



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

IWW-Studienprogramm

Vertiefungsstudium

Modul XXVII: “Arbeitsrecht“

1. 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: (40 Punkte)

Ein Arbeitsvertrag eines Hotelangestellten sieht vor, dass der Arbeitnehmer in der Sommersaison (vom 1.4. – 30.9. eines jeden Jahres) an jedem Werktag (d.h. von Mo. – Sa. mit Ausnahme von Feiertagen) bis zu 10 Stunden arbeitet. Der Arbeitsvertrag sieht ferner vor, dass innerhalb dieses Zeitraums die gesamte Arbeitszeit nicht mehr als 1200 h betragen darf.

1. Ist die Regelung mit deutschem Recht und mit EU-Recht vereinbar? Erläutern Sie anhand der einschlägigen Normen, das einschlägige EU-Recht ist unten abgedruckt.
2. Falls die Regel mit deutschem Recht vereinbar ist, aber gegen die Bestimmungen der EU-Richtlinie verstößt, hat das zur Konsequenz, dass die deutsche gesetzliche Regelung oder aber die arbeitsvertragliche Regelung unwirksam ist? Welche Konsequenzen ergeben sich, wenn die Unwirksamkeit nicht anzunehmen ist?

RL 2003/88/EG (Arbeitszeitgestaltungs-Richtlinie der EU)

Artikel 3 Tägliche Ruhezeit

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden gewährt wird.

Artikel 5 Wöchentliche Ruhezeit

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit jedem Arbeitnehmer pro Siebentageszeitraum eine kontinuierliche Mindestruhezeit von 24 Stunden zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden gemäß Artikel 3 gewährt wird.

Wenn objektive, technische oder arbeitsorganisatorische Umstände dies rechtfertigen, kann eine Mindestruhezeit von 24 Stunden gewählt werden.

Artikel 6 Wöchentliche Höchstarbeitszeit

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, damit nach Maßgabe der Erfordernisse der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer:

- a) die wöchentliche Arbeitszeit durch innerstaatliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern festgelegt wird;
- b) die durchschnittliche Arbeitszeit pro Siebentageszeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreitet.

Artikel 16 Bezugszeiträume

Die Mitgliedstaaten können für die Anwendung der folgenden Artikel einen Bezugszeitraum vorsehen, und zwar

- a) für Artikel 5 (wöchentliche Ruhezeit) einen Bezugszeitraum bis zu 14 Tagen;
 - b) für Artikel 6 (wöchentliche Höchstarbeitszeit) einen Bezugszeitraum bis zu vier Monaten.
- Die nach Artikel 7 gewährten Zeiten des bezahlten Jahresurlaubs sowie die Krankheitszeiten bleiben bei der Berechnung des Durchschnitts unberücksichtigt oder sind neutral;
- c) für Artikel 8 (Dauer der Nachtarbeit) einen Bezugszeitraum, der nach Anhörung der Sozialpartner oder in Tarifverträgen oder Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern auf nationaler oder regionaler Ebene festgelegt wird.

Fällt die aufgrund von Artikel 5 verlangte wöchentliche Mindestruhezeit von 24 Stunden in den Bezugszeitraum, so bleibt sie bei der Berechnung des Durchschnitts unberücksichtigt.

Antwort:

Aufgabe 2: (10 Punkte)

Ist gesetzlich in bestimmten Fällen auch die sachgrundlose Zweckbefristung eines Arbeitsverhältnisses vorgesehen? Wenn ja, in welchen Fällen?

Antwort:

Aufgabe 3 (20 Punkte)

In manchen Fällen ist für die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses eine kürzere Kündigungsfrist maßgeblich als diejenige, die sich aus § 622 Abs. 2 BGB ergibt. In welchen der folgenden Situationen trifft das zu? (Bitte ein R für „trifft zu“, ein F für „trifft nicht zu“ und ein ? für „kann, muss aber nicht zutreffen“)

- Das Arbeitsverhältnis hat noch nicht 2 Jahre bestanden.
- Das Arbeitsverhältnis liegt im fachlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrages, der die gesetzliche Frist verkürzt.
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben für die Kündigung des bereits 4 Monate bestehenden Arbeitsverhältnisses eine Frist von 2 Wochen vereinbart
- In der Probezeit
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer eine Frist von 1 Woche zum Monatsende vereinbart

Aufgabe 4: (30 Punkte)

Bauunternehmer U fährt mit seinem Angestellten B zu einer Baustelle. Während der Fahrt raucht U, der den Wagen lenkt, eine Zigarette. Als diese ihm plötzlich entgleitet und zu Boden fällt, versucht U, sie aufzuheben. Dabei übersieht er eine rote Ampel und rauscht in ein von rechts kommendes Fahrzeug des P. Dabei wird B schwer verletzt, außerdem geht seine Brille (Wert 500 DM) zu Bruch.

Welche Ansprüche hat B?

Bitte die Frage unter Angabe der einschlägigen Rechtsnormen getrennt für Heilungskosten und Brillenschaden beantworten und kurz begründen.

Antwort:

Aufgabe 5: (20 Punkte)

F, in dessen Betrieb 30 Mitarbeiter beschäftigt sind (ein Betriebsrat besteht nicht), ärgert sich schon seit längerem über den seiner Meinung nach faulen B, der bei ihm seit 3 Jahren beschäftigt ist. Als dieser am 1.8.2014 in seinen 3-wöchigen Sommerurlaub nach Mallorca fliegt, schickt F dem B an seine Heimatadresse ein

Kündigungsschreiben zu, das am 3.8. 2014 in den Briefkasten gelegt wird. In dem Schreiben kündigt F das Arbeitsverhältnis zum 30.9.2014 aus "dem B ja bekannten Gründen". Als B am 22.8.2014 aus dem Urlaub zurückkehrt, findet er das Schreiben, unternimmt jedoch nichts dagegen, weil er meint, während des Urlaubs dürfe ein Arbeitsverhältnis nicht gekündigt werden. Er arbeitet zunächst weiter, am 1.10. 2014 beruft sich F jedoch auf die Kündigung und will B nicht weiterbeschäftigen.

Ist das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung aufgelöst?

Gehen Sie bei der Antwort auch auf die Anwendbarkeit des KSchG ein.

Antwort:

