3**12 Punkte**

A ist auf dem Weg zu ihrem Arbeitgeber B, um ihn von ihrer Schwangerschaft zu unterrichten und das entsprechende Attest zu übergeben. Noch bevor sie zu Wort kommen kann, überreicht ihr B (ohne etwas von der Schwangerschaft zu wissen) die schriftliche Kündigung und wünscht ihr alles Gute. Sie legt ihm unter einer kurzen Erklärung das Attest auf den Tisch und verlässt den Raum. Ist die Kündigung wirksam? Begründen Sie Ihre Antwort!

Aufgabe 4**12 Punkte**

Nennen Sie die 3 Kriterien, nach denen sich die Geltung eines Tarifvertrages bestimmt! je 4 P.

Aufgabe 5**12 Punkte**

Für Postboten ist kürzlich eine einheitliche gesetzliche Regelung für den Lohn gefunden worden. Nennen und erläutern Sie kurz eine weitere Möglichkeit, gleiche Lohnbedingungen für alle Arbeitnehmer einer Branche zu schaffen!

Aufgabe 6**12 Punkte**

Nennen Sie 4 wesentliche Voraussetzungen für einen rechtmäßigen Streik! je 3 P.

Aufgabe 7**12 Punkte**

Arbeitgeber A hat vor, die Handysparte, welche 60 % des gesamten Betriebes ausmacht, an einen anderen Standort zu verlegen, um Steuern zu sparen. Dazu will er einen Teil der Belegschaft kündigen. Was hat er zu beachten, wenn im Betrieb ein Betriebsrat besteht?

Studiengang	Wirtschaft postgradual / HTL
Fach	Arbeitsrecht
Art der Leistung	Prüfungsleistung
Klausur-Knz.	PW/WH-ABR-P11-080405
Datum	05.04.2008

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

- 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:

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

23. April 2008

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 : 1 von 2		Aufgabenblock B : 6 von 7							Σ	
	F 1	F 2	1	2	3	4	5	6	7		
max. erreichbare Punkte	28	28	12	12	12	12	12	12	12	12	100
meine erreichten Punkte											

Aufgabenblock A**28 Punkte****Lösung zu Fall 1**

SB 3, Kap. 4.5, 4.9, 7

28 Punkte

Die Klage des K ist begründet, wenn das Arbeitsverhältnis mit der B-GmbH nicht durch deren Kündigung vom 19.01.2004 aufgelöst wurde.

Die **Schriftform** der Kündigungserklärung (§ 623 BGB) ist unproblematisch eingehalten. 2 P.

Die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung hat K mit **rechtzeitiger Klageerhebung** geltend gemacht, da er innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der Kündigung Kündigungsschutzklage eingereicht hat (§ 4 S. 1 KSchG). Vorliegend wurde die Kündigung am 19.01.2004 ausgesprochen und die Klage der B-GmbH am 27.01.2004 zugestellt. Die Rechtmäßigkeit der Kündigung kann somit gerichtlich überprüft werden (§ 7 KSchG). 4 P.

Zu prüfen ist mithin die soziale Rechtfertigung der Kündigung nach KSchG. Hierzu muss das KSchG zunächst anwendbar sein. In sachlicher Hinsicht ist dies der Fall, da die B-GmbH in ihrem Betrieb **mehr als 5 Arbeitnehmer** beschäftigt (§ 23 Abs. 1 S. 2 KSchG; S. 3 ist hier nicht einschlägig, da das Arbeitsverhältnis des K bereits am 01.10.2003 begonnen hat). 2 P.

Weitere Voraussetzung für die Anwendbarkeit des KSchG ist gemäß § 1 Abs. 1 KSchG, dass K mindestens **6 Monate** ohne Unterbrechung in dem Betrieb der B-GmbH **beschäftigt** war. Das Arbeitsverhältnis bestand zum Zeitpunkt der Kündigung noch keine 6 Monate. 2 P.

Möglicherweise ist aber die Dauer der Beschäftigung bei der S-GmbH mit zu berücksichtigen, so dass die Wartezeit erfüllt wäre. Dann müsste es sich bei dem **Unternehmenskauf** vom 01.10.2003 um einen Betriebsübergang i. S. des § 613a Abs. 1 S. 1 BGB gehandelt haben. Danach wird gerade kein neues Arbeitsverhältnis begründet, denn der neue Arbeitgeber tritt lediglich in den schon bestehenden Vertrag ein. 2 P.

Voraussetzung für einen solchen Betriebsübergang ist nach höchstrichterlicher Rechtsprechung, dass die **Identität der wirtschaftlichen Einheit** gewahrt wird. Die B-GmbH will neben den „Assets“ auch mehrere Mitarbeiter übernehmen. Damit besteht zwar keine tatsächliche, wohl aber eine faktische und zudem wirtschaftliche Identität. Die B-GmbH hat nämlich nur über einige Mitarbeiter Gutes gehört und auch diese Mitarbeiter nur übernommen. Die B-GmbH hat somit den maßgeblichen „Wert“ des Unternehmens der S-GmbH übernommen, so dass an der Wahrung der Identität der wirtschaftlichen Einheit im Grunde keine Zweifel bestehen. 6 P.

K hat dem Betriebsübergang **nicht widersprochen** (vgl. § 613a Abs. 6 BGB). Im Ergebnis sind die Voraussetzungen eines Betriebsübergangs erfüllt und somit ist auch der persönliche Anwendungsbereich des KSchG eröffnet. 2 P.

Demnach kommt es entscheidend auf die soziale Rechtfertigung der Kündigung gemäß § 1 Abs. 2 KSchG an. K kam mehrmals zu spät zur Arbeit, was grds. eine **verhaltensbedingte Kündigung** rechtfertigen würde. Die B-GmbH als Arbeitgeberin kann jedoch nicht ohne Weiteres wegen des Zuspätkommens kündigen. Dies wäre mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit nicht vereinbar. Es ist vielmehr erforderlich, vor einer – ordentlichen – Kündigung zumindest eine **Abmahnung** auszusprechen. Eine solche Abmahnung erfolgte vorliegend nicht. Daher ist die Kündigung nicht sozial gerechtfertigt. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz ist nicht ersichtlich, da hier der sog. Vertrauensbereich, bei dessen Verletzung eine Kündigung auch ohne vorherige Abmahnung möglich ist, nicht tangiert ist. 6 P.

Unabhängig von den Anforderungen in § 1 Abs. 2 KSchG ist die Kündigung der B-GmbH 2 P.
jedenfalls nicht nach **§ 613a Abs. 4 S. 1 BGB** unwirksam. Die Kündigung wurde vorlie-
gend allein auf das verspätete Erscheinen, nicht jedoch auf den Betriebsübergang ge-
stützt.

Die Klage des K ist begründet.

Lösung zu Fall 2

SB 2, Kap. 1.3, 5; SB 3, Kap. 4.3

28 Punkte

Eine – auch schon vor Arbeitsantritt grds. mögliche – Kündigung scheidet an der zwingenden Schriftform gemäß § 623 BGB. 3 P.

Der Arbeitsvertrag könnte durch Anfechtung wirksam beendet worden sein. Dazu bedarf es zunächst einer **Anfechtungserklärung** gegenüber dem Vertragspartner (§ 143 Abs. 1, 2 BGB). A erklärte der B telefonisch, dass er den Vertrag wegen der Lüge der B über ihre Vorstrafen für ungültig hält. Dies kann als eine Anfechtungserklärung ausgelegt werden, da die Anfechtung die Nichtigkeit des Vertrages („Ungültigkeit“) zur Folge hat. Der Wirksamkeit der Anfechtungserklärung steht die fernmündliche Übermittlung nicht entgegen, da keine Formvorschriften, welche z. B. die Schriftlichkeit vorschreiben, diesbezüglich existieren. 3 P.

Des Weiteren müsste A einen Anfechtungsgrund gehabt haben. Fraglich ist, ob ein Inhalts- oder Erklärungsirrtum gemäß **§ 119 Abs. 1 BGB** vorgelegen hat. Demzufolge müsste der Wille des A und dessen Erklärung auseinander gefallen sein. A hatte zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses jedoch den Willen, die Erklärung in dieser Form abzugeben, so dass kein Anfechtungsgrund nach § 119 Abs. 1 BGB besteht. 3 P.

Es könnte ein Anfechtungsgrund gemäß **§ 119 Abs. 2 BGB** vorgelegen haben. Hiernach ist A berechtigt, seine Willenserklärung anzufechten, wenn er sich in einer verkehrswesentlichen Eigenschaft des Vertragspartners geirrt hat. Verkehrswesentliche Eigenschaften einer Person sind solche, die den Arbeitnehmer für die in Aussicht genommene Position als dauerhaft objektiv ungeeignet erscheinen lassen. Dazu zählen auch Vorstrafen, die im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit stehen, denn diese können die Vertrauenswürdigkeit erschüttern. B ist Buchhalterin und hat Zugriff auf die Finanzen des A. Die Vertrauenswürdigkeit der B ist durch die Vorstrafen aufgrund der Vermögensdelikte erschüttert. Hätte A diesbezüglich Kenntnis besessen, hätte er mit der B keinen Arbeitsvertrag geschlossen, denn er hat sie nach bestehenden Vorstrafen gefragt. Somit war sein Irrtum kausal für den Abschluss des Vertrages, so dass ein Anfechtungsgrund gemäß § 119 Abs. 2 BGB vorliegt. 4 P.

Fraglich ist, ob A die Anfechtung innerhalb der **Frist** erklärt hat. Gemäß § 121 Abs. 1 S. 1 BGB muss sie unverzüglich erfolgen. Im Arbeitsrecht wird die Unverzüglichkeit anhand der entsprechenden Anwendung des § 626 S. 2 BGB gewertet, dementsprechend hat die Anfechtung innerhalb von zwei Wochen nach Kenntniserlangung zu erfolgen. A erfährt Ende September 2007 von den Vorstrafen der B, erklärt aber erst am 22. Oktober 2007 die Anfechtung. Demzufolge ist die Anfechtungserklärung nicht innerhalb der Zweiwochenfrist erklärt worden, so dass eine Anfechtung gemäß § 119 Abs. 2 BGB nicht mehr möglich ist. 4 P.

Fraglich ist, ob A seine Willenserklärung auch gemäß **§ 123 Abs. 1 BGB** hätte anfechten können. Ein Anfechtungsgrund läge vor, wenn er arglistig getäuscht oder durch eine widerrechtliche Drohung zur Abgabe einer Erklärung bestimmt worden wäre. Eine arglistige Täuschung ist dann gegeben, wenn B Fragen falsch beantwortet oder Tatsachen trotz Offenbarungspflicht verschwiegen hätte. Die Frage nach Vorstrafen hat B wahrheitswidrig verneint, so dass eine Täuschung ihrerseits vorliegt. Darüber hinaus muss die Täuschung rechtswidrig gewesen sein. Die Täuschung durch B war dann rechtswidrig, wenn sie verpflichtet gewesen wäre, die Frage nach den Vorstrafen wahrheitsgemäß zu beantworten. Entgegen der berechtigten Lüge z. B. bei der Schwangerschaft ist die Lüge hinsichtlich der Vorstrafen nicht zulässig, wenn die Vertrauenswürdigkeit des Arbeitnehmers für die vorgesehene Position von ausschlaggebender Bedeutung ist. Für den A war es ausschlaggebend, dass er der B hinsichtlich finanzieller Dingen vertrauen konnte. Daher war die B nicht berechtigt zu lügen und handelte demnach rechtswidrig. Weiterhin müsste die Täuschung kausal für den Irrtum gewesen sein. Aufgrund des Irrtums hat der A mit B ei-

nen Arbeitsvertrag geschlossen, so dass Kausalität vorliegt. Letztendlich müsste die B arglistig gehandelt haben. B hätte damit rechnen müssen, dass ihre Antwort für den Vertragsschluss wichtig gewesen ist. Davon ist vorliegend auszugehen, denn sonst hätte sie nicht gelogen.

Gemäß § 124 BGB muss die Anfechtung wegen arglistiger Täuschung innerhalb eines Jahres erfolgen. Dies ist hier unstreitig erfolgt, so dass die **Frist** durch A gewahrt wurde. 3 P.

Zu klären bleibt, ob A den Betriebsrat hätte anhören müssen. Gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG ist eine **Anhörung des Betriebsrates** nur für Kündigungen notwendig. Da hier jedoch keine Kündigung, sondern eine Anfechtung erklärt wurde, besteht keine Notwendigkeit, den Betriebsrat anzuhören. 4 P.

Im Ergebnis liegt eine wirksame Anfechtung des A vor, so dass das Arbeitsverhältnis mit B nichtig ist und somit wirksam beendet wurde.

Aufgabenblock B**72 Punkte****Lösung zu Aufgabe 1**

SB 1, Kap. 3.3

12 Punkte

Teilzeitbeschäftigung, befristete Arbeitsverhältnisse, Job-Sharing, Arbeit auf Abruf, Leiharbeit, Heimarbeit, Tele-Arbeit je 2 P.

Lösung zu Aufgabe 2

SB 2, Kap. 1.3

12 Punkte

Zulässige Fragen: Alkoholkrankung, chronische Erkrankungen, beruflicher Werdegang, Höhe des bisherigen Gehalts (unter der Voraussetzung, dass sich daraus Rückschlüsse hinsichtlich der Qualifikation für die in Aussicht genommene Stelle herleiten lassen), Vorstrafen (wenn dies die Stelle zwingend erfordert) je 2 P. (6 P.)

Unzulässige Fragen: Religionszugehörigkeit, Parteimitgliedschaft, Gewerkschaftszugehörigkeit, Schwangerschaft, Schwerbehinderung, Heiratsabsichten, Sicherstellung der Betreuung von Kindern je 2 P. (6 P.)

Lösung zu Aufgabe 3

SB 3, Kap. 4.8

12 Punkte

Die Kündigung ist unwirksam, da die Kündigung gegen § 9 Abs. 1 MuSchG verstößt. 4 P.
Daran ändert auch die Unkenntnis des Arbeitgebers nichts. Denn die Kündigung ist auch dann unwirksam, wenn der Arbeitgeber innerhalb von zwei Wochen nach der Kündigung Kenntnis von der Schwangerschaft erlangt. Dies ist hier der Fall, da A ihren Arbeitgeber unmittelbar nach Zugang der Kündigung informierte. 8 P.

Lösung zu Aufgabe 4

SB 4, Kap. 2.3

12 Punkte

Die Geltung eines Tarifvertrages bestimmt sich nach dem

- räumlichen Geltungsbereich 4 P.
- betrieblichen/fachlichen Geltungsbereich 4 P.
- persönlichen Geltungsbereich 4 P.

Lösung zu Aufgabe 5

SB 4, Kap. 2.8

12 Punkte

Neben der Möglichkeit, einen gesetzlichen Mindestlohn einzuführen, kann ein bereits bestehender Tarifvertrag auch gemäß § 5 TVG durch das Arbeitsministerium für allgemeinverbindlich erklärt werden. 4 P.

Hierzu bedarf es eines öffentlichen Interesses und tarifgebundene Arbeitgeber müssen nicht weniger als 50 % unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer beschäftigen. 4 P.

Neben den tarifgebundenen Arbeitnehmern werden auch nicht tarifgebundene Arbeitnehmer dem Geltungsbereich eines Tarifvertrages zugeordnet, um Lohnverhältnisse zu stabilisieren und die Tarifautonomie zu schützen. 4 P.

Lösung zu Aufgabe 6

SB 4, Kap. 3.2.1

12 Punkte

- keine Friedenspflicht
- Unterstützung durch eine nach ihrer Satzung zuständige Gewerkschaft
- Ziel muss tariflich regelbar sein
- kein politisches Motiv
- Beachtung des „ultima-ratio“-Grundsatzes
- Gewährleistung notwendiger Erhaltungsarbeiten

je 3 P.

Lösung zu Aufgabe 7

SB 4, Kap. 4.7.4

12 Punkte

- Zunächst hat A zu beachten, dass vor jeder Kündigung gemäß § 102 Abs. 1 BetrVG der Betriebsrat anzuhören ist, da die Kündigung sonst nicht wirksam ist. 3 P.
- Des Weiteren hat A aufgrund der Tatsache, dass es sich bei der Verlagerung der Handysparte um einen wesentlichen Betriebsteil handelt und Kündigungen von Arbeitnehmern drohen, den Betriebsrat gemäß § 111 S. 1 BetrVG rechtzeitig zu unterrichten und die Änderungen zu beraten. 3 P.
- Es ist gemäß § 112 Abs. 1 BetrVG ein Interessenausgleich anzustreben, der das „Ob“ und „Wie“ der geplanten Betriebsänderung regelt. 3 P.
- Schließlich müssen Arbeitgeber und Betriebsrat einen Sozialplan aufstellen, um die wirtschaftlichen Nachteile der Betriebsänderung für die Arbeitnehmer auszugleichen oder abzumildern. 3 P.