

1. Frage

Was versteht man unter dem Grundsatz, „ohne Arbeit kein Lohn“.

10 Punkte

2. Frage

Nennen Sie bitte 4 Beendigungstatbestände die neben der Kündigung ein Arbeitsverhältnis beenden können.

10 Punkte

(Lösungshinweis: Fristablauf, Tod des Arbeitnehmers, Arglistige Täuschung)

3. Frage

Woraus ergibt sich bei einem Arbeitsvertrag die Höhe des zu zahlenden Lohnes?

10 Punkte

(Lösungshinweis: Tarifliche Vereinbarung, Innerbetriebliches Lohnsystem, Mindestlohn, einzelvertragliche Bedingungen)

4. Frage

Was versteht man unter einer betrieblichen Übung?

Kann der Arbeitgeber das Entstehen eines Rechtsanspruches aus einer betrieblichen Übung verhindern?

10 Punkte

(Lösungshinweis: eine Leistung, die er Jahre lang erhalten hat)

5. Frage

Kann sich ein Arbeitnehmer seinen gesetzlichen Urlaub auch ausbezahlen lassen?

10 Punkte

1. Fall

A, wegen Geisteskrankheit entmündigt, entschließt sich, eigenes Geld zu verdienen. Der Leiter eines Supermarktes, der gerade Packer sucht, schließt mit ihm einen normalen Arbeitsvertrag. A beginnt sofort zu arbeiten.

Weiche Probleme sehen Sie?

15 Punkte

(Lösungshinweis: Faktisches Arbeitsverhältnis; kein Rechtsanspruch für die Zukunft, muss nicht beendet werden)

2. Fall

Hugo ist seit mehr als 4 Jahren im Hol- und Bringdienst des Kreiskrankenhauses (K) beschäftigt. Bei der Einstellung füllte er einen Personalfragebogen aus.

Dabei trug er in der Rubrik „bisherige Beschäftigungen“ wahrheitswidrig andere Tätigkeiten ein und verschwieg dabei, dass er sich 3 Monate wegen politischer Delikte in Untersuchungshaft befand. Als dies bekannt wurde, erklärte (K) die Anfechtung des Arbeitsvertrages unter Berufung auf die §§ 119, 123 BGB

Greift diese Anfechtung durch?

20 Punkte

(Lösungshinweis: Die Frage ist zulässig, er braucht die Frage nicht wahrheitsgemäß zu beantworten, er ist aber seit 4 Jahren im Hause, Anfechtung nein.)

3, Fall

Arbeitnehmer A stellt fest, dass ihm sein Arbeitgeber, der Unternehmer U, für den laufenden Monat ohne erkennbaren Anlass ein wesentlich höheres als sein übliches Arbeitsentgelt überwiesen hat. Als U nach 8 Monaten Rückzahlung des versehentlich überzahlten Betrages fordert, beruft sich A auf den Ablauf der im Tarifvertrag vorgesehenen sechsmonatigen Ausschlussfrist für derartige Rückforderungsansprüche.

16 Punkte

(Lösungshinweis: Schadenabwendungspflicht, vertraglich bedingte Nebenpflichten des Arbeitnehmers)