

Arbeitsblatt 1

1. Zuständigkeit der Arbeitsgerichte. Lesen Sie den Text und bestimmen Sie bitte die Zuständigkeiten der Arbeitsgerichte.

Arbeitsgerichtsbarkeit

Zur Entscheidung der Rechtsstreitigkeiten aus dem Arbeitsleben wurde eine besondere Gerichtsbarkeit geschaffen - die Arbeitsgerichtsbarkeit. Die Gerichte für Arbeitssachen sind unter anderem zuständig:

1. für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen den Tarifvertragsparteien, über die Anwendung und Durchführung von Tarifverträgen, über deren Bestehen oder Nichtbestehen, über unerlaubte Arbeitskämpfmaßnahmen
2. für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, soweit es um das Arbeitsverhältnis, um dessen Bestehen oder Nichtbestehen, um unerlaubte Handlungen im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder um Arbeitspapiere geht
3. für Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern aus gemeinsamer Arbeit.

Das Gericht entscheidet hier im Urteilsverfahren. Seine Zuständigkeit erstreckt sich auch auf die Angelegenheiten aus dem Betriebsverfassungsrechts, der Mitbestimmung und der Tariffähigkeit, über die es im Beschlussverfahren entscheidet.

„Zuständigkeit der Arbeitsgerichte“ (aus: Staatsbürgertaschenbuch S. 760)

Die Gerichte der Arbeitsgerichtsbarkeit entscheiden über:

1.

- a)
- b)
- c)

2.

- a)
- b)
- c)
- d)

3.

Arbeitsblatt 2a

2. Arbeitsgericht

Wie sind die einzelnen Arbeitsgerichte aufgebaut. Lesen Sie den Text und ergänzen Sie bitte die Tabelle.

Creifelds, Rechtswörterbuch, 17. Aufl. 2002, S. 88

„Arbeitsgericht“

Arbeitsgericht

ist das für Arbeitssachen im ersten Rechtszug zuständige Gericht der Arbeitsgerichtsbarkeit (§§ 14-31 ArbGG). Die Gerichtsverwaltung üben die Länder aus (meistens durch die obersten Arbeitsbehörden, jedoch im Einvernehmen oder Benehmen mit der Landesjustizverwaltung). Beim A. werden Kammern - z. T. für Fachgebiete - mit je 1 Berufsrichter als Vorsitzenden und 2 ehrenamtlichen Richtern eingerichtet (§§ 16 ff. ArbGG). Das A. entscheidet im Urteils- oder Beschlussverfahren. Gegen seine Entscheidungen ist Berufung oder Beschwerde zum Landesarbeitsgericht sowie Sprungrevision oder Sprungrechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht zulässig.

Instanz	
Besetzung/ Spruchkörper	
Rechtsmittel: im Urteilsverfahren im Beschlussverfahren	

Arbeitsblatt 2b

3. Landesarbeitsgericht

Wie sind die einzelnen Arbeitsgerichte aufgebaut. Lesen Sie den Text und ergänzen Sie bitte die Tabelle.

Creifelds, Rechtswörterbuch, 17. Aufl. 2002, S. 846

„Landesarbeitsgericht“

Landesarbeitsgericht

ist das für Arbeitssachen im zweiten Rechtszug zuständige Gericht der Arbeitsgerichtsbarkeit (§§ 33-39 ArbGG). Das L. besteht aus dem Präsidenten, den Vorsitzenden der Kammern und den ehrenamtlichen Richtern. Die Kammer wird mit 1 Berufsrichter als Vorsitzenden und 2 ehrenamtlichen Richtern tätig (§ 35 II ArbGG). Das L. ist zuständig für Berufungen und Beschwerden gegen Entscheidungen des Arbeitsgerichts (§§ 64, 78, 87 ArbGG). Gegen Urteile des L. ist Revision (§ 72 ArbGG), gegen verfahrensabschließende Beschlüsse Rechtsbeschwerde zum Bundesarbeitsgericht zulässig (§ 92 ArbGG); nur ausnahmsweise findet die Beschwerde statt (§ 70 ArbGG). Die Gerichtsverwaltung wird wie bei den Arbeitsgerichten ausgeübt.

Inстанz	
Besetzung/ Spruchkörper	
Zuständigkeit	
Rechtsmittel	

Arbeitsblatt 2c

4. Bundesarbeitsgericht

Wie sind die einzelnen Arbeitsgerichte aufgebaut. Lesen Sie den Text und ergänzen Sie bitte die Tabelle.

Creifelds, Rechtswörterbuch, 17. Aufl. 2002, S. 846

„Bundesarbeitsgericht“

Bundesarbeitsgericht

Das BAG ist der oberste Gerichtshof des Bundes im Bereich der Arbeitsgerichtsbarkeit mit dem Sitz in Erfurt (§ 40 ArbGG). Die Gerichtsverwaltung wird vom Bundesarbeitsminister im Einvernehmen mit dem BMJ ausgeübt (§ 40 II ArbGG). Das BAG besteht aus dem Präsidenten, den Vorsitzenden Richtern, den weiteren (Berufs-) Richtern am BAG sowie den ehrenamtlichen Richtern. Die Senate werden mit einem Vorsitzenden, zwei Berufsrichtern und zwei ehrenamtlichen Richtern tätig (§ 41 II ArbGG). Ferner ist ein Großer Senat gebildet (Präsident, je 1 Berufsrichter der Senate, in denen der Präsident nicht den Vorsitz führt, und je 3 ehrenamtliche Richter aus den Kreisen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber), der über Rechtsfragen entscheidet, wenn ein Senat von der Entscheidung eines anderen abweichen will (§ 45 ArbGG). Das B. entscheidet über die Revision gegen Urteile der Landesarbeitsgerichte (§ 72 ArbGG), über die Sprungrevision gegen Urteile der Arbeitsgerichte (§ 76 ArbGG), über die Rechtsbeschwerde gegen Beschlüsse der Landesarbeitsgerichte (§ 92 ArbGG) und die Sprungrechtsbeschwerde gegen Beschlüsse der Arbeitsgerichte (§ 96a ArbGG) im Beschlußverfahren sowie über Beschwerden gegen Beschlüsse der Landesarbeitsgerichte in den Ausnahmefällen des § 70 ArbGG.

Inстанz	
Besetzung/ Spruchkörper	
Zuständigkeit	
Zusammensetzung und Aufgaben des Großen Senats	

Arbeitsblatt 3

5. Ordnen Sie bitte den Rechtsbegriffen die Definitionen zu.

- a) Arbeitsverhältnis
- b) Arbeitnehmer
- c) Kündigung
- d) Arbeitsvertrag
- e) Arbeitgeber

1. _____ ist, wer in einem Arbeitsverhältnis steht und vom Arbeitgeber abhängige weisungsgebundene Arbeit leistet.

2. _____ ist jede natürliche oder juristische Person, die einen anderen (den Arbeitnehmer) in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt.

3. _____ ist das Rechtsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber, auf Grund dessen der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber zur Arbeitsleistung verpflichtet ist.

4. _____ ist eine besondere Art des Dienstvertrags, durch den sich der Arbeitnehmer gegenüber seinem Arbeitgeber zur entgeltlichen Arbeitsleistung verpflichtet.

5. _____ ist die Erklärung einer Absicht, das Arbeitsverhältnis zu beenden.

Arbeitsblatt 4

6. Wie kann ein Arbeitnehmerverhältnis beendet werden? Lesen Sie den Text und ergänzen Sie bitte die Informationen.

Das Arbeitsverhältnis kann beendet werden durch:

- a.
- b.
- c.
- d. *Ableben des Arbeitnehmers*

7. Worin bestehen die wesentlichen Charakteristika der ordentlichen und außerordentlichen Kündigung? Tragen Sie bitte die entsprechenden Inhalte stichwortartig ein.

	Ordentliche Kündigung	Außerordentliche Kündigung
Grund		
Frist		
Erklärungsfrist		
Rechtsschutz gegen die Kündigung		

Ordentliche und außerordentliche Kündigung (aus: Hansjörg Otto, Einführung in das Arbeitsrecht, Darmstadt 1991, S. 122 f.)

1. Ordentliche und außerordentliche Kündigung

Der häufigste Beendigungsgrund ist die ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber oder Arbeitnehmer (§ 620 Abs. 2 BGB). Sie bedarf nach Bürgerlichem Recht keines Grundes; jedoch ist fast ausnahmslos eine Kündigungsfrist einzuhalten (§ 622 BGB). Hiervon ist die *außerordentliche* Kündigung zu unterscheiden, die einen wichtigen Grund voraussetzt und in aller Regel fristlos ausgesprochen wird (§ 626 Abs. 1 BGB). Leider ist die Rechtslage mit dieser Gegenüberstellung aber nicht vollständig zu erfassen. Es ist nicht nur - ausnahmsweise - denkbar, daß ein Arbeitgeber aus sozialen Gründen eine außerordentliche Kündigung mit einer gewissen Frist ausspricht (z. B. bei einem langjährigen Mitarbeiter, dem ordentlich nur mit sehr langer Frist oder möglicherweise gar nicht gekündigt werden könnte). Vor allem ist zu beachten, dass § 1 des Kündigungsschutzgesetzes auch für die ordentliche Kündigung des Arbeitgebers eine soziale Rechtfertigung, also einen Kündigungsgrund verlangt. Folglich muss man heute zwischen der ordentlichen unbundenen, der ordentlichen gebundenen und der Kündigung aus wichtigem

Grund unterscheiden. Dabei liegt eine außerordentliche Kündigung dann vor, wenn der Kündigende einerseits einen wichtigen Grund ins Feld führt und andererseits das Arbeitsverhältnis vorzeitig, in der Regel fristlos beenden will.

2. Aufhebungsvertrag

(. . .)

3. Befristetes oder auflösend bedingtes Arbeitsverhältnis

(. . .)

4. Ableben des Arbeitnehmers

(. . .)

V. Außerordentliche Kündigung

(...)

1. Wichtiger Kündigungsgrund

Anders als die ordentliche Kündigung bedarf die außerordentliche Kündigung schon nach Bürgerlichem Recht eines wichtigen Grundes (§ 626 BGB).

a) Entstehen des Kündigungsrechts

Gemäß § 626 Abs. 1 BGB entsteht ein Kündigungsrecht aus wichtigem Grund unter *zwei Voraussetzungen*, nämlich bei Vorliegen von besonders gravierenden Tatsachen und bei Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf einer Kündigungsfrist oder zum ohnehin vorgesehenen Vertragsende.

Beispiele für derart gravierende Tatsachen sind fast ausnahmslos *grobe Pflichtverletzungen* des Arbeitnehmers, z.B. die beharrliche Arbeitsverweigerung, strafbare Handlungen im Zusammenhang mit der Arbeit oder auch fortwirkende falsche Angaben bei der Einstellung.

Hinzu kommen muss jedoch die *Unzumutbarkeit*, eine normale Vertragsbeendigung durch eine ordentliche Kündigung herbeizuführen oder den Ablauf eines befristeten Vertrages abzuwarten. Insoweit verlangt das Gesetz zunächst die Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls. Möglicherweise ist ja das Verhalten des Arbeitnehmers aus einer besonderen Situation zu erklären und deshalb wahrscheinlich ein einmaliger Ausrutscher.. Außerdem muss eine Abwägung der Interessen beider Seiten stattfinden. (. . .)

b) Untergang des Kündigungsrechts

1. Der Kündigungsberechtigte verliert sein Kündigungsrecht, wenn er es nicht binnen einer *Ausschlussfrist von zwei Wochen* nach dem Zeitpunkt ausübt, in dem er von den maßgeblichen Tatsachen Kenntnis erlangt hat (§ 626 Abs. 2 BGB)

(. . .)

2. Sonderkündigungsschutz

(. . .)

3. Anhörung des Betriebsrates

(. . .)

4. Ausspruch der Kündigung

Der Ausspruch der Kündigung muss für den Arbeitnehmer eindeutig erkennen lassen, dass eine Entlassung aus wichtigem Grund beabsichtigt ist. Andernfalls kann allenfalls eine ordentliche Kündigung erklärt sein.

Bei einer ordentlichen Kündigung, für die es an einem wichtigen Grund von Anfang an fehlt oder die verspätet erklärt wird, kommt auch eine *Umdeutung* (§ 140 BGB) in eine ordentliche Kündigung in Betracht, sofern sich aus den Umständen ergibt, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auf jeden Fall entlassen will. (...)

5. Dreiwochenfrist für Feststellungsklage

Für den Arbeitnehmer könnte es sich schon wegen dieser Umdeutungsgefahr empfehlen, die *Dreiwochenfrist* für die Kündigungsschutzklage einzuhalten (§ 4 KSchG). Darüber hinaus schreibt § 13 Abs. 1 S. 2 KSchG die Einhaltung der Frist vor, wenn ein Arbeitnehmer „die Rechtsunwirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung“ geltend machen will. Gemeint ist damit das Fehlen des wichtigen Grundes, entweder von Anfang an (§ 626 Abs. 1 BGB) oder infolge des Ablaufs der Ausschlussfrist (§ 626 Abs. 2 BGB), nicht aber ein anderer Unwirksamkeitsgrund. (. . .)

Arbeitsblatt 5

8. Sehen Sie sich bitte die Hauptverhandlung an und lösen Sie die Aufgabe.

a. Welche Personen sind am Prozess beteiligt?

b. Wie argumentieren die Parteien? (Einzelarbeit, Ergebnisse vergleichen)

Kläger - Herr Mühlbauer	Beklagte - die DB

c. Welche Anträge stellen die Parteien?

Kläger:	
Beklagte:	

Arbeitsblatt 6

9. Sehen Sie bitte noch einmal Verhandlung und Urteilsverkündung und rekonstruieren Sie bitte den Ablauf des Verfahrens. Bringen Sie bitte die Sätze in die richtige Reihenfolge.

- A. Die Klage wird abgewiesen.
- B. Ich fordere Sie auf, Ihre Anträge zu stellen.
- C. Die Entscheidung wird später verkündet werden.
- D. Sie haben jetzt Gelegenheit, die Angelegenheit aus Ihrer Sicht der Kammer darzustellen.
- E. Falls weitere rechtliche Gesichtspunkte vorgetragen werden sollen, bitte ich Sie, dies jetzt zu tun.
- F. „Ich beantrage die Abweisung der Klage.“
- G. „Ich beantrage festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst worden ist.“
- H. Der Kläger trägt die Kosten des Rechtsstreits.
- I. Ich schließe die Verhandlung.

Arbeitsblatt 7

10. Sehen Sie sich bitte den Abschnitt des Urteils an. Markieren Sie bitte das Rubrum (den Urteilskopf) und den Tenor (die Urteilsformel).

Arbeitsgericht Passau

Geschäftszeichen: 2 Ca 735/00

Urteil

Im Namen des Volkes!

In dem Rechtsstreit

Maria Huber, Nibelungenstraße 23, 94032 Passau - Klägerin -

Prozessbevollmächtigte: Rain Dr. Beate Lobinger,
Ludwigstraße 3,

94032 Passau

gegen

Firma Baur KG, vertreten durch den persönlich haftenden -
Beklagte -

Gesellschafter Josef Baur, Regensburger Straße 12, 94036
Passau

Prozessbevollmächtigter: RA Axel Lochner, Residenzplatz 5,

94032 Passau

wegen Feststellung

hat die 2. Kammer des Arbeitsgerichts Passau durch die
Richterin am Arbeitsgericht Mayr als Vorsitzende und die
ehrenamtlichen Richter Gangl und Krinner aufgrund der
mündlichen Verhandlung vom 8.12.2000 für Recht erkannt:

1. Es wird festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien durch die Kündigung der Beklagten vom 26.10.2000 zum 30.11.2000 nicht aufgelöst worden ist.
2. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.
3. Der Wert des Streitgegenstandes wird auf 7.500,00 DM festgesetzt.

Tatbestand...

Entscheidungsgründe...

Rechtsmittelbelehrung...

Die Vorsitzende:

Mayr

Richterin am Arbeitsgericht