



UNIVERSITY  
OF APPLIED SCIENCES

Studiengang	<b>Wirtschaft postgradual / HTL</b>
Fach	<b>Arbeitsrecht</b>
Art der Leistung	<b>Prüfungsleistung</b>
Klausur-Knz.	<b>PW/WH-ABR-P11-071013</b>
Datum	<b>13.10.2007</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

**31. Oktober 2007**

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 anzugeben.

**BEWERTUNGSSchlÜSSEL**

Aufgabe	Aufgabenblock A : 1 von 2		Aufgabenblock B : 6 von 7							$\Sigma$
	F 1	F 2	1	2	3	4	5	6	7	
max. erreichbare Punkte	28	28	12	12	12	12	12	12	12	100
meine erreichten Punkte										

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

SB 2, Kap. 6.1

**28 Punkte**

1.

Das Arbeitsverhältnis von B könnte aufgrund der Befristung zum 01.12.2006 auslaufen. Der Arbeitsvertrag ist gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG schriftlich geschlossen worden, so dass das Formerfordernis für befristete Verträge eingehalten worden ist. 2 P.

Gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG ist es zulässig, einen Arbeitsvertrag zu befristen. Dies bedürfte dann eines sachlichen Grundes. Dieser könnte sich wiederum aus § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG ergeben. Demnach ist eine Befristung zulässig, wenn der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt werden soll. Dies ist hier der Fall, denn B ist für Momo während ihrer Mutterschutzzeit eingesetzt worden. Endet diese Zeit und ist Momo wieder einsatzfähig, so besteht kein Bedarf mehr an der Arbeitskraft der B. Im Übrigen ist eine Befristung bis zu 2 Jahren stets zulässig (§ 14 Abs. 2 TzBfG). Daher endet das Arbeitsverhältnis von B zum 01.12.2006. 6 P.

2.

Das Arbeitsverhältnis von S könnte ebenfalls aufgrund wirksamer Befristung gemäß § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 TzBfG am 01.12.2006 enden. Danach ist ein zulässiger sachlicher Grund, wenn nur vorübergehender Bedarf besteht. Ob die Neukundenwerbeaktion einen sachlichen Grund in diesem Sinne darstellt, kann jedoch dahingestellt bleiben, denn die Befristung ist schon wegen § 14 Abs. 4 TzBfG unwirksam. Es fehlt an der gesetzlich vorgeschriebenen Schriftform. 4 P.

Daher gilt der befristete Arbeitsvertrag gemäß § 16 TzBfG als unbefristet. A kann dementsprechend nunmehr nur eine ordentliche fristgerechte Kündigung aussprechen, um das Arbeitsverhältnis mit S zu lösen. Zum 02.12.2006 ist S somit noch nicht arbeitslos. 4 P.

3.

Fraglich ist, ob das Arbeitsverhältnis der T zum 01.12.2006 ausläuft. Gemäß § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG ist es zulässig, den Arbeitsvertrag kalendermäßig bis zu einer Dauer von zwei Jahren ohne Sachgrund zu befristen. Die Befristung des Arbeitsvertrages der T mit A dauert ein Jahr, so dass diese im gesetzlichen Rahmen liegt. 4 P.

Jedoch könnte der Befristung § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG entgegenstehen. Demnach ist eine kalendariische Befristung unzulässig, wenn bereits vorher zu demselben Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis, unabhängig von einer Befristung, bestanden hat. T hat bereits vor Abschluss des Arbeitsvertrages am 01.12.2005 bei A gearbeitet, so dass eine Befristung unzulässig ist. 4 P.

Die Arbeitsvertragsparteien haben somit einen unbefristeten Vertrag geschlossen, § 16 TzBfG, so dass der Arbeitsvertrag mit T über den 02.12.2006 hinaus Bestand hat. Dem A verbleibt nur das Recht zur Kündigung. 4 P.

**Lösung zu Fall 2**

SB 3, Kap. 4, Kap. 5

**28 Punkte**

Die Kündigung der J ist wirksam, wenn der Arbeitgeber B unter Einhaltung der gesetzlichen Regelungen gekündigt hat.

Zunächst muss die Kündigung gemäß § 623 BGB schriftlich erfolgt sein, was vorliegend unstreitig der Fall ist. 2 P.

Fraglich ist, ob die Kündigungsfrist gemäß § 622 BGB gewahrt worden ist. Demnach kann das Arbeitsverhältnis nach § 622 Abs. 1 BGB mit einer Frist von vier Wochen gekündigt werden. Da J bereits seit sechs Jahren bei B beschäftigt ist, verlängert sich ihre Kündigungsfrist gemäß § 622 Abs. 2 Nr. 2 BGB auf zwei Monate zum Ende des Kalendermonats. Demzufolge ist die Kündigungsfrist nicht eingehalten. 4 P.

Die Kündigung ist aber nicht schon aus diesem Grund unwirksam, sondern der Kündigungszeitpunkt wird lediglich auf den gesetzlich berechneten Zeitpunkt verlegt, so dass das Arbeitsverhältnis erst zum 31.08.2007 enden würde. 2 P.

Fraglich ist, ob die Klagefrist eingehalten wurde. Gemäß §§ 4, 7 KSchG beträgt die Klagefrist drei Wochen nach Zugang der Kündigung, so dass die Frist folglich abgelaufen wäre. Jedoch ist es möglich, verspätete Klagen gemäß § 5 Abs. 1 KSchG zuzulassen, wenn der Arbeitnehmer trotz größtmöglicher Sorgfalt nicht in der Lage war, die Klage fristgerecht zu erheben. J war schwer verletzt und hat sich vier Wochen in stationärer Behandlung befunden. Daher bestand für sie nicht die Möglichkeit, die Klage innerhalb der dreiwöchigen Klagefrist einzureichen. Die verspätete Klage ist somit auf Antrag der J zuzulassen, der innerhalb von zwei Wochen nach Entlassung aus dem Krankenhaus gestellt werden muss (§ 5 Abs. 3 KSchG). 6 P.

Gemäß §§ 23 Abs. 1, 1 Abs. 1 KSchG unterfällt die J dem allgemeinen Kündigungsschutz, da sie länger als ein halbes Jahr bei B beschäftigt war und dieser auch mehr als 5 Arbeitnehmer beschäftigt. 4 P.

Die ordentliche Kündigung durch B ist dann begründet, wenn gemäß § 1 Abs. 2 S. 1 KSchG in dem Verhalten des Arbeitnehmers ein Kündigungsgrund zu sehen ist. Dafür müssten die Gründe geeignet sein, eine verhaltensbedingte Kündigung zu rechtfertigen, und eine Interessenabwägung des Arbeitgebers erfolgen. J hat mehrmals den Arbeitsort verlassen, um Tätigkeiten nachzugehen, die nicht im Zusammenhang mit ihren arbeitsvertraglichen Tätigkeiten standen. Obwohl dazu aufgefordert, hat sie diese Tätigkeiten nicht als Abwesenheitszeiten, sondern als Arbeitszeiten aufgeschrieben. Dafür wurde sie von B zu Recht abgemahnt. 6 P.

Jedoch ist es unzulässig, denselben Grund für die Abmahnung auch als Kündigungsgrund heranzuziehen. Daher ist die Kündigung ausgesprochen worden, ohne dass ein Kündigungsgrund gegeben war. Die Kündigung ist daher unwirksam. 4 P.

Die Klage der J hat somit Aussicht auf Erfolg.

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

SB 1, Kap. 3.1

**12 Punkte**

1.1 Das Arbeitsrecht lässt sich sowohl dem Zivilrecht als auch dem öffentlichen Recht zuordnen. 2 P.

1.2

- Arbeitsvertragsrecht 2 P.
- Arbeitsschutzrecht 2 P.
- Tarif- und Arbeitskampfrecht 2 P.
- Betriebs- und Unternehmensverfassungsrecht 2 P.
- Arbeitsverfahrensrecht 2 P.

**Lösung zu Aufgabe 2**

SB 2, Kap. 7.2

**12 Punkte**

- Mitteilungspflichten: Warnung des Arbeitgebers, wenn der Eintritt eines Schadensereignisses möglich ist. je 3 P.
- Schadensabweitungspflichten: Sie beziehen sich auf den Betrieb und die Mitarbeiter, Grenzen werden durch die Zumutbarkeit gezogen.
- Verschwiegenheitspflichten: Sie erstrecken sich auf den Betrieb und dessen Geschäftsheimnisse, unbefugte Weitergabe ist nach § 17 UWG strafbar.
- Verbot kreditschädigender Mitteilungen an Dritte über den Arbeitgeber mittels Medien oder in Form einer Strafanzeige sind nur ausnahmsweise zulässig.
- Verbot der Schmiergeldannahme: Durch die Annahme von Schmiergeldern verletzt der Arbeitnehmer seine Pflicht, den Arbeitgeber umfassend und objektiv zu beraten.
- Mäßigung bei politischen Äußerungen im Betrieb: Durch „aggressive“, den Betriebsfrieden störende politische Äußerungen verletzt der Arbeitnehmer u. U. eine Nebenpflicht; dies ist jedoch immer mit der grundrechtlichen Meinungsfreiheit abzuwegen.
- Unterlassen von Wettbewerb: Der Arbeitnehmer hat die Ziele und Interessen des Arbeitgebers zu fördern; aus dieser Pflicht folgt ein allgemeines Wettbewerbsverbot im bestehenden Arbeitsverhältnis.

**Lösung zu Aufgabe 3**

SB 3, Kap. 4.6

**12 Punkte**

Die Änderungskündigung gemäß § 2 KSchG dient dem Zweck, einzelne Arbeitsbedingungen zu ändern, während das Arbeitsverhältnis im Übrigen bestehen bleibt. 3 P.

Das Arbeitsverhältnis wird gekündigt, gleichzeitig wird mit der Kündigung dessen Fortsetzung unter geänderten Arbeitsbedingungen angeboten. 3 P.

Die Kündigung soll nur unter der aufschiebenden Bedingung wirksam sein, dass der Arbeitnehmer die geänderten Arbeitsbedingungen nicht annimmt. 3 P.

Die Beendigungskündigung hingegen dient der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. 3 P.

**Lösung zu Aufgabe 4**

SB 2, Kap. 6.4

**12 Punkte**

Tatbestände der Erlaubnisfreiheit ergeben sich aus § 1 Abs. 3 und § 1a AÜG:

- Verleih von Arbeitnehmern zwischen zwei Arbeitgebern aus demselben Wirtschaftszweig zur Vermeidung von Entlassungen oder Kurzarbeit; dies muss tarifvertraglich vereinbart sein. 3 P.
- Verleih von Arbeitnehmern innerhalb eines Konzernunternehmens, wenn der Arbeitnehmer seine Arbeit vorübergehend nicht bei seinem Arbeitgeber leistet. 3 P.
- Entsendung des Arbeitnehmers in ein deutsch-ausländisches Gemeinschaftsunternehmen, an dem der Verleiher beteiligt ist, soweit es auf zwischenstaatlicher Vereinbarung beruht. 3 P.
- Ein Arbeitgeber mit weniger als 50 Beschäftigten kann zur Vermeidung von Entlassungen und Kurzarbeit bis zu 12 Monate seine Arbeitnehmer verleihen, soweit er dies der Bundesagentur angezeigt hat. 3 P.

**Lösung zu Aufgabe 5**

SB 4, Kap. 3

**12 Punkte**

Ein **Streik** ist im Arbeitsrecht nach überwiegender Ansicht die kollektive Arbeitsniederlegung zur Erzwingung besserer Arbeitsbedingungen in Form eines Tarifabschlusses. 4 P.

Dem Arbeitgeber steht die Möglichkeit der **Aussperrung**, d. h. des planmäßigen Ausschlusses der Arbeitnehmer von der Arbeit unter Verweigerung der Entgeltfortzahlung zur Verfügung. Das Paritätsprinzip verlangt, dass auch die Arbeitgeberseite wirksame Mittel zur Durchsetzung ihrer Interessen in einem Arbeitskampf einsetzen darf. 4 P.

Der Begriff **Schlichtung** bezeichnet im Kontext des Arbeitskampfes ein Verfahren, in dem sich die Parteien bei Tarifauseinandersetzungen vor einer paritätisch (d. h. mit einer gleichen Zahl von Vertretern der Arbeitgeberseite und der Gewerkschaftsseite) besetzten Schlichtungsstelle unter einem unparteiischen Vorsitzenden auf einen Tarifkompromiss zu einigen versuchen. 4 P.

**Lösung zu Aufgabe 6**

SB 4, Kap. 4.7.2, 4.9

**12 Punkte**

6.1 Der Betriebsrat hat ein zwingendes Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG. 4 P.

6.2 Nach herrschender Meinung ist die Zustimmung des Betriebsrats Wirksamkeitsvoraussetzung für Maßnahmen des Arbeitgebers im Rahmen des § 87 BetrVG. Eine einseitige Anweisung des Arbeitgebers ist deshalb per se unwirksam und braucht von den Arbeitnehmern nicht befolgt zu werden. 4 P.

6.3 Wenn eine Einigung nicht zustande kommt, entscheidet die Einigungsstelle, § 87 Abs. 2 BetrVG. 4 P.

**Lösung zu Aufgabe 7**

SB 3, Kap. 6

**12 Punkte****7.1**

Mit einem Aufhebungsvertrag vermeidet der Arbeitgeber einen durchaus kostspieligen Kündigungsschutzprozess. 2 P.

Anhörungs- und Beteiligungsrechte des Betriebsrates müssen nicht beachtet werden. 2 P.

Unterliegt das Arbeitsverhältnis dem KSchG, so bedarf es keiner Sozialauswahl. 2 P.

Kündigungsfristen müssen nicht eingehalten werden. 2 P.

**7.2**

Ja, gemäß § 623 BGB bedürfen Aufhebungsverträge/Auflösungsverträge der Schriftform. 4 P.