

## **Arbeitsrecht II (BANw)**

Die Veranstaltung schließt inhaltlich an das Grundstudium (Vorlesungen Arbeitsrecht / Recht des öffentlichen Dienstes) an. Entsprechende Grundkenntnisse werden vorausgesetzt. Sie soll einen vertieften Überblick über die wichtigsten Gebiete des Arbeitsrechts bieten. Methodisch wird das jeweilige Thema zunächst in einer gemeinsamen Veranstaltung vorgestellt; die anschließende Arbeit in Seminargruppen ist vor allem auf Übungsklausuren und auf die Beschäftigung mit aktuellen Fragen (Gesetzgebung, Rechtsprechung) angelegt.

Dies wird im Sinne einer Schwerpunktbildung und Vertiefung im HS III fortgesetzt, wobei der Bezug zur BA noch verstärkt wird.

Referate, Kolloquien und Hausarbeiten sind als flexible Leistungsnachweise zu beliebigen Themen möglich. Am Ende des HS III wird eine Klausur geschrieben, in die Inhalte des Arbeitsrechts einfließen. Gleiches gilt für die Abschlussprüfung.

### **Inhaltsübersicht**

- I. Grundlagen
  1. Überblick
  2. Europäisches Arbeitsrecht
  3. Grundrechte
  
- II. Aus dem kollektiven Arbeitsrecht
  1. Tarifvertragsrecht (insb. Tarifbindung)
  2. Betriebsverfassungsrecht / Personalvertretungsrecht (insb. Mitbestimmung)
  
- III. Aus dem Individualarbeitsrecht
  1. Begründung des Arbeitsverhältnisses (insb. Abgrenzung zur Selbständigkeit)
  2. Arten der Arbeitsverhältnisse (insbes. Teilzeitarbeit)
  3. Rechte und Pflichten (insb. Haftung)
  4. Beendigung des Arbeitsverhältnisses (insb. Kündigung, Befristung)

Hilfsmittel: Arbeitsgesetze, BGB

**Europa**

1. Skizzieren Sie die Unterscheidung primäres und sekundäres Gemeinschaftsrecht und nennen Sie wichtige arbeitsrechtliche Anwendungsbereiche.
2. Stellen Sie die Funktion des EuGH im Rahmen der Entwicklung des nationalen (Arbeits-) Rechts dar.
3. Fassen Sie die wesentlichen Ergebnisse der Entscheidungen des EuGH in den Rechtsstreiten
  - Paletta
  - Christel Schmidt
  - Bosmanzusammen.
4. Suchen Sie im Internet o. ä. die neue Entscheidung des EuGH zur Arbeitszeit von Ärzten (Bereitschaftsdienst) und erläutern Sie die wichtigsten Aspekte.

**Arbeitsunterlagen:** Weth/Kerwer JuS 2000, 425-431

**Lösungshinweise „Europa“**

1. Primäres Gemeinschaftsrecht: EG-Vertrag, vor allem Gleichbehandlung Mann / Frau (Art. 141), Freizügigkeit (Art. 39)

Sekundäres Gemeinschaftsrecht: Rechtsquellen der EG-Organe, insbes. Verordnungen (direkte Wirkung; z. B. VO 1612/68); Richtlinien (grds. indirekte Wirkung; z. B. Massenentlassung 98/59)

2. Vorabentscheidungsverfahren (Art. 234): EuGH entscheidet verbindlich (z. B. für nationale Gerichte) über Fragen der Interpretation des Gemeinschaftsrechts
3. - AU-Bescheinigungen eines EU-Mitgliedsstaates haben grds. gleiche Wirkung wie nationale. (Paletta)  
- Auslagerung eines auch nur einen Arbeitnehmer betreffenden „Betriebsteils“ ist Betriebsübergang i.S.d. § 613a (C. Schmidt)  
- Ausländerkontingentierung und Ablösesumme sind Verstöße gegen Freizügigkeitsgebot (Art. 39) (Bosman)

## **Grundrechte**

A, B und C sind bei der Z-AG als Arbeitnehmer beschäftigt. Wegen der anhaltend guten Auftragslage wird im Betrieb die Forderung nach einem zusätzlichen Urlaubsgeld laut. Tarifliche oder betriebliche Regelungen bestehen hierzu bislang nicht. Schließlich trifft der Vorstand der Z-AG folgende Regelung:

„Angestellte erhalten ein Urlaubsgeld von € 500,--; Arbeiter von € 400,--; Verheiratete erhalten einen Zuschlag von € 100,--; weibliche Arbeitnehmer von € 50,--.“

Der ledige Angestellte A fühlt sich gegenüber den Verheirateten, der Arbeiter B gegenüber den Angestellten benachteiligt. C, die Leiterin des Schreibbüros, meint endlich sei sie als verheiratete Frau gerecht behandelt worden.

### **Aufgabe:**

1. Erläutern Sie die Bedeutung der Grundrechte im Arbeitsrecht. Erklären Sie den Begriff „Drittwirkung der Grundrechte“.
2. Untersuchen Sie, ob die vorliegende Regelung mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz in Einklang zu bringen ist.

## **Lösungshinweise „Grundrechte“**

### **Zu Aufgabe 1**

Grundrechte sind zunächst Abwehrrechte des Bürgers gegen den Staat; sie begründen aber zugleich subjektive öffentliche Rechte gegen ihn. Im Privatrecht wirken Grundrechte prinzipiell nicht unmittelbar, sondern „strahlen“, weil sie eine Werteordnung der Verfassung verkörpern, mittelbar in die privatrechtlichen Verhältnisse ein. Dies vollzieht sich insbesondere über die privatrechtlichen Generalklauseln und entsprechende unbestimmte Rechtsbegriffe (§ 138 BGB gute Sitten; § 242 BGB Treu und Glauben). Im Arbeitsrecht gelten die Grundrechte wegen des Über- und Unterordnungsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegenüber den sonstigen Bereichen des Privatrechts eher verstärkt. Zudem stellt Art. 9 Abs. 3 (Koalitionsfreiheit) nach h. M. ein unmittelbar wirkendes Grundrecht dar (vgl. Formulierung in Art. 9 Abs. 3 S. 2 „Abreden ... sind nichtig, ... Maßnahmen ... rechtswidrig“).

### **Zu Aufgabe 2**

Der Gleichheitsgrundsatz (Art. 3 Abs. 1 GG) gilt im Arbeitsrecht nur eingeschränkt. Eine strenge Anwendung würde sich mit der freien Entfaltung der Persönlichkeit (Art. 2 Abs. 1 GG) und (insbesondere für Arbeitgeber) mit Art. 14 (Eigentumsgrundrecht) überwerfen. Nach Begründung des Arbeitsverhältnisses ist Arbeitgeber allerdings verstärkt an den Gleichbehandlungsgrundsatz, insbesondere in Gestalt des Gleichberechtigungsgedankens (Art. 3 Abs. 2 GG) gebunden. Im Einzelnen gilt folgendes: Differenzierung zwischen Angestellten und Arbeitern ohne besondere Begründung nicht zulässig. Privilegierung der Verheirateten durch Zuschlag enthält nach h.L. einen sachlichen Grund (vgl. Art. 6 GG) oder ist zumindest nicht sachwidrig. Bevorzugung von weiblichen Arbeitnehmern ist ein Verstoß gegen § 611a Abs. 1 BGB (Konkretisierung des Art. 3 Abs. 2 GG).

**Fehlerhaftes Arbeitsverhältnis**

Die ledige F wurde von dem Reiseveranstalter R als Reiseleiterin eingestellt. R beschäftigt noch 6 weitere Reiseleiterinnen. Einen Betriebsrat gibt es in der Firma nicht. R fragte die F bei den Einstellungsgesprächen mittels Fragebogens nach evtl. bestehenden Schwangerschaften. F kreuzte wahrheitswidrig bei „nein“ an. In Wirklichkeit war sie im 4. Monat schwanger. Daraufhin wurde F eingestellt.

Als R von der Schwangerschaft erfuhr, teilte er der F mit, er könne sie nicht länger beschäftigen, da das Vertrauensverhältnis zwischen ihnen zerstört sei.

**Aufgabe:**

1. Untersuchen Sie mögliche Beendigungsgründe des Arbeitsverhältnisses.
2. Prüfen Sie, ob sich an dem Ergebnis zu 1 etwas ändern würde, wenn in den Einstellungsgesprächen mit F deutlich gemacht wurde, dass sie als Reiseleiterin bei sog. „adventure-holidays“ eingesetzt werden sollte, bei welchen in tropischem Klima unter anderem Wildwasser-Fahrten und ganztägige Klettertouren auf dem Programm stehen.

**Lösungshinweise „Fehlerhaftes Arbeitsverhältnis“****Zu Aufgabe 1**

Kündigung kommt wegen des grundsätzlichen Kündigungsverbots (§ 9 MuSchG) nicht in Betracht. Für Ausnahmeregelung (§ 9 Abs. 3 MuSchG) keine Anhaltspunkte. Anfechtung wegen Eigenschaftsirrtums (§ 119 Abs. 2 BGB) nach h. M. nicht möglich, da Schwangerschaft keine Eigenschaft wegen mangelnder Dauerhaftigkeit ist. Andere (hier vertretene) Ansicht: keine verkehrswesentliche Eigenschaft. Eventuell Anfechtung gem. § 123 (arglistige Täuschung). Diese ist nach h. M. nicht möglich, da Frage nach Schwangerschaft unzulässig wegen Geschlechterdiskriminierung (Art. 3 Abs. 2 GG). Deswegen Lüge auf entsprechende Frage zulässig und keine arglistige Täuschung.

**Zu Aufgabe 2**

Nach bisheriger Rechtsprechung des BAG Frage dann zulässig, bzw. Lüge hierauf arglistige Täuschung, wenn avisierte Beschäftigung rechtlich oder tatsächlich nicht möglich. Dies wäre bei im Sachverhalt angesprochene Tätigkeit wegen Eigengefährdung der Schwangeren und Fremdgefährdung des Embryos gegeben. Allerdings steht dem wohl die neuere Rechtsprechung des EuGH (vom 03.02.2000 - C 207/98 - DVBl 2000,479) entgegen.

## **Koalitionsrecht**

In einem süddeutschen Großbetrieb schließen sich tausend ausländische Arbeiter zu einer eigenen Gewerkschaft zusammen. Die Satzung dieser Gewerkschaft bestimmt, dass sich der Vorstand aus je einem Angehörigen der fünf verschiedenen Nationalitäten zusammensetzt. Außerdem wird das sog. imperative Mandat eingeführt. Inhaltlich bezeichnet sich die Organisation als revolutionär und fordert in der Präambel ihrer Satzung die Beseitigung des kapitalistischen und imperialistischen Systems mit allen, auch gewaltsamen Mitteln.

Die in dem Betrieb stark vertretene deutsche Gewerkschaft versucht, durch Diskussionen, Werbematerial und Anschläge am schwarzen Brett die Ausländer zum Austritt aus der Ausländergewerkschaft zu bewegen. Als die heftigen Gegenreaktionen zu Schlägereien und Beschädigungen von Werkseigentum führen, verlangen die betroffenen Arbeitnehmer von der Ausländergewerkschaft Schadensersatz wegen Körperverletzung und Schmerzensgeld, der Arbeitgeber will seinen Schaden ersetzt haben.

### **Aufgabe:**

1. Untersuchen Sie, ob es sich bei der Ausländergewerkschaft um eine zulässige Arbeitnehmerkoalition handelt.
2. Erörtern Sie Inhalt und Schranken der sog. Betätigungsfreiheit der Gewerkschaften.
3. Prüfen Sie die Erfolgsaussichten evtl. Klagen auf Schadensersatz und Schmerzensgeld.

## **Einstellung**

Der tarifgebundene Unternehmer U entschließt sich zur Neueinstellung von zwei Arbeitskräften. Aus den zahlreichen Bewerbungen wählt U wegen guter Qualifikation A und B aus. Er bestellt beide zu einem Einstellungsgespräch. Dabei legt er ihnen einen umfangreichen Fragebogen vor. Unter anderem fragt er darin nach geordneten Vermögensverhältnissen incl. Grund- und Kapitalbesitz, nach Vorstrafen und laufenden Ermittlungsverfahren, nach Schwangerschaften und der Gewerkschaftszugehörigkeit. A, der bekannt ist, dass sie im 3. Monat schwanger ist, verschweigt dies im Hinblick auf ihre Einstellungschancen. B, die seit langem der entsprechenden Gewerkschaft angehört, kreuzt an der entsprechenden Stelle gleichwohl mit „nein“ an. Beide werden eingestellt. Sie müssen hierzu eine Vertragsurkunde unterzeichnen, in der unter anderem folgendes aufgeführt ist:

1. Das Arbeitsverhältnis ist auf 15 Monate befristet; die ersten 3 Monate sind Probezeit.
2. Während der gesamten Laufzeit des Vertrages kann durch den Arbeitgeber jederzeit ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden.
3. Im Hinblick auf die Überprüfung der Eignung wird während des 1. Jahres der Beschäftigung ein Stundenlohn von 70 % des jeweiligen Tariflohns gezahlt.

### **Aufgabe:**

Prüfen Sie die Zulässigkeit der Vereinbarung im einzelnen. Gehen Sie darüber hinaus auf die sonstigen arbeitsrechtlichen Fragen des Sachverhalts ein.

## **Lösungshinweise „Einstellung“**

### **Zu 1.**

Die Befristung des Arbeitsverhältnisses ist nach derzeitiger Rechtslage gem. § 14 II 1 TzBfG zulässig. Schriftform (§ 14 IV) ist gewahrt. Eine Probezeit von drei Monaten ist aus Gründen der Feststellung der Eignung zulässig. Nach § 622 III TzBfG beträgt die Kündigungsfrist 2 Wochen.

### **Zu 2.**

Die jederzeitige Kündigung ohne Einhaltung von Kündigungsfrist während der Laufzeit des Vertrages ist dann möglich, wenn es einen „wichtigen Grund“ i. S. d. § 626 Abs. 1 BGB gibt. Dieser kann vertraglich nicht ausgeschlossen werden. Eine ordentliche Kündigung ist nach § 15 III TzBfG nur dann zulässig, wenn sie ausdrücklich vereinbart wurde. Dies könnte in der Verabredung einer Probezeit gesehen werden; die Mindestkündigungsfrist beträgt 2 Wochen (§ 622 III TzBfG).

### **Zu 3.**

Die Reduzierung des Stundenlohns auf 70 % des Tariflohns ist bei dem Gewerkschaftsangehörigen infolge Tarifbindung dann unzulässig, wenn auch Arbeitgeber tariflich gebunden (vgl. § 4 Abs. 1 TVG). Bei der nicht tarifgebundenen Arbeitnehmerin liegt eine untertarifliche Bezahlung im Gestaltungsspielraum, sofern nicht eine unzulässige Diskriminierung der befristet Beschäftigten nach § 4 II 1 TzBfG gegeben ist.

### **Sonstiges:**

Verschweigen von Schwangerschaft und Gewerkschaftsmitgliedschaft stellen wegen Unzulässigkeit entsprechender Fragen keine arglistige Täuschung i. S. d. § 123 BGB dar. U wäre damit nicht zur Anfechtung berechtigt. Grund – und Kapitalbesitz darf nicht Gegenstand einer Frage des Arbeitgebers sein, da kein entspr. rechtliches Interesse. Vorstrafen etc. dürfen nur bei Einschlägigkeit erfragt werden, laufende Ermittlungsverfahren wegen des Grundsatzes der Unschuldsvermutung nicht.

## **Vertragsschluss**

Im Schreibbüro einer Verwaltungsbehörde ist eine Stelle zu besetzen. Aufgrund ihrer beruflichen Qualifikation wird die Bewerberin T ausgewählt. Nach Beteiligung der Personalvertretung erhält sie einen schriftlichen Arbeitsvertrag zugeschickt, der bereits vom Dienststellenleiter unterschrieben ist, mit der Bitte um Unterzeichnung und Rückgabe. Als der Brief ihr zugestellt wird, ist T in einem 14-tägigen Urlaub. Nach ihrer Rückkehr unterschreibt sie und schickt die Vertragsurkunde sofort zurück.

Weil die Behördenleitung so lange keine Antwort erhalten hatte, war sie davon ausgegangen, dass T an der Stelle kein Interesse mehr habe, und ließ nach entsprechender Beteiligung des Personalrates der zweitplazierten Bewerberin K ein gleichlautendes Schreiben zukommen. Dieses ging mit der nötigen Unterschrift der K vier Tage vor dem Schreiben der T in der Behörde ein.

### **Aufgabe:**

1. Untersuchen Sie das Zustandekommen evtl. Arbeitsverträge. Gehen Sie dabei auf die Regeln des BGB zum Vertragsschluss ein.
2. Stellen Sie dar, wie die Behörde durch entsprechendes Handeln die aufgetretenen Probleme hätte vermeiden können.

**Lösungshinweise „Vertragsschluss“****Zu 1.**

Arbeitsvertrag (§ 611 BGB) zwischen Bewerberin K und Behörde unproblematisch, da zwei übereinstimmende Willenserklärungen vorliegen. Bei Untersuchung eines Arbeitsvertrages zwischen T und Behörde stellt sich die Frage, ob auf das entsprechende Angebot des Arbeitgebers (§ 145 BGB) rechtzeitig reagiert wurde (§ 147 Abs. 2 BGB). Dar nicht feststellbar (max. 14 Tage) dürfte in Ermangelung weiterer Angaben im Sachverhalt Antwort (Annahme) noch als rechtzeitig anzusehen sein.

**Zu 2.**

Fristsetzung (§ 146 BGB) für Annahme. Klare Absprachen im Vorfeld beispielsweise bzgl. Urlaub.

**Arbeitskampf**

Nach Ablauf eines Lohntarifvertrages kommt es zwischen dem Arbeitgeberverband (AGV) und der X-Gewerkschaft zu erheblichen Schwierigkeiten bei den Verhandlungen. Während der AGV ein Angebot von 1 % mehr Lohn unterbreitet, fordert die Gewerkschaft eine Lohnerhöhung von 5 % sowie ein einmaliges Urlaubsgeld von €200,--.

Nach 14-tägigen ergebnislosen Verhandlungen ruft die Gewerkschaft ihre Mitglieder in der Region zu einem spontanen dreistündigen Warnstreik auf. Dabei werden gezielt nur wenige kleine Unternehmen bestreikt, die als Zulieferer für Großfirmen eine besondere Bedeutung haben. Der AGV antwortet mit Aussperrung sämtlicher Beschäftigten des gesamten Tarifgebiets.

**Aufgaben:**

1. Erörtern Sie die Zulässigkeit des Warnstreiks. Gehen Sie dabei im einzelnen auf die Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen eines Streiks ein.
2. Prüfen Sie, ob die Aussperrung zulässig ist. Setzen Sie sich dabei mit den Aussperrungsentscheidungen des BAG und des BVerfG auseinander.

**Arbeit und Lohn**

A ist neben 9 anderen Arbeitnehmern im Betrieb des M beschäftigt. An einem bestimmten Freitag gewährte M den neuen Kollegen des A auf ihren Wunsch unbezahlten Urlaub, weil sie zu einer Gewerkschaftsveranstaltung über das Hartz-Papier fahren wollten.

Daraufhin schickte M auch A nach Hause, weil dieser allein nicht weiterarbeiten konnte. Auf dem Heimweg erlitt A mit seinem PKW einen Unfall, den er leicht fahrlässig verschuldet hatte. A war 7 Wochen arbeitsunfähig krank.

**Aufgaben:**

1. Untersuchen Sie, ob A für den ausgefallenen Freitag den vollen Lohn verlangen kann.
2. Prüfen Sie, ob A für die Dauer seiner Krankheit von M Lohnfortzahlung verlangen kann.

**Abwandlung:**

1. Wie wäre die Rechtslage, wenn A wegen Stromausfalls oder wegen eines von einem Kollegen gelegten Brandes in der Werkstatt nicht hätte arbeiten können.
2. Wie wäre die Rechtslage, wenn die 9 Kollegen des A gegen den Willen des M den Betrieb verlassen hätten.
3. Wie wäre die Rechtslage, wenn A sich in seiner Freizeit bei einem Fußballspiel infolge eines eigenen, mit Platzverweis geahndeten Fouls verletzt hätte.

## **Haftung**

Im Getränkebetrieb des O wird der Geburtstag des Chefs gefeiert. Auch G, der als Fahrer des Gabelstaplers beschäftigt ist, trinkt verbotswidrig zwei Gläser Sekt, bevor er beginnt, einen Lastwagen der Firma A mit Bierkästen zu beladen. F, der Fahrer des Lastwagens und der dem G als Hilfsarbeiter zugeteilte H helfen beim Aufladen.

Wegen des erhöhten Alkoholspiegels des G geschieht nun Folgendes:

Beim Aufladen einer Palette mit Bierkästen setzt G falsch an, so dass der Gabelstapler das Führerhaus des Lastwagens rammt und einen nicht unerheblichen Blechschaden verursacht. Voller Schreck über das angerichtete Unheil setzt G den Stapler ruckartig zurück, wobei er den hinter dem Fahrzeug stehenden H leicht verletzt. Zudem fallen vier Kästen Bier herunter; durch die Splitter wird F verletzt. G verliert bei dem Manöver seine Brille; sie zerbricht.

### **Aufgaben:**

1. Untersuchen Sie Schadensersatzansprüche der Firma A und des F gegen G und O.
2. Prüfen Sie, ob G zumindest einen Teil des von ihm verlangten Schadensersatzes auf O abwälzen kann.
3. Nehmen Sie zu den sonstigen Rechtsfragen des Falles Stellung.

**Betriebsinhaberwechsel**

Der 70-jährige G ist Inhaber eines Unternehmens, in dem Elektrogeräte hergestellt werden. In dem Betrieb sind in der Regel 150 Arbeitnehmer beschäftigt. Es besteht ein Betriebsrat. G trägt sich seit längerem mit dem Gedanken, sein Unternehmen zu veräußern. Im Hinblick auf diesen Wunsch hatte er vor zwei Jahren die N als Chefsekretärin eingestellt und das Arbeitsverhältnis auf diese Zeit befristet. Endlich findet G in der X-AG einen Interessenten und schließt einen entsprechenden Unternehmenskaufvertrag ab.

Kurz vor der tatsächlicher Übergabe des Betriebes schickt G mehrere Schreiben an verschiedene Mitarbeiter. Der N teilt er mit, dass ihr Arbeitsverhältnis am Tage der Betriebsübergabe ohne Kündigung beendet sei, weil, was zutrifft, an diesem Tage die Befristung ablaufe. An 10 weitere Arbeitnehmer schreibt er, dass ihr Arbeitsverhältnis mit Betriebsübergang beendet sei, weil der neue Betrieb sie nicht mehr weiterbeschäftigen wolle. Mit F, seinem persönlichen Fahrer, vereinbart G schriftlich, dass dessen Arbeitsverhältnis am Tag der Betriebsübergabe beendet sein solle.

**Aufgaben:**

1. Prüfen Sie, ob das Arbeitsverhältnis der N wirksam beendet worden ist.
2. Untersuchen Sie die Rechtslage bzgl. der Arbeitsverhältnisse der 10 Arbeitnehmer.
3. Prüfen Sie, ob die Vereinbarung zwischen G und F wirksam ist.

**Fragen und Aufgaben zum Arbeitsrecht**

1. Wo ist das Arbeitsrecht innerhalb der Rechtsgebiete einzuordnen?  
Erörtern Sie dabei die Unterscheidung in öffentliches Recht und Privatrecht.
2. Erläutern Sie den Arbeitnehmerschutzgedanken als Charakteristikum des Arbeitsrechts. Geben Sie Beispiele für Schutzgesetze und einzelne Schutzbestimmungen.
3. Welche Rechtsquellen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts kennen Sie?  
Was versteht man unter der Hierarchie der Rechtsnormen?  
Inwiefern wird sie im Arbeitsrecht durchbrochen?
4. Was ist eine arbeitsrechtliche Koalition?  
Erläutern Sie die verfassungsrechtlichen Grundlagen.
5. Skizzieren Sie die Strukturen des Tarifvertragsrechts.  
Worin besteht die besondere Bedeutung des Tarifvertrages?  
Was versteht man unter Tarifbindung?  
Wie stehen Tarifverträge und Einzelarbeitsverträge rechtlich zueinander?
6. Welche Grundrechte haben arbeitsrechtlichen Bezug? Gelten sie direkt oder indirekt?  
Nennen Sie Beispiele für mögliche Grundrechtsverletzungen durch arbeitsrechtliche Regelungen.
7. Welche Regeln gelten bezüglich der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Arbeitsrecht?  
Erläutern Sie die gesetzliche Regelung und nehmen Sie dazu bewertend Stellung.
8. Grenzen Sie den Begriff des Arbeitnehmers gegenüber dem des selbständig Beschäftigten ab. Gehen Sie dabei auf die unterschiedlichen Regelungen im Arbeits- und Sozialrecht ein.
9. Erläutern Sie die Möglichkeiten ein Arbeitsverhältnis zu beenden.
10. Erläutern Sie den Kündigungsschutz nach dem KSchG.

**Übersicht Großveranstaltung**

1. GV 42. KW	Vorstellung, Überblick, Material, Thema: Grundrechte	B/R B
43. KW	virtuell; Thema: EuropaR	B
2. GV 44. KW	TVR; Fälle (Arbeitskampf; KoalR); TV-Fall fehlt	R/B
45. KW	keine LV Fälle; Ersatz 49. KW, Freitag ab 14.30 – 18.30 Uhr	
3. GV 46. KW	BVR; PowerPoint; Fälle	B/R
4. GV 47. KW	Begründung AV; Fälle: fehlerh. AV, Einstellung	B
5. GV 48. KW	virtuell; Fälle	
6. GV 49. KW	Haftung; Fall (Getränkebetrieb) Zusatztermin Freitag 14.30 – 18.30 Uhr	B B/R
7. GV 50. KW	Beendigung	R

## **Begründung des Arbeitsverhältnisses**

- Arbeitsvertrag ./.. Dienstvertrag
  - Arbeitnehmerbegriff
  - Minderjährige (§§ 107 ff., insb. 113 BGB)
  
- Vertragsfreiheit/Privatautonomie
  - Diskriminierungsverbot (§ 611a BGB)
  - weitere Diskriminierungsverbote (Europäische Richtlinien)
  
- Einschränkung der Vertragsfreiheit
  - Nichtigkeitsvorschriften (§§ 138, 134, 125 [Tarifverträge] BGB)
  - Einschränkungswirkung (z. B. Kündigungsschutz)
  
- Störungen des Arbeitsvertrages
  - Anfechtung (§§ 119 II, 123) BGB: Fragerecht des AG, „Lügerecht“ des AN
  - Wirkung der Anfechtung (§ 142 I, faktisches Arbeitsverhältnis)