

Übungsfragen I

Wichtig: Zur Erreichung der vollen Punktzahl in der Klausur ist es notwendig, dass Sie die Aufgaben - soweit möglich - unter Angabe der maßgeblichen Rechtsgrundlagen beantworten.

1. Wer ist „Arbeitnehmer“ im Sinne des Arbeitsrechts?
2. Welche Rechtsbereiche werden unter dem Begriff des „Kollektiven Arbeitsrechts“ zusammengefasst?
3. Was ist eine Gewerkschaft?
4. Für wen gelten die Rechtsnormen eines Tarifvertrages unmittelbar und zwingend?
5. Welche Rechtswirkung hat die in einem Arbeitsvertrag vereinbarte Bezugnahme auf einen Tarifvertrag?
6. Was versteht man unter einer Betriebsvereinbarung?
7. Hat eine Frau, deren Bewerbung um eine Arbeitsstelle vom Arbeitgeber in diskriminierender Weise wegen ihres Geschlechts abgelehnt wurde, einen Anspruch auf den Abschluss eines Arbeitsvertrages?
8. Grenzen Sie das „Rangprinzip“ vom „Spezialitätsprinzip“ ab!
9. Was verstehen Sie unter dem „Günstigkeitsprinzip“ im Arbeitsrecht?
10. Nennen Sie die drei Instanzen der Arbeitsgerichtsbarkeit! Woraus entnehmen Sie, dass sich Arbeitnehmer X zur gerichtlichen Klärung eines Streits mit seinem Arbeitgeber um noch ausstehenden Lohn an das Arbeitsgericht wenden muss?
11. Kann ein Bewerber die Erstattung seiner Fahrtkosten zu einem Bewerbungsgespräch verlangen, auch wenn der Job an einen anderen Bewerber vergeben wird?
12. Bedürfen befristete Arbeitsverträge der Schriftform?
13. Welche Grenzen des Weisungsrechts des Arbeitgebers kennen Sie? Nennen Sie die dazu einschlägige gesetzliche Regelung!

Lösungsvorschläge

1. Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages einem anderen in persönlicher Abhängigkeit zur Leistung von Diensten gegen Entgelt verpflichtet ist. Zum Begriff der persönlichen Abhängigkeit vgl. die Folien 25, 26 sowie die § 7 Abs. 1 SGB IV und § 84 Abs. 1 HGB.

2. Das kollektive Arbeitsrecht regelt die Rechtsbeziehungen innerhalb und zwischen den betrieblichen Arbeitnehmerschutzvertretungen (v.a. dem Betriebsrat) sowie den überbetrieblichen Arbeitnehmerschutzkollektiven (Gewerkschaften) einerseits und den Arbeitgebern bzw. den Arbeitgeberverbänden andererseits.

Die darin zusammengefassten Rechtsgebiete sind das Koalitionsrecht, das Tarifrecht, das Arbeitskampfrecht und das Mitbestimmungsrecht (Betriebsverfassungsrecht und Unternehmensmitbestimmung), vgl. Folie 8 und 22.

3. Gewerkschaften: Überbetriebliche Zusammenschlüsse von Arbeitnehmern zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen (vgl. Art. 9 Abs. 3 GG).

Als Tarifvertragspartei ist ihre wichtigste Aufgabe im Abschluss von Tarifverträgen mit Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberverbänden zu sehen (§ 2 Abs. 1 TVG).

4. Rechtsnormen des Tarifvertrages gelten unmittelbar und zwingend für die beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallen (§ 4 Abs. 1 Satz 1 TVG). Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrages ist (§ 3 Abs. 1 TVG). Wer Tarifvertragspartei ist, bestimmt § 2 Abs. 1 TVG: Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber und Vereinigungen von Arbeitgebern. Neben dem Arbeitgeber, der selbst einen Tarifvertrag abschließt, gelten die Tarifvertragsnormen damit für die Arbeitnehmer, die Mitglied einer Gewerkschaft sind sowie Arbeitgeber, die Mitglied eines Arbeitgeberverbandes sind, unmittelbar und zwingend.

5. Durch eine Bezugnahme Klausel finden die Rechtsnormen eines Tarifvertrages auf das einzelne Arbeitsverhältnis Anwendung, auch wenn die Arbeitsvertragsparteien selbst nicht tarifgebunden sind und ein sachlich einschlägiger Tarifvertrag daher entsprechend der Ausführungen zu Aufgabe 4 keine Geltung hat.

6. Betriebsvereinbarung (vgl. § 77 BetrVG) ist ein privatrechtlicher Vertrag zwischen einem Arbeitgeber und dem Betriebsrat eines Betriebes. Der Vertrag regelt auf betrieblicher Ebene Arbeitspflichten, Angelegenheiten des Betriebes oder der Betriebsverfassung.

Eine abgeschlossene Betriebsvereinbarung gilt grundsätzlich unmittelbar und zwingend für alle aktiven Betriebsangehörigen.

7. Nein, vgl. § 15 Abs. 6 AGG.

8. Rangprinzip: Die ranghöhere Rechtsquelle verdrängt die regelungsgleiche, aber rangniedere Rechtsquelle. Zur Rangfolge vergleiche die Normenpyramide, Folie 31.

Demgegenüber ist das Spezialitätsprinzip nur zur Lösung von Konkurrenzen ranggleicher Rechtsquellen heranziehbar. So ist im Verhältnis gleichrangiger Rechtsquellen immer die Quelle anzuwenden, die die speziellere Regelung enthält.

Beispiel: Ein Haustarifvertrag ist spezieller als ein Verbandstarifvertrag und daher vorrangig anzuwenden.

9. Günstigkeitsprinzip: Innerhalb der verschiedenen Rechtsquellen des Arbeitsrechts hat die für den Arbeitnehmer günstigere, aber rangniedere Regelung Vorrang vor der ranghöheren Regelung (vgl. den Rechtsgedanke in § 4 Abs. 3 Variante 2 TVG). Das Günstigkeitsprinzip kann nur bei Normen unterschiedlichen Ranges angewendet werden, nicht aber innerhalb von gleichrangigen Rechtsquellen.

Beispiel: Die für den AN günstigere Urlaubsregelung im Arbeitsvertrag geht der Regelung im anwendbaren Tarifvertrag vor.

10. Der Rechtsweg der Arbeitsgerichtsbarkeit erstreckt sich über 3 Instanzen. Das sind in erster Instanz die regional zuständigen Arbeitsgerichte (AG), in zweiter Instanz die in der Regel landesweit zuständigen Landesarbeitsgerichte (LAG) und das für das gesamte Bundesgebiet zuständige Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Sitz in Erfurt.

Die sachliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für Streitigkeiten um noch ausstehenden Lohn ergibt sich aus § 2 Abs. 1 Nr. 3 a) ArbGG.

11. Ja, Anspruchsgrundlage ist § 670 BGB, wenn der Bewerber vom Arbeitgeber zum Gespräch eingeladen wurde und die Kostenerstattung nicht ausdrücklich ausgeschlossen wurde. Auf den Ausgang des Bewerbungsgesprächs (Abschluss eines Arbeitsvertrages oder nicht) kommt es nicht an.

12. Ja, vgl. § 14 Abs. 4 TzBfG. Nach dem genauen Wortlaut der Vorschrift muss jedoch nicht der ganze Vertrag, sondern lediglich die Abrede über die Befristung schriftlich festgehalten werden.

Rechtsfolge bei einem Verstoß gegen das Schriftformerfordernis ist in § 16 TzBfG festgeschrieben: Das Arbeitsverhältnis gilt als auf unbestimmte Zeit, also unbefristet, geschlossen.

13. Zu den Grenzen des Weisungsrechts des Arbeitgebers vgl. § 106 Satz 1 GewO. Die Ausübung durch den Arbeitgeber wird durch gesetzliche Vorschriften, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Regelungen aus dem Arbeitsvertrag und durch billiges Ermessen begrenzt.