

# Meisterkurs

## Wiederholungsfragen Arbeitsrecht Teil I

### 1.) Welche Rechtsverhältnisse regelt das Arbeitsrecht? Welche Standards werden dabei festgelegt?

- die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitnehmern (=AN) und Arbeitgebern (=AG)
- das Arbeitsrecht schreibt Mindeststandards fest, die für alle AN gelten und nicht unterschritten werden dürfen

### 2.) Nennen Sie die Rechtsgrundlagen des Arbeitsrechts! Wann spricht man dabei von Kollektiv- und wann von Individualarbeitsrecht?

- Gesetze (→ Bundesgesetzgeber)
- Tarifverträge (→ Gewerkschaften / Arbeitgeberverbände)
- Betriebsvereinbarungen (→ Betrieb / Betriebsrat)
- Einzelarbeitsvertrag (→ AG / AN)
- Individualarbeitsrecht: regelt die Rechtsbeziehungen zwischen dem AG und dem einzelnen AN
- Kollektivarbeitsrecht: regelt das Recht der AG-Verbände und der Gewerkschaften auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene

### 3.) In welcher Form kann ein unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden? Was ist hierbei aber zu beachten?

- grundsätzlich besteht kein gesetzlicher Formzwang, d. h. mündlicher oder schriftlicher Vertrag ist möglich
- aber:
  - \* aus Beweisgründen ist schriftlicher Vertrag zu empfehlen
  - \* befristete Arbeitsverträge bedürfen der Schriftform
  - \* dem AN müssen spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich ausgehändigt werden

### 4.) Welche Bestandteile müssen in einer solchen Niederschrift enthalten sein?

- Name / Anschrift der Vertragspartner
- Beginn des Arbeitsverhältnisses / bei Befristung auch voraussichtliche Dauer
- Arbeitsort(e)
- Bezeichnung / Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit
- Zusammensetzung, Höhe und Fälligkeit des Arbeitsentgelts
- Vereinbarte Arbeitszeit, Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
- Kündigungsfristen
- Hinweise auf geltende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen

**5.) Unter welchen Voraussetzungen dürfen Minderjährige Arbeitsverträge abschließen?**

- mit Ermächtigung der gesetzlichen Vertreter

**6.) Was ist hinsichtlich der Arbeitsverhältnisse zu beachten, wenn Sie ein Unternehmen kaufen? Welches besondere Gefahrenpotential erkennen Sie hierbei?**

- der neue Betriebsinhaber tritt in die Rechte und Pflichten der bestehenden Arbeitsverträge ein
- für Verpflichtungen aus den Arbeitsverhältnissen, soweit sie vor dem Betriebsübergang entstanden sind und vor Ablauf von einem Jahr nach diesem Zeitpunkt fällig werden, haftet neben dem neuen Betriebsinhaber der bisherige Arbeitgeber als Gesamtschuldner

**7.) Welche prinzipiellen Arbeitsvertragsarten kennen Sie?**

- AV auf unbestimmte Zeit (Dauer-AV)
- AV auf bestimmte Zeit (befristeter AV)
- Probe-AV
- Teilzeit-AV
- Leih-AV

**8.) Wann endet ein befristeter AV?**

- mit Ablauf der vereinbarten Befristung (kalendermäßig befristeter AV)
- mit Erreichen des vereinbarten Zwecks der Arbeitsleistung (zweckbefristeter AV)
- in beiden Fällen ist keine Kündigung erforderlich

**9.) Wann gilt eine Probezeit?**

- wenn diese ausdrücklich vereinbart ist

**10.) Nennen Sie die beiden Hauptpflichten des AN's?**

- Arbeitspflicht und Treuepflicht

**11.) Wann kann ein AN zur Mehrarbeit verpflichtet sein?**

- wenn dies betrieblich erforderlich und rechtlich zulässig ist

**12.) Wie gestaltet sich die Haftung des AN's?**

- allgemein gilt:  
AN muß die ihm übertragenen Arbeiten sorgfältig und in angemessener Zeit ausführen und dabei mit Material, Betriebseinrichtungen sowie Werkzeugen pfleglich umgehen
- Vorsatz / grobe Fahrlässigkeit: volle AN-Haftung
- mittlere Fahrlässigkeit                      quotale Aufteilung der Haftung zw. AG und AN
- leichte Fahrlässigkeit                      keine AN-Haftung

**13.) Was versteht man unter der Treuepflicht des AN's?**

- Wahrnehmung der berechtigten Interessen des Betriebes
- Unterlassung von Maßnahmen, die diesen Interessen zuwiderlaufen (z. B. Abwerben von Kunden, Schwarzarbeit, usw.)

**14.) Nennen Sie die Hauptpflichten des AG's?**

- Lohnzahlungspflicht
- Beschäftigungspflicht
- Fürsorgepflicht

**15.) Welchen Lohn muß der AG dem AN bezahlen?**

- angemessene Vergütung
- kann grds. mit dem AN frei ausgehandelt werden (Grenze: Sittenwidrigkeit, Lohnwucher)
- aber: Beachtung der tariflichen Entgelte

**16.) Welche zwei prinzipieller Lohnarten kennen Sie?**

- |                 |                                                                               |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| - Zeitlohn      | Dauer der Arbeitszeit                                                         |
| - Leistungslohn | Ergebnis der Arbeitsleistung                                                  |
| - Mischform     | garantierter Mindestlohn, d.h. Mischung aus fixen und variablen Bestandteilen |

**17.) Wonach richten sich Zuschläge und deren Höhe?**

- nach Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Einzelarbeitsvertrag
- kein gesetzlicher Mehrarbeitszuschlag mehr

**18.) Unter welchen Voraussetzungen existiert ein Rechtsanspruch auf Weihnachtsgeld?**

- bei tariflicher / einzelvertraglicher Vereinbarung oder
- mindestens dreimaliger Zahlung in Folge in gleicher Höhe ohne den ausdrücklichen Vorbehalt der Freiwilligkeit

**19.) Welche Bestandteile muß die schriftliche Lohnabrechnung enthalten?**

- Abrechnungszeitraum
- Zusammensetzung des Arbeitsentgelts; hier insbesondere
  - Art und Höhe der Zuschläge
  - Zulagen
  - sonstige Vergütungen
  - Art und Höhe der Abzüge
  - Abschlagszahlungen
  - Vorschüsse

**20.) Wie ist der Anspruch des AN's auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall geregelt?**

- der Anspruch auf Lohnfortzahlung entsteht erstmals nach einer vierwöchigen ununterbrochenen Dauer des Arbeitsverhältnisses

- während dieser Wartezeit erhält der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte AN bei Arbeitsunfähigkeit Krankengeld

### **21.) Wann endet der Lohnfortzahlungsanspruch?**

- nach sechs Wochen bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- es sei denn:
  - \*AG kündigt aus Anlaß der Arbeitsunfähigkeit oder
  - \*der AN kündigt von sich aus fristlos, weil ihm aus Gründen, die der Unternehmer zu vertreten hat, die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zumutbar ist