



Institut für Wirtschaftswissenschaftliche Forschung und Weiterbildung GmbH
Institut an der FernUniversität in Hagen

IWW-Studienprogramm

Vertiefungsstudium

Modul XXVII: “Arbeitsrecht“

2. Musterklausur

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung und des Nachdruckes, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des IWW – Institut für Wirtschaftswissenschaftliche Forschung und Weiterbildung GmbH reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden. Dies gilt auch für jede Form der Kommunikation zwischen den Studierenden des IWW.

Aufgabe 1 (20 Punkte)

Im für den Betrieb des A geltenden Tarifvertrag ist für Maschinen-schlosser eine wöchentliche Arbeitszeit von 38 Stunden vorgesehen bei einem Stundenlohn von 22,50 €. Eine Teilzeitbeschäftigung erklärt der Tarifvertrag für unzulässig. A vereinbart gleichwohl mit Maschinenschlosser M, der soeben Vater geworden ist, eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 30 Stunden bei gleichbleibendem Stundenlohn. Ist die Vereinbarung wirksam? Bitte nehmen Sie Stellung zu den folgenden Aussagen ! (F = Falsch, R = Richtig)

- Die Vereinbarung ist wirksam, weil Tarifverträge Arbeitsverträge niemals vorgehen können.
- Der Tarifvertrag ist nicht maßgebend, weil er für den Arbeitnehmer nicht günstiger ist als § 8 Abs. 3 TzBfG.
- Die Vereinbarung ist unwirksam wegen des Rangprinzips, Tarifverträge gehen vor.
- Die Vereinbarung ist wirksam, weil der Tarifvertrag im Rang unterhalb des TzBfG steht.
- Die Vereinbarung ist gem. § 4 Abs. 3 TVG wirksam, weil es für M günstiger ist, weniger arbeiten zu müssen.

Aufgabe 2 (30 Punkte)

Das Transportunternehmen H-AG, Mitglied im einschlägigen Arbeit-geberverband, der mit der Gewerkschaft Ver.di einen Tarifvertrag abgeschlossen hat, hat dem A in Aussicht gestellt, ihn als Fahrer im Betrieb in Köln (20 Mitarbeiter) zu beschäftigen. Beim Bewerbungsgespräch fragt der zuständige Personalleiter den A, wie er es denn mit den Gewerkschaften halte. A antwortet, derartige Einrichtungen halte er für überflüssig. Später stellt sich heraus, dass A Mitglied der Ver.di ist. Die H-AG entlässt den A daraufhin "wegen arglistiger Täuschung" des A. A hält das für unwirksam.

Zu Recht? (10 Punkte)

Antwort:

Abwandlung: Wie voriger Fall, doch nunmehr fragt der Personalleiter erst nach der Gewerkschaftszugehörigkeit nach dem Abschluss des Arbeitsvertrages.

1. Ist die Frage zulässig? (5 Punkte)

Antwort:

2. Was kann A unternehmen, wenn er die Frage wahrheitsgemäß beantwortet und 1 Woche später eine nicht begründete Kündigung unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist erhält? Hat sein Vorgehen Aussicht auf Erfolg? (10 Punkte)

Antwort:

3. Was kann die H-AG unternehmen, wenn sie nach 6 Monaten feststellt, dass A auf die Frage wahrheitswidrig mit "Nein" geantwortet hatte? (5 Punkte)

Antwort:

Aufgabe 3 (20 Punkte):

Infolge Glatteises fällt der Bus, mit dem Arndt üblicherweise zur Arbeit fährt, aus und er kann deshalb nicht zur Arbeit erscheinen. Kann er für den Tag seinen Lohn verlangen? Bitte begründen Sie Ihre Antwort unter Angabe der maßgeblichen Normen! Erläutern Sie in Ihrer Antwort die Begriffe auf den Fix-schuldcharakter des Arbeitsverhältnisses und Betriebs- und Wirtschaftsrisiko.

Antwort:

Aufgabe 4 (30 Punkte):

Der Vorstandsvorsitzende des Chipherstellers HAL erfährt, dass Forschungsberichte des Labors der Konkurrenz in Kopie vorliegen. Zugang zu diesen Berichten hat außer ihm nur der langjährige Chefentwickler Dr. Kerkorian. Zur Rede gestellt, bestreitet Kerkorian, die Ablichtungen der Konkurrenz zugespielt zu haben.

a) Ohne den Betriebsrat einzuschalten, entlässt der Vorstand Dr. Kerkorian fristlos. Ist die – schriftliche – Kündigung wirksam? (20 Punkte)

Antwort:

b) Wie, wenn erst einen Monat nach Kenntnis des Sachverhalts, aber nach Anhörung des Betriebsrats (der der außerordentlichen Kündigung vorbehaltlos zustimmt) eine Kündigung ausgesprochen wurde? (10 Punkte)

Antwort:

Aufgabe 5 (20 Punkte):

Arbeitgeber X, in dessen Betrieb 15 Mitarbeiter beschäftigt sind, will dem T kündigen, weil dieser nun bereits zum sechsten Mal eine Viertelstunde zu spät zur Arbeit gekommen ist und hört den Betriebsrat an. Der Betriebsrat widerspricht der Kündigung, weil er meint, das Verhalten des T rechtfertige noch keine Kündigung. X kündigt gleichwohl schriftlich. Hat T während des Kündigungsschutzprozesses einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung? Bitte gehen Sie in Ihrer Antwort auf sämtliche Möglichkeiten ein, aus denen sich ein Anspruch auf Beschäftigung während des Prozesses ergeben könnte.

Antwort: