



Lösungen

Devesa Durben Engel Lüpertz Stumpf

Neues Banking

Band 1

Lernfelder 1–6

2. Auflage



EUROPA-FACHBUCHREIHE
für wirtschaftliche Bildung

Lösungen zum Lehrbuch

Neues Banking

Band 1

Lernfelder 1–6

Devesa Durben Engel Lüpertz Stumpf

2. Auflage

VERLAG EUROPA-LEHRMITTEL
Nourney, Vollmer GmbH & Co. KG
Düsselberger Straße 23
42781 Haan-Gruiten

Europa-Nr.: 71039



Verfasser:

Michael Devesa, Bell
Petra Durben, Mendig
Günter Engel, Massenbachhausen
Dr. Viktor Lüpertz, Oberried
Björn Stumpf, Stuttgart

Lektorat:

Günter Engel, Massenbachhausen

Zeichenerklärung:



= Verweis auf die digitalen Begleit- und Zusatzmaterialien

Die digitalen Begleit- und Zusatzmaterialien können Sie unter vel.plus/page/71039-2 herunterladen.



= Verweis auf externe Webseite (Logo © Lysenko.A – stock.adobe.com)

2. Auflage 2021

Druck 5 4 3 2 1

Alle Drucke derselben Auflage sind parallel einsetzbar, da sie bis auf die Behebung von Druckfehlern identisch sind.

ISBN 978-3-7585-7272-2

Alle Rechte vorbehalten. Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der gesetzlich geregelten Fälle muss vom Verlag schriftlich genehmigt werden.

© 2021 by Verlag Europa-Lehrmittel, Nourney, Vollmer GmbH & Co. KG, 42781 Haan-Gruiten
www.europa-lehrmittel.de

Umschlag, Satz und Grafiken: Typework Layoutsatz & Grafik GmbH, 86167 Augsburg
Umschlagkonzept: tiff.any GmbH, 10999 Berlin
Umschlagfoto: © JLR Photography – Shutterstock.com
Druck: Plump Druck & Medien GmbH, 53619 Rheinbreitbach

A Lernfeld 1: Die eigene Rolle im Betrieb und im Wirtschaftsleben mitgestalten

Lehrbuch Seite 24–25

Aufgabe 1

Tiere besitzen keine Rechtsfähigkeit und können somit nicht Träger von Rechten oder Pflichten sein. Tiere sind zwar keine Sachen, für sie gelten aber, wenn nichts anderes bestimmt ist, sachenrechtliche Vorschriften. Waldi kann nicht erben.

Aufgabe 2

Die Universität ist eine juristische Person des öffentlichen Rechts. Als Körperschaft des öffentlichen Rechts ist sie in der Lage, Träger von Rechten und Pflichten zu sein. Sie kann Verträge über ihre Organe rechtskräftig abschließen.

Aufgabe 3

Da Mandy nur beschränkt geschäftsfähig ist, war der Kaufvertrag schwebend unwirksam und kann vom Vater widerrufen werden. Der Fahrradhändler muss die Rückabwicklung akzeptieren.

Aufgabe 4

Schülerindividuelle Lösungen, z. B.

- Pflicht zum Tischdienst im Kindergarten
- Steuerpflicht bei der Einkommensteuer bei entsprechenden Einkünften
- Erbrecht
- Erbschaftssteuerpflicht
- Recht auf Schulbildung (ab 6. Lebensjahr)
- Schulpflicht (ab 6. Lebensjahr)

Aufgabe 5

1. Nein, dies ist nicht möglich (siehe Begründung Aufgabe 1). Die Tierliebhaberin könnte in ihrem Testament verfügen, dass der Erbe des Vermögens sich um das Tier kümmern muss.
2. Der Tierschutzverein kann als Rechtssubjekt Erbe werden, wenn keine erbrechtlichen Probleme auftreten.

Aufgabe 6

Edwin kann die erforderliche Willenserklärung nicht selbstständig rechtsgültig abgeben. Er ist mit seinen 17 Jahren beschränkt geschäftsfähig. Die Kontoeröffnung Minderjähriger ist grundsätzlich nur mit Einwilligung der Eltern möglich. Sämtliche Ausnahmen (Erlangung ausschließlich rechtlicher Vorteile, Taschengeldparagraph, selbstständiger Betrieb eines Erwerbsgeschäfts oder die Genehmigung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses), welche die Willenserklärung von Edwin rechtswirksam machen würden, liegen hier nicht vor.

Aufgabe 7

1. Ja, mündliche Erklärung, Rechtsfolge soll herbeigeführt werden
2. Nein, keine Rechtsfolge beabsichtigt
3. Ja, schlüssiges Handeln mit der Absicht eine Rechtsfolge (Gegenstand soll ersteigert werden) herbeizuführen
4. Ja, elektronische Willenserklärung (konkludentes Handeln), mit der Absicht eine Rechtsfolge (Kauf) herbeizuführen
5. Nein, keine Rechtsfolge beabsichtigt
6. Ja, automatisch erzeugte Bestätigung (schriftlich) bringt die Bindungsabsicht zum Ausdruck (Wille die Order auszuführen)
7. Ja, mündliche Erklärung soll Rechtsfolge herbeiführen (Überweisungsauftrag)
8. Nein, keine Rechtsfolge beabsichtigt

Aufgabe 1

1. Sache, unbewegliche Sache (Immobilie)
2. Recht
3. Tier, besonderes Rechtsobjekt, bei dem die gesetzlichen Vorschriften über Sachen anzuwenden sind
4. Recht
5. Recht
6. Sache, bewegliche Sache (Mobilie)

Aufgabe 2

1. Mit Übergabe der Zeitschrift (Einigung und Übergabe).
2. Wenn Karin gutgläubig gehandelt hat, hat sie das Eigentum an dem Fahrrad erworben. Die ursprüngliche Eigentümerin Isabelle hat keinen Herausgabeanspruch gegenüber Karin. Isabelle hat aber einen Anspruch auf Schadensersatz gegenüber Mandy.
3. Mit Übergabe an Frank bei Lieferung (Einigung beim Kaufvertrag, Übergabe durch Lieferung).
4. Lösung wie c), Zahlung hat keine Bedeutung für den Eigentumserwerb.
5. Der Eigentumsvorbehalt schiebt den Eigentumserwerb auf den Zeitpunkt der vollständigen Bezahlung hinaus.
6. Kein Eigentumserwerb an gestohlenen Gegenständen möglich.
7. Mit Übergabe des Kleids (Einigung und Übergabe).

Aufgabe 3

Mit Abschluss des Kaufvertrags erwirbt der Käufer einen Rechtsanspruch auf Eigentumsübertragung. Der Eigentumserwerb erfolgt bei Grundstücken erst mit Auflassung und Eintrag ins Grundbuch, hier also am 30. Juni.

Aufgabe 4

1. Durch Einigung und Übergabe wurde Kleinert am 15.11. Eigentümer (unabhängig von der Zahlung). Mit der Schenkung wurde seine Mutter durch Einigung und Übergabe Eigentümerin.
2. Auch Müller wurde durch Einigung und Übergabe Eigentümer, falls nicht unter Eigentumsvorbehalt geliefert wurde. In jedem Fall wurde Kleinert durch Einigung und Übergabe Eigentümer. Falls ein Eigentumsvorbehalt auf dem Gerät gelastet hat, wurde Kleinert gutgläubiger Eigentümer.
3. In diesem Fall war Müller nicht Eigentümer des Gerätes. Kleinert hat das Eigentum nicht gutgläubig erworben, war also ebenfalls nicht Eigentümer. Beide waren nur Besitzer. Die Mutter von Kleinert hat das Fernsehgerät jedoch durch Einigung und Übergabe gutgläubig erworben.

Aufgabe 5

Innauer wurde durch Einigung und Übergabe Eigentümer, sofern er in gutem Glauben war, also nicht wusste, dass die Skier eigentlich Florian Silber gehört haben. Silber kann die Herausgabe der Skier nicht von Innauer verlangen. Er hat einen Anspruch gegenüber Neuweiler (ungerechtfertigte Bereicherung).

Aufgabe 6

1. Mündlicher Antrag durch Müller – mündliche Annahme durch den Lieferer. Beide Willenserklärungen stimmen überein. Ein Kaufvertrag ist zustande gekommen.
2. Zwei übereinstimmende Willenserklärungen durch schlüssiges Handeln: Mitnahme der Zeitschrift, Annahme des Geldes. Ein Kaufvertrag ist zustande gekommen.
3. Antrag durch Barbaras Willenserklärung bzw. Bestellung durch schlüssiges Handeln (Klick) und in Textform (Ausfüllen des Bestellformulars), Annahme des Internethändlers spätestens durch Lieferung (Handlung) oder Bestellbestätigung. Ein Kaufvertrag ist zustande gekommen.

4. Kündigung erfolgt durch empfangsbedürftige Willenserklärung (einseitiges Rechtsgeschäft). Kündigung ist rechtskräftig.
5. Wie bei 4. Durch Einwurf in den Briefkasten ist die Kündigung im Herrschaftsbereich des Vermieters. Kündigung ist rechtswirksam.
6. Willenserklärung 1 (Antrag) durch Zeichen (Zuwinken), Willenserklärung 2 (Annahme) durch Handeln (Heranfahen). Es ist ein Vertrag zustande gekommen.
7. Willenserklärungen durch schlüssiges Handeln. Ein Beförderungsvertrag ist entstanden.
8. Anfrage ist keine Willenserklärung, nur eine Aufforderung, eine Willenserklärung in Form eines Angebotes abzugeben.

Aufgabe 7

1. Eine Anfechtung wegen arglistiger Täuschung ist möglich. Die Anfechtung muss innerhalb eines Jahres nach Entdeckung der arglistigen Täuschung erfolgen.
2. Es ist keine Anfechtung möglich, da ein Motivirrtum vorliegt.
3. Anfechtung wegen widerrechtlicher Drohung möglich. Die Anfechtung muss innerhalb eines Jahres nach Wegfall der Zwangslage erfolgen. Zum Beispiel, wenn er seiner Frau sein Verhältnis gestanden hat oder bereits geschieden ist.

Aufgabe 8

1. Kaufvertrag ist nichtig – Verstoß gegen ein gesetzliches Verbot.
2. Kaufvertrag ist anfechtbar – Irrtum in der Übermittlung.
3. Vertrag ist nicht anfechtbar – Motivirrtum (kein Inhaltsirrtum).
4. Vertrag ist anfechtbar – arglistige Täuschung.
5. Kreditvertrag ist nichtig: Ausnutzung der finanziellen Notlage, Verstoß gegen die guten Sitten durch Wucherzins (Jahreszins: $2\% \times 52 \text{ Wochen} = 104\%$).

Lehrbuch Seite 45–46

Aufgabe 1

1. Bindung solange unter regelmäßigen Umständen die Antwort erwartet werden kann (Postlauf- und Überlegzeit), ca. bis 23.07.
2. Rechtsverbindlicher Vertrag ist zustande gekommen (zwei übereinstimmende Willensklärungen)
3. Durch entsprechende Klauseln kann die Gültigkeitszeit beschränkt werden oder die mögliche Liefermenge („solange Vorrat reicht“)
4. Hersteller wäre nicht mehr an sein Angebot gebunden gewesen, da der Antrag abgeändert wurde, die Bestellung wäre als neuer Antrag (1. Willenserklärung) zu werten, die der Hersteller annehmen oder ablehnen kann.

Aufgabe 2

Der Schaufensterpreis gilt nicht als rechtliches Angebot und bindet den Verkäufer nicht, weil nicht an eine bestimmte Person, sondern an die Allgemeinheit gerichtet.

Aufgabe 3

1. Das Kreditinstitut muss die Versandkosten nicht bezahlen, da die Vereinbarung „frei Haus“ bedeutet, dass der Lieferer die Kosten trägt.
2. Ohne Vereinbarung müsste das Kreditinstitut die Versandkosten tragen (Warenschulden = Holschulden).

Aufgabe 1

Es liegt ein Sachmangel vor (Fehler in der Beschaffenheit) – siehe § 434 BGB.

Rechte:

Vorrangige Rechte	
Nacherfüllung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wahlrecht zwischen Nachbesserung oder Neulieferung ■ Verkäufer kann Wahl ablehnen, wenn er durch die Wahl unverhältnismäßig hohe Kosten hat.
Nachrangige Rechte	
Rücktritt vom Vertrag	<ul style="list-style-type: none"> ■ nach angemessener erfolgloser Frist zur Nacherfüllung ■ nicht bei unerheblichem Mangel (hier gegeben)
Minderung	<ul style="list-style-type: none"> ■ nach angemessener erfolgloser Frist zur Nacherfüllung
Schadensersatz statt Leistung	<ul style="list-style-type: none"> ■ nach angemessener erfolgloser Frist zur Nacherfüllung ■ Pflichtverletzung ■ Verschulden ■ kein unerheblicher Mangel (hier gegeben) ■ Im Beispiel: Kein Verschulden – dieses Recht kann nicht geltend gemacht werden.
Ersatz vergeblicher Aufwendungen	<ul style="list-style-type: none"> ■ siehe Schadensersatz statt Leistung
Schadensersatz neben der Leistung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pflichtverletzung ■ Verschulden ■ Im Beispiel: Kein Verschulden – dieses Recht kann nicht geltend gemacht werden.

Ergebnis: Nach ergebnisloser Nacherfüllung ist ein Rücktritt vom Vertrag oder eine Minderung möglich.

Aufgabe 2

1. Der Händler kann die Neulieferung verweigern, weil sie für ihn mit unverhältnismäßig hohen Kosten verbunden wäre. B. muss sich mit Nachbesserung begnügen.
2. Rücktritt vom Vertrag ist erst nachrangig, also nach erfolglosem Ablauf einer angemessenen Frist zur Nacherfüllung (Nachbesserung oder Neulieferung) möglich.
3. Der Farbfleck stellt einen Sachmangel dar. Da es sich um einen geringfügigen Mangel handelt, kann R. Nachbesserung oder Neulieferung verlangen. Der Händler könnte die Neulieferung ablehnen, wenn sie mit unverhältnismäßig hohen Kosten verbunden wäre. Dies kann man hier wahrscheinlich ausschließen.
4. L. muss dem Händler eine angemessene Frist zur Nacherfüllung setzen. Nach erfolglosem Fristablauf kann L. Schadensersatz statt/neben Erfüllung verlangen, sofern ein Verschulden des Händlers vorliegt.

Aufgabe 3

Böhmer hat Anspruch auf Abnahme und Zahlung. Ein Rücktritt vom Vertrag durch Maurer wäre erst nach erfolglosem Ablauf eine Nachfrist möglich gewesen.

Aufgabe 4

Schadensersatz statt Leistung setzt Fälligkeit, Nachholbarkeit, Verschulden und Fristablauf voraus. Da kein Verschulden vorliegt, ist Schadensersatz statt Erfüllung nicht möglich.

Rücktritt vom Vertrag setzt kein Verschulden voraus. Dieses Recht kann Uwe in Anspruch nehmen.

Aufgabe 5

Die Voraussetzungen für einen Lieferungsverzug Fälligkeit, Verschulden (ist anzunehmen) und Nachholbarkeit der Leistung sind gegeben. Eine Nachfristsetzung ist aufgrund der „besonderen Gründe“ (§ 286 Abs. 2 BGB) hier nicht erforderlich.

Aufgabe 6

1. Zahlungsverzug erst nach 30 Tagen nach Zugang der Rechnung, also erst ab 10. April. Da hier ein zweiseitiger Handelskauf vorliegt, muss auf diese Frist nicht gesondert hingewiesen werden.
2. Zahlungsverzug tritt durch die Mahnung ab dem 20. März ein.
3. Zahlungsverzug ab dem 23. März.

Lehrbuch Seite 68–69

Aufgabe 1

1. Dienstvertrag (Arbeitsvertrag)
2. Darlehensvertrag
3. Leihvertrag
4. Darlehensvertrag
5. Werkvertrag
6. Kaufvertrag und Versicherungsvertrag

Aufgabe 2

1. Ungültige Klausel, da die gesetzliche Gewährleistungsfrist zwei Jahre beträgt. Diese darf nicht unterschritten werden (ohne Wertungsmöglichkeit).
2. Unzulässige Klausel, da das Recht auf Rücktritt vom Vertrag nicht durch die AGB ausgeschlossen werden darf (ohne Wertungsmöglichkeit).


Aufgabe 3

1. Verträge zwischen Unternehmern fallen nicht unter das Fernabsatzgesetz.
2. Internetauktionen fallen unter das Fernabsatzgesetz.
3. Vertrag zwischen einem Unternehmer und einem Verbraucher unter Einsatz von Fernabsatzmitteln – Fernabsatzgesetz gilt.

Lehrbuch Seite 89–93

Aufgabe 1

Das Arbeitsrecht ist überwiegend zwingendes Recht, das grundsätzlich nach dem **Rangprinzip** bestimmt ist. Die Rangfolge arbeitsvertraglicher Regelungen ergibt sich u. a. wie folgt.

1	Gesetz (EU-Recht, Grundgesetz und Arbeitsgesetze)	
2	Tarifvertrag	
3	Betriebsvereinbarung	
4	Arbeitsvertrag	
5	Direktionsrecht	

Zu dieser Rangfolge abweichende Vereinbarungen sind möglich, wenn diese den Arbeitnehmer günstiger stellen (**Günstigkeitsprinzip**).

Beispiel:

Die EUROPA-Bank vereinbart mit ihren Angestellten individuell im Arbeitsvertrag, dass ihr Urlaubsanspruch 28 Werktage beträgt und damit 4 Werktage über dem gesetzlichen Anspruch von 24 Werktagen (§ 3 Bundesurlaubsgesetz). Hier wird die ranghöhere mit einer rangniederen Regelung zu Gunsten der Arbeitnehmer durchbrochen (**Günstigkeitsprinzip**).

Das Rangprinzip würde konträr gelten, wenn im Arbeitsvertrag 22 Werktage Urlaub vereinbart wären. Hier greift zwingend die ranghöhere (gesetzliche) Regelung (**Rangprinzip**).

Aufgabe 2

Nein, wobei der Abschluss eines Einzelarbeitsvertrags grundsätzlich keiner gesetzlichen Form bedarf. Es herrscht Form- bzw. Vertragsfreiheit. **Ausnahme:** Ein befristeter Arbeitsvertrag (§ 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz) bedarf zwingend der Schriftform. Mündlich vereinbarte Befristungen von Arbeitsverhältnissen sind daher unwirksam.

Hinweis: Aus Gründen der Rechtssicherheit ist die Schriftform jedoch grundsätzlich anzuwenden. Wird ein Vertrag mündlich geschlossen, bestehen für den Arbeitgeber weiterführende Verpflichtungen gemäß dem Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen (NachwG).

Aufgabe 3

Lösung in Tabellenform.

Pkt.	Inhalte und Rechtsquelle	Zulässig/unzulässig	Gesetzliche Begründung, ggf. Richtigstellung
1	Beginn der Arbeit und Arbeitsort (§ 2 NachwG)	zulässig	Beginn und Arbeitsort sind zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber frei zu vereinbaren.
2	Probezeit (§ 622 (3) BGB)	zulässig	Die Probezeit ist zwischen 0 (keine) und bis zu maximal 6 Monaten möglich.
3	Arbeitszeit (§ 3 und 4 ArbZG)	unzulässig	→ § 3 ArbZG Es sind nicht grundsätzlich maximal 8 Stunden täglich vorgesehen. In Ausnahmen und unter bestimmten Voraussetzungen (innerhalb von 6 Monaten im Durchschnitt 8 Stunden pro Tag) sind 10 Stunden pro Tag möglich. → § 4 ArbZG Arbeitnehmer dürfen nicht länger als 6 Stunden hintereinander beschäftigt sein. Die Ruhepause muss spätestens um 13:30 Uhr stattfinden.
4	Urlaub (§ 1 und § 3 BUrlG)	zulässig	Es besteht ein Anspruch auf mind. 24 Werktage bezahlten Erholungsurlaub pro Kalenderjahr. → Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers (hier: 30 Werktage) sind immer zulässig (Günstigkeitsprinzip).
5	Vergütung (§ 611 BGB, §§ 59, 64 HGB)	unzulässig	Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf Entlohnung am Ende jedes Monats.
6	Krankheit (§ 3EntgFG)	unzulässig	Der Arbeitgeber verpflichtet sich zu einer Entgeltfortzahlung von sechs Wochen. Im Anschluss zahlt die Krankenkasse.
7	Verschwiegenheitspflicht (§ 17 UWG)	zulässig	Es ist die gesetzliche Pflicht des Arbeitnehmers über alle betrieblichen Sachverhalte Stillschweigen zu bewahren. Bei Bankkaufleuten ist dies im Kontext des Bankgeheimnisses sehr wichtig.

8	Kündigung (§ 622 (6) BGB zusätzlich: 622 (2) und 626 BGB)	unzulässig	Aus Gründen der Gleichbehandlung darf die Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer nicht länger sein, als die für den Arbeitgeber.
9	Zeugnis (§ 630 BGB, § 109 GewO)	unzulässig	Auf Verlangen muss für den Arbeitnehmer ein qualifiziertes Zeugnis ausgestellt werden.
	Fehlend: Charakterisierung/ Beschreibung der Tätigkeit	unzulässig	→ § 2 (1), 5 NachwG

Aufgabe 4

Laut dem Bundesarbeitsgericht (BAG 9 AZR 84/97), hat Frau Mozart einen Rechtsanspruch auf Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz. **Begründung:** Aus dem Arbeitsvertrag erwächst die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (Bank). Aus diesem Grund ist der Arbeitgeber verpflichtet, Frau Mozart an einen rauchfreien Arbeitsplatz zu versetzen. Siehe auch § 5 (1) Arbeitsstättenverordnung.

Aufgabe 5

Grundsätzlich (und auch in dieser Regelmäßigkeit) nicht. In begründeten Ausnahmefällen kann Herr Müller aufgrund der bestehenden Treupflicht zu seinem Arbeitgeber jedoch zu Überstunden verpflichtet werden. Dies kann in Notfällen oder in besonders außergewöhnlichen betrieblichen Situationen der Fall sein (§ 14 Arbeitszeitgesetz).

Aufgabe 6

Abweichend zur gesetzlichen Arbeitszeitgestaltung bieten flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Gleitzeit) grundsätzlich einen besonderen Spielraum bei der Planung der individuellen Arbeitszeit.

	Arbeitnehmer	Arbeitgeber
Vorteile	<p>z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ individuelle Gestaltung und damit bessere Abstimmungsmöglichkeiten von beruflichen und privaten Bedürfnissen/Verpflichtungen ■ bessere Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Freizeit („Work-Life-Balance“) ■ erhöhte Motivation und Bindung/Treue zum Unternehmen durch mehr Freiheit ■ höhere Zufriedenheit bei Beteiligung an der Arbeitszeitgestaltung. ■ der persönliche Lebensrhythmus wird berücksichtigt ■ ein Aufbau von Zeitguthaben, die als Gleittage „abgebummelt“ werden können, ist möglich 	<p>z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeitszeiten sind an den betrieblichen Bedarf angepasst ■ besseres Arbeitsklima ■ weniger Fehlzeiten bzw. geringerer Krankenstand ■ Einsparung von Überstundenzuschlägen ■ die eigenverantwortliche Verteilung der Arbeitszeit kann die Motivation der Mitarbeiter erhöhen ■ schnelle Reaktion auf veränderte Nachfrage am Markt, dadurch auch Kostensenkung möglich
Nachteile	<p>z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Überstundenzuschläge entfallen ■ „gläserner“ Mensch durch genaue Zeiterfassung ■ eine unbegrenzte Arbeit, die zu gesundheitlichen Schäden führen kann ■ Verschlechterung der „Work-Life-Balance“ durch fehlende Struktur 	<p>z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Arbeitsplätze sind nicht ständig besetzt ■ Konzentrationsverlust bei ständigem Kommen und Gehen ■ Kostensteigerung durch höheren Verwaltungsaufwand (Koordination) und Investitionen in bestimmte Zeiterfassungssysteme ■ Erfordert Vertrauen und Absprachen mit den Mitarbeitern

Aufgabe 7

Flexible Arbeitszeitform	Erklärung
Jobsharing (Arbeitsplatzteilung)	Der Arbeitsvertrag besteht zwischen dem Arbeitgeber und zwei oder mehreren Arbeitnehmern. Diese verpflichten sich die Arbeitszeit an einem Vollarbeitsplatz zu teilen. Innerhalb der Gesamtarbeitszeit sieht dieses Arbeitszeitmodell einen flexiblen Umgang mit der jeweiligen Arbeitszeit der Arbeitnehmer vor.
Arbeit auf Abruf	Bei einem Abrufarbeitsverhältnis ist die Dauer der Arbeitszeit innerhalb eines bestimmten Zeitraums nicht festgelegt. Der Arbeitgeber konkretisiert das Arbeitsverhältnis und die Arbeitszeit bei Erfordernis. Ein Arbeitsvertrag regelt lediglich die Entgelthöhe pro geleistete Zeiteinheit.
Telearbeit	Hier findet das Arbeiten zu Hause beim Arbeitnehmer statt. Die Arbeitnehmer arbeiten entweder komplett zu Hause oder abwechselnd im Büro und daheim. Der Arbeitseinsatz wird, unter Einhaltung von Terminfristen, frei gestaltet und organisiert.

Aufgabe 8

Fall 1: Gleitende Arbeitszeit. Gleitzeit. Kernzeit.

Fall 2: Variable Arbeitszeit. Nur Gesamtarbeitszeit, z. B. 35 Stunden sind fix, die Verteilung liegt in der eigenen und freien Autorität der Arbeitnehmer in der Forschungsabteilung.

Aufgabe 9

	Teilzeitarbeit		
	Arbeitnehmer	Arbeitgeber	Gesellschaft
Vorteile	<p>z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ bessere Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Freizeit („Work-Life-Balance“) ■ erhöhte Motivation und Bindung/Treue zum Unternehmen durch mehr Freiheit ■ höhere Zufriedenheit bei Beteiligung an der Arbeitszeitgestaltung 	<p>z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ flexible Anpassung des Personals an Bedarf oder Nachfrage führt zu schneller Reaktionsfähigkeit ■ in Abhängigkeit zum Modell ist es möglich die Kosten zu reduzieren, wenn Arbeitszeit verringert wird ■ effektive Besetzung einer vollen Stelle auf mehrere Teilzeitstellen als Chance die Produktivität zu erhöhen ■ motivierte und produktive Mitarbeiter, weil deren Belange berücksichtigt werden können 	<p>z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Vereinbarkeit von Familie und Beruf führt evtl. zu einer, für unser Sozialsystem notwendigen, höheren Geburtenrate ■ die Zahl der Arbeitnehmer in Beschäftigung steigt, d. h. die Sozialabgaben für Arbeitslosigkeit sinken

Teilzeitarbeit			
	Arbeitnehmer	Arbeitgeber	Gesellschaft
Nachteile	z. B. <ul style="list-style-type: none"> ■ Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung erweist sich als schwierig. ■ Kein ausreichendes Einkommen durch die Teilung. 	z. B. <ul style="list-style-type: none"> ■ Steigende Lohnnebenkosten, auch höherer Verwaltungsaufwand in der Personalabteilung wegen Mitarbeiterkoordination etc. ■ Höherer Aufwand für Weiterbildung und Qualifizierung der Mitarbeiter. 	keine

Aufgabe 10

- Fall 1: Erreichen der Altersgrenze
 Fall 2: Aufhebungsvertrag
 Fall 3: Zeitablauf
 Fall 4: außerordentliche, fristlose Kündigung
 Fall 5: Änderungskündigung

Aufgabe 11

Bei einer Änderungskündigung wechselt ein Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz innerhalb des Unternehmens. Eventuell sind die neuen Vertragsbedingungen ungünstiger als bisher. Bei einer „gewöhnlichen“ ordentlichen Kündigung hingegen bleibt dem Arbeitnehmer aufgrund der gesetzlichen Kündigungsfristen eine bestimmte Zeit, um einen neuen Arbeitsplatz zu finden.

Aufgabe 12

	Name	Alter	Dauer der Beschäftigung	Zugang der Kündigung	Kündigungsfrist (§ 622 BGB)	Letzter Arbeitstag (Datum)
Fall 1	Onken	33	7 Jahre	15. Juli	2 Monate zum Monatsende	30. September
Fall 2	Kern	43	21 Jahre	31. Juli	6 Monate zum Monatsende	31. Januar

Anmerkung:

Nach dem Entscheid des europäischen Gerichtshofs hat Herr Kern mit einer Betriebszugehörigkeit von 21 Jahren eine Kündigungsfrist von 7 Monaten. Folglich ist sein letzter Arbeitstag der 28. Februar.

Fall 3	Hankel	26	5 Jahre	27. Juli	4 Wochen zum 15. oder zum Monatsende	31. August
---------------	--------	----	---------	----------	--------------------------------------	------------

Anmerkung:

Analog der obigen Begründung hat Frau Hankel mit einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren eine Kündigungsfrist von 2 Monaten. Ihr letzter Arbeitstag ist der 30. September.

Aufgabe 13

Die Kündigungsfristen in Abhängigkeit zur Betriebszugehörigkeit gelten lediglich bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber. Bei einer ordentlichen Kündigung durch den Arbeitnehmer sind keine verlängerten Fristen zu berücksichtigen. In diesem Fall kann Herr Wünsche – unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit – ordentlich mit einer Frist von 4 Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats kündigen. Der 31. August ist demzufolge sein letzter Arbeitstag bei der EUROPA-Bank. Herr Wünsche muss seine Kündigung spätestens am 3. August einreichen, um die Frist von 4 Wochen bis zum Monatsende einzuhalten.

Aufgabe 14

1. Diese Vereinbarung ist ungültig. Die Frist für den Arbeitnehmer darf nicht länger sein, als die Frist für den Arbeitgeber. Dies wäre in diesem Fall gegeben. (§ 622 (6) BGB)
2. Die Regelung ist gültig. Die Frist ist für beide Vertragsparteien gleich, bzw. die Frist für den Arbeitnehmer ist nicht länger als die für den Arbeitgeber.
3. Diese Vertragsbedingung ist gültig, falls der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer keine Tarifgebundenheit besitzt. Sollten beide tarifgebunden sein und die tarifliche Lohnerhöhung über 7% liegen, gilt der Tarifvertrag, d.h. die Lohnerhöhung muss mindestens die Differenz zwischen vertraglicher und tariflicher Lohnerhöhung betragen.
4. Ungültig. Der Kündigung liegt kein ausreichender Kündigungsgrund zugrunde. Der Beitritt zu einer Gewerkschaft ist in jedem Fall legitim. Diese Möglichkeit gewährt das Grundgesetz in Art. 9 GG im Zusammenhang mit der individuellen Koalitionsfreiheit.

Aufgabe 15

1. Die außerordentliche Kündigung ist nur in Ausnahmefällen zulässig. Voraussetzung ist, dass ein wichtiger Grund vorliegt. Ein wichtiger Grund ist jeder Grund, der dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum nächsten ordentlichen Kündigungstermin unzumutbar macht. Der vorliegende Tatbestand des Diebstahls begründet die außerordentliche Kündigung (Beachte: Zustellung innerhalb von zwei Wochen). Eine Abmahnung kann in diesem Fall entfallen. Sollte ein Betriebsrat vorhanden sein, muss dieser gehört werden. Gegebenfalls kann Frau Baumgärtner innerhalb von drei Wochen Klage beim Arbeitsgericht einreichen.
2. Die EUROPA-Bank handelt im Interesse von Frau Baumgärtner. Sollte sie sich auf dieses Arrangement einlassen, wird die Tatsache einer fristlosen Kündigung nicht im Arbeitszeugnis stehen.
3. Ob ein wichtiger Grund vorliegt, prüft die Rechtsprechung allgemein in zwei Schritten:
 - a) Vorliegen eines Sachverhalts, der eine außerordentliche Kündigung „an sich“ rechtfertigt.
 - b) Interessenabwägung.
Tatbestände, die einen wichtigen Kündigungsgrund darstellen (Auswahl):
 - Anstellungsbetrug
 - Konkurrenzfähigkeit
 - anhaltende Arbeitsunfähigkeit
 - beharrliche Arbeitsverweigerung
 - grobe Verletzung der Treuepflicht (Betrug)
 - Tötlichkeiten oder Beleidigung gegenüber dem Arbeitgeber

Aufgabe 16

1. Ein rechtsgültiger Vertrag kommt durch übereinstimmende Willenserklärungen des Auszubildenden (EUROPA-Bank), der Auszubildenden (Sophia) und der gesetzlichen Vertreter der Auszubildenden zustande.
2. In den Ausbildungsvertrag aufzunehmen sind u.a.:
 - Ausbildungsdauer
 - Ausbildungsort
 - Auszubildenden- und Auszubildendenpflichten

- Vergütung
 - Urlaubsanspruch
 - Kündigung
 - Zeugnisausstellung
3. Diese Vereinbarung ist möglich. Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt stets mit der Probezeit, die mindestens einen Monat betragen muss.
 4. Diese Regelung ist ungültig. Die Probezeit darf höchstens vier Monate betragen.

Aufgabe 17

Für Hannah Baumgärtner ändert sich u. a.:

- Der Anspruch auf Zahlung eines Gehalts (früher Ausbildungsvergütung).
- Die Dienstleistungspflichten, die sich nach der Ausbildung erweitern.
- Die gesetzlichen, vertraglichen oder tariflichen Kündigungsfristen.
- Die Pflicht zum Berufsschulunterricht.

Aufgabe 18

Die Anweisungen des Filialleiters sind beide nicht rechtmäßig. Das Fegen des Bürgersteigs ist die Übertragung von berufs- bzw. ausbildungsfremden Arbeiten, insbesondere die hier geforderten Hilfs- und Nebentätigkeiten. Die Pflichten des Ausbildenden sind in diesem Fall verletzt. Ebenso stellt das Arbeiten während der Geldsparwoche, das zu einem Fernbleiben vom Berufsschulbesuch führt, eine Pflichtverletzung nach § 14 BBiG dar.

Aufgabe 19

Rechte	Pflichten
<p>Vermittlung der beruflichen Handlungskompetenz, z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ zielgerichtete Ausbildung ■ Zurverfügungstellung der Ausbildungsmittel ■ Freistellung zum Besuch der Berufsschule ■ keine Ausübung von ausbildungsfremden Aufgaben ■ Freistellung zu Prüfungen ■ Ausstellung eines Ausstellungszeugnisses 	<p>Erwerb der beruflichen Handlungskompetenz, z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ sorgfältige Aufgabenbewältigung ■ Teilnahme am Berufsschulunterricht und Prüfungen ■ Weisungen und Ordnungsvorschriften befolgen ■ Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse wahren (Bankgeheimnis)

Aufgabe 20

Anika Rutkofsky hat Einfluss auf eine Veränderung. Hierbei stehen ihr neben ihrem eigenen Engagement unterschiedliche Ansprechpartner zur Verfügung.

1. Der erste Schritt sollte immer der direkte Kontakt und damit das Gespräch mit ihrem Ausbilder sein. Auch die Berufsschule (Vertrauenslehrer) steht hier zur Seite.
2. Frau Rutkofsky kann sich an die zuständige Kammer (IHK) wenden. Dort sind Ausbildungsberater die Ansprechpartner.
3. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) oder Betriebsrat.
4. Laut § 11 (2) Arbeitsgerichtsgesetz kann sich Frau Rutkofsky an das zuständige Arbeitsgericht (oder dortige Ausschüsse) wenden.

Aufgabe 21

- Fall 1: Kündigung ist unwirksam. Eine fristlose Kündigung muss binnen zwei Wochen ausgesprochen werden, nachdem der Kündigungsgrund bekannt wurde.
- Fall 2: Die Kündigung ist wirksam. Der Auszubildende kann mit einer vierwöchigen Frist kündigen, wenn er den Beruf aufgeben möchte.
- Fall 3: Kündigung wirksam. Die Kündigung (ob während oder nach der Probezeit) muss schriftlich erfolgen (§ 22 (3) BBiG).

Aufgabe 22

1. richtig.
Während der Probezeit ist eine fristlose Kündigung von beiden Seiten möglich.
2. richtig.
Wird nach Ablauf der Berufsausbildungsdauer nichts vereinbart und der Auszubildende weiterbeschäftigt, ist ein neues Arbeitsverhältnis geschlossen (§ 23 BBiG)
3. falsch.
Laut § 20 BBiG beträgt diese mindestens 1 Monat und höchstens 4 Monate.
4. richtig.
Laut §§ 20, 22 BBiG endet das Ausbildungsverhältnis mit Bestehen der Abschlussprüfung.
5. falsch.
Der Auszubildende kann das Ausbildungsverhältnis gem. § 22 BBiG nur mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen kündigen.

Lehrbuch Seite 107–109

Aufgabe 1

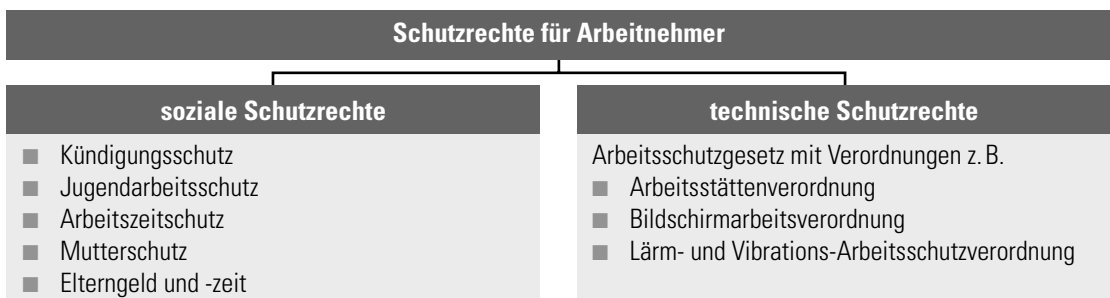
Schutzrechte für Arbeitsverhältnisse sind im engeren Sinne die Schutzvorschriften zu Gunsten der Arbeitnehmer und bestehen in vielen sozialen und technischen Bereichen. Diese Schutzrechte für Arbeitnehmer sind insofern notwendig, als durch Gesetze und Verordnungen ihre naturgemäß schwächere Position gegenüber dem Arbeitgeber gestärkt wird. Eine „Ausbeutung“ der Arbeitnehmer, wie zu Zeiten der Hochindustrialisierung in Deutschland, soll damit verhindert werden. Der überwiegende Teil der Arbeitnehmerschutzvorschriften gilt für alle Arbeitnehmer. Einzelne Arbeitnehmergruppen genießen darüber hinaus Sonderschutz durch besondere Regelungen, z. B. werdende Mütter, Auszubildende und Jugendliche sowie schwerbehinderte Menschen.

Beispiel: Kündigung

Am Beispiel der arbeitgeberseitigen Kündigung kann dies verdeutlicht werden. Eine Kündigung ist eine Entscheidung mit zumeist weitreichenden Folgen. Wird ein Arbeitnehmer gekündigt, bedeutet dies den Verlust des Arbeitseinkommens und damit der wirtschaftlichen Existenzgrundlage. Insbesondere in wirtschaftlich schwierigen Zeiten mit hohen Arbeitslosenzahlen ist durch Arbeitslosigkeit ein potenzieller sozialer Abstieg verbunden. Ein Schutzrecht der Arbeitnehmer vor etwa unberechtigten Kündigungen ist notwendig.

Aufgabe 2

Die sozialen Arbeitsschutzbereiche begründen direkte Ansprüche der einzelnen Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber. Der technische Arbeitsschutz mit den Vorschriften über die Arbeitssicherheit ist hingegen ein allgemeinerer Teil der Schutzrechte für Arbeitsverhältnisse. Mit diesen Regelungen wird der Schutz der Gesundheit aller Arbeitnehmer verfolgt.



Aufgabe 3

Sozial engagierte Arbeitnehmer, die in einer besonderen Situation oder Funktion innerhalb des Betriebs agieren, sind besonders schutzbedürftig. Aus diesem Grund hat der Gesetzgeber die Kündigung durch den Arbeitgeber grundsätzlich ausgeschlossen bzw. erschwert.

Besonderer Kündigungsschutz			
Personen in besonderer <i>Situation</i>		Personen in besonderer <i>Funktion</i>	
Schwerbehinderte Menschen	§ 85ff. SGB IX	Betriebsratsmitglieder	§ 15 KSchG
Werdende Mütter	§ 9 MuSchG	Jugend- und Auszubildendenvertretung	
Eltern während der Elternzeit	§ 18 BEEG	Schwerbehindertenvertreter	§ 96 SGB IX
Auszubildende nach Ende der Probezeit	§ 22 BBiG	Datenschutzbeauftragte	§ 4f. (3) BDSG

Aufgabe 4

1. Eine Kündigung von Anna Klingmann ist ohne Kündigungsfrist nur während der Probezeit möglich. Ansonsten ist die Kündigung grundsätzlich nur aus wichtigem Grund möglich.
2. Hier besteht für Herrn Rothmeier Kündigungsschutz während und innerhalb eines Jahres nach seinem Ausscheiden aus dem Betriebsrat.
3. Für Frau Baumgärtner besteht der gleiche Schutz wie für Herrn Rothmeier (2.). Während der Zugehörigkeit zur JAV besteht Kündigungsschutz.
4. Den besonderen Kündigungsschutz nach § 85 SGB IX genießt ein Arbeitnehmer nur, wenn es sich bei ihm um einen schwerbehinderten Menschen nach § 2 Abs. 2 SGB IX handelt. Danach sind Menschen schwerbehindert, wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 % vorliegt. Die Kündigung von Frau Onken (70 %) durch den Arbeitgeber ist nur mit der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes möglich (§ 85 SGB IX).

Aufgabe 5

1. Die Weiterbeschäftigung des Auszubildenden ist am nächsten Morgen frühestens um 8:00 Uhr möglich. Dies regelt § 13 JArbSchG, der eine 12 stündige Ruhepause fordert.
2. Herr Mayer hat gem. § 19 (1) JArbSchG einen Urlaubsanspruch von 25 Werktagen. Dies begründet sich damit, dass er zu Beginn des Jahres noch nicht 18 Jahre alt war.
3. Die Bank kann dies stets gem. § 9 JArbSchG verlangen, wenn die Unterrichtszeit fünf Unterrichtsstunden zu je 45 Minuten nicht überschreitet. Dies ist hier der Fall.
4. § 23 JArbSchG verbietet für Jugendliche grundsätzlich Tätigkeiten, für die eine Dauer (nicht nur temporär) vorgegeben ist. Fließbandarbeit als Akkordarbeit fällt hier darunter, weil sie das Arbeitstempo stets vorgibt. Für Jugendliche besteht daher Beschäftigungsverbot.

Aufgabe 6

Eine Weiterbeschäftigung um 7 Uhr morgens ist gem. § 13 JArbSchG unzulässig, weil für Jugendliche eine Ruhepause von mind. 12 Stunden vorgeschrieben ist. Dies kann hier in beiden Fällen (21 oder 22 Uhr) nicht eingehalten werden.

Aufgabe 7

1. Die Aufgabe umfasst Pflichtverletzungen aus dem Ausbildungsverhältnis von beiden Vertragsparteien.

A. Auszubildende

1. Einsatzplan

Der Montag verstößt gegen § 9 (1) JArbSchG, weil der jugendliche Arbeitnehmer an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Min. nicht mehr beschäftigt werden darf. Dies ist jedoch montags der Fall, weil die Auszubildende sechs Unterrichtsstunden hat.

2. Vermittlung der beruflichen Handlungsfähigkeit

Der Auszubildende hat gem. § 14 (1) BBiG dafür Sorge zu tragen, dass berufliche Handlungskompetenzen vermittelt werden, die auf das Erreichen des Ausbildungsziels angelegt sind. Im Fall liegt die Vermutung nahe, dass der Auszubildende dieser Pflicht nicht vollumfänglich nachkommt. Indizien, wie z. B. das Putzen oder Rasenmähen, sprechen dafür.

3. Sonstige Tätigkeiten, wie Rasenmähen und Kartons transportieren

Hier ist ein Verstoß gegen § 14 (2) BBiG gegeben. Auszubildenden dürfen nur diejenigen Aufgaben übertragen werden, die dem Ausbildungszweck dienen und ferner ihrer körperlichen Leistungsfähigkeit entsprechen. Das Rasenmähen, der schwere Kartontransport oder das Putzen der Geschäftsräume verfehlen diese Intention (siehe auch § 22 BBiG).

B. Auszubildende

1. Nichtbefolgen von Anweisungen

Die Auszubildende verstößt gegen § 13 BBiG. Danach sind Auszubildende verpflichtet den Weisungen zu folgen, die ihnen im Rahmen der Berufsausbildung von Ausbildern erteilt werden. Das Einsortieren der Kontokarten dient dem erweiterten Ausbildungszweck und wird benötigt, um die berufliche Handlungsfähigkeit (hier im Zusammenhang mit der Legitimationsprüfung etc.) zu erwerben.

2. Rauchverbot

Die Auszubildende verstößt hier gegen die Pflicht, die geltende Ordnung der Ausbildungsstätte zu beachten (§ 13 BBiG). Trotz geltendem Rauchverbot raucht sie auf dem Mitarbeiterbalkon eine Zigarette.

2. Die Auszubildende befindet sich nicht mehr in der Probezeit (1.8. – 8.12.). Ihre Ausbildung begann am 1. August. Da die Probezeit nach § 20 BBiG höchstens 4 Monate betragen darf, endet die Probezeit zum 1. Dezember. Folglich ist eine fristlose Kündigung gem. § 22 (2) BBiG vom Auszubildenden nur noch aus wichtigem Grund möglich. Im Fall liegt ein wichtiger Grund vor, weil die Auszubildende Krankheit vortäuschte und offensichtlich (öffentliche Mitteilung über Facebook) in Skiurlaub war (Vertrauensbruch). Für die Rechtswirksamkeit der Kündigung ist neben dem Grund die Aussprache der Kündigung relevant. Diese wurde bislang nur mündlich vorgenommen, was gegen § 22 (3) BBiG verstößt. Eine Kündigung muss schriftlich unter Angabe des Kündigungsgrundes erfolgen. Auch ist der Betriebsrat (falls vorhanden) gem. § 102 (1) BetrVG vor jeder Kündigung zu hören. Folglich ist die Kündigung des Auszubildenden bis dato rechtlich nicht wirksam.
3. Gemäß § 22 (2) BBiG kann das Berufsausbildungsverhältnis vom Auszubildenden nach der Probezeit mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen gekündigt werden, wenn sich Frau Rutkowsky für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will. Dies ist hier der Fall. Die Auszubildende möchte eine neue Ausbildung als Floristin im Blumenhaus Klingmann beginnen. Sie kann mit einer Frist von vier Wochen kündigen. Die Kündigung muss schriftlich und unter Angabe des Kündigungsgrundes erfolgen. Ferner ist zu prüfen, ob Frau Rutkowsky noch anteiligen Urlaubsanspruch besitzt. Ist dies der Fall, muss dieser gewährt, alternativ ausbezahlt werden (§ 7 BUrlG). Ferner ist die Ausbildungsvergütung anteilig zu vergüten (§ 18 BBiG) und auf Wunsch ein schriftliches Zeugnis auszustellen (§ 16 BBiG).

Aufgabe 8

1. Die Verlängerung ist rechtlich möglich, auch wenn der Arbeitnehmer selbst unter gesundheitlicher Reflexion diese Arbeitszeiten überdenken sollte, wenn innerhalb von 6 Monaten (24 Wochen) im Durchschnitt 8 Stunden tägliche Arbeitszeit nicht überschritten werden (gesetzlicher Ausgleichszeitraum). Ggf. können diese Ausgleichszeiträume in Tarifverträgen variieren, dies ist hier nicht der Fall, weil keine tarifliche Regelung existiert.
2. Gemäß § 3 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden grundsätzlich nicht überschritten werden. Hingegen gelten als Werktage im Sinne des ArbZG alle Tage von Montag bis einschließlich Samstag. Insofern ist bei allen Berechnungen im Rahmen des ArbZG eine Sechs-Tage-Woche zu Grunde zu legen. Daraus folgt, dass ein Betrieb für die Berechnung der Arbeitszeit auch

dann auf den sechsten Tag der Woche zurückgreifen kann, wenn in dem jeweiligen Betrieb eine Fünf-Tage-Woche gegeben ist. Folglich ergibt sich eine maximale werktägliche Arbeitszeit von: $6 \text{ Werktage} \times 8 \text{ Stunden tägliche Arbeitszeit} = 48 \text{ Stunden pro Woche} : 5 \text{ Arbeitstage} = 9,6 \text{ Stunden je Arbeitstag}$.

3. Diese temporäre Erhöhung ist in Ordnung, wenn gem. § 3 ArbZG innerhalb von 6 Monaten (24 Wochen) der Ausgleich erfolgt (vgl. Fall 1, Aufgabe 8).
4. Diese Anordnung ist unzulässig. Die ununterbrochene Ruhezeit eines Arbeitnehmers muss gem. § 5 ArbZG mind. 11 Stunden betragen. Im Fall liegen lediglich 10 Stunden Ruhezeit vor.

Aufgabe 9

1. Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) gilt, wie für jede betroffene Frau die in einem Arbeitsverhältnis steht, auch für Frau Hummel. Die Tatsache, dass Frau Hummel in der Probezeit ist, hat für die Anwendbarkeit dieses Gesetzes gem. § 1 MuSchG keinen Einfluss.
2. Frauen (werdende Mütter) sollen gem. § 5 (1) MuSchG den Zustand der Schwangerschaft, sobald diagnostiziert, dem Arbeitgeber mitteilen. Auch ein möglicher Geburtstermin ist anzugeben. Ist der Arbeitgeber über den Umstand in Unkenntnis, wird dieser von der Anwendung der besonderen Vorschriften des MuSchGs befreit.
3. Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass das Leben und die Gesundheit der in besonderen Umständen befindlichen Frau (und dessen Kind) geschützt sind. Ist Frau Hummel bei ihrer Tätigkeit etwa gezwungen über einen längeren Zeitraum zu stehen, sind vom Arbeitgeber geeignete Sitzmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen, die ein Ausruhen ermöglichen.
4. z. B.
 - Gemäß § 3 (2) MuSchG besteht für den Zeitraum von 6 Wochen vor der Geburt ein Beschäftigungsverbot, es sei denn, Frau Hummel erklärt sich freiwillig zur Arbeit bereit, was jederzeit widerrufbar ist.
 - Gemäß § 3 (3) MuSchG, wenn ärztlich bescheinigt wird, dass bei Weiterführung der Tätigkeit das Leben und die Gesundheit von Mutter (und Kind) in Gefahr sind.

Lehrbuch Seite 115–117

Aufgabe 1

Individualarbeitsrecht	Kollektivarbeitsrecht
Das Individualarbeitsrecht regelt die Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell (persönlich). Diese Rechtsbeziehungen sind dabei i. d. R. sehr heterogen. Dies begründet sich damit, dass in einzelnen Arbeitsverträgen unterschiedliche Aspekte, unterschiedlich geregelt sind (z. B. Arbeitsentgelt, Zeugniserteilung und -gestaltung, Kündigung).	Das Kollektivarbeitsrecht regelt die übergeordneten Beziehungen zwischen der Arbeitgeberseite und den Organen der Arbeitnehmervertretungen. Der einzelne Arbeitnehmer ist folglich nicht der direkte Ansprechpartner, sondern die Vertretungsorgane wie z. B. Betriebsrat oder Gewerkschaft. Im kollektiven Arbeitsrecht wird unterschieden zwischen der überbetrieblichen Ebene (Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften), die auf den Abschluss eines Tarifvertrages hinarbeiten, und der betrieblichen Ebene (i. d. R. Arbeitgeber und Betriebsrat), bei welcher der Betriebsrat die Interessen der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber vertritt. Daneben kommen noch etwaige Beteiligungsrechte der Arbeitnehmerschaft bei wirtschaftlichen und unternehmerischen Entscheidungen (z. B. Mitbestimmungsgesetz) in Betracht.

Aufgabe 2

1. Eine Betriebsratserrichtung ist möglich, weil die Volksbank über 5 wahlberechtigte Arbeitnehmer verfügt (§ 1 BetrVG).
2. Arbeitnehmer nach dem BetrVG (§ 5 BetrVG) sind alle Arbeitnehmer (auch Auszubildende).
 - a) Volksbank: 40 Arbeitnehmer (> 25 Jahre) + 38 Arbeitnehmer (18–25 Jahre) = 78 Arbeitnehmer sind wahlberechtigt.
 - b) Alle Wahlberechtigten (§ 7 BetrVG, d.h. alle über 18 Jahre) die länger als 6 Monate im Betrieb tätig waren. Volksbank: 78 wahlberechtigte Arbeitnehmer – 6 Arbeitnehmer (> 25 Jahre) – 9 Arbeitnehmer (18–25) = 63 Arbeitnehmer
 - c) Bei 78 wahlberechtigten Arbeitnehmern besteht der Betriebsrat aus 5 Mitgliedern (§ 9 BetrVG).
3. Wahlvorschriften
 - Die regelmäßigen Betriebsratswahlen finden alle vier Jahre, i. d. R. in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt (§ 13 BetrVG).
 - Der Betriebsrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt. Die Wahl erfolgt nach den Grundsätzen der Verhältniswahl. Wird nur ein Wahlvorschlag eingereicht, erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl (§ 14 BetrVG).
 - Die regelmäßige Amtszeit des Betriebsrats beträgt vier Jahre (§ 21 BetrVG).

Aufgabe 3

1. Bevor die JAV-Wahl stattfinden kann, ist die Existenz eines Betriebsrats zwingend notwendig. Dies begründet sich damit, dass die JAV kein selbständiges Organ lt. BetrVG ist, sondern dem Betriebsrat nachgeordnet ist. Der Betriebsrat hat die Wahl der JAV vorzubereiten (§ 80 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG). Die Wahl ist in allen geraden Jahren (alle 2 Jahre) zwischen dem 1. Oktober und dem 30. November durchzuführen (§ 64 Abs. 1 BetrVG). Es handelt sich um eine geheime und unmittelbare Wahl.

Exkurs:

Findet die JAV-Wahl außerhalb des regelmäßigen Amtszeitraums statt, besteht keine zweijährige Amtszeit. Hier gilt vielmehr die Jahresregel des § 13 Abs. 3 BetrVG.

2. Mitglieder der JAV
Arbeitnehmer (gemäß § 60 BetrVG) bei der Volksbank Musterstadt:
 - 22 Arbeitnehmer (darunter zehn Auszubildende) unter 18 Jahren,
 - 38 Arbeitnehmer (einschließlich vier Auszubildenden) 18 – 24 Jahren,d.h. es sind insgesamt 26 Arbeitnehmer;
 - 12 jugendliche AN (< 18 Jahre);
 - 10 Azubis (< 18 Jahre) und
 - 4 Azubis (< 25 Jahre)Folge: Die JAV besteht aus 3 Mitgliedern (§ 62 BetrVG).
3. Es sind insgesamt 26 Arbeitnehmer wahlberechtigt (§ 61 i.V.m. § 60 BetrVG).
4. Dies ist gemäß § 61 Abs. 2 BetrVG nicht möglich. Eine gleichzeitige Tätigkeit als Betriebsrat und JAV-Vertreter ist ausgeschlossen.
5. Wählen (aktives Wahlrecht) darf jeder Arbeitnehmer unter 18 Jahren oder Auszubildende unter 25 Jahren. Wählbar (passives Wahlrecht) sind alle Arbeitnehmer unter 25 Jahren.

Hinweis: Die Dauer der Betriebszugehörigkeit ist irrelevant d.h. die notwendigen sechs Monate wie beim Personalrat gelten für die JAV nicht.

Kandidat 1: Johanna Dannhauser (< 18 Jahre) ist sowohl wahlberechtigt, als auch wählbar.

Kandidat 2: Jochen Tröger ist wählbar (Arbeitnehmer < 25 Jahre) aber nicht wahlberechtigt, weil kein Auszubildender.

Kandidat 3: Laura Feuchter ist älter als 25 Jahre und damit weder wählbar noch wahlberechtigt. Ihre Stellung als Auszubildende ist irrelevant.
6. Den genauen Beginn und das Ende der Amtszeit bestimmt § 64 Abs. 2 BetrVG. Die Amtszeit der JAV beträgt i. d. R. zwei Jahre. Sie beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses oder, wenn zu diesem Zeitpunkt noch eine JAV besteht, mit Ablauf von deren Amtszeit.

Aufgabe 4

1. Falsch, weil die JAV dem Betriebsrat nachgeordnet ist und nur durch dessen Vermittlung auf den Arbeitgeber (Vorstand) einwirken kann.
2. Richtig, dies ist die originäre Aufgabe der JAV.
3. Falsch, weil keine Präsenzpflicht in diesen Sitzungen herrscht. Es kann jedoch ein Vertreter entsendet werden. Stehen die JAV-Fragen auf der Agenda der Betriebsratssitzung, ist sie mit allen ihren Mitgliedern teilnahmeberechtigt. Darüber hinaus haben die JAV-Vertreter auch Stimmrecht, wenn im Betriebsrat ein Beschluss gefasst wird, der die jugendlichen Arbeitnehmer direkt betrifft.
4. Falsch, ein Doppelmandat ist ausgeschlossen (§ 61 Abs. 2 BetrVG).
5. Falsch, die JAV kann nichts erzwingen, aber sie kann Anregungen und Beschwerden an den Betriebsrat richten, der sich dann weiter mit der Thematik beschäftigt.

Aufgabe 5

1. Problematik und Interessenlagen:
Problem Arbeitgeber: Volksbank arbeitet unwirtschaftlich! – Langfristig könnte dies zu einer existentiellen Bedrohung für die Bank werden. Betriebliche Veränderungen sind notwendig.
Problem Arbeitnehmer: Die Mitarbeiter hinterfragen die Maßnahmen unter dem Aspekt der Mitbestimmung des Betriebsrats.
Frage: Es wäre demnach möglich, dass der Vorstand diese Maßnahmen gar nicht hätte alleine treffen dürfen, sondern vielleicht den Betriebsrat hätte fragen müssen?
2. (siehe Tabelle)
3. (siehe Tabelle)

Maßnahmen	Recht des Betriebsrats	BetrVG (§§)	Einfluss des Betriebsrats (sehr gering; gering; mittel; hoch)	Mitbestimmungsbereich
Maßnahme 1: „Neue Arbeitsabläufe im Kundenservice!“	Informationsrecht (Informationen müssen zur Verfügung gestellt werden.) Der Betriebsrat hat das Recht rechtzeitig und umfassend über geplante betriebliche Maßnahmen informiert zu werden (§ 90 (1) BetrVG). Anmerkung Das Informationsrecht ist das schwächste Recht. Hier hat der Betriebsrat lediglich das Recht, informiert zu werden. Diese Rechte sind dennoch nicht zu unterschätzen, da der Betriebsrat Anspruch auf viele, für seine Arbeit wichtige Informationen hat. So sind dem Betriebsrat Einblicke in die Lohn- und Gehaltslisten zu geben (§ 80 Abs. 2 BetrVG), er ist über die Personalplanung (§ 92 Abs. 1 BetrVG) oder die Einstellung von leitenden Angestellten (§ 105 BetrVG) aufzuklären. In den jeweils stärkeren Rechten des Betriebsrats sind natürlich entsprechende Informationsrechte enthalten.	§ 90 (1) (89 bis 91)	sehr gering	(Betriebliche Maßnahmen); Aber: verallgemeinert unter: Wirtschaftliche Angelegenheit