

Hummel
Köhn
Soemers
Weber

Kompaktwissen und Prüfungstraining – Wirtschafts- und Sozialkunde Fachkraft für Lagerlogistik



Merkur 
Verlag Rinteln

Wirtschaftswissenschaftliche Bücherei für Schule und Praxis

Begründet von Handelsschul-Direktor Dipl.-Hdl. Friedrich Hutkap †

Verfasser:

Dipl.-Hdl. Christof Hummel (StD), Köln

Dipl.-Hdl. Dipl.-Kfm. Holger Köhn (StD), Hürth

Dipl.-Hdl. Jens Soemers (OStR), Hürth

Dipl.-Betriebsw. Rolf Weber (FL Sek II), Köln

Fast alle in diesem Buch erwähnten Hard- und Softwarebezeichnungen sind eingetragene Warenzeichen.

Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Nutzung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlages. Hinweis zu § 60a UrhG: Weder das Werk noch seine Teile dürfen ohne eine solche Einwilligung eingescannt und in ein Netzwerk eingestellt werden. Dies gilt auch für Intranets von Schulen und sonstigen Bildungseinrichtungen.

* * * * *

8., aktualisierte Auflage 2019

© 2010 by MERKUR VERLAG RINTELN

Gesamtherstellung:

MERKUR VERLAG RINTELN Hutkap GmbH & Co. KG, 31735 Rinteln

E-Mail: info@merkur-verlag.de

lehrer-service@merkur-verlag.de

Internet: www.merkur-verlag.de

ISBN 978-3-8120-0598-2

1 Hinweise zum Umgang mit diesem Prüfungsbuch

Wie im Vorwort bereits erwähnt, nimmt der Prüfungsbereich WiSo eine Sonderrolle ein, die es umso mehr erfordert, bei der Prüfungsvorbereitung gezielt und effizient vorzugehen. Aus diesem Grund bestehen im lernsystematischen Aufbau dieses Buches feine Unterschiede zu unserem fachkundlichen Prüfungsbuch.

Daher möchten wir den Nutzern dieses kleinen Buches ein paar besondere Hinweise geben:

Machen Sie sich den Aufbau dieses Buches klar!

Es hat einen überschaubaren Umfang. Es umfasst fünf Großkapitel. Sie decken den gesamten IHK-Stoffkatalog WiSo ab. Jedes Großkapitel hat mehrere Unterkapitel. Jedes Unterkapitel unterstützt Sie auf drei Ebenen:

- Im **Kompaktteil** wird Ihnen jedes Unterkapitel in einer gegliederten, kurzen Stoffübersicht vorgestellt. Die Inhalte sind bereits komprimiert. Auf die gewohnte Frage-Antwort-Systematik haben wir hier aus prüfungsdidaktischen Gründen verzichtet.
- Im **Trainingsteil** können Sie sehr gezielt üben und so ganz bestimmte Wissenslücken schließen. Sie können sich dort auch bestimmte Frageformen und inhaltliche Schwerpunkte erschließen. Lediglich das Kapitel 3 (*Soziale Sicherung*) und das Kapitel 4 (*Abrechnung und Besteuerung von Lohn- und Gehaltszahlungen*) haben im Trainingsteil keine Unterkapitel. Sollten Sie sie durchgehen, verstehen Sie sofort, warum dies so ist. Wir haben den kompletten Trainingsteil ausschließlich in programmierter Form („multiple choice“) konzipiert, weil auch die schriftliche WiSo-Prüfung so angelegt ist. Die Aufgaben entsprechen ihr in Art, Bezugsrahmen und Niveau und besitzen dadurch einen hohen Wiedererkennungswert. Generell wird es keine Aufgabe geben, die sich nicht aus der Stoffsammlung im Kompaktteil erschließt. In ganz seltenen Fällen geben Lösungshinweise Hilfestellung.
- Der **Lösungsteil** befindet sich wie im fachkundlichen Prüfungsbuch am Ende des Buches. Sie können also wie gewohnt Ihre Ergebnisse selbst kontrollieren. Wie gewohnt finden Sie bei den Lösungen zusätzlich gezielte Hinweise oder Erläuterungen zu Antworten, die Ihnen womöglich unklar erscheinen.

Geben Sie sich selbst Rechenschaft über Ihr Ziel!

Sind Sie „Aufwandsminimierer/-in“ oder „Nutzenmaximierer/-in“? (Hinweis: Falls Sie Schwierigkeiten mit diesen Bezeichnungen haben, lesen Sie kurz nach (s. Kap. 6.1.5 Ökonomisches Prinzip). Richten Sie danach Ihre Vorbereitung aus!

Anhängern des „Minimalprinzips“ empfehlen wir:	Vertretern des „Maximalprinzips“ empfehlen wir:
<p>➤ Überdenken Sie Ihre Zeiteinteilung!</p> <p>Die Erfahrung zeigt, dass Vertreter des Minimalprinzips häufig auch in den beiden lagerlogistischen Prüfungsbereichen „Minimalisten“ sind und ganz grundsätzlich ihre Zeiteinteilung überdenken müssen. Zeiteinteilung heißt ja nicht nur: Zeit erübrigen, sondern auch: Zeit einhalten und nutzen!</p>	<p>➤ Erkennen Sie WiSo als zentrales Gebiet der beruflichen Bildung an!</p> <p>WiSo prüft Schlüsselkenntnisse kaufmännischer und gewerblicher Berufsausbildung! Anders ausgedrückt: Um Ihrer beruflichen Perspektive willen sollten Sie die Chance nutzen, auf diesem Gebiet Basiskenntnisse vorzuweisen. Die Bedeutung dieses</p>

Außerdem sind viele WiSo-Prüfungsgebiete gar nicht so vorbereitungsintensiv, man kann sich also recht zügig Erfolgserlebnisse verschaffen, die man als Motivationsschub für die lagerlogistischen Bereiche gut nutzen kann.

➤ **Unterschätzen Sie den WiSo-Prüfungsbogen nicht!**

Manche Prüfungsbeteiligte meinen, das Gewicht dieses Prüfungsteils sei mit 20% vom schriftlichen Ergebnis (und damit 10% vom Gesamtergebnis) zu vernachlässigen. Viele vergessen allzu leicht, dass 10 – 20% im oberen Bereich auf jeden Fall über, im mittleren Bereich bis zu einer ganzen Notenstufe ausmachen. Im unteren Bereich können gerade hier die entscheidenden Punkte für ein Bestehen der Prüfung gesammelt werden. Bei allem Verständnis für solches Kalkül: Gerade Vertreter des „Minimalprinzips“ sollten mit diesem Risiko nicht allzu gewagt umgehen.

➤ **Verbessern Sie sich zunächst in den (Unter-)Kapiteln, die Sie schon ein wenig beherrschen!**

Gehen Sie in diesen Unterkapiteln sofort in den Trainingsteil und schreiben Sie ihre Lösungen in jedem Fall (!) auf. Machen Sie einen Lösungsvergleich und verbessern Sie Ihre Kenntnisse, indem Sie die noch falschen Antworten markieren und gezielt im Kompakteil nacharbeiten. Lösen Sie dieses Unterkapitel zu einem späteren Zeitpunkt erneut und vergewissern Sie sich, dass Sie sich verbessert haben.

➤ **Scheuen Sie das kurze (!) Üben nicht!**

Üben muss nicht zeitaufwendig sein, aber regelmäßig! Schreiten Sie im Üben beharrlich voran und verweilen Sie in dieser Phase nicht allzu lange an kleinen Details, sondern gehen Sie zügig zum nächsten Unterkapitel über, das Sie ebenfalls schon ein wenig beherrschen. Sie werden Erfolg sehen!

Bereiches wird zunehmen. Facharbeiter-Nachwuchskräfte ohne wirtschaftliche Kompetenzen werden im globalisierten logistischen Wettbewerb nicht bestehen können.

➤ **Ermitteln Sie nach grober Buchdurchsicht Ihre Bestkenntnisse und Ihre Größtlücken!**

Beginnen Sie mit dem Trainingsteil der Bestkenntnisse und gehen Sie dann in den Kompakteil (danach in den Trainingsteil) der Größtlücke. Setzen Sie dieses Vorgehen mit dem nächstbesten und nächstschlechtesten Kapitel fort, bis Sie alle Kapitel durchgearbeitet haben. Im besten Falle gelangen Sie so in ein sogenanntes „Lernpendel“, das die Motivation für das eine gegen die Abneigung für das andere nutzt. Achten Sie aber darauf, dass Motivations- und Abneigungskapitel unmittelbar aufeinander folgen sollten, damit die Wirkung eintritt. Versuchen Sie es, Sie werden es sofort merken! Ist Ihnen dieses Vorgehen zu kompliziert, dann gehen Sie kapitelweise vor.

➤ **Arbeiten Sie gründlich!**

Gehen Sie Ihren eigenen Unklarheiten auf die Spur. Prüfen Sie, wie Sie mit rechtlichen Fragestellungen zurechtkommen (z.B. Angaben eines Datums u.a.). Sie machen einen guten Teil der Aufgaben aus. Lernen Sie Rechtsfragen vom Trainingsteil her und nutzen Sie dort den Kompakteil nur als Leitfaden.

➤ **Machen Sie häufige, aber kurze Pausen!**

Sie halten damit Ihre Konzentration aufrecht! Als Richtschnur kann gelten: Alle 45 Minuten eine Pause von etwa 5 Minuten.

➤ **Gehen Sie bei Ihren Antworten „schriftvariabel“ vor!**

Machen Sie auf jeden Fall Eintragungen, wie in der richtigen Prüfung auch! Eintragungen festigen und dokumentieren Wissen. Nutzen Sie dafür entweder radierfähige Bleistifte oder noch besser: mehrere Farben!, um Ihren Arbeitsstand zu vergleichen. Ein gründlich durchgearbeitetes Buch erkennen Sie daran, dass es durch Ihre Markierungen, Bemerkungen, Quervergleiche u.a. zu Ihrem eigenen individuellen Buch geworden ist. Ihr Werk!

Allen Nutzern sei empfohlen:

➤ **Lernen Sie WiSo nicht auf Kosten der lagerlogistischen Prüfungsbereiche!**

Geben Sie der WiSo-Vorbereitung eine Eigenzeit! Sie ersetzt nicht, sie erweitert Ihre Berufsausbildung.

➤ **Stellen Sie Fragen!**

Wer fragt, hat Interesse und Zeit für eine Antwort! Fragen wird sich für Sie auszahlen.

2 Berufsbildung, Arbeitsrecht und Tarifrecht

2.1 Berufsausbildung

KOMPAKTWISSEN

2.1.1 Grundlagen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Welche Grundlagen zur Berufsausbildung sollten nach dem BBiG beachtet werden?

Das BBiG gilt für die Berufsausbildung in einem „geordneten Ausbildungsgang“. Das heißt, es muss ein anerkannter Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsordnung vorliegen. Das Gesetz gilt ebenso für die Berufsausbildungsvorbereitung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung. Anerkannte Fortbildungen müssen berufsbezogen sein und inhaltlich bescheinigt werden. Auszubildende bewegen sich im „dualen System“, das heißt, sie sind sowohl Arbeitnehmer als auch Berufsschüler. Schulische Fragen sind nicht (!) im BBiG geregelt, sondern in den Schulgesetzen der Bundesländer. Alle Lernorte (betriebliche, außerbetriebliche, schulische) sind zur Kooperation aufgefordert. Es gelten besondere Regelungen für Beginn und Beendigung von Ausbildungsverhältnissen.

2.1.2 Mindestinhalte bei Ausbildungsvertrag und Ausbildungsordnung

Welche Mindestinhalte muss ein Ausbildungsvertrag enthalten?

- Art und Ziel der Ausbildung
- sachliche Gliederung
- zeitliche Gliederung
- Beginn und Dauer
- Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte
- Dauer der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit
- Dauer der Probezeit (mind. 1, max. 4 Monate)
- Höhe der Ausbildungsvergütung (muss jährlich steigen!) und Zahlungsweise
- Dauer des Urlaubs
- Kündigungsvoraussetzungen
- allg. Hinweis auf Tarifverträge
- Form des Ausbildungsnachweises (schriftlich oder elektronisch)

Welche Mindestinhalte muss die bundesweite Ausbildungsordnung enthalten?

- Bezeichnung des Ausbildungsberufes
- Dauer der Ausbildung (2 – 3 Jahre)
- Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten („Ausbildungsberufsbild“)
- Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung („Ausbildungsrahmenplan“)
- Prüfungsanforderungen

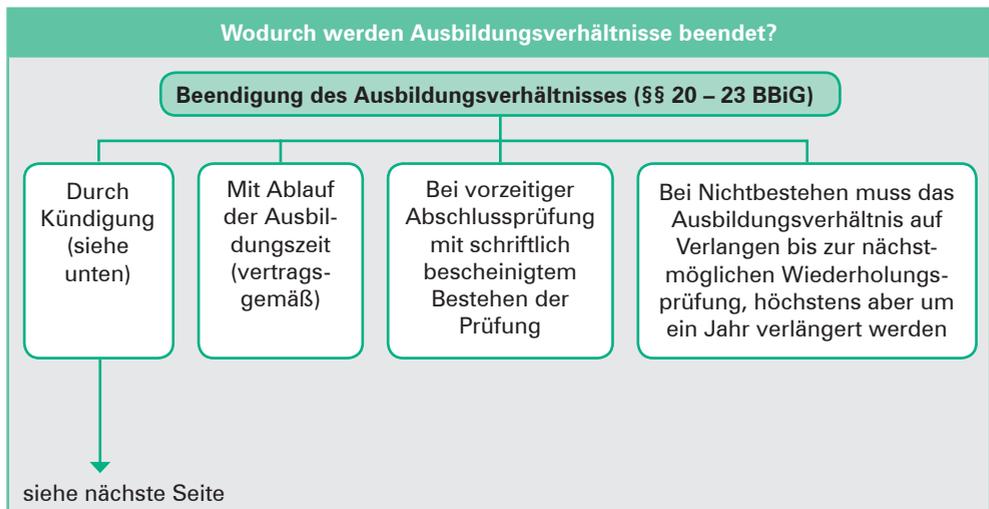
Hinweis:

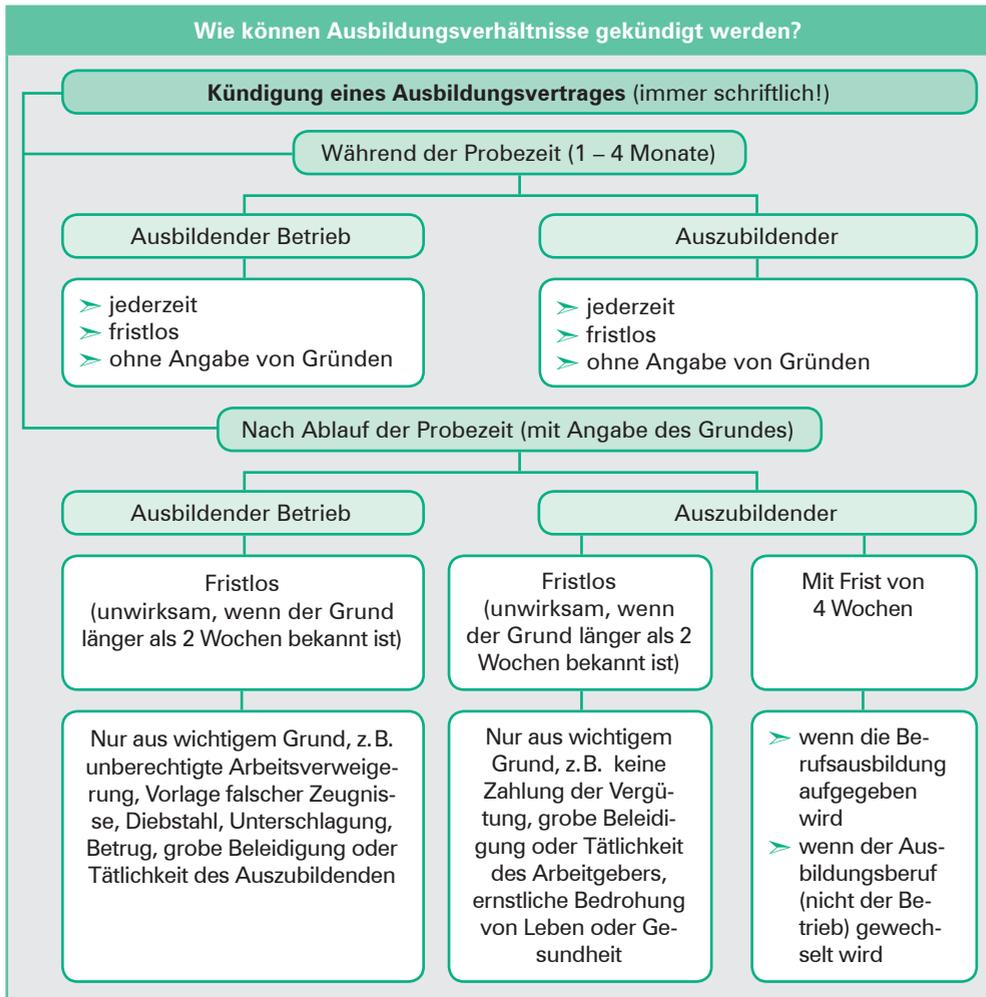
Die Konferenz der Kultusminister erlässt in Abstimmung mit der Erstellung der Ausbildungsordnungen die entsprechenden landesweiten **Rahmenlehrpläne für den Berufsschulunterricht** für den jeweiligen Ausbildungsberuf. Das BBiG gilt somit nicht (!) für berufsbildende Schulen.

2.1.3 Pflichten von Beteiligten

Welche Pflichten hat der/die Ausbildende (= der ausbildende Betrieb)?	Welche Pflichten hat der/die Auszubildende?
<ul style="list-style-type: none">➤ ordentliche Berufsausbildung nach Ausbildungsrahmenplan sicherstellen➤ selbst ausbilden oder einen verantwortlichen Ausbilder beauftragen➤ Ausbildungsmittel bereitstellen➤ zum Besuch der Berufsschule anhalten und freistellen➤ zum Anfertigen von Berichtsheften anhalten und sie durchsehen➤ charakterliche Förderung des Auszubildenden sicherstellen, sittliche und körperliche Gefährdungen abwenden➤ ausschließlich zweckdienliche Aufgaben übertragen, körperliche Überforderungen unterlassen➤ zum Ausbildungsende schriftliches Zeugnis ausstellen	<ul style="list-style-type: none">➤ Sorgfalt bei der eigenen Arbeit➤ Teilnahme an den Ausbildungsmaßnahmen, für die er/sie gesetzlich freigestellt werden muss➤ Weisungen von Berechtigten befolgen➤ Ordnung der Ausbildungsstätte beachten➤ alle Einrichtungen und Betriebsmittel pfleglich behandeln➤ über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen bewahren

2.1.4 Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses





2.1.5 Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (BQFG)

Welche Bedeutung hat das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG)?

Das „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz/BQFG) stellt EU-Bürgern und Angehörigen aus Drittstaaten einheitliche Bewertungen zur Anerkennung ihrer beruflichen Auslandsqualifikationen zur Verfügung. Ziel ist es, dem absehbaren Fachkräftemangel in Deutschland entgegenzuwirken, den Überblick für Arbeitnehmer, Arbeitgeber und zuständige Stellen zu verbessern und bisherige Ungerechtigkeiten bei der Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse und -qualifikationen zu beseitigen.

Betroffen sind z. B. medizinische (Pfleger, Ärzte), handwerkliche, erzieherische (Lehrer, Erzieher) und technische (Ingenieure, Architekten) Berufe. Von ganz besonderer Bedeutung sind die rund 350 deutschen Ausbildungsberufe des dualen Systems, die den Ausgangspunkt des Qualitätsmaßstabes für die künftigen Anerkennungen bilden.

PRÜFUNGSTRAINING

Aufgabe 1

Entscheiden Sie bei den folgenden Aussagen, welches Satzende korrekt ist!

Erster Teil:

„Die Ausbildungsordnung zum Beruf *Fachkraft für Lagerlogistik* ...

- ① ... ist Rechtsgrundlage für die betriebliche Ausbildung der Auszubildenden im genannten Beruf, wenn dies im Ausbildungsvertrag ausdrücklich vereinbart wurde.“
- ② ... ist Rechtsgrundlage für die betriebliche Ausbildung der Auszubildenden im genannten Beruf für das jeweilige Bundesland, in dem die Ausbildung angetreten wird.“
- ③ ... ist Rechtsgrundlage für die Berufsausbildung aller Auszubildenden im genannten Beruf in der gesamten Bundesrepublik Deutschland, sofern sie nicht schulische Fragen betrifft.“
- ④ ... ist Rechtsgrundlage für die betriebliche und schulische Ausbildung im genannten Beruf für das jeweilige Bundesland, in dem die Ausbildung angetreten wird.“
- ⑤ ... ist Rechtsgrundlage nur für Ausbildung, Fortbildung und Umschulung im genannten Beruf in der gesamten Bundesrepublik Deutschland.“

Tragen Sie die Ziffer vor dem korrekten Satzende ein! _____

Zweiter Teil:

„Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) ...

- ① ... gilt für die Berufsausbildung, die Berufsausbildungsvorbereitung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung, soweit sie nicht in berufsbildenden Schulen durchgeführt wird.“
- ② ... gilt nur für die Berufsbildung in Betrieben und in berufsbildenden Schulen.“
- ③ ... gilt für die Berufsausbildung in Betrieben, nicht aber für die berufsbildenden Schulen und die Fortbildung und Umschulung in Betrieben.“
- ④ ... gilt für die Berufsausbildung in dem Bundesland, in dem der Betrieb seinen Hauptstandort hat.“
- ⑤ ... gilt für die Berufsausbildung in berufsbildenden Schulen.“

Tragen Sie die Ziffer vor dem korrekten Satzende ein! _____

Aufgabe 2

Stellen Sie fest, welche der folgenden Aussagen zur Kündigung von Berufsausbildungsverhältnissen

richtig = ① und welche

falsch = ② sind!

- a) Das Berufsausbildungsverhältnis kann während der Probezeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. _____
- b) Bei der Kündigung eines Berufsausbildungsverhältnisses sind die Kündigungsgründe in jedem Fall anzugeben. _____
- c) Das Berufsausbildungsverhältnis kann nach der Probezeit aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. _____

- d) Das Berufsausbildungsverhältnis kann nach der Probezeit vom Auszubildenden ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn der Auszubildende sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will. _____
- e) Das Berufsausbildungsverhältnis kann jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. _____
- f) Das Berufsausbildungsverhältnis kann nach der Probezeit aus wichtigem Grund mit Einhaltung einer Kündigungsfrist von vier Wochen gekündigt werden. _____
- g) Das Berufsausbildungsverhältnis kann nach der Probezeit vom Auszubildenden mit Einhaltung einer Kündigungsfrist von vier Wochen gekündigt werden, wenn der/die Auszubildende die Berufsausbildung aufgeben will. _____
- h) Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kann der ausbildende Betrieb mit einer Frist von 4 Wochen kündigen. _____

Aufgabe 3

Es ist bewiesen, dass der Auszubildende Oliver in der Umkleidekabine einem Mitauszubildenden die Geldbörse entwendet hat. Ihm wurde eine Woche später fristlos gekündigt.

Prüfen Sie, ob dies zulässig ist!

- ① Ja, weil der ausbildende Betrieb aus wichtigem Grund auch ohne eine Kündigungsfrist jederzeit kündigen kann.
- ② Ja, sofern der Auszubildende Oliver volljährig ist.
- ③ Nein, weil die Zustimmung des Betriebsrates nicht eingeholt wurde.
- ④ Nein, weil die 4-wöchige Kündigungsfrist nicht eingehalten wurde.
- ⑤ Nein, weil der Auszubildende vorher angehört werden muss.

Tragen Sie die Ziffer vor der korrekten Begründung ein! _____

Aufgabe 4

Der Auszubildende Mike, 20 Jahre alt, hat einen Ausbildungsvertrag, der am 31. Januar 20.. endet. Am 17. Januar desselben Jahres besteht er seine letzte Prüfungsleistung und erhält am gleichen Tag darüber die schriftliche Bestätigung des Prüfungsausschusses.

Prüfen Sie, welche zwei der folgenden Behauptungen korrekt sind!

- ① Mike muss am nächsten Werktag nicht mehr arbeiten gehen.
- ② Falls Mike an den folgenden Werktagen arbeiten geht, und der Arbeitgeber dies duldet, ist damit ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet.
- ③ Mike muss in jedem Fall seinen Ausbildungsvertrag erfüllen und bis zum 31. Januar arbeiten gehen.
- ④ Mike ist verpflichtet, ordnungsgemäß zu kündigen, falls er nach dem 31. Januar nicht weiter arbeiten geht.
- ⑤ Mike ist verpflichtet, ordnungsgemäß zu kündigen, falls er nach dem 17. Januar nicht weiter arbeiten geht.
- ⑥ Der Ausbildungsbetrieb ist verpflichtet, Mike zumindest bis zum 31. Januar weiter zu beschäftigen, falls er diesen Wunsch äußert.
- ⑦ Mikes Ausbildungszeit ist erst beendet, wenn er das IHK-Abschlusszeugnis in Händen hält.

Tragen Sie die beiden Ziffern vor den korrekten Behauptungen ein! _____

Aufgabe 5

Paula Weyers, 18 Jahre alt, beginnt zum 01.09.20 .. eine Ausbildung im Beruf Fachkraft für Lagerlogistik. Es soll die nach Berufsbildungsgesetz längstens mögliche Probezeit und eine dreijährige Ausbildungsdauer vereinbart werden.

An welchen beiden Daten enden die Probezeit und die Ausbildungszeit?

- ① Probezeit am 1. Januar des Folgejahres, Ausbildungszeit am 31. Juli drei Jahre später.
- ② Probezeit am 30. Januar des Folgejahres, Ausbildungszeit am 30. Juli drei Jahre später.
- ③ Probezeit am 30. Dezember desselben Jahres, Ausbildungszeit am 31. August drei Jahre später.
- ④ Probezeit am 31. Dezember desselben Jahres, Ausbildungszeit am 31. August drei Jahre später.
- ⑤ Probezeit am 1. Januar des Folgejahres, Ausbildungszeit am 30. August drei Jahre später.

Tragen Sie die Ziffer vor den korrekten Daten ein! _____

Aufgabe 6

Welche Aussage über ihre Ausbildungsvergütung ist korrekt?

„Die Ausbildungsvergütung...

- ① ... darf die tarifliche Festlegung nicht übersteigen.“
- ② ... darf sich drei Jahre lang nicht verändern.“
- ③ ... muss in jedem Ausbildungsjahr steigen.“
- ④ ... wird vom Betriebsrat mit dem Arbeitgeber ausgehandelt.“
- ⑤ ... wird von der Industrie- und Handelskammer festgelegt.“

Tragen Sie die Ziffer vor der korrekten Angabe ein! _____

Aufgabe 7

Paula Weyers möchte sich während ihrer Ausbildungszeit eine Fortbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes anerkennen lassen.

Welche der genannten Fortbildungen kommt dafür infrage?

- ① Besuch eines berufsbezogenen Museums.
- ② Bezahlte Nachhilfestunden in Englisch.
- ③ Ein Töpferkurs in der Volkshochschule.
- ④ Ein IHK-Kurs zum Thema „Ladungssicherung im Gefahrgutbereich“ mit bestandener Fortbildungsprüfung.
- ⑤ Besuch der internationalen Verpackungs-Fachmesse „interpac“ in Düsseldorf mit schriftlicher Besucherbestätigung.
- ⑥ Ein zweiwöchiges Klettertraining in Südtirol im Rahmen des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes (BQFG)

Tragen Sie die Ziffer vor der korrekten Angabe ein! _____

2.2 Einzelarbeitsvertrag

KOMPAKTWISSEN

2.2.1 Formvorschriften

In welcher Form muss ein Einzelarbeitsvertrag abgeschlossen werden?

Ein Einzelarbeitsvertrag gilt als Sonderform eines Dienstvertrages. Wie jeder Vertrag stellt er ein zweiseitiges, mehrseitig verpflichtendes Rechtsgeschäft (s. Kap. 7.1.3 Rechtsgeschäfte) dar und unterliegt grundsätzlich der Form- und Gestaltungsfreiheit. Er kann also

- > schriftlich,
- > mündlich oder
- > durch stillschweigende, schlüssige (konkludente) Handlung

abgeschlossen werden. Sehen die „höherwertigen“ Rechtsvorschriften aus Arbeitsrecht, Tarifverträgen (s. Kap. 2.3 Tarifverträge) oder Betriebsvereinbarungen besondere Regelungen vor, kann davon im Einzelarbeitsvertrag nur zugunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

Ist ein Arbeitsvertrag ausschließlich mündlich geschlossen, hat der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen. Diese **Niederschrift** muss er unterzeichnen und dem Arbeitnehmer aushändigen. Sie muss bestimmte Mindestinhalte aufweisen.

2.2.2 Mindestinhalte einer Niederschrift von Einzelarbeitsverträgen

Welche Mindestinhalte muss die Niederschrift eines Einzelarbeitsvertrages aufweisen?

Nach § 2 Nachweisgesetz (NachwG) gehören folgende Mindestinhalte in die Niederschrift:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge (z.B. für Nachtarbeit), der Zulagen (z.B. als Weihnachtsgratifikation), Prämien (z.B. für gewonnene Neukunden) und Sonderzahlungen (z.B. zur Geburt von Kindern) sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
7. die vereinbarte Arbeitszeit,
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

2.2.3 Pflichten der Vertragsparteien

Welche wesentlichen Pflichten gehen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Einzelarbeitsvertrag ein?		
	Hauptpflicht	Nebenflichten
Arbeitgeber	Vergütungspflicht Voraussetzung ist allerdings, dass der Arbeitnehmer auch Leistung erbringt.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Beschäftigungspflicht ➤ Fürsorgepflicht: Gefahrenabwehr, Sittlichkeit, Information, Datenschutz, Gleichheitsgrundsatz, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall u. a. ➤ Kündigungsschutzpflicht ➤ u. a.
Arbeitnehmer	Arbeitspflicht Voraussetzung ist allerdings, dass der Arbeitgeber z.B. die Zumutbarkeit einhält.	Treuepflicht: Gewissenhaftigkeit, Weisungsbefolgung, Geheimniskhaltung, Wettbewerbsverbot, keine betriebsschädigenden Handlungen, Mangelanzeigen u. a.

2.2.4 Unwirksamkeit von Einzelarbeitsverträgen

Unter welchen Bedingungen sind Einzelarbeitsverträge unwirksam?	
<p>Sie sind unwirksam, wenn sie die Voraussetzungen der Nichtigkeit erfüllen oder mit Erfolg angefochten wurden (s. Kap. 7.1.5 und 7.1.6 Nichtigkeit und Anfechtbarkeit). Das BGB sieht folgende Unwirksamkeitsgründe vor:</p>	
Nichtigkeit	Anfechtbarkeit
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Geschäftsunfähigkeit (z. B. Arbeitsverträge mit Kindern) ➤ Scheingeschäfte (z. B. Arbeitsverträge mit Familienmitgliedern, die nicht arbeiten) ➤ Scherzgeschäfte ➤ mangelnde Form (z. B. Arbeitsverträge mit Personen, die selbstständig und damit keine Arbeitnehmer sind) ➤ gesetzliches Verbot (z. B. Arbeitsverträge über Hehlertätigkeit) ➤ Sittenwidrigkeit (z. B. Arbeitsverträge mit Dumpinglöhnen) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Irrtum (z. B. Arbeitsverträge über das „Zuschneiden“, was aber die Lederbearbeitung und nicht die Tätigkeiten eines Schneiders beinhaltet) ➤ widerrechtliche Drohung (z. B. Arbeitsverträge, für deren Eingehen jemand erpresst wurde) ➤ arglistige Täuschung (z. B. Arbeitsverträge mit EDV-Anforderungen, für die man die notwendige Schulung zwar angegeben, aber gar nicht besucht hat)

Welche Fragen dürfen beim Einstellungsgespräch nicht gestellt werden?

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber alle Fragen unterlassen, die nicht im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen.

Hierzu gehören in den meisten Fällen Fragen nach

- bisheriger Vergütung (allerdings darf nach „Gehaltsvorstellungen“ gefragt werden),
- Schulden und Vermögen,
- Lohn- und Gehaltspfändungen (es sei denn, es liegen Anhaltspunkte dafür vor),
- Schwangerschaft,
- Heirats- bzw. Kinderwunsch,
- Krankheiten (z. B. nach HIV-Ansteckung nur im Medizinbereich),
- Vorstrafen (es sei denn bei besonderer Vertrauensstellung, z. B. an einer Kasse),
- Religions-, Partei-, Gewerkschaftszugehörigkeit,
- Haustieren, Freizeitverhalten
- u. a.

Besonderheit:

Sogenannte Tendenzbetriebe (Kirchen, Parteien, Gewerkschaften, Militär u. a.) unterliegen Sonderbestimmungen und dürfen weitergehende Fragen stellen.

2.2.5 Entgeltarten

Auf welche Arten kann das Arbeitsentgelt vereinbart und ausbezahlt werden?

Zeitlohn	Arbeitnehmer werden für die Dauer ihrer Arbeitszeit bezahlt. Abgerechnet wird etwa nach Stunden-, Tages-, Wochen- oder Monatslohn. Der Zeitlohn von Angestellten und Beamten heißt Gehalt , der Zeitlohn von Arbeitern heißt Lohn .
Akkordlohn	Arbeitnehmer werden – neben einem Mindestlohn – nach Leistungsmenge pro Zeiteinheit bezahlt. Abgerechnet wird nach <ul style="list-style-type: none"> ➤ Geldakkord: es wird ein bestimmter Geldbetrag pro Stück vorgegeben, ➤ Zeitakkord: es wird eine bestimmte Zeit pro Stück vorgegeben.
Prämienlohn („Bonus“)	Arbeitnehmer werden – neben einem zeitabhängigen Grundlohn – zusätzlich nach der Qualität ihrer Leistung bezahlt. Abgerechnet wird nach dem Grad, mit dem ein messbares und vorgegebenes Leistungsziel erreicht wurde. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Kundenprämie/-bonus Abrechnung nach Anzahl, Vermögen, Wohnort usw. von neu gewonnenen Kunden. ➤ Umsatzprämie/-bonus Abrechnung nach dem Grad, mit dem ein vorgegebener Umsatz überschritten wurde. ➤ Qualitätsprämie/-bonus Abrechnung nach dem Grad, mit dem eine vorgegebene Fehlerquote (z. B. Pickfehler) unterschritten wurde. ➤ Terminprämie/-bonus Abrechnung nach dem Grad, mit dem Terminvorgaben vorzeitig erfüllt wurden.

2.2 Einzelarbeitsvertrag – kompakt

Zusätzliche Entgeltbestandteile	Arbeitnehmer werden nach betrieblichen Besonderheiten bezahlt. Abgerechnet wird nach <ul style="list-style-type: none">➤ Zuschlägen: für erschwerte, gefährliche oder unbeliebte Tätigkeiten (Sonntags- und Feiertagsarbeit, Nacharbeit, Gefahren, Sonderdienste u. a.)➤ Gratifikationen: als freiwillige Sonderzahlungen des Arbeitgebers (Weihnachts- und Urlaubsgeld, Arbeitnehmersparzulage, Jubiläen u. a.)
--	---

2.2.6 Arbeitszeugnis

Welche Regeln sind von den Vertragsparteien beim Arbeitszeugnis zu beachten?	
Jeder Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf ein schriftliches Arbeitszeugnis, das eindeutig und verständlich auf einem Firmenbogen abgefasst ist. Es muss der Wahrheit entsprechen, vom Wohlwollen gegenüber dem Arbeitnehmer getragen und auf seine positive berufliche Zukunft ausgerichtet sein (vgl. § 630 Bürgerliches Gesetzbuch [BGB] und § 109 Gewerbeordnung [GewO]).	
➤ Einfaches Zeugnis	Es enthält Angaben über Namen und Anschrift der Vertragspartner, Bezeichnung und Beschreibung der Tätigkeitsbereiche, Dauer und Ende der Beschäftigung, Ausstellungsdatum und Unterschrift des Arbeitgebers. Angaben über Gründe und Umstände der Vertragsbeendigung dürfen nur auf ausdrücklichen Wunsch des Arbeitnehmers aufgenommen werden.
➤ Qualifiziertes Zeugnis	Es enthält alle Angaben des einfachen Zeugnisses und zusätzlich die Beurteilung der Leistung und des sozialen Verhaltens des Arbeitnehmers gegenüber Vorgesetzten, Kollegen, Mitarbeitern, Kunden u. a. Üblicherweise werden dabei bestimmte Formulierungscodes angewandt.
Verboten sind Angaben über das Privatleben, Gesundheitszustand bzw. Schwerbehinderteneigenschaft, Schwangerschaft, Arbeitskampfbeteiligungen im Sinne des Tarifrechts, Partei- oder Gewerkschaftszugehörigkeit u. a.	

2.2.7 Beendigung

Unter welchen Bedingungen können Einzelarbeitsverträge beendet werden?	
durch Kündigung	Die Kündigung kann beidseitig erfolgen. Sie ist ein einseitig empfangsbedürftiges Rechtsgeschäft. Sie bedarf also nicht der Zustimmung des früheren Vertragspartners (s. Kap. 7.1.3 Rechtsgeschäfte). Allerdings muss die Kündigung eines Einzelarbeitsvertrages <ul style="list-style-type: none">➤ dem Vertragspartner ordnungsgemäß zugegangen sein,➤ in Schriftform (nicht elektronisch!) vorliegen,➤ die gesetzlichen Kündigungsfristen einhalten (s. Kap. 5.6 Mitbestimmung und Schutzgesetze),➤ nach § 1 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) sozial gerechtfertigt sein,➤ die ab Zugang dreiwöchige Klagefrist beim Arbeitsgericht überstanden haben.

durch Änderungskündigung	Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und bietet er dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Kündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen (z. B. geringerer Lohn, anderer Einsatzort, andere Tätigkeit u. a.) an, so liegt eine Änderungskündigung vor. Der Arbeitnehmer kann dieses Angebot unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderung der Arbeitsbedingungen nicht sozial ungerechtfertigt ist.
durch Aufhebungsvertrag	Einem Aufhebungsvertrag müssen beide Vertragspartner zustimmen, er ist ein beidseitig verpflichtendes Rechtsgeschäft, bedarf also übereinstimmender Willenserklärungen. Er muss schriftlich vorliegen und sollte berücksichtigen, dass Arbeitnehmer bei freiwilligem Ausscheiden (also ohne Kündigung) von der Arbeitsagentur mit einer Sperrfrist von 12 Wochen belegt werden können, in der kein Arbeitslosengeld gezahlt wird. Zusätzlich ist die Bezugsdauer um ein Viertel gekürzt. Üblicherweise enthalten Aufhebungsverträge deshalb Abfindungsregelungen. Durch die Einigung kann der Arbeitgeber damit das Kündigungsschutzgesetz umgehen.
durch Tod	Da Arbeitsverhältnisse nicht vererbbar sind, enden sie mit dem Tod. Bereits davor noch ausstehende Leistungen des Arbeitgebers können allerdings von den Erben beansprucht werden, z. B. zugesagte Umsatzbeteiligungen.
durch Zeitablauf	Durch Zeitablauf endigen ausschließlich befristete Einzelarbeitsverträge. Die Befristung und damit das Beschäftigungsende ist bereits bei Vertragsbeginn genau festgelegt worden. Dies kann durch ein Datum, ein erreichtes Ereignis, einen Vertretungsbedarf u. a. begründet sein. Befristete Einzelarbeitsverträge unterliegen dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

2.2.8 Arbeitsgerichte

Welche Bedeutung haben Arbeitsgerichte?

Arbeitsgerichtliche Verfahren sind von den Verfahren, die vor den Zivilgerichten (Amtsgericht, Landgericht, Oberlandesgericht, Bundesgerichtshof), Verwaltungsgerichten oder gar Strafgerichten ausgefochten werden, zu unterscheiden.

Welche Streitigkeiten werden vor dem Arbeitsgericht verhandelt?

Keinesfalls fallen pauschal alle Streitigkeiten, die arbeitsrechtliche Fragen betreffen, automatisch in die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte. Vielmehr ist der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten nur dann gegeben, wenn eine Streitigkeit ausdrücklich im Katalog des Arbeitsgerichtsgesetzes (§ 3 ArbGG) zu finden ist.

Arbeitsgerichte können sowohl im **Urteilsverfahren** als auch im **Beschlussverfahren** angeufen werden.

Im **Urteilsverfahren** gehören beispielsweise Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über

➤ das Bestehen oder Nichtbestehen eines Arbeitsverhältnisses,

2.2 Einzelarbeitsvertrag – kompakt

- Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis wie z.B. Umfang von Gehaltsansprüchen, rückständiges Gehalt, Urlaubsansprüche,
- Wirksamkeit von Abmahnungen,
- Wirksamkeit von befristeten Arbeitsverträgen,
- Wirksamkeit von Kündigungen,
- Wirksamkeit von Aufhebungsverträgen,
- ausgestellte Zeugnisse
- u. a.

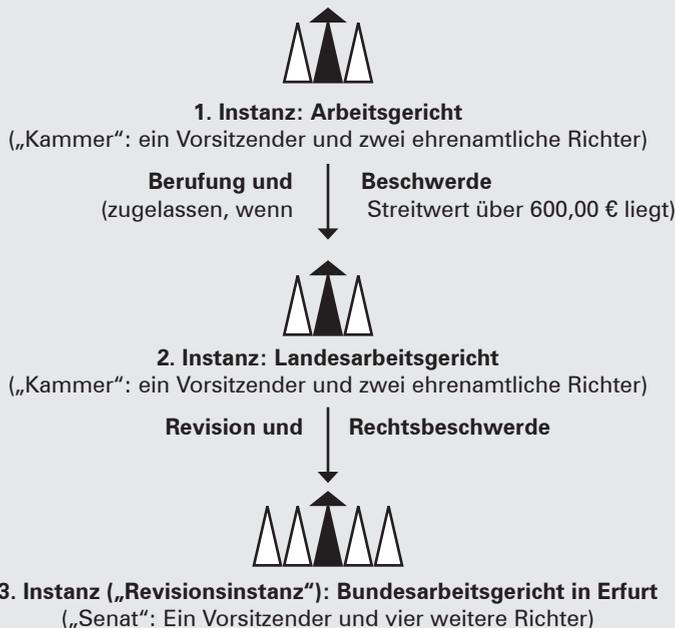
vor die Arbeitsgerichte. Gegen Urteile kann **Berufung** und **Revision** eingelegt werden.

Im **Beschlussverfahren** gehören beispielsweise Streitigkeiten über

- Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsgesetz (z.B. betriebliche Mitbestimmung durch den Betriebsrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung u.a.),
- Angelegenheiten aus dem Mitbestimmungsgesetz (z.B. unternehmerische Mitbestimmung durch einen Aufsichtsrat, eine Haupt- oder Gesellschafterversammlung),
- Angelegenheiten aus dem Berufsbildungsgesetz,
- Angelegenheiten aus dem 9. Buch SGB (z.B. Teilhabe behinderter Menschen),
- Angelegenheiten im Rahmen des Tarifrechts
- u.a.

vor die Arbeitsgerichte. Gegen Beschlüsse kann **Beschwerde** und **Rechtsbeschwerde** eingelegt werden.

In welche Stufen („Instanzen“) sind die Arbeitsgerichte gegliedert („Arbeitsgerichtsbarkeit“)?



Zusätzlich entscheidet ein **Großer Senat** aus 10 Richtern in den Rechtsfällen, in denen ein Senat von der Entscheidung eines anderen Senats oder des Großen Senats abweichen will.

PRÜFUNGSTRAINING

Aufgabe 1

Die Impex GmbH hat die Pflicht, spätestens einen Monat nach Beginn eines Arbeitsverhältnisses mit Herrn David Vorberg bestimmte Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen.

Entscheiden Sie, ob die folgenden Angaben unter diese Pflicht fallen oder nicht! Notieren Sie eine ① für zutreffende,

eine ② für nicht zutreffende Aussagen!

- Der Betriebsort für Herrn Vorberg mit Anschrift. _____
- Das Erstellen eines qualifizierten Zeugnisses für Herrn Vorberg im Falle seines Ausscheidens. _____
- Die Auflistung der gesetzlichen oder tarifvertraglichen Kündigungsfristen. _____
- Eine Angabe darüber, wie lange die Probezeit dauert. _____
- Eine allgemeine Beschreibung der von Herrn Vorberg zu leistenden Tätigkeiten. _____
- Eine Auflistung der Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. _____
- Die Zusammensetzung des Arbeitsentgeltes, einschließlich der Zuschläge und Prämien. _____
- Mit welchem Datum Herr Vorberg das Arbeitsverhältnis begonnen hat. _____

Aufgabe 2

Nehmen Sie an, zwischen der Impex GmbH und Herrn Vorberg wurde ein unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet.

Prüfen Sie in diesem Zusammenhang die unten stehenden Aussagen! Notieren Sie

eine ① für richtige,

eine ② für falsche Aussagen!

- Die Impex GmbH hat eine Vergütungspflicht, auch wenn Herr Vorberg keine Leistung erbringt. _____
- Die Treuepflicht obliegt einzig und allein Herrn Vorberg. _____
- Die Fürsorgepflicht beinhaltet, dass die Impex GmbH die Adresse von Herrn Vorberg nicht an Werbeagenturen weitergibt. _____
- Der Einzelarbeitsvertrag ist nichtig, wenn sich im Nachhinein herausstellt, dass Herr Vorberg körperlich nicht in der Lage ist, bei der Impex GmbH zu arbeiten. _____
- Die Impex GmbH kann den Einzelarbeitsvertrag mit Herrn Vorberg anfechten, wenn sich herausstellt, dass dieser verschwiegen hat, in seinem alten Betrieb einen Streik organisiert zu haben. _____
- Es ist der Impex GmbH nicht erlaubt, in einem Arbeitszeugnis zu erwähnen, dass Herr Vorbergs Frau ein Kind erwartet. _____
- Sollte Herr Vorberg kündigen, muss er sicherstellen, dass seine Kündigung der Impex GmbH auch zugeht. _____
- Herr Vorberg hat Anspruch auf einen Zuschlag, wenn er auch samstags arbeiten soll. _____

Aufgabe 3

Stellen Sie fest, ob es sich bei den folgenden Angaben um

- ① Prämienlohn,
- ② Gehalt,
- ③ Geldakkord,
- ④ zusätzliche Entgeltbestandteile,
- ⑤ Zeitakkord

handelt.

Tragen Sie die entsprechende Ziffer hinter der jeweiligen Aussage ein!

- a) Herr Vorberg erhält pro neu gewonnenen Kunden 25,00 € ausgezahlt. _____
- b) Herr Vorberg erhält Urlaubsgeld in Höhe von 250,00 €. _____
- c) Herr Vorberg erstellt Vorverpackungen für je 10 Stück Schrauben.
Pro Vorverpackung erhält er zum Mindestlohn 0,20 € hinzu. _____
- d) Im Durchschnitt erstellt ein Mitarbeiter 12 Vorverpackungen pro Stunde.
Für jede, die er zusätzlich erstellt, erhält Herr Vorberg 2,00 € zusätzlich. _____
- e) Sein Bruder wird als Finanzbeamter bezahlt. _____
- f) Für seine Tätigkeit am Samstag erhält Herr Vorberg mehr Lohn als an anderen Tagen. _

Aufgabe 4

Prüfen Sie die folgenden Einzelarbeitsverträge. Notieren Sie

- eine ①, wenn sie nichtig sind,
- eine ②, wenn sie anfechtbar sind,
- eine ③, wenn sie gültig sind!

Tragen Sie die entsprechende Ziffer hinter den unten stehenden jeweiligen Sachverhalten ein!

- a) Der Geschäftsführer der Impex GmbH schließt einen Einzelarbeitsvertrag mit seiner Nichte, der sechsjährigen Elisa, über die tägliche Versorgung mit Kuchen nach der Schule. _____
- b) Es stellt sich heraus, dass Herr Vorberg entgegen seinen Behauptungen überhaupt keinen Führerschein besitzt, der für Kurierfahrten der Impex GmbH aber notwendig ist. _____
- c) Herr Vorberg merkt erst nach Vertragsabschluss, dass er eigentlich gar kein Verkäufer bei der Impex GmbH sein will. _____
- d) Die Impex GmbH nutzt die Notlage eines Arbeitsuchenden aus und beschäftigt ihn für einen Tageslohn von 0,95 €. _____
- e) Herr Vorberg erhält seinen Vertrag erst, nachdem er dem Geschäftsführer mit Gewalt droht. _____
- f) Der Geschäftsführer verteilt zu Karneval Bierdeckel mit der Aufschrift „Arbeitsvertrag“, auf denen er alle Mitarbeiter anweist, ab sofort für den halben Zeitlohn zu arbeiten. _____

Aufgabe 5

Herr Vorberg bittet den Geschäftsführer der Impex GmbH nach nahezu dreijähriger Tätigkeit im Unternehmen um ein qualifiziertes Arbeitszeugnis. Den Grund dafür nennt er nicht.

Prüfen Sie, ob die unten stehenden Formulierungen in diesem Zeugnis stehen dürfen, indem Sie

eine ① für zulässige,

eine ② für nicht zulässige Formulierungen eintragen!

- a) "... Herr Vorberg war vom 01.07.2016 bis 30.04.2019
in unserem Haus beschäftigt und ..."
- b) "... Das Verhalten von Herrn Vorberg gegenüber seinen Vorgesetzten
und Kollegen war stets einwandfrei ..."
- c) "... Herr Vorberg erledigte die ihm übertragenen Aufgaben
stets zu unserer vollen Zufriedenheit ..."
- d) "... Herr Vorberg, in erster Ehe verheiratet, hat sich stets besonders
zuvorkommend gegenüber unseren Mitarbeiterinnen verhalten ..."
- e) "... Wir bedauern außerordentlich, dass uns Herr Vorberg verlassen will ..."
- f) "... Herr Vorberg hat sich zügig und in beeindruckender Weise
in unsere Arbeitsabläufe eingearbeitet ..."
- g) "... Herr Vorberg ist wegen des häufig unausgeschlafenen Eindrucks
am Montagmorgen nicht für Früharbeiten geeignet ..."
- h) "... Herr Vorberg hat sich mit großer Hingabe seiner kranken Ehefrau gewidmet ..."

Aufgabe 6

Herr Vorberg wurde zum 01.07.2016 bei der Impex GmbH unbefristet als Mitarbeiter im Wareneingang eingestellt. Beim Einstellungsgespräch wurde ihm ein Fragebogen vorgelegt, der unter anderem folgende Fragen beinhaltet hat.

Geben Sie an, welche Fragen von Herrn Vorberg **nicht** korrekt beantwortet werden mussten.

Notieren Sie eine

① = zulässige

② = unzulässige Fragen

- a) „Sind Sie vorbestraft?“
- b) „Besteht bei Ihnen eine Allergie gegen Holzspäne oder Staub, die die Arbeit
im Wareneingang beeinträchtigen könnte?“
- c) „Sind Sie Gewerkschaftsmitglied?“
- d) „Wird Ihr Lohn gepfändet?“
- e) „Sind Sie HIV-positiv getestet?“
- f) „Arbeiten Sie ehrenamtlich?“
- g) „Wie hoch sind Ihre Gehaltsvorstellungen?“

Aufgabe 7

Prüfen Sie in den folgenden Fällen, ob das Arbeitsgericht angerufen werden könnte.

Notieren Sie eine

① = wenn das Arbeitsgericht zuständig

② = wenn es nicht zuständig ist!

- a) Herr Vorberg beobachtet, wie ein Kollege mit dem Gabelstapler das Eingangstor beschädigt. _____
- b) Herr Vorberg ist der Ansicht, bei der Wahl zum Betriebsrat wurden bestimmte Kandidaten aufgestellt, obwohl sie nicht wählbar waren. _____
- c) Herr Vorberg erhält eine Abmahnung, weil er angeblich falsche Wareneingänge gebucht habe. Er will sich dagegen wehren. _____
- d) Laut Arbeitsvertrag von Herrn Vorberg stehen ihm 27 Urlaubstage zu, die er nicht erhalten hat. _____
- e) Im erbetenen qualifizierten Zeugnis hat Herr Vorberg stehen: „... Herr Vorberg, in erster Ehe verheiratet, hat sich stets besonders zuvorkommend gegenüber unseren Mitarbeiterinnen verhalten ...“ Der Geschäftsführer weigert sich, dies aus dem Zeugnis zu streichen. _____
- f) Der Geschäftsführer der Impex GmbH stellt fest, dass bei der Wahl zum Betriebsrat tatsächlich bestimmte Kandidaten aufgestellt wurden, obwohl sie nicht wählbar waren. _____
- g) Herr Vorberg ist mit seinem Tariflohn nicht einverstanden. Der Geschäftsführer weigert sich jedoch, eine Lohnerhöhung zu zahlen. _____

Aufgabe 8

Angenommen, Herr Vorberg hat am 01.07.2017 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei der Impex GmbH begonnen.

Er stirbt am 20.03.2019.

- a) Tragen Sie das Datum ein, zu welchem das Arbeitsverhältnis endet! _____
- b) Nehmen Sie an, es habe ein Arbeitsverhältnis bestanden, das bis zum 31.12.2019 befristet war. Tragen Sie das Datum ein, zu welchem dieses Arbeitsverhältnis bei gleichem Todesdatum endet! _____
- c) Nehmen Sie an, es habe ein Arbeitsverhältnis bestanden, das bis zum 31.12.2017 befristet war. Tragen Sie das Datum ein, zu welchem dieses Arbeitsverhältnis bei gleichem Todesdatum endet! _____