

Hinweise für die Anfertigung von Seminar- und Diplomarbeiten im Arbeits- und Sozialrecht

1. Umfang:

Seminararbeiten: Maximal 15 Seiten Text.(ohne Inhalts-, Abkürzungs- und Literaturverzeichnis);

Diplomarbeiten: ca. 50 - 60 Seiten.

2. Notwendige Bestandteile:

a) Deckblatt

Seminararbeiten: mit Vor- und Zuname der Verfasserin/des Verfassers, Studienrichtung, Semesterzahl, Matrikel-Nummer, Adresse; ferner Titel (Bezeichnung) des Hauptseminars, Bezeichnung des Semesters (Muster in Anlage 1)

Diplomarbeiten: wie üblich

b) Inhaltsverzeichnis mit Angabe der entsprechenden Seiten

c) Abkürzungsverzeichnis (Muster in Anlage 2)

d) Behandlung des Themas (Einleitung, Hauptteil, Schlußbetrachtung)

e) Literaturverzeichnis (alle im Text der Arbeit zitierten Werke in alphabetischer Reihenfolge; Muster in Anlage 3). Gesetzestexte kommen nicht in das Literaturverzeichnis; lediglich ihre Abkürzung (z.B. BetrVG) wird in das Abkürzungsverzeichnis aufgenommen.

3. Formalien:

DIN-A-4 Format, einseitig beschrieben; linker Rand 4 cm, rechter Rand 3 cm, oberer Rand. 3 cm, unterer Rand 3 cm; Zeilenabstand: 1 ^{1/2}-zeilig.

4. Zitierweise:

a) Die Darstellung einer fremden Meinung muß im Text durch eine Anmerkung gekennzeichnet werden. Die Anmerkungen können als Fußnoten oder gesammelt am Ende des Textes angebracht werden (besser lesbar sind allerdings Fußnoten; Muster in Anlage 4).

b) Da Gerichtsentscheidungen nicht in das Literaturverzeichnis aufgenommen werden, muß eine Entscheidung mit ihren relevanten Angaben in der Anmerkung wiedergegeben werden.

Beispiele: BAG 11.3. 1976 AP Nr. 9 zu § 626 BGB Ausschlußfrist;

BAG 18. 12. 1968 BAGE 29, 264;

LAG Hamm 3. 9. 1979, DB 1979, 2162;

BSG 1. 4. 1992 BSGE 71, 38;

BSG 29. 9. 1994 SozR 5070 Nr. 10;

LSG Schl.-Holst. 12. 7. 1994 Breith. 1995, 26.

c) Literatur ist in den Anmerkungen in möglichst knapper Form zu zitieren; der volle Titel der zitierten Literatur erscheint nur im Literaturverzeichnis.

Beispiele: Wenzel MDR 1977, 985 (im Literaturverzeichnis aber: Wenzel, Albert, Der Kündigungsschutz der Arbeitnehmer, in: MDR 1977, S. 985 - 990).

Schaub § 125 IV 4 b (im Literaturverzeichnis: Schaub, Günter, Arbeitsrechts-Handbuch, 7. Aufl., München 1992

Schulin S. 264 (im Literaturverzeichnis: Schulin, Bertram, Sozialrecht, 5. Aufl., Düsseldorf 1993).

d) Paragraphen sind genau zu zitieren (Absatz, Satz, evtl. Halbsatz, Nummer, Buchstabe).

Beispiel: § 1 Abs. 2 S. 2 Nr. 1 Buchst. b) KSchG; oder: § 102 Abs. 1 S. 2 BetrVG.

Otto-Friedrich-Universität Bamberg

Hausarbeit

im Rahmen des Hauptseminars

"Arbeitsrecht in der Brauwirtschaft"

im Sommersemester 1996

bei

Univ.-Prof. Dr. Peter Trenk-Hinterberger

Thema:

„Der sog. Haustrunk“

Name:	Manfred Mustermann
Anschrift:	Hauptstraße 12 96052 Bamberg
Studiengang:	Betriebswirtschaftslehre
Fachsemester:	7
Matrikel-Nr.:	282938

Bamberg, den 18. 5. 1996

Abkürzungsverzeichnis

Abs.....	Absatz
AiB	Arbeitsrecht im Betrieb (Zeitschrift)
AP.....	Arbeitsrechtliche Praxis (Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichts)
AR-Blattei	Arbeitsrecht-Blattei (Loseblattsammlung)
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGG.....	Arbeitsgerichtsgesetz
Art.....	Artikel
AuR.....	Arbeit und Recht (Zeitschrift)
BAG.....	Bundesarbeitsgericht
BAT.....	Bundesangestelltentarifvertrag
BB.....	Der Betriebsberater (Zeitschrift)
BBiG.....	Berufsbildungsgesetz
BDO.....	Bundesdisziplinarordnung
BetrVG.....	Betriebsverfassungsgesetz
BERzGG	Bundeserziehungsgeldgesetz
BZRG.....	Bundeszentralregistergesetz
BGB.....	Bürgerliches Gesetzbuch
BPersVG	Bundespersönalvertretungsgesetz
BlStSozArbR.....	Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeits- recht (Zeitschrift)
DB.....	Der Betrieb (Zeitschrift)
EzA.....	Entscheidssammlung zum Arbeitsrecht
EzBAT	Entscheidungssammlung zum Bundesangestelltentarif- vertrag
Fn	Fußnote
GG	Grundgesetz
GewO.....	Gewerbeordnung
HGB.....	Handelsgesetzbuch
Hrsg.....	Herausgeber
i. V. m.....	in Verbindung mit
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG.....	Landesarbeitsgericht
LAGE.....	Landesarbeitsgerichtsentscheidungen
LohnfortzG.....	Lohnfortzahlungsgesetz
LPVG.....	Landespersönalvertretungsgesetz

Becker, Friedrich,

Abmahnung und Betriebsbuße, in: Das Personalbüro in Recht und Praxis, Gruppe 3c, S. 1-23, Loseblattsammlung, Haufe Verlag 1988.

Becker-Schaffner, Reinhard,

Zur Frage der gerichtlichen Überprüfbarkeit vom Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer ausgesprochener Verweise, in: B1StSozArbR 1975, S. 10-12.

Becker-Schaffner, Reinhard,

Die Abmahnung im Arbeitsrecht in der Rechtsprechung, in: DB 1985, S. 650-654.

Becker-Schaffner, Reinhard,

Rechtsgrundsätze zur Abmahnung im Arbeitsrecht, in: Personalwirtschaft, 1988, S.217-226.

Beckerle, Klaus / Schuster, Wolfgang,

Die Abmahnung. Vorstufe der Kündigung in der betrieblichen Praxis, 3. Auflage, Haufe Verlag, Freiburg 1991.

Bernstein, Rainer,

Die Abmahnung im System des Kündigungsschutzes, Verlag Florentz GmbH, Band 315, München 1992.

Berger-Delhey, Ulf,

Die Abmahnung im öffentlichen Dienst, in: Der Personalrat 1988, S. 430-437.

Besgen, Dietmar,

Der Anspruch auf Entfernung einer unberechtigten Abmahnung aus den Personalakten, in: Der Personalrat 1986, S. 73-75.

Beyer, Christiane,

Die Abwehrrechte des Arbeitnehmers bei Erhalt einer Abmahnung oder Ermahnung, Bielefeld 1991.

Bickel, Dietrich,

in: Anmerkung zum BAG Urt. vom 09.08.1984 = AP Nr. 12 zu § 1 KSchG 1969. Verhaltensbeclingie Kündigung.

der Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB scheitert.⁽¹⁷⁰⁾

Dies gilt zumindest dann, wenn die Tatbeteiligung des Verdächtigen bis zuletzt nicht vollständig geklärt ist oder der Arbeitgeber die Kündigung nicht nur auf die Tatbegehung, sondern auch auf die rechtskräftige Verurteilung als solche gestützt hat, und zwar mit der Begründung, es sei nicht zumutbar, in der betreffenden Position einen rechtskräftig Verurteilten weiterzubeschäftigen. In diesen Fällen beginnt die Ausschlussfrist nicht bereits mit der arbeitgeberseitigen Kenntnis der wesentlichen Tatumstände, die zur Verurteilung geführt haben, sondern erst mit der Kenntnis der Rechtskraft des Strafurteils.

bb) Ausnahmen

Der Arbeitgeber darf jedoch nicht stets auf ein rechtskräftiges Strafurteil warten. Der Zeitpunkt, in dem die Ausschlussfrist beginnt, kann durchaus vor dem Abschluss eines Strafverfahrens liegen.⁽¹⁷¹⁾

Kann die Tatbeteiligung bereits im Ermittlungsverfahren eindeutig geklärt werden, so beginnt die Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB sowohl für die Verdachtskündigung als auch für die auf die

(170) BAG 11.3.1976 AP Nr. 9 zu § 626 BGB Ausschlussfrist; KR-Hillebrecht § 626 BGB Rdn. 224; ReyerJR1969, 414, 418; Wenzel MDR 1969, 968, 970; Schaub § 125 IV 4 b;

a. A.; Schwedtner Anm. zu BAG SAE 1973, 134, 139; MünchKomm-Schwedtner § 626 BGB Rdn. 155; Frey ArbuR 1982, 351, 352; Monjau BB 1969, 1042, 1045 (Dieser Auffassung kann nicht gefolgt werden, da andernfalls die Arbeitgeber auch bei ungeklärten Sachverhalten gedrängt würden, sogleich wegen des Verdachts einer strafbaren Handlung zu kündigen und nicht, obwohl es Ihnen zumutbar erscheint, abzuwarten, bis erwiesen ist, ob die Straftat begangen und wie sie vom Strafgericht beurteilt worden ist.)

(171) BAG 27.1.1972 AP Nr. 2 zu § 626 BGB Ausschlussfrist; offenglassen von BAG 11.3.1976 AP Nr. 9 zu § 62 8 BGB Ausschluss frist

Tatbegehung selbst gestützte außerordentliche Kündigung in dem Zeitpunkt, in dem der Arbeitgeber das Ermittlungsergebnis erfährt. Allerdings sind strenge Anforderungen an die Annahme zu stellen, dass die Tatbeteiligung eindeutig geklärt ist. Der Arbeitgeber muss in einer jeden vernünftigen Zweifel ausschließenden Weise Kenntnis der maßgebenden Tatsachen haben. Erforderlich ist im Regelfall, dass der betroffene Arbeitnehmer die Tat eingestanden hat.⁽¹⁷²⁾

Selbst wenn später eine rechtskräftige Verurteilung des betroffenen Arbeitnehmers erfolgt, ist in diesen Fällen eine auf die Tatbegehung - selbst gestützte außerordentliche Kündigung grundsätzlich ausgeschlossen, weil die maßgeblichen Tatsachen bereits zu einem früheren Zeitpunkt bekannt waren.

Anders ist nur dann zu entscheiden, wenn, wie ausgeführt, die außerordentliche Kündigung auf die rechtskräftige Verurteilung als solche gestützt wird mit der Begründung, es sei unzumutbar, einen rechtskräftig Verurteilten in der betreffenden Position weiterzubeschäftigen. Entsprechendes gilt, wenn das Strafmaß von (mit-)entscheidender Bedeutung für den Kündigungsentschluss ist.⁽¹⁷³⁾ Geht es dem Kündigungsberechtigten jedoch allein um die gerichtliche Bestätigung des zuvor bereits bekannten und feststehenden Tatbestandes, so verbleibt es bei dem Grundsatz, dass die nach rechtskräftiger Verurteilung ausgesprochene außerordentliche Kündigung verfristet ist.⁽¹⁷⁴⁾

(172) BGH 24.11.1075 LM Nr. 18 zu § 626 BGB; BAG 12.12.1984EzA Nr. 97 zu § 626 BGB n.F. (mit der Einschränkung, dass ein Geständnis nicht ausreichend sei, wenn es sich lediglich um ein polizeiliches handelt, von dem der betroffene Arbeitnehmer sich bereits distanziert habe); KR-Hillebrecht § 626 BGB Rdn. 223; Herechel Anm. zu BAG AP Nr. 9 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung

(173) BAG 11.3.1976 AP Nr. 9 zu § 626 BGB Ausschlussfrist, BAG 12.5.1955 AP Nr. 1 zu § 626 BGB Verdacht strafbarer Handlung

(174) Herschel Anm. zu BAG AP Nr. 9 zu § 626 BGB Ausschlussfrist KR-Hillebrecht § 626 BGB Rdn. 224