

Teil I

Aufgabe 1:

Welche Voraussetzungen sind notwendig, um als Arbeitnehmer in den Schutzbereich des Kündigungsschutzgesetzes zu fallen?

(3 Punkte)

Aufgabe 2:

Welche Gründe nach dem Kündigungsschutzgesetz können den Ausspruch einer Kündigung sozial rechtfertigen?

(2 Punkte)

Nennen Sie die möglichen Kündigungsgründe des Gesetzes und geben Sie jeweils ein Beispiel für die einzelnen Kündigungsgründe

(2 Punkte)

Aufgabe 3:

Was ist eine Änderungskündigung und welche Reaktionsmöglichkeiten haben Sie als Arbeitnehmer, um auf den Ausspruch einer Änderungskündigung zu reagieren?

(5 Punkte)

Aufgabe 4:

Erläutern Sie den Unterschied zwischen einer Abmahnung und einer Ermahnung!

(3 Punkte)

Aufgabe 5:

Lösen Sie folgenden Fall:

Angenommen Sie arbeiten als Arbeitnehmer / in einem Dachdeckerbetrieb, der regelmäßig rund 20 gewerbliche Arbeitnehmer sowie zwei kaufmännische Angestellte beschäftigt. Sie sind seit sechs Jahren in diesem Betrieb beschäftigt. In der letzten Zeit häuft sich Ihr „Zuspätkommen“. Ihre Arbeitgeberin hat Ihnen bereits zweimal mündlich mitgeteilt, dass Ihr Zuspätkommen gegen Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verstößt und dass sie so wörtlich:

**„nicht mehr bereit ist, Ihr Verhalten zu dulden.
Sie müssen mit Konsequenzen rechnen.“**

Am heutigen Tag sind Sie erneut zu spät gekommen. Ihre Arbeitgeberin spricht Sie direkt heute morgen im Betrieb an und teilt Ihnen mit, dass sie Sie kündigen werde wegen Ihres permanenten Zuspätkommens. Sie gehen gemeinsam mit der Arbeitgeberin in das Büro. Sie legt die Kündigung der Firma schriftlich nieder. Das Kündigungsschreiben hat folgenden Inhalt:

Sehr geehrte(r) Frau / Herr...,

das zwischen uns bestehende Arbeitsverhältnis kündige ich zum nächstmöglichen Zeitpunkt. Das ist der Grund für die Kündigung ist Ihr permanentes Zuspätkommen. Wir sehen uns leider nicht in der Lage, das Arbeitsverhältnis mit Ihnen – wegen Ihrer Unzuverlässigkeit – fortzusetzen.

Gez. Chefin

Beantworten Sie folgende Fragen:

- Der Arbeitnehmer möchte die Kündigung nicht ohne Gegenwehr hinnehmen. Was muss der Arbeitnehmer tun, um seine Rechte zu wahren?
(2 Punkte)
- Um was für einen Kündigungsgrund handelt es sich?
(2 Punkte)
- Wie ordnen Sie rechtlich die vorausgegangenen Aussagen des Arbeitgebers ein, mit denen er die ersten Fehlverhalten des

Arbeitnehmers wegen des Zuspätkommens rügt.

(2 Punkte)

Glauben Sie, hier wurden zwei Kündigungen ausgesprochen? Unterstellt, dass zwei Kündigungen ausgesprochen wurden, so teilen Sie bitte mit, ob und falls ja, welche rechtlichen Mängel sie erkennen.

(2 Punkte)

Aufgabe 6:

a) Wann entsteht der Urlaubsanspruch erstmalig für einen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin?

(3 Punkte)

b) Kann ein Urlaubsanspruch übertragen werden und falls ja, unter welchen Voraussetzungen?

(3 Punkte)

c) Unterstellt, ein Arbeitnehmer ist seit dem 01.01.2001 teilzeitbeschäftigt mit 2 Arbeitstagen pro Woche (betrieblich ist die 5-Tage-Woche üblich). Berechnen Sie die Höhe des gesetzlichen Jahresurlaubsanspruches des Arbeitnehmers für das Kalenderjahr 2006 und stellen Sie dabei auch den Rechengang dar.

(3 Punkte)

Aufgabe 7:

Welche Personengruppen genießen arbeitsrechtlich einen besonderen Kündigungsschutz?

(6 Punkte)

Aufgabe 8:

Rechtsanwalt Mustermann hat zu Gunsten seines Mandanten rückständiges Urlaubsentgelt gerichtlich gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht. Im Anschluss an den Kammertermin vom 14. März 2007 wird dem Anwalt das

Sitzungsprotokoll zugeleitet, aus dem sich ergibt, dass das Urlaubsgeld gemäß dem verkündeten Urteil zugesprochen worden ist. Die Zustellung der vollständig abgefassten Entscheidungsgründe wird voraussichtlich erst in 3 Monaten erfolgen. Bestehen zum jetzigen Zeitpunkt bereits Vollstreckungsmöglichkeiten?

(6 Punkte)

Aufgabe 9:

Es gibt 2 Gruppen einer zulässigen Befristung von Arbeitsverhältnissen. Skizzieren Sie diese kurz anhand eines Beispiels und benennen Sie die entsprechenden Voraussetzungen!

(10 Punkte)

Aufgabe 10:

Berechnen Sie den Gegenstandswert im Rahmen eines Kündigungsschutzklageverfahrens. Der Arbeitnehmer erzielt ein Bruttogehalt von 2.300,00 EUR und ein 13. Monatsgehalt von ebenfalls 2.300,00 EUR.

(6 Punkte)

Aufgabe 11:

Der Arbeitgeber, ein Tankstellenpächter beschäftigt 3 Arbeitskräfte. Einen Kassierer, einen Tankwart und eine Putzfrau. Von seiner Putzfrau erfährt er, dass sie den Verdacht habe, dass der Kassierer bereits mehrfach Geldbeträge unterschlagen hat. Er stellt den Kassierer am 12. März 2007 zur Rede und dieser räumt ein, in den letzten 4 Monaten insgesamt einen Betrag von 4.300,00 EUR unterschlagen zu haben. Der Arbeitgeber ist derartig enttäuscht, dass er mitteilt, die Angelegenheit lediglich vor dem Hintergrund der jahrelangen Betriebszugehörigkeit und seinen beiden noch minderjährigen Kindern zu überdenken, da der Mitarbeiter voraussichtlich in naher Zukunft wegen seines Alters keine neue Arbeitsstelle finden wird. Nach seiner Urlaubsrückkehr am 30. März 2007 beschließt der Arbeitgeber, die fristlose Kündigung auszusprechen. Das Kündigungsschreiben wird dem Arbeitnehmer am 30. März 2007 überreicht.

Besteht für den Arbeitgeber die Möglichkeit, eine fristlose Kündigung auszusprechen und falls ja, ist diese wirksam?

(10 Punkte)

Teil II

Aufgabe 1:

Der Rechtsanwalt beabsichtigt, einen weiteren Mitarbeiter einzustellen. Welche Vorüberlegungen sollten vor der Aufgabe der Stellenanzeige durchgeführt werden?

(5 Punkte)

Aufgabe 2:

Nach erfolgter Aufgabe der Stellenanzeige erhalten Sie 50 Bewerbungen und sind zuständig für die Auswahl und Einstellung des neuen Mitarbeiters. Schildern Sie Ihre genaue Vorgehensweise ab Erhalt der Bewerbungen bis zur Entscheidung über die Einstellung des Mitarbeiters sowie im Einzelnen den Ablauf eines Vorstellungsgesprächs.

(12 Punkte)

Aufgabe 3:

Welche Ziele werden mit einer regelmäßig durchzuführenden Mitarbeiterbeurteilung verfolgt?

(5 Punkte)

Aufgabe 4:

Schildern Sie die in Betracht kommenden Möglichkeiten der Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses.

(5 Punkte)

Aufgabe 5:

Der Auszubildende besteht die Abschlussprüfung nicht. Wie ist die rechtliche Situation im Hinblick auf den Fortbestand des Ausbildungsverhältnisses?

(3 Punkte)