

3 Das Arbeitsgerichtsverfahren

Haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses unterschiedliche Auffassungen und lassen sich diese nicht ausräumen, kann beim Arbeitsgericht **Klage** erhoben werden.

Das Arbeitsgerichtsverfahren wird vom Gesetzgeber bewusst einfach und kostengünstig gehalten, damit niemand (vor allem AN) aus finanzieller Not auf die Durchsetzung berechtigter Ansprüche verzichten muss.

Die Klage wird beim Arbeitsgericht schriftlich eingereicht oder zu Protokoll gegeben. Das Gericht informiert den Beklagten in einer **Klageschrift** und lädt beide Streitparteien zum ersten Verhandlungstermin (Gütetermin) ein. Kommt es in dieser **Güteverhandlung** zu keiner gütlichen Einigung (eventuell **Vergleich**), wird der Rechtsstreits an die Kammer weitergegeben. Das Gericht verhandelt dann mit drei Richtern (dem Vorsitzenden und zwei ehrenamtlichen – je einem Vertreter der AN- und der AG-Seite - Richtern) weiter. Nach Abschluss der Verhandlung fällt das Gericht ein **Urteil**. Entscheidungen des Arbeitsgerichtes können vom Landesarbeitsgericht (LAG) und deren Entscheidungen vom Bundesarbeitsgericht (BAG, Sitz in Erfurt) geprüft werden.

108.) Welches Gericht ist zuständig, wenn ein Arbeitnehmer einen seiner Meinung nach bestehenden Urlaubsanspruch durchsetzen will?

109.) Können in einem tarifgebundenen Arbeitsverhältnis die tarifvertraglich festgeschriebenen Arbeitsbedingungen geändert werden?

- 1 nur mit Zustimmung des Betriebsrates
- 2 jederzeit, da der Arbeitgeber ein Weisungsrecht hat
- 3 nur zugunsten des Arbeitgebers
- 4 nur zugunsten des Arbeitnehmers
- 5 nur mit Zustimmung der IHK

Bank, Wi 97, WiSo 11:

110.) Herr Neu verlässt die Metallbau GmbH auf eigenen Wunsch. Er teilt Ihnen mit, dass er ein qualifiziertes Zeugnis haben möchte. Müssen Sie seinem Wunsch nachkommen?

- 1 Nein, weil es im Ermessen des Unternehmens liegt, welche Art Zeugnis es ausstellt.
- 2 Nein, weil Herr Neu nur ein Anrecht auf ein einfaches Zeugnis hat.
- 3 Ja, weil die Metallbau GmbH in jedem Fall, auch ohne Verlangen des ausscheidenden Mitarbeiters, ein qualifiziertes Zeugnis ausstellen muss.
- 4 Ja, weil die Metallbau GmbH denjenigen ein qualifiziertes Zeugnis ausstellen muss, die dies wie Herr Neu verlangen.
- 5 Nein, weil Herr Neu auf eigenen Wunsch ausscheidet.



Bank, Wi 98, WiSo 12:

111.) Es wurde gerichtlich entschieden, dass Herr Huber eingestellt werden kann. Welche Regelung dürfen Sie nach den gesetzlichen Bestimmungen nicht in den Einzelarbeitsvertrag aufnehmen?

- 1 Es wird eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart.
- 2 Es wird für Herrn Huber eine längere Kündigungsfrist vereinbart, als für den Arbeitgeber.
- 3 Es wird festgelegt, dass die im Rahmen einer Betriebsvereinbarung festgelegten Regelungen auch für den Einzelarbeitsvertrag Geltung finden.
- 4 Es werden 35 Arbeitstage Urlaub vereinbart, obwohl im Tarifvertrag nur 28 Arbeitstage festgelegt sind.
- 5 Es wird auf die gleitende Arbeitszeitregelung hingewiesen.



Bank, Wi 98, WiSo 13:

112.) Frau Emmerdinger, Mitarbeiterin in der Buchhaltung, hat sich auf eine innerbetriebliche Stellenausschreibung als Sachbearbeiterin in der Kostenkontrolle beworben. Sie verlangt in diesem Zusammenhang von Ihnen Einsicht in ihre Personalakte. Wie ist die Rechtslage?

- 1 Sie dürfen Ihr die Einsicht verweigern, weil Frau E. nur in Anwesenheit des Betriebsrates Einsicht in ihre Personalakte nehmen darf.
- 2 Arbeitnehmer haben generell das Recht, Einsicht in ihre Personalakte zu nehmen.
- 3 Sie müssen lediglich dem Betriebsrat den Inhalt der Personalakte mitteilen, den dieser wiederum an Frau Emmerdinger weitergeben kann.
- 4 Nur der Betriebsrat hat das Recht, Einsicht in die Personalakten der Mitarbeiter zu nehmen.
- 5 Sie müssen ihr die Einsicht in ihre Personalakte gewähren, da jeder Arbeitnehmer dieses Recht hat.



113.) Ein Sachbearbeiter eines Kreditinstituts erhält an seinem Arbeitsplatz Einblick in die Vermögensverhältnisse seines Nachbarn. Dabei stellt er fest, dass dieser hoch verschuldet ist. Am Abend erzählt er dies in seinem Bekanntenkreis weiter. Der Nachbar erfährt dies und beschwert sich beim Kreditinstitut. Eine Woche nach der Beschwerde kündigt das Kreditinstitut nach Anhörung des Betriebsrates das Arbeitsverhältnis schriftlich und fristlos. Ist diese Kündigung wirksam?

- | | |
|---|---|
| 1 | Ja, weil gegen die Schweigepflicht verstoßen wurde und alle rechtlichen Voraussetzungen beachtet wurden |
| 2 | Ja, weil ein Angestelltenverhältnis jederzeit fristlos gekündigt werden kann. |
| 3 | Nein, weil die Verletzung der Schweigepflicht lediglich eine zivilrechtliche Angelegenheit ist und sich nicht auf das Arbeitsverhältnis auswirken kann. |
| 4 | Nein, weil die Zustimmung des Betriebsrates nicht vorliegt. |
| 5 | Nein, weil sie nicht fristgemäß erfolgte. |

