

Angestelltenlehrgang 1, Prüfungsarbeit, Personalrecht

Hilfsmittel: Gesetzessammlung (insb. Pappermann, ArbG Beck Texte)

Zeit: **180 Min.**

Aufgabe 1:

ca. 30 Min.

Der Sohn Ihres Nachbarn, Felix Freundlich, hat die Prüfung für den mittleren nichttechnischen Dienst abgeschlossen. Er hat nunmehr ein Angebot auf die Einstellung als Angestellter sowie die mögliche Ernennung als Beamter in Aussicht und weiß nicht, wie er sich entscheiden soll.

- a) Geben Sie für beide Rechtsverhältnisse die Rechtsnatur und die maßgeblichen Rechtsvorschriften an.
- b) Erläutern Sie, wie Angestellten- und Beamtenverhältnis begründet und beendet werden.
- c) Wo liegen die Unterschiede in der sozialen Absicherung und der Bezahlung?

Aufgabe 2:

ca. 50 Min.

Der Maler Hans Bunt (B) arbeitet seit dem 04.08.2014 bei der Stadtverwaltung des Ortes Neuburg(N). Er arbeitet in einer Fünf-Tage-Woche, also von Montag bis Freitag. Am 23.08.2014 verletzt er sich beim Fußballspielen ohne Zutun eines anderen Spielers. Aufgrund der erlittenen Knieverletzung ist er bis zum 10.10.2014 arbeitsunfähig. B verlangt von N für den gesamten Zeitraum die Weiterzahlung seines Gehalts.

- a) Prüfen Sie gutachterlich, welche Ansprüche B gegen N hat.
- b) Wie ist die Rechtslage, wenn B nicht Fußball gespielt, sondern sich die Verletzung beim Kickboxen geholt hätte? Nehmen Sie begründet Stellung.

Aufgabe 3:

ca. 20 Min.

- a) Definieren Sie den Arbeitnehmerbegriff.
- b) Handelt es sich in den folgenden Fällen um eine/n Arbeitnehmer/in (AN) oder nicht?

AN / kein AN

- | | | |
|--------------------------|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | A ist Journalist, der sich als sog. freier Mitarbeiter verpflichtet hat, nur für die FAZ tätig zu werden. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | B ist Arzt und betreibt zusammen mit seiner Kollegin eine Praxis. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | C ist aufgrund eines wirksamen Arbeitsvertrages als Verkäuferin in einem Lebensmittelgeschäft tätig. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | D arbeitet täglich 8 Stunden als Maurer im Bauunternehmen des U. Er wird nur auf dessen Weisungen hin tätig und erhält als Gegenleistung für seine Arbeit ein monatliches Entgelt. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | E ist Stadtoberinspektor bei der Stadt Detmold. |

- □ F ist Strafgefangener in der JVA und hat eine Arbeitsvereinbarung mit dem Land Nordrhein-Westfalen für die Wäscherei.
- □ G ist Richter am Landessozialgericht in Bielefeld.
- □ H vereinbart mündlich mit U, für dessen Firma gegen ein monatliches Entgelt als Sekretärin tätig zu werden. Alle weiteren Vereinbarungen werden ebenfalls mündlich getroffen. H erhält am nächsten Tag eine Niederschrift der Vereinbarungen.

Aufgabe 4:

ca. 50 Min.

Die 26-jährige Martha Müller (M) bewirbt sich für eine Stelle in der Buchhaltung bei der Firma des Franz Fahne (F). F lädt M zu einem Vorstellungsgespräch ein. Neben den üblichen Fragen nach dem beruflichen Werdegang möchte er von ihr wissen, ob sie beabsichtige zu heiraten und Kinder zu bekommen. Er plane, die Stelle langfristig zu besetzen und habe keine Lust, in Kürze erneut ein Auswahlverfahren durchführen zu müssen, geschweige denn an die seiner Ansicht nach völlig überzogenen Mutterschutzvorschriften gebunden zu sein. M ist bereits verlobt und möchte in vier Monaten heiraten. Anschließend möchte sie schnellstmöglich ein Kind. Dennoch erklärt sie gegenüber F, sie halte von der Ehe nichts und wolle ihre Freiheit nicht für einen Mann und Kinder aufgeben.

Eine Woche später erhält M von F die Zusage. Nachdem ein wirksamer Arbeitsvertrag von beiden unterzeichnet wurde, tritt M die Stelle zum 01.04.2015 an.

Am 19.06.2015 erfährt F durch Bürotratsch von der bevorstehenden Hochzeit und dem Kinderwunsch der M. Völlig erbost über das seiner Ansicht nach niederträchtige Verhalten der M erklärt er noch am selben Tag ihr gegenüber, dass er den Arbeitsvertrag wegen dieser hinterhältigen Lüge anfechte. M ist der Meinung, die Anfechtung sei nicht möglich.

Kann F den Arbeitsvertrag anfechten? Prüfen Sie gutachterlich.

Bearbeitungshinweis:

- Auf die Anfechtung wegen Eigenschaftsirrturns und die Folgen/Wirkung einer Anfechtung ist in Ihrer Lösung **nicht** einzugehen!!!

Aufgabe 5:

ca. 15 Min.

Geben Sie ausgehend von der gesetzlichen Grundlage im BGB und TVöD die Kündigungsfristen während der ersten sechs Monate, während des ersten Jahres und nach zwei Jahren an.

- a) für den Arbeitgeber
- b) für den Arbeitnehmer
- c) Muss die Kündigungsfrist nach dem TVöD immer länger sein als nach dem BGB?
Begründen Sie Ihr Ergebnis.

Aufgabe 6:

ca. 15 Min.

Welche 3 Formen der ordentlichen Kündigung sieht das KSchG vor? Erläutern Sie jeweils anhand eines Beispiels.

Auszug aus dem TVöD

§ 34

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) ¹Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss. ²Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2)

bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens 5 Jahren	3 Monate,
von mindestens 8 Jahren	4 Monate,
von mindestens 10 Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

- (2) ¹Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und für die die Regelungen des Tarifgebiets West Anwendung finden, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. ²Soweit Beschäftigte nach den bis zum 30. September 2005 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, verbleibt es dabei.
- (3) ¹Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. ²Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. ³Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. ⁴Satz 3 gilt entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber.

Lösungshinweise (unverbindlich):

Aufgabe 1:

ca. 30 Min.

Das Beamtenverhältnis ist ein öffentlich rechtliches Treueverhältnis. Es gelten LBG, LVO und BbesG. Es entsteht durch einen VA, die Ernennung. Beendet wird das BV durch Entlassung, Verlust der Beamtenrechte, Entfernung aus dem Dienst oder Erreichen der Altersgrenze. Den Dienstherrn trifft eine besondere Fürsorgepflicht. Er zahlt Beihilfen und Pensionen. Die Bezahlung erfolgt im Voraus (Alimentationsprinzip).

Das Arbeitsverhältnis ist ein privatrechtliches Verhältnis. Es gelten BGB und TVöD. Das AV entsteht durch den Abschluss eines Arbeitsvertrages. Beendet wird es durch Kündigung, Fristablauf, Auflösung, Eintritt in den Ruhestand oder Tod des AN. Die soziale Absicherung erfolgt über die gesetzliche Sozialversicherung (Krankenversicherung, Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung). Das Gehalt wird am Ende des Monats, also nach Leistung der Arbeit gezahlt.

Aufgabe 2:

ca. 50 Min.

B könnte gegen N einen Anspruch auf Zahlung seines Gehalts haben. Aus § 611 BGB ergibt sich aber der Grundsatz: Ohne Arbeit kein Lohn. Ein unmittelbarer Anspruch aus § 611 BGB besteht damit nicht.

Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall könnte aus dem Arbeitsvertrag i.V.m.§ 611 BGB und § 3 Abs. 1 EFZG bestehen.

Voraussetzung dafür ist ein wirksamer Arbeitsvertrag. Laut SV besteht ein solcher.

Nach § 3 EFZG könnte B einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall haben. Nach § 3 Abs. 3 EFZG kann ein solcher Anspruch erstmalig nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses bestehen. B arbeitet seit 04.08.2014 bei N. Am 23.08.2014 war er damit erst seit drei Wochen bei N beschäftigt. Die vierwöchige Wartefrist endet erst eine Woche später, am 29.08.2014. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht daher frühestens ab dem 01.09.2014.

Voraussetzung hierfür ist, dass B infolge Krankheit verhindert ist, seiner Arbeitsverpflichtung nachzukommen. Da B arbeitsunfähig ist, ist dies der Fall.

Die Arbeitsunfähigkeit darf nicht selbst verschuldet sein. In Frage kommt dabei nur grobes Verschulden z.B. wenn der AN sich in einer besonders gefährlichen Sportart betätigt oder in besonders grober Weise oder leichtsinnig gegen anerkannte Regeln der jeweiligen Sportart verstoßen hat. B hat Fußball gespielt. Dabei handelt es sich nicht um eine besonders gefährliche Sportart. Aus dem SV geht auch nicht hervor, dass B gegen anerkannte Regeln verstoßen hat. Ein Verschulden liegt demnach nicht vor.

Anhaltspunkte für ein Leistungsverweigerungsrecht des N nach § 7 EFZG ergeben sich aus dem SV nicht.

Die vierwöchige Wartezeit führt nicht zu einer Verkürzung, sondern zu einer Verschiebung des Entgeltfortzahlungsanspruchs. B hat also einen Anspruch für die Zeit vom 01.09. bis zum 10.10.2014.

Wenn B sich die Verletzung beim Kickboxen zugezogen hätte, träge ihn ein Verschulden, da Kickboxen als gefährliche Sportart gilt. Ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestände in diesem Fall nicht.

Aufgabe 3:

ca. 20 Min.

Ein Arbeitnehmer ist jemand, der aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages (Dienstvertrag) tätig ist. Er ist weisungsgebunden und vom Arbeitgeber sozial abhängig. Er ist in den Betrieb des Arbeitgebers eingebunden. Die Arbeitsleistung muss höchstpersönlich erbracht werden.

AN/ kein AN

- A ist Journalist, der sich als sog. freier Mitarbeiter verpflichtet hat, nur für die FAZ tätig zu werden.
- B ist Arzt und betreibt zusammen mit seiner Kollegin eine Praxis.
- C ist aufgrund eines wirksamen Arbeitsvertrages als Verkäuferin in einem Lebensmittelgeschäft tätig.
- D arbeitet täglich 8 Stunden als Maurer im Bauunternehmen des U. Er wird nur auf dessen Weisungen hin tätig und erhält als Gegenleistung für seine Arbeit ein monatliches Entgelt.
- E ist Stadtoberinspektor bei der Stadt Detmold.
- F ist Strafgefangener in der JVA und hat eine Arbeitsvereinbarung mit dem Land Nordrhein-Westfalen für die Wäscherei.
- G ist Richter am Landessozialgericht in Bielefeld.
- H vereinbart mündlich mit U, für dessen Firma gegen ein monatliches Entgelt als Sekretärin tätig zu werden. Alle weiteren Vereinbarungen werden ebenfalls mündlich getroffen. H erhält am nächsten Tag eine Niederschrift der Vereinbarungen.

Aufgabe 4:

ca. 50 Min.

1.) Voraussetzung: wirksamer Arbeitsvertrag; lt. Sachverhalt (+)

2.) Anfechtungsgrund

Arglistige Täuschung gem. § 123 Abs. 1 1. Alt. BGB (Abgabe einer Willenserklärung durch arglistige Täuschung)

a) Willenserklärung: Einstellung

b) Arglistige Täuschung: Lüge der M

c) Ursächlichkeit der Täuschung für die Willenserklärung: Wenn M die Wahrheit gesagt hätte, hätte sie die Stelle nicht bekommen.

3.) Rechtswidrigkeit der Täuschung

a) Zulässigkeit der Frage (berechtigtes Interesse des F) (-)

- b) Frage war unzulässig, M durfte lügen, es liegt kein Anfechtungsgrund vor
F kann den Arbeitsvertrag nicht anfechten.

Aufgabe 5:

ca. 15 Min.

- a. für den Arbeitgeber

Gesetzl. Grundlage	§ 622 BGB	§ 34 TVöD
In den ersten 6 Monaten	PZ unterstellt 2 Wo; sonst 4 Wo zur Mitte o. ME	2 Wo zum ME
Im ersten Jahr	4 Wo zur Mitte o. ME	1 Monat zum ME
Nach zwei Jahren	1 Monat zum ME	6 Wo zum QE

- b. für den Arbeitnehmer

Gesetzl. Grundlage	§ 622 BGB	§ 34 TVöD
In den ersten 6 Monaten	PZ unterstellt 2 Wo; sonst 4 Wo zur Mitte o. ME	2 Wo zum ME
Im ersten Jahr	4 Wo zur Mitte o. ME	1 Monat zum ME
Nach zwei Jahren	4 Wo zur Mitte o. ME	6 Wo zum QE

- c. Die Kündigungsfrist nach dem TVöD kann kürzer sein. § 622 IV BGB ist dispositives Recht. Abweichenden Regelungen durch Tarifvertrag werden ausdrücklich zugelassen

Aufgabe 6:

ca. 15 Min.

- Personenbedingte Kündigung (erforderliche Prüfung nicht bestanden)
- Verhaltensbedingte Kündigung (ständiges Zuspätkommen)
- Betriebsbedingte Kündigung (Wegfall des Arbeitsplatzes)