

Dozent/in

Fr. Einfeldt-Arbogast

Arbeitsblätter

Kursunterlagen

Fall 3 – Lösung

- a) Tilly darf nach §8 BetrVG erst gar nicht in den Betriebsrat gewählt werden, da sie noch keine sechs Monate im Betrieb tätig ist. Wäre sie ordnungsgemäß gewählt worden, da sie bereits sechs Monate im Betrieb tätig ist, würde der Vertrag trotzdem mit dem Zeitablauf enden. Der Vertrag endet daher auf jeden Fall mit dem Fristablauf, da er nach §§14 Abs. 1 und 15 TzBfG sowie §21 BerzGG wirksam befristet wurde.
- b) Der Vertrag wäre zwar nach §§14 Abs. 1 und 15 TzBfG wirksam befristet, jedoch aufgrund der Tatsache, dass Tilly Betriebsrats-Mitglied ist, muss der sachliche Grund höherrangiger sein, als wie er in diesem Fall angegeben ist.

Fall 4 – Lösung

- a) Es handelt sich hierbei um Kettenarbeitsverträge. Dabei kommt es nur auf die Wirksamkeit des letzten Vertrages an. Es handelt sich dabei um die Elternzeit von Frau Susi Sanft, wodurch ein sachlicher Grund nach §§14 Abs. 1 und 15 TzBfG sowie §21 BerzGG vorliegt. Der Vertrag endet wie vorgesehen.
- b) siehe a)

Fall 5 – Lösung

Der Vertrag war nach §§14 und 15 TzBfG wirksam befristet. Jedoch kommt das Schreiben von Theo Tanz erst am 28.02., indem Tilly mitgeteilt wird, dass der Zweck erfüllt wurde. Da sie zugibt, dass die Maßnahmen noch nicht abgeschlossen sind erfolgt die Benachrichtigung rechtzeitig. Somit endet der Vertrag am 15.03. Wäre der Zweck schon länger erreicht worden, ohne dass Tilly informiert wird, wäre der Vertrag in einen unbefristeten Vertrag übergegangen.

Fall 6 – Lösung

- a) Die Treuepflicht nach §611 BGB gilt als Nebenpflicht am Arbeitsvertrag. Es liegt eine Abwerbung ohne Einhaltung der Kündigungsfrist vor, wodurch die Treuepflicht verletzt wird. Er kann Tilly abmahnen.
- b) Es liegt ein Verstoß gegen die Treuepflicht nach §611 BGB vor, da ein Bestechungstatbestand vorliegt. Er kann Tilly abmahnen oder ordentlich verhaltensbedingt kündigen. Auch eine außerordentliche Kündigung kann in Frage kommen, da dem Arbeitgeber eindeutig Schaden zugeführt wurde.
- c) Es liegt ein Verstoß gegen die Verschwiegenheitspflicht vor, da sie Geschäftsgeheimnisse veröffentlicht hat. Er kann Tilly abmahnen.
- d) Es handelt sich um einen Verstoß gegen die Treuepflicht, denn sie ist verpflichtet den Arbeitgeber auf Störungen hinzuweisen. Dies ist eine Handlungspflicht. Er kann sie abmahnen.

Fall 7 – Lösung

noch nicht bearbeitet

Fall 8 – Lösung

Zu den Schutzpflichten des Arbeitgebers gehört es den Arbeitnehmer vor Eigentumsdelikten zu schützen. Die entsprechenden Einrichtungen gehören zur Fürsorgepflicht. Der Arbeitgeber ist nur bei entsprechender Versicherung schadensersatzpflichtig. Er ist jedoch verpflichtet, entsprechende Verwahrungseinrichtungen bereit zu stellen.