

RECHT 2

Arbeitsrecht
Erbrecht
Familienrecht
Handelrecht

Autor : Mgr. Elena Červenová
PaedDr. Karol Verbich

Lektoroval : Mgr. Rudolf Nagy

Pre vnútornú potrebu Humboldt IDŠ, voľne nepredajné.

Humboldt IDŠ

Štefánikova 16, 811 04 Bratislava
Tel 02/524 97 277, humboldt@humboldt.sk

Obsah:

L 5	Arbeitsrecht	3
	Übungen 5	8
	Lösungen 5	12
L 6	Erbrecht	15
	Übungen 6	19
	Lösungen 6	22
L 7	Familienrecht	23
	Übungen 7	28
	Lösungen 7	34
L 8	Handelsrecht	35
	Übungen 8	44
	Lösungen 8	47
	HAUSÜBUNG RECHT 2	49

LEKTION 5

ARBEITSRECHT

<p style="text-align: center;">Rechtsregeln um das Arbeitsverhältnis</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 20%;"> <p>Sozialversicherung</p> <ul style="list-style-type: none"> - SGB IV: Allg. - SGB V: Krankheit - SGB VI: Rente - SGB VII: Unfall </div> <div style="width: 20%;"> <p>Bundesagentur, Agenturen f. Arbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> - SGB II, III </div> <div style="width: 20%;"> <p>Sozialhilfe (Grundsicherung)</p> <ul style="list-style-type: none"> - SGB XII </div> <div style="width: 20%;"> <p>Arbeitsschutzbehörde</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ausnahme-Genehmigung - Bußgeld, Strafe, Schließung </div> </div> <div style="margin-top: 10px;"> <p>Finanzamt</p> <ul style="list-style-type: none"> - EStG, AO, KStG, UStG </div> <div style="margin-top: 10px;"> <p>Unternehmens-Organisation</p> <ul style="list-style-type: none"> - HGB - MBG - AktG - GmbHG - GenG </div> <div style="margin-top: 10px;"> <p>Arbeitsvertrag (Arbeitschutz-gesetze)</p> <ul style="list-style-type: none"> - BGB, HGB - ArbSchG - AZG - BeschSchG - BUrlG - EFZG - JArbSchG - KSchG - MSchG - NachwG - SGB IX </div> <div style="margin-top: 10px;"> <p>TarifV</p> <ul style="list-style-type: none"> - TVG - GG <p>BV</p> <ul style="list-style-type: none"> - BetrVG - EBR </div> <div style="margin-top: 10px;"> <p>Diagramm: AG (Arbeitgeber) --- AN (Arbeitnehmer)</p> <p>AG-Verband --- Betriebsrat --- Gewerkschaft</p> </div>	
	

ARBEITSRECHT

PRACOVNÉ PRÁVO

Krankheitsbedingte Kündigung

Výpoveď z dôvodu choroby



Nicht jede Kündigung eines Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist wirksam. Ab einer gewissen Betriebsgröße und ab einer gewissen Dauer des Arbeitsverhältnisses müssen gewisse Voraussetzungen erfüllt sein. Werden im Betrieb mehr als 5 Arbeitnehmer beschäftigt, gilt für die Arbeitnehmer der allgemeine Kündigungsschutz.

die Kündigung – výpoveď, das Arbeitsverhältnis – pracovnoprávny vzťah, der Arbeitgeber – zamestnávateľ, die Kündigung durch den Arbeitgeber – výpoveď daná zamestnávateľom, wirksam – účinný, der Betrieb – podnik, beschäftigen – zamestnávať, der Arbeitnehmer – zamestnanec, der allgemeine Kündigungsschutz – všeobecná právna ochrana pred výpoveďou

Der einzelne Arbeitnehmer kann den gesetzlichen Kündigungsschutz für sich in Anspruch nehmen, wenn er im Betrieb länger als 6 Monate beschäftigt war. Erfüllt er diese Voraussetzung, darf er nur noch gekündigt werden, wenn die Kündigung sozial gerechtfertigt ist. Das ist dann der Fall, wenn die Kündigung z.B. aus personenbedingten Gründen erfolgen konnte.



der gesetzliche Kündigungsschutz – zákonná ochrana v prípade výpovede, in Anspruch nehmen – mať nárok, nárokovaťsi, gekündigt werden – dostať výpoveď, sozial gerechtfertigt – sociálne odôvodnený, die Kündigung erfolgt aus personenbedingten Gründen – výpoveď nastáva z dôvodov, ktoré sú podmienené osobou



Die Krankheit des Arbeitnehmers kann nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts als personenbedingter Grund i. S. des § 1 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) angesehen werden. Nach dieser Rechtsprechung erfolgt die Prüfung der sozialen Rechtfertigung einer ordentlichen Kündigung des Arbeitgebers wegen Erkrankung des Arbeitnehmers in drei Stufen.

die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts – stála judikatúra spolkového pracovného súdu (v SRN sú pracovné súdy), i. S. - im Sinne – v zmysle, Abs. – der Absatz – odsek, das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) – zákon o ochrane pred výpoveďou (v SRN nie je pracovné právo kodifikované do jedného zákonníka ako u nás Zákonník práce, je upravené v niekoľkých zákonoch),

die Prüfung der sozialen Rechtfertigung – skúmanie, zisťovanie sociálneho odôvodnenia, die Rechtfertigung – odôvodnenie, eine ordentliche Kündigung – riadna výpoveď (zákonná výpovedná lehota je dodržaná), (eine außerordentliche Kündigung – mimoriadna výpoveď – zákoná výpovedná lehota nie je dodržaná)



In der ersten Stufe ist die sogenannte negative Gesundheitsprognose festzustellen. Dies bedeutet, dass im Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung objektive Tatsachen vorliegen müssen, die die Besorgnis weiterer Erkrankung im bisherigen Umfang rechtfertigen. Die Entscheidung über die Sozialwidrigkeit der Kündigung hängt von den Umständen des Einzelfalls, der Ursache der Erkrankungen, dem Alter des Arbeitnehmers, dem

bisherigen Verlauf des Arbeitsverhältnisses ab.

Der Zugang der Kündigung – doručenie výpovede, objektive Tatsachen liegen vor – existujú objektívne skutočnosti, die Besorgnis weiterer Erkrankung im bisherigen Umfang rechtfertigen – odôvodňujú obavu z ďalšieho ochorenia v doterajšom rozsahu, die Sozialwidrigkeit der Kündigung – protisociálnosť výpovede, die Umstände des Einzelfalls – okolnosti konkrétneho prípadu

Diese Prüfung folgt in der zweiten Stufe. Hierbei kommen zwei Arten von erheblichen Beeinträchtigungen des betrieblichen Interesses in Frage. Zum einen können wiederholte kurzfristige Ausfallzeiten des Arbeitnehmers zu schwerwiegenden Störungen im Produktionsprozess führen. Kann der Arbeitgeber durch geeignete Maßnahmen, die ihm zugemutet werden können, solche Ausfälle überbrücken, so z. B. durch Einsatz anderer Arbeitnehmer aus einer vorbehaltenen Personalreserve, dann kann bereits objektiv keine Betriebsablaufstörung festgestellt werden und es liegt dann insoweit kein zur sozialen Rechtfertigung geeigneter Grund vor.

Erheblich – podstatný, značný, die Beeinträchtigung des betrieblichen Interesses – poškodenie podnikovému záujmu, die Ausfallzeit – čas výpadku, prestoj, Schwerwiegende Störungen im Produktionsprozess – závažné poruchy vo výrobnom procese, geeignete Maßnahmen, die dem Arbeitgeber zugemutet werden können – vhodné, spôsobilé opatrenia, ktoré možno od zamestnávateľa požadovať, bereits objektiv – už objektívne, eine Betriebsablaufstörung feststellen – skonštatovanie, zistenie poruchy priebehu prevádzky,

Als erhebliche Beeinträchtigung im Sinne des Kündigungsgrundes kann auch eine wirtschaftliche Belastung des Arbeitgebers herangezogen werden. Anerkannt ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zwischenzeitlich, dass hierzu insofern auch unzumutbare hohe Lohnfortzahlungskosten, die den Sechs-Wochen-Zeitraum überschreiten, gehören können. Dabei ist allerdings nur auf die Kosten des Arbeitsverhältnisses selbst und nicht auf die Gesamtbelastung des Betriebs mit Lohnfortzahlungskosten abzustellen.



der Kündigungsgrund - dôvod výpovede, výpovedný dôvod, heranziehen - vziať do úvahy, Anerkennen, anerkannt - uznať, uznaný, nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts - podľa judikatúry spolkového pracovného súdu, unzumutbare hohe Kosten - tak vysoké náklady, že to nemožno od nikoho požadovať, Die Lohnfortzahlung - v prípade pracovnej neschopnosti platí zamestnávateľ zamestnancovi do 6. týždňa pracovnej neschopnosti plnú výšku mzdy, die Kosten des Arbeitsverhältnisses - náklady na pracovnoprávny vzťah, die Gesamtbelastung des Betriebs - celkové zaťaženie podniku, auf etw. abstellen - zamerať na

Kann nach der Prüfung in der zweiten Stufe eine erhebliche betriebliche oder wirtschaftliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen festgestellt werden, so ist im Rahmen der nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG gebotenen Interessenabwägung in einer dritten Stufe zu prüfen, ob diese Beeinträchtigungen aufgrund der Besonderheiten des Einzelfalls vom Arbeitgeber noch hinzunehmen sind oder ein solches Ausmaß erreicht haben, dass sie ihm nicht mehr zuzumuten sind.

im Rahmen der nach § 1 Abs. 2 Satz 1 KSchG gebotenen Interessenabwägung - v rámci zvažovania záujmov, ktoré je nariadená podľa § 1 ods. 2 1. veta zákona o ochrane pred výpoveďou, hinnehmen - prijať, prüfen - skúmať, zisťovať



Bei der Interessenabwägung ist allgemein zu berücksichtigen, ob die Erkrankungen auf betriebliche Ursachen zurückzuführen sind, ob bzw. wie lange das Arbeitsverhältnis zunächst ungestört verlaufen ist sowie das Alter und der Familienstand des Arbeitnehmers. Auch in der dritten Stufe ist ferner zu prüfen, ob es dem Arbeitgeber zuzumuten ist, die erheblichen betrieblichen Beeinträchtigungen durch an sich mögliche weitere Überbrückungsmaßnahmen zu verhindern.

auf betriebliche Ursachen zurückführen - odvodíť, vyvodíť z prevádzkových dôvodov, ungestört verlaufen - nerušené prebiehať, ferner - ďalej, die Überbrückungsmaßnahme - opatrenie na prekonanie, verhindern - zabrániť

Je länger das Arbeitsverhältnis ungestört bestanden hat, desto mehr Rücksichtnahme wird vom Arbeitgeber erwartet. So wird ein Arbeitnehmer, der 20 Jahre zur Zufriedenheit gearbeitet hat und dann häufig erkrankt, vom Arbeitgeber erheblich mehr Rücksichtnahme verlangen können als ein Arbeitnehmer, der seit dem ersten Jahr der Betriebszugehörigkeit erhebliche und steigende krankheitsbedingte Ausfälle gehabt hat.

Bestehen - jestvovať, trvať, die Betriebszugehörigkeit - príslušnosť k podniku



Der maßgebliche Beurteilungszeitpunkt für die Feststellung der sozialen Rechtfertigung einer krankheitsbedingten Kündigung ist der Zugang der Kündigung beim Arbeitnehmer. Eine krankheitsbedingte ordentliche Kündigung kann dann sozial gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitnehmer wiederholt (auch kurzfristig) in der Vergangenheit erkrankt war und auch in der Zukunft mit weiteren Erkrankungen zu rechnen ist sowie betriebliche Gründe für eine ordentliche krankheitsbedingte Kündigung sprechen und eine Umsetzung zur Vermeidung weiterer Erkrankungen nicht möglich ist.

der maßgebliche Beurteilungszeitpunkt – rozhodujúci časový moment posúdenia, die Feststellung der sozialen Rechtfertigung einer krankheitsbedingten Kündigung – určenie, konštatovanie, že výpoveď daná z dôvodu choroby (zamestnanca), je sociálne odôvodnená, kurzfristig – krátkodobe, betriebliche Gründe – prevádzkové dôvody, eine Umsetzung zur Vermeidung weiterer Erkrankungen – preradenie zamestnanca na inú prácu,, aby sa vyhlo ďalším ochoreniam

Nur wenn diese Grundsätze beachtet werden, ist die Kündigung sozial gerechtfertigt und damit rechters. Für das Vorliegen dieser Voraussetzungen ist der Arbeitgeber beweispflichtig.

Rechters – právom, Für das Vorliegen dieser Voraussetzungen ist der Arbeitgeber beweispflichtig - existenciu týchto podmienok je povinný dokázať zamestnávateľ



Praktische Übungen Lektion 5 :

Übung 5/1

Utvorte zložené slová podľa vzoru, pozor - vsuvnú hlásku podľa potreby, nie je pravidlom :

<i>die Gründung</i>		<i>der Vertrag</i>		<i>der Gründungsvertrag</i>
1. der Grund	+	das Buch	=	
2. das Gewerbe	+	die Erlaubnis	=	
3. der Betrieb	+	die Wirtschaft	=	
4. die Devis	+	der Einkauf	=	
5. der Lohn	+	der Abzug	=	
6. die Ware	+	der Mangel	=	
7. die Währung	+	die Politik	=	
8. das Werk	+	der Vertrag	=	
9. der Magistrat	+	der Beschluss	=	
10. das Land	+	das Gesetz	=	
11. der Gläubiger	+	der Verzug	=	
12. der Grund	+	das Buch	=	
13. das Grundbuch	+	das Amt	=	
14. das Testament	+	der Errichter	=	
15. der Tod	+	die Erklärung	=	
16. die Steuer	+	die Anmeldung	=	
17. der Staat	+	die Aufsicht	=	
18. der Bau	+	die Behörde	=	
19. die Verjährungsfrist	+	die Frist	=	
20. die Beförderung	+	der Dienst	=	

Übung 5/2

Rozložte zložené podstatné mená z článku podľa vzoru, uveďte členy :

<i>Der Arbeitsverhältnis</i>	=	<i>die Arbeit</i>	+	<i>der Verhältnis</i>
1. die Betriebsgröße	=		+	
2. der Arbeitnehmer	=		+	
3. der Kündigungsschutz	=		+	
4. das Kündigungsschutzgesetz	=		+	
5. die Gesundheitsprognose	=		+	
6. die Ausfallzeit	=		+	
7. die Personalreserve	=		+	
8. die Rechtfertigung	=		+	
9. der Kündigungsgrund	=		+	
10. das Bundesarbeitsgericht	=		+	
11. die Zeitraum	=		+	
12. die Gesamtbelastung	=		+	
13. der Kündigungsgrund	=		+	
14. die Lohnfortzahlungskosten	=		+	
15. die Interessabwägung	=		+	
16. der Einzelfall	=		+	
17. der Familienstand	=		+	
18. die Überbrückungsmaßnahmen	=		+	
19. die Rücksichtnahme	=		+	
20. der Beurteilungszeitpunkt	=		+	

Übung 5/3

Doplňte chýbajúce slová a slovné spojenia do viet z článku :

.....sozialen Rechtfertigung

.....sogenannte negative

.....erhebliche Beeinträchtigung

.....bestanden hat

.....schwerwiegenden Störungen

.....krankheitsbedingten Kündigung

.....erheblichen betrieblichen

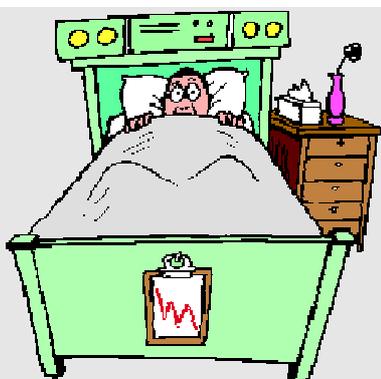
.....beachtet werden

.....des Betriebs mit Lohnfortzahlungskosten

.....dieser Voraussetzungen



1.	In der ersten Stufe ist die Gesundheitsprognose festzustellen.
2.	Als im Sinne des Kündigungsgrundes kann auch eine wirtschaftliche Belastung des Arbeitgebers herangezogen werden.
3.	Nach dieser Rechtsprechung erfolgt die Prüfung der einer ordentlichen Kündigung des Arbeitgebers wegen Erkrankung des Arbeitnehmers in drei Stufen.
4.	Auch in der dritten Stufe ist ferner zu prüfen, ob es dem Arbeitgeber zuzumuten ist, die Beeinträchtigungen durch an sich mögliche weitere Überbrückungsmaßnahmen zu verhindern.
5.	Dabei ist allerdings nur auf die Kosten des Arbeitsverhältnisses selbst und nicht auf die Gesamtbelastung abzustellen.
6.	Für das Vorliegen ist der Arbeitgeber beweispflichtig.
7.	Nur wenn diese Grundsätze....., ist die Kündigung sozial gerechtfertigt und damit rechens.
8.	Je länger das Arbeitsverhältnis ungestört, desto mehr Rücksichtnahme wird vom Arbeitgeber erwartet.
9.	Zum einen können wiederholte kurzfristige Ausfallzeiten des Arbeitnehmers zu im Produktionsprozess führen.
10.	Der maßgebliche Beurteilungszeitpunkt für die Feststellung der sozialen Rechtfertigung einer ist der Zugang der Kündigung beim Arbeitnehmer.



die Gesundheitsprognose



die Kündigung

Übung 5/4

Utvorte vety na spojenia :

1. in Anspruch nehmen
2. gekündigt werden
3. beschäftigt sein
4. erfolgen
5. die Prognose feststellen
6. zur Störung führen
7. die Belastung heranziehen
8. ungestört bestehen
9. die Rücksichtnahme verlangen
10. sozial gerechtfertigt sein



"Wir brauchen ihre Kündigung aber auch schriftlich, Herr Himmelmann!"

Übung 5/5

Opakovanie slovnej zásoby, preložte do nemčiny slovné spojenia:

1.	všeobecná právna ochrana pred výpoveďou	
2.	prevádzkové dôvody	
3.	rozhodujúci časový moment posúdenia	
4.	odvodiť, vyvodiť z prevádzkových dôvodov,	
5.	opatrenie na prekonanie	
6.	vhodné, spôsobilé opatrenia, ktoré možno od zamestnávateľa požadovať	
7.	celkové zaťaženie podniku	
8.	preradenie zamestnanca na inú prácu	
9.	existenciu týchto podmienok je povinný dokázať zamestnávateľ	
10.	podľa judikatúry spolkového pracovného súdu	
11.	riadna výpoveď	
12.	náklady na pracovnoprávny vzťah	
13.	- odvodiť, vyvodiť z prevádzkových dôvodov	
14.	Preplácanie mzdy - v prípade pracovnej neschopnosti platí zamestnávateľ zamestnancovi do 6. týždňa pracovnej neschopnosti plnú výšku mzdy	
15.	určenie, konštatovanie, že výpoveď daná z dôvodu choroby (zamestnanca), je sociálne odôvodnená	



Lektion 5 - Lösungen

5/1

<i>die Gründung</i>		<i>der Vertrag</i>		<i>der Gründungsvertrag</i>
1. der Grund	+	das Buch	=	das Grundbuch
2. das Gewerbe	+	die Erlaubnis	=	die Gewerbeerlaubnis
3. der Betrieb	+	die Wirtschaft	=	die Betriebswirtschaft
4. die Devisen	+	der Einkauf	=	der Deviseneinkauf
5. der Lohn	+	der Abzug	=	der Lohnabzug
6. die Ware	+	der Mangel	=	der Warenmangel
7. die Währung	+	die Politik	=	die Währungspolitik
8. das Werk	+	der Vertrag	=	der Werkvertrag
9. der Magistrat	+	der Beschluss	=	der Magistratsbeschluss
10. das Land	+	das Gesetz	=	das Landesgesetz
11. der Gläubiger	+	der Verzug	=	der Gläubigerverzug
12. der Grund	+	das Buch	=	das Grundbuch
13. das Grundbuch	+	das Amt	=	das Grundbuchamt
14. das Testament	+	der Errichter	=	der Testamenterrichter
15. der Tod	+	die Erklärung	=	die Todeserklärung
16. die Steuer	+	die Anmeldung	=	die Steueranmeldung
17. der Staat	+	die Aufsicht	=	die Staatsaufsicht
18. der Bau	+	die Behörde	=	die Baubehörde
19. die Verjährungsfrist	+	die Frist	=	die Verjährungsfrist
20. die Beförderung	+	der Dienst	=	der Beförderungsdienst

5/2

<i>Der Arbeitsverhältnis</i>	=	<i>die Arbeit</i>	+	<i>der Verhältnis</i>
1. die Betriebsgröße	=	der Betrieb	+	die Größe
2. der Arbeitnehmer	=	die Arbeit	+	der Nehmer
3. der Kündigungsschutz	=	die Kündigung	+	der Schutz
4. das Kündigungsschutzgesetz	=	der Kündigungsschutz	+	das Gesetz
5. die Gesundheitsprognose	=	die Gesundheit	+	die Prognose
6. die Ausfallzeit	=	der Ausfall	+	die Zeit
7. die Personalreserve	=	das Personal	+	die Reserve
8. die Rechtfertigung	=	das Recht	+	die Fertigung
9. der Kündigungsgrund	=	der Grund	+	die Kündigung
10. das Bundesarbeitsgericht	=	der Bund	+	das Arbeitsgericht
11. die Zeitraum	=	die Zeit	+	der Raum
12. die Gesamtbelastung	=	gesamt	+	die Belastung
13. der Kündigungsgrund	=	die Kündigung	+	der Grund
14. die Lohnfortzahlungskosten	=	die Lohnfortzahlung	+	die Kosten (pl)
15. die Interessabwägung	=	das Interesse	+	die Abwägung
16. der Einzelfall	=	einzel	+	der Fall
17. der Familienstand	=	die Familie	+	der Stand
18. die Überbrückungsmaßnahmen	=	die Überbrückung	+	die Maßnahmen
19. die Rücksichtnahme	=	die Rücksicht	+	die Nahme
20. der Beurteilungszeitpunkt	=	die Beurteilung	+	der Zeitpunkt

5/3

1.	In der ersten Stufe ist die sogenannte negative Gesundheitsprognose festzustellen.
2.	Als erhebliche Beeinträchtigung im Sinne des Kündigungsgrundes kann auch eine wirtschaftliche Belastung des Arbeitgebers herangezogen werden.

3.	Nach dieser Rechtsprechung erfolgt die Prüfung der sozialen Rechtfertigung einer ordentlichen Kündigung des Arbeitgebers wegen Erkrankung des Arbeitnehmers in drei Stufen.
4.	Auch in der dritten Stufe ist ferner zu prüfen, ob es dem Arbeitgeber zuzumuten ist, die erheblichen betrieblichen Beeinträchtigungen durch an sich mögliche weitere Überbrückungsmaßnahmen zu verhindern.
5.	Dabei ist allerdings nur auf die Kosten des Arbeitsverhältnisses selbst und nicht auf die Gesamtbelastung des Betriebs mit Lohnfortzahlungskosten abzustellen.
6.	Für das Vorliegen dieser Voraussetzungen ist der Arbeitgeber beweispflichtig.
7.	Nur wenn diese Grundsätze beachtet werden, ist die Kündigung sozial gerechtfertigt und damit rechters
8.	Je länger das Arbeitsverhältnis ungestört bestanden hat, desto mehr Rücksichtnahme wird vom Arbeitgeber erwartet.
9.	Zum einen können wiederholte kurzfristige Ausfallzeiten des Arbeitnehmers zu schwerwiegenden Störungen im Produktionsprozess führen.
10.	Der maßgebliche Beurteilungszeitpunkt für die Feststellung der sozialen Rechtfertigung einer krankheitsbedingten Kündigung ist der Zugang der Kündigung beim Arbeitnehmer.

5/4

Uvádzame príkladové vety, ide o tvorivé riešenie každého študenta, naše vety sú titulky článkov z internetu.

1. Wie Sie unsere Rechtsberatung **in Anspruch nehmen** können.
2. Wann darf wegen Eigenbedarfs **gekündigt werden**?
3. Wie lange muss ich beim Arbeitgeber **beschäftigt sein** ? Sie müssen mindestens 12 Monate beim jetzigen Arbeitgeber **beschäftigt sein**.
4. Eine Lieferung könnte dann ab 2012/13 **erfolgen**.
5. Bei einer teils selbstgenutzten und teils an wechselnde Feriengäste vermieteten Ferienwohnung ist --nach Aufteilung der auf die Selbstnutzung und die Vermietung entfallenden Kosten-- durch **eine Prognose festzustellen**, ob in einem Zeitraum von 30 Jahren aus der Vermietungstätigkeit ein Totalüberschuss erzielt werden kann.
6. Die exzessive Nutzung von Internet-Chats und Computerspielen kann nach Ansicht eines Mediziners zu nachhaltigen psychischen **Störungen führen**.
7. Dort kann man sein Tempogefühl testen und gern auch den Pulsmesser zur Überprüfung der **Belastung heranziehen**.
8. ... ungestört neben einander und gleichzeitig in unserem Gehörgänge bestehen.
9. So wird ein Arbeitnehmer, der 20 Jahre zur Zufriedenheit gearbeitet hat und dann häufig erkrankt, vom Arbeitgeber erheblich mehr **Rücksichtnahme verlangen** .
10. **Sozial gerechtfertigt** kann eine Kündigung, neben personen- oder verhaltensbedingten Gründen **sein**, wenn sie auf dringende betriebliche Erfordernisse gestützt ...

5/5

1.	všeobecná právna ochrana pred výpoveďou	der allgemeine Kündigungsschutz
2.	prevádzkové dôvody	betriebliche Gründe
3.	rozhodujúci časový moment posúdenia	der maßgebliche Beurteilungszeitpunkt
4.	odvodiť, vyvodiť z prevádzkových dôvodov,	auf betriebliche Ursachen zurückführen
5.	opatrenie na prekonanie	die Überbrückungsmaßnahme
6.	vhodné, spôsobilé opatrenia, ktoré možno od zamestnávateľa požadovať	geeignete Maßnahmen, die dem Arbeitgeber zugemutet werden können
7.	celkové zaťaženie podniku	die Gesamtbelastung des Betriebs
8.	preradenie zamestnanca na inú prácu	eine Umsetzung zur Vermeidung weiterer Erkrankungen
9.	existenciu týchto podmienok je povinný dokázať zamestnávateľ	Für das Vorliegen dieser Voraussetzungen ist der Arbeitgeber beweispflichtig
10.	podľa judikatúry spolkového pracovného súdu	nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts
11.	riadna výpoveď	eine ordentliche Kündigung
12.	náklady na pracovnoprávny vzťah	die Kosten des Arbeitsverhältnisses

13.	- odvodit', vyvodit' z prevádzkových dôvodov	auf betriebliche Ursachen zurückführen
14.	Preplácanie mzdy - v prípade pracovnej neschopnosti platí zamestnávateľ zamestnancovi do 6. týždňa pracovnej neschopnosti plnú výšku mzdy	Die Lohnfortzahlung
15.	určenie, konštatovanie, že výpoveď daná z dôvodu choroby (zamestnanca), je sociálne odôvodnená	die Feststellung der sozialen Rechtfertigung einer krankheitsbedingten Kündigung