

## Fragen Arbeitsrecht

### 1. Was versteht man unter dem Grundsatz " ohne Arbeit kein Lohn"?

Nach § 611 BGB schuldet der Arbeitgeber als seine vertragliche Hauptpflicht das Arbeitsentgelt, der Arbeitnehmer hingegen seine Arbeitsleistung. Kennzeichen dieser Hauptpflichten der Parteien ist es, dass die eine um der anderen Willen erbracht wird und das gar kein Arbeitsvertrag vorliegt, wenn sie nicht bestehen. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich zur Arbeitsleistung, um das Arbeitsentgelt zu erhalten, der Arbeitgeber zur Zahlung der Vergütung, damit die Arbeitsleistung erbracht wird.

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

Fristablauf bei befristeten Arbeitsverträgen, Aufhebungs- und Abwicklungsverträge, Tod des Arbeitnehmers, Anfechtung wegen Irrtums oder Täuschung.

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

Aus den Vereinbarungen im Arbeitsvertrag und in seinen späteren Ergänzungen  
Dem innerbetrieblichen Lohnsystem (Gesamtzusagen, Betriebsübungen oder Betriebsabsprachen)  
Den tariflichen Regelungen  
Einzelvertraglichen Bedingungen  
der üblichen Vergütung im Sinne § 612 Abs.2 BGB  
Mindestlohn

### 4. Was versteht man unter einer betrieblichen Übung?

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

Eine einmalige Leistung die der AN über Jahre erhalten hat. Der AN hat keinen Rechtsanspruch aus einer Einmalzahlung

### 5. Kann sich ein AN seinen gesetzlichen Urlaub auch ausbezahlen lassen?

Nein, der Urlaub dient dem Zweck der regelmäßigen Erholung. Wegen des Erholungszweckes sollte auch keine Teilung des Urlaubs erfolgen, ebenso dürfen keine anderen Erwerbstätigkeiten gegen Entgelt § 8 BUrlG ausgeführt werden.

Eine Urlaubsabgeltung ist nur möglich wenn wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Urlaubsgewährung nicht mehr möglich ist oder wenn der AG keinen Urlaub gewährt obwohl der AN seinen Urlaubsanspruch geltend gemacht hat. Der AG gerät dann in Verzug und schuldet Urlaub bzw. Urlaubsabgeltung als Schadenersatz ( § 280 Abs. 1, § 284 Abs. 1, § 287 Satz 2 BGB)

### 6. A. wegen Geisteskrankheit entmündigt, entschließt sich, sein eigenes Geld zu verdienen. Der Leiter eines Supermarktes, der gerade Packer sucht, schließt mit ihm einen normalen Arbeitsvertrag. A. beginnt sofort zu arbeiten. Welche Probleme sehen Sie?

Der Arbeitsvertrag ist ein gegenseitiger Vertrag. Da A. entmündigt ist kann er keinen rechtswirksamen Vertrag unterschreiben, d.h. der Vertrag ist unwirksam. A. hat keinen Rechtsanspruch auf Leistungen aus dem Vertrag. Allerdings besteht ein faktisches Arbeitsverhältnis, d.h. für Leistungen die bereits erbracht wurden bleiben die beiderseitigen Ansprüche bestehen denn Arbeitsverhältnisse kann man nicht Rückabwickeln; bereits geleistete Arbeit lässt sich nicht zurückerstatten.

### 7. Hugo ist seit mehr als 4 Jahren im Hol und Bringdienst des KH(K) beschäftigt. Bei der Einstellung füllte er seinen Personalfragebogen aus. Dabei trug er in der Rubrik „bisherige Beschäftigung“ wahrheitswidrig andere Tätigkeiten ein und verschwieg dabei, dass er sich 3 Monate wegen politischer Delikte in U-Haft befand. Als dies bekannt wurde erklärte

**(K) die Anfechtung des Arbeitsvertrags unter Berufung auf §§ 119,123 BGB  
Greift die Anfechtung durch?**

Nein, Politische Zugehörigkeit und Tätigkeiten sind keine zulässigen Fragen (außer bei Bewerbungen in politischen Bereichen). Er muss diese Fragen nicht wahrheitsgemäß beantworten. Bei der wahrheitswidrigen Eintragungen ist zu Bedenken dass Hugo bereits seit 4 Jahren in diesem Bereich tätig ist und es keinerlei Probleme gab. Außerdem arbeitet er in keinem sensiblen Bereich eines KH.

- 8. Arbeitnehmer A. stellt fest, dass ihm sein AG, der UN (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.**

Nebenpflichten des Arbeitnehmers

Aufgrund seiner arbeitsvertraglichen Treuepflicht hätte A den Grund für die Mehrzahlung aufklären und dem U die Überzahlung anzeigen müssen. Wegen seines treuwidrigen Verschweigens durch die Verletzung seiner arbeitsvertraglichen Anzeigepflicht kann sich A nicht auf den Ablauf der tarifvertraglichen Ausschlussfrist berufen und muss die Überzahlung zurückerstatten.