

## Meisterkurs

### Wiederholungsfragen Arbeitsrecht Teil II

#### 23.) Wie ist die Höhe der Entgeltzahlung im Krankheitsfall geregelt?

- dem Arbeitnehmer ist das Arbeitsentgelt fortzuzahlen, das ihm nach der regelmäßigen Arbeitszeit zusteht
- ohne Überstundenvergütung / Überstundenzuschläge / Auslösungen / Reisespesen
- fortzuzahlen sind aber Leistungszulagen, Prämien
- Tarifvertrag kann u. U. andere Regelungen vorsehen

#### 24.) Welche beiden Grundpflichten hat der AN bei Erkrankung gegenüber dem AG und was versteht man jeweils darunter?

- Anzeigepflicht:  
unverzögliche Mitteilung der Arbeitsunfähigkeit und voraussichtlicher Dauer
- Nachweispflicht:  
bei längerer als dreitägiger Arbeitsunfähigkeit Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtl. Dauer spätestens am darauf folgenden Arbeitstag.

#### 25.) Welchen Sachverhalt regelt das Ausgleichsverfahren?

- für Betriebe unter 20 AN (ohne Azubis, Schwerbehinderte, Wehr- und Zivildienstleistende, AN mit einer wöchentlichen Arbeitszeit bis 10 Stunden oder 45 Stunden monatlich) anteilige bzw. komplette Übernahme / Erstattung der Kosten bei Krankheit bzw. Mutterschaft -> U1/U2

#### 26.) In welchen Rechtsgrundlagen wird der Urlaubsanspruch geregelt?

- Gesetze (BurlG, Jugendarbeitsschutzgesetz, Schwerbehindertengesetz)
- Tarifvertrag
- Einzelarbeitsvertrag

#### 27.) Welchen Urlaubsanspruch regelt das Bundesurlaubsgesetz?

- den Mindesturlaub, d. h. durch Tarifvertrag bzw. Einzelarbeitsvertrag kann mehr Urlaub gewährt werden

#### 28.) Was bedeutet das Abgeltungsverbot für Urlaubsansprüche?

- eine Barabgeltung des Urlaubs ist unwirksam, es sei denn, dass die Einbringung in Freizeit wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr möglich ist

**29.) Woraus errechnet sich das Urlaubsgeld?**

- aus dem Durchschnittsarbeitsverdienst der letzten 13 Wochen vor Beginn des Urlaubs (ohne Überstundenvergütung)
- Urlaubsgeld <- -> Urlaubsgeld

**30.) Was versteht man unter Lohnsicherung?**

- Lohn dient der Existenzsicherung des Arbeitnehmers
- deshalb:  
er ist dem Zugriff von Gläubigern, des Arbeitgebers und der Vorausverfügung durch den Arbeitnehmer selbst entzogen

**31.) Was versteht man im Rahmen des Lohnpfändungsschutzes unter der Drittschuldnerhaftung des Arbeitgebers?**

- als Drittschuldner haftet der Arbeitgeber für die ordnungsgemäße Durchführung der Lohnpfändung, d. h. bei schuldhafter Nichtbeachtung der Lohnpfändung müsste der AG den gepfändeten Betrag auf seine Kosten an den Gläubiger abführen

**32.) Wie kann der Arbeitgeber für den Schadenersatzanspruch wegen Schlechtleistung den Arbeitnehmergeltend machen?**

- AG kann berechnete Ansprüche gegenüber dem AN nur im Rahmen des pfändbaren Teils des Lohnes aufrechnen
- AN kann sich auf das Aufrechnungsverbot nicht berufen bei vorsätzlich unerlaubten Handlungen oder vorsätzlicher Schadenszufügung

**33.) Wie sollte man die Abtretung des pfändbaren Lohnes in Arbeits- und Tarifverträgen regeln?**

- in den Arbeitsverträgen kann ein Lohnabtretungsverbot aufgenommen werden

**34.) Was versteht man unter Beschäftigungspflicht?**

- Verpflichtung den Arbeitnehmer mit solchen Arbeiten zu beschäftigen, die bei der Einstellung vereinbart worden sind

**35.) Auf welche Art und Weise können Arbeitsverträge beendet werden?**

- Einvernehmliche Beendigung
- Ordentliche Kündigung
- Änderungskündigung
- außerordentliche Kündigung
- Anfechtung
- Befristung

**36.) Was versteht man unter einer einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsvertrages?**

- in beidseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kann das Arbeitsverhältnis jederzeit sofort oder zu einem späteren vereinbarten Zeitpunkt aufgelöst werden; Schriftformerfordernis

**37.) In welcher Form muss die ordentliche Kündigung erfolgen und welche Art von Willenserklärung ist eine ordentliche Kündigung?**

- Schriftform
- empfangsbedürftige, einseitige Willenserklärung, die nur wirksam wird mit Zugang an den andern Vertragspartner

**38.) Schildern Sie den Ablauf einer ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber!**

- Anhörung des Betriebsrats
- Beachtung von Kündigungsschutzvorschriften
- Einhaltung der Kündigungsfrist nach Gesetz / Tarifvertrag / Einzelarbeitsvertrag
- schriftliche Kündigung
- Zustellung der Kündigung an den Arbeitnehmer
- Kündigung wird wirksam durch Zugang an den Arbeitnehmer

**39.) Wie sind die Kündigungsfristen im Rahmen der ordentlichen Kündigung definiert?**

- die gesetzliche Kündigungsfrist für Arbeiter und Angestellte beträgt 4 Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats
- für die Kündigung durch den Arbeitgeber gelten in Abhängigkeit der Betriebszugehörigkeit verlängerte Fristen (bei einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren z. B. 7 Monate jeweils zum Ende des Kalendermonats)

**40.) Können die Kündigungsfristen laut Gesetz durch Tarifverträge verändert werden?**

- Verlängerung und Verkürzung der Kündigungsfristen durch Tarifvertrag
- einzelvertraglich können nur längere Kündigungsfristen vereinbart werden

**41.) Unter welchen Voraussetzungen ist eine außerordentliche Kündigung möglich?**

- Vorlage eines wichtigen Grundes und....
- ... Fortsetzung des Arbeitsvertrages bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht mehr zumutbar (z. B. Untreuehandlungen, vorsätzliche Sachbeschädigung durch den Arbeitnehmer, usw.).

**42.) Innerhalb welcher Frist muss eine fristlose Kündigung ausgesprochen werden?**

- innerhalb von 2 Wochen, nachdem der Kündigungsberechtigte von dem für die Kündigung maßgebende Tatsachen Kenntnis erlangt hat

**43.) Welche Rechtsfolgen können sich bei rechtswidriger Beendigung des Arbeitsvertrages ergeben?**

- Schadenersatzanspruch
- z. B. Fortzahlung des Arbeitsentgelts für die Dauer der Kündigungsfrist durch den Arbeitgeber ; Schadenersatzpflicht des Arbeitnehmers für Produktionsausfall  
-> der Schaden muss dem Grunde und er Höhe nach nachgewiesen werden
- in Einzelarbeitsverträgen und Tarifverträgen können aber auch pauschale Vertragsstrafen bzw. Entschädigungen vereinbart werden.

**44.) Welche Arten von Arbeitszeugnissen kenne Sie?**

- einfaches Zeugnis
- qualifiziertes Zeugnis (Führung und Leistung)

**45.) Wann gilt für ein Arbeitsverhältnis allgemeiner Kündigungsschutz?**

- die Kündigung eines Arbeitnehmers  
der bereits länger als 6 Monate  
in einem Betrieb mit in der Regel mehr als 10 Arbeitnehmern  
beschäftigt ist, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist
- Bestandsschutz für „Alt-AN“ (vor 31.12.2003 bereits beschäftigt)
- aber: Mindestmaß an sozialer Rücksichtnahme ist stets zu beachten

**46.) Welche sozialen Rechtfertigungsgründe für eine Kündigung kennen Sie?**

- Personenbedingte  
-> Gründe in der Person des AN's
- Verhaltensbedingte  
-> Gründe im Verhalten des AN's
- betriebsbedingte Kündigungsgründe

**47.) Was müssen Sie vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung vorher durchführen?**

- vorherige Abmahnung
  - > Warnfunktion ('Angaben über die beanstandeten Mängel + Hinweis auf Kündigung im Wiederholungsfall)
  - > Dokumentation (Beweis bei Gericht)

**48.) Was müssen Sie bei der betriebsbedingten Kündigung beachten?**

- Sozialauswahl
  - > Dauer der Betriebszugehörigkeit
  - > Lebensalter
  - > Unterhaltspflichten
  - > Schwerbehinderung
- aber: AG darf ausgewogene Personalstruktur (Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten der AN) berücksichtigen

**49.) Was versteht man unter der Kündigungsschutzklage?**

- gegen eine sozial ungerechtfertigte Kündigung kann der AN innerhalb von 3 Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim Arbeitsgericht erheben

**50.) Welche AN-Gruppen genießen besonderen Kündigungsschutz?**

- Betriebsräte / Jugendvertreter
- Wehrdienstleistende
- Schwerbehinderte
- Werdende Mütter
- Elternzeitberechtigte

**51.) Welche wichtigen Funktionen haben Tarifverträge?**

- Schutzfunktion -> Mindestarbeitsbedingungen
- Ordnungsfunktion -> Inhalte der Arbeitsverträge regelbar
- Friedensfunktion -> Streikverbot

**52.) Wann ist der Tarifvertrag verbindlich...?**

... wenn

- beide Arbeitsvertragsparteien Mitglied bei der für sie zuständigen Tarifvertragspartei sind

oder

- der Tarifvertrag für allgemein verbindlich erklärt wurde (Bundes-/Landesarbeitsmin.)

**53.) Welche Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte hat der Betriebsrat?**

- Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten (Betriebsordnung / Urlaubspläne / betriebliches Vorschlagswesen / usw.)
- Mitwirkung in personellen Angelegenheiten (Personalplanung / Beschäftigungssicherung / Stellenausschreibung / allgemeine Beurteilungsgrundsätze / usw.)
- Mitwirkung bei personellen Einzelmaßnahmen (ab mind. 21 Wahlberechtigten ist der BR vor jeder Einstellung, Um-, Eingruppierung, Versetzung zu unterrichten)
- Mitbestimmung bei Kündigungen (Anhörung)
- Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten (ab 21 Wahlberechtigte muss der AG den Betriebsrat über geplante Betriebsänderungen mit evtl. wesentlichen Nachteilen für die Belegschaft unterrichten und mit ihm beraten)