

Dozent/in

Fr. Einfeldt-Arbogast

Arbeitsblätter

Kursunterlagen

Fall 6 – Lösung

Fraglich ist, ob Theo den Tarifvertrag nach §§ 119 oder 123 BGB wegen Irrtums oder arglistiger Täuschung anfechten kann. Wirkung der Anfechtung wäre dass der Tarifvertrag als zustande gekommen gilt. Tarifverträge gelten allerdings nach §4 Abs. 1 TVG unmittelbar und zwingend und können für die Vergangenheit nicht verändert werden. Eine fristlose Kündigung ist aus Gründen der Rechtssicherheit nicht möglich. Theo kann den Tarifvertrag ordentlich kündigen, jedoch mit fraglichem Ausgang.

Fall 7 – Lösung

Ja, die Klage hätte Erfolg, denn die im Tarifvertrag enthaltenen Klauseln stellen Mindestarbeitsbedingungen dar. Auch wenn der Arbeitnehmer darauf verzichten möchte, ist dies nicht möglich (§4 TVG). Frank Fleißig muss das höhere Entgelt in Kauf nehmen. Voraussetzung hierfür ist, dass Frank Fleißig organisiert ist bzw. sein Arbeitsvertrag sich auf den Tarifvertrag bezieht.

oder

Nein, die Klage hätte keinen Erfolg, wenn Frank Fleißig nicht tarifgebunden ist und auch sein Arbeitsvertrag keinen Hinweis auf den Tarifvertrages enthält. Hier gilt die Vertragsfreiheit.

Fall 8 – Lösung

Es wird davon ausgegangen, dass Frank Fleißig tarifgebunden ist

- a) Laut §4 TVG gelten die Klauseln unmittelbar und zwingend. Er kann also nicht auf die Freizeitstunden verzichten, da der Ausgleich laut Tarifvertrag vorgesehen ist. Auch die Tatsache, dass Fleißig aufgrund der Tatsache, dass er seinen Anspruch nicht geltend macht letztendlich darauf verzichtet ist nicht zulässig. Der AG muss dafür Sorge tragen, dass der Freizeitausgleich genommen wird.
- b) Die Ausschlussklausel ist nach §4 Abs. 4 TVG gültig. Frank Fleißig weiß, dass der Tarifvertrag für ihn gültig ist. Er muss durch den Arbeitgeber daher nicht zwangsweise über die Inhalte des Tarifvertrages aufmerksam gemacht werden, auch nicht über die Ausschlussklausel. Es sei denn der AG ist nachweislich seiner Verpflichtung nach §8 TVG nicht nachgekommen den Tarifvertrag an geeigneter Stelle auszulegen. Da das TVG über dem Tarifvertrag steht wäre die Ausschlussklausel unwirksam.

Der Streik

- ⇒ Gesamstreik bedeutet, dass alle AN der gesamten Wirtschaft (BRD)
- ⇒ Vollstreik bedeutet, dass alle AN eines bestimmten Wirtschaftszweiges (z.B. Metaller)
- ⇒ Teil- oder Schwerpunkstreik bedeutet, dass Schlüsselbetriebe werden bestreikt
- ⇒ Wilder Streik sind Streiks, die nicht von der Gewerkschaft geleitet werden
- ⇒ Warnstreik sind zeitlich kurze Arbeitsniederlegung (z.B. 10 Minuten)

Streiks liegen immer in der Sphäre der Arbeitnehmer, was bedeutet, dass wenn in ganz Bayern die Verkehrsbetriebe streiken. Sie können nicht zur Arbeit fahren. Das bedeutet, dass Ihr Arbeitgeber diesen Tag nicht vergüten muss, auch wenn Sie kein Verschulden trifft.

Bei der Aussperrung muss der Arbeitgeber den streikenden kein Entgelt zahlen. Er kann auch alle Arbeitnehmer aussperren.

Fall 9 – Lösung

Es handelt sich um einen Rechtmäßigen Streik. Während eines rechtmäßigen Streiks ruhen grundsätzlich alle arbeitsrechtlichen Pflichten. Daraus resultiert, dass auch die Entgeltzahlung ruht. Dies betrifft jedoch nur die streikenden. Die nicht streikenden müssen zur Arbeit kommen und ihre Arbeitskraft anbieten. Da Herr Fleißig seine Arbeitsleistung angeboten hat, hat er grundsätzlich Anspruch auf Entgeltzahlung. Dem Arbeitgeber ist es jedoch nicht möglich dem Arbeitnehmer Arbeit anzubieten, da das Werk lahm gelegt ist. Da dies aus dem Streik resultiert, liegt dies in der Sphäre des Arbeitnehmer, wodurch er keine Entgeltzahlung erhält (§ 293 BGB).