



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

IWW-Studienprogramm

Vertiefungsstudium

Modul XXVII: “Arbeitsrecht“

3. 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)

Welche der folgenden Rechtsquellen kann den Stundenlohn eines Arbeitnehmers regeln?
(Mehrfachnennung möglich, bitte zutreffende Varianten ankreuzen)

- Einfaches Gesetz
- Einschlägiger Lohntarifvertrag
- Weisungen des Arbeitgebers
- Arbeitsvertrag, wenn bereits ein einschlägiger Lohntarifvertrag besteht
- Betriebsvereinbarung, wenn bereits ein einschlägiger Lohntarifvertrag besteht

Aufgabe 2 (20 Punkte)

Mit seinem Buchhalter Bertram (monatliches Gehalt: 2.000 Euro) hat Arbeitgeberin Ulrike individualvertraglich vereinbart, dass ihr ein "13. Monatsgehalt" gezahlt würde. Ferner enthält die Vereinbarung noch die Klausel: "Fehlzeiten wirken sich anspruchsmindernd aus. Für jeden Tag ohne Arbeit wird das 13. Monatsgehalt um 100 Euro gekürzt." Bertram fehlt im Jahr 2016 krankheitsbedingt insgesamt 20 Tage, was der durchschnittlichen Zahl der Arbeitstage von Bertram in einem Monat entspricht. Nunmehr leistet Ulrike im Dezember 2016 überhaupt keine Sonderzahlung an Bertram. Zu Recht? Falls Nein: Welchen Betrag muss Ulrike an Bertram zahlen?

Aufgabe 3 (20 Punkte):

a) Nach langjähriger Arbeitslosigkeit findet der 55jährige Albert Mitte des Jahres 2015 wieder eine Anstellung in seinem gelernten Beruf als Buchhalter bei Unternehmer Utz. Vorsichtshalber wird sein Arbeitsvertrag jedoch sachgrundlos auf 1 Jahr befristet. Nach einem Jahr verlängert Utz die Anstellung erneut um ein Jahr, weil er mit Albert zufrieden ist. Kann der Arbeitsvertrag des Albert im Jahr 2017 abermals ohne Sachgrund um 1 Jahr verlängert werden? Bitte begründen Sie kurz.

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

Aufgabe 4 (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 tragen Sie ein „R“ für „trifft zu“ ein, 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 5 (40 Punkte):

Seit dem 2.1.2016 ist Maria bei der Info-Schuldung GmbH als eine von 12 angestellten Dozenten aufgrund eines schriftlichen Arbeitsvertrags beschäftigt. Leider ist die Nachfrage nach der von der Info-Schulung-GmbH angebotenen Ausbildung zum "Business Mediator" inzwischen merklich gesunken. Für die von Maria gelehrteten Fächer Wirtschaftsenglisch und Buchführung besteht daher nur noch ein eingeschränkter Bedarf, der auch von dem ebenfalls seit dem 2.1.2016 bei der Info-Schulung tätigen Xaver abgedeckt werden kann. Außerdem stehen nicht genügend Computer für Dozenten und Studenten zur Verfügung. Am 30.9.2016 drückt der Geschäftsführer der Info-Schulung Wurstig daher Maria ein Schreiben in die Hand, in der ihr zum 15.10.2016 gekündigt wird. Maria erhebt am 18.10.2016 Kündigungsschutzklage vor dem zuständigen Gericht und trägt unwidersprochen vor, sie könne die Arbeit des viel jüngeren Xaver übernehmen; im Übrigen sei sie alleinerziehende Mutter, während Xaver keinerlei Unterhaltsverpflichtungen habe.

Ist die Klage von Maria begründet? Bitte nehmen Sie schriftlich Stellung zu den folgenden Punkten:

1. Kündigungsart und Allgemeine Voraussetzungen der Kündigungserklärung (10 P)
2. Ausschlussfrist (5 P)
3. Kündigungsschutz zweiter Klasse (5 P)
4. Anwendung des KSchG (5 P)
5. Soziale Rechtfertigung der Kündigung (15 P)
6. Ergebnis