

Übung 74

- a) Auf **Religionsgemeinschaften und ihre karitativen und erzieherischen Einrichtungen**. Auf Tendenzunternehmen findet das BetrVG nur Anwendung, wenn die Eigenart des Tendenzunternehmens nicht beeinträchtigt wird (§ 118 BetrVG). Außerdem findet das BetrVG keine Anwendung auf Verwaltungen und Betriebe des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts (§ 130 BetrVG).
- b) Nach § 5 Abs. 2 BetrVG sind ausgenommen die **Vertreter juristischer Personen**, also etwa Vorstandsmitglieder einer AG und der Geschäftsführer einer GmbH. Nach § 5 Abs. 3 BetrVG unterliegen leitende Angestellte nur dann dem BetrVG, wenn dies ausdrücklich bestimmt ist.

Übung 75

Mitwirkungsrechte



Übung 76

- a) Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG
- b) Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, weil dadurch regelmäßig eine Überwachung von Leistung und Verhalten ermöglicht wird. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitgeber eine Überwachung bezieht; allein die grundsätzliche Eignung zur Überwachung ist ausreichend.
- c) Unterrichtung nach § 90 Abs. 1 BetrVG
- d) Mitbestimmungsrecht nach § 98 Abs. 1 BetrVG
- e) Mitbestimmungsrecht nach § 94 Abs. 1 BetrVG
- f) Anhörungsrecht nach § 102 BetrVG
- g) Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG
- h) Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG
- i) Der Betriebsrat hat bei den mitbestimmungspflichtigen Maßnahmen ein **Initiativrecht**, d.h., er muss nicht erst den Vorschlag des Arbeitgebers abwarten, sondern kann selbst Maßnahmen vorschlagen. Kommt eine Einigung nicht zustande, muss die Einigungsstelle entscheiden (§ 87 Abs. 2 BetrVG).

Übung 77

- a) Es handelt sich um eine **Personalauswahlrichtlinie nach § 95 BetrVG**. Der Betriebsrat muss der Auswahlrichtlinie zustimmen. Kommt eine Einigung über die Richtlinie oder ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet auf Antrag des Arbeitgebers die Einigungsstelle.

LÖSUNGSVORSCHLÄGE

b) Der Arbeitgeber kann wegen der Vertragsfreiheit selbst entscheiden, wen er einstellen will.
 Der Betriebsrat hat nach § 99 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG ein Zustimmungsverweigerungsrecht. Das Unternehmen beschäftigt mehr als 20 Arbeitnehmer und die Einstellung verstößt gegen die Auswahlrichtlinie, weil Müller kein Industriemeister ist.
 Der Betriebsrat kann grundsätzlich eine personelle Einzelmaßnahme ablehnen.
 Die Verweigerung muss der Betriebsrat innerhalb einer Woche nach der Unterrichtung durch den Arbeitgeber schriftlich mitteilen. Versäumt der Betriebsrat diese Frist, so gilt die Zustimmung als erteilt.

c) Will der Arbeitgeber die Maßnahme vorläufig durchführen, so kann der Arbeitgeber nach **§ 99 Abs. 4 BetrVG** beim Arbeitsgericht beantragen, die fehlende Zustimmung des Betriebsrats zu ersetzen. Der Arbeitgeber kann, wenn dies aus sachlichen Gründen dringend erforderlich ist, die personelle Maßnahme vorläufig durchführen. Er muss aber den betroffenen (neu eingestellten) Arbeitnehmer über die Sach- und Rechtslage aufklären (**§ 100 Abs. 1 BetrVG**). Dies ist deshalb wichtig, weil der neue Mitarbeiter (trotz seines wirksamen Arbeitsvertrags mit dem Arbeitgeber) nicht beschäftigt werden darf, wenn das Arbeitsgericht zugunsten des Betriebsrats entscheidet und die verweigerte Zustimmung nicht ersetzt.

Übung 78

a) **Wählen** können die acht volljährigen Auszubildenden, die 174 Facharbeiter und Angestellten und die drei Ingenieure. Alle sind Arbeitnehmer nach § 5 Abs. 1 BetrVG und daher nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BetrVG wahlberechtigt. Die 15 Leiharbeitnehmer sind nach § 7 Abs. 1 Satz 2 BetrVG wahlberechtigt, weil ihr Einsatz länger als drei Monate dauert. **Nicht wählen** kann der Geschäftsführer Mühlhan, da er nach § 5 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG nicht als Arbeitnehmer gilt und daher kein Wahlrecht nach § 7 BetrVG hat. Frau Mühlhan gilt nach § 5 Abs. 2 Nr. 5 BetrVG nicht als Arbeitnehmer und hat daher ebenfalls kein Wahlrecht. Der Prokurist Adam zählt nach § 5 Abs. 3 Nr. 2 zu den leitenden Angestellten und darf daher nicht wählen. Leiharbeitnehmer Lessing ist nicht wahlberechtigt, weil sein Einsatz nicht länger als drei Monate dauert (§ 7 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Die drei 17-jährigen Auszubildenden können nicht wählen, da sie noch minderjährig sind (vgl. § 7 BetrVG).

b) Die acht volljährigen Auszubildenden, die 174 Facharbeiter und Angestellten und die drei Ingenieure können **gewählt** werden. Alle sind Arbeitnehmer nach § 5 Abs. 1 BetrVG und daher nach § 8 Abs. 1 Satz 1 BetrVG wählbar. Der Geschäftsführer Mühlhan, Frau Mühlhan und Prokurist Adam können **nicht gewählt** werden, da sie nicht als Arbeitnehmer gelten und daher auch kein passives Wahlrecht haben. Die 16 Leiharbeitnehmer können nicht gewählt werden, da sie keine Arbeitnehmer sind (§ 14 Abs. 2 Satz 1 AÜG). Die drei 17-jährigen Auszubildenden können nicht gewählt werden, da sie noch minderjährig sind (vgl. §§ 7, 8 BetrVG).

c) Der Betriebsrat besteht aus **neun Mitgliedern**, da die Mühlhan GmbH 204 anrechenbare Beschäftigte hat. Zu den Beschäftigten zählen zunächst die acht wahlberechtigten volljährigen Auszubildenden. Da es ab 101 Arbeitnehmern nach § 9 BetrVG nicht mehr auf die Wahlberechtigung ankommt, werden auch die drei minderjährigen Auszubildenden als Arbeitnehmer i.S.d. § 5 Abs. 1 BetrVG mitgezählt. Außerdem zählen die 174 Facharbeiter und die drei Ingenieure mit, womit die Mühlhan GmbH auf 188 (Stamm-)Beschäftigte kommt. Demnach würde der Betriebsrat aus sieben Mitgliedern bestehen. Allerdings zählen nach § 14 Abs. 2 Satz 4 AÜG hier auch die 16 Leiharbeitsplätze bei der Anzahl der Arbeitnehmer mit. Konsequenz: Für die Berechnung sind 204 Arbeitnehmer maßgebend, wonach der Betriebsrat aus neun Mitgliedern besteht, von denen nach § 38 BetrVG **ein Mitglied freizustellen** ist.

Übung 79

a) kein Betriebsrat ein Betriebsrat drei Betriebsräte fünf Betriebsräte

b) Nach **§ 38 Abs. 2 BetrVG** werden die freizustellenden Betriebsratsmitglieder nach Beratung mit dem Arbeitgeber vom Betriebsrat aus seiner Mitte in geheimer Wahl und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl gewählt.

c) Der Betriebsrat muss nachweisen, dass er die betrieblichen Verhältnisse und seine Aufgaben ausreichend berücksichtigt hat. Dabei muss die Einstellung der Bürokraft **notwendig sein, um seine Aufgaben im Interesse der Belegschaft ausführen zu können**. Aber auch die Belange des Unternehmens sind zu berücksichtigen, weil es nach § 40 Abs. 2 BetrVG die Kosten der Betriebsratstätigkeit trägt. Im vorliegenden Fall müsste der Arbeitgeber für den Betriebsrat eine Bürokraft einstellen.

Übung 80

a) In Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, können Arbeitgeber und Betriebsrat über Fragen, die zum Aufgabenbereich des Betriebsrats gehören und die im BetrVG näher beschrieben sind, Betriebsvereinbarungen schließen. Geregelt sind sie in **§ 77 BetrVG**.

b) Nach **§ 77 Abs. 2 BetrVG** sind Betriebsvereinbarungen von Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam zu beschließen und schriftlich niederzulegen. Sie sind von beiden Seiten zu unterzeichnen, wenn sie nicht auf einem Spruch der Einigungsstelle beruhen.

c) Nach **§ 77 Abs. 4 BetrVG** gelten Betriebsvereinbarungen unmittelbar und zwingend für alle Arbeitnehmer. Werden in einer Betriebsvereinbarung Arbeitnehmerrechte festgelegt, z. B. das Recht auf Gleitzeit oder zusätzliche Pausen bei einem Bildschirmarbeitsplatz, dann haben diese Rechte die gleiche Verbindlichkeit wie andere Gesetzesvorschriften.

Übung 81

a) **Bedenken** können wegen des sog. **Tarifvorrangs** entstehen. Nach § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Das bedeutet: Tarifverträge sperren abweichende Betriebsvereinbarungen.

b) Durch die **Öffnungsklausel** des § 77 Abs. 3 Satz 2 BetrVG können Arbeitgeber und Betriebsrat auf Betriebsebene eine **vom Tarifvertrag abweichende Betriebsvereinbarung** treffen. Diese Betriebsvereinbarungen werden auch „betriebliche Bündnisse für Arbeit“ genannt.

Übung 82

Die Vereinbarung im Arbeitsvertrag mit 24 Arbeitstagen Erholungsurlaub statt der in der Betriebsvereinbarung geregelten 30 Tage ist **unwirksam**. Der Arbeitnehmer ist nicht berechtigt, auf Rechte einer Betriebsvereinbarung, eines Tarifvertrags oder des Gesetzes zu verzichten. Daher hat Herr Jung Anspruch auf 30 Arbeitstage Urlaub. Die gleichzeitige Vereinbarung des höheren Gehalts ist dabei wirksam. Deshalb hat er weiterhin Anspruch auf Zahlung von 3.000€ pro Monat, ungeachtet dessen, dass seinerzeit eine Verknüpfung beider Ansprüche vorgelegen hat.

Übung 83

a) Amtsgericht am Wohnsitz des Arbeitgebers bzw. am Ort, an welchem eine GmbH oder AG ihren Sitz hat
 Arbeitsgericht am Wohnsitz des Arbeitgebers bzw. am Ort, an welchem eine GmbH oder AG ihren Sitz hat
 Sozialgericht

b) Bei einer Kündigungsschutzklage gilt die **Dreiwochenfrist des § 4 KSchG ab Zugang der Kündigung**.

c) Nach Einreichung der Klage findet bald ein **Gütetermin** statt, bei dem der vorsitzende Richter eine gütliche Einigung zwischen den Parteien herbeiführen soll. Es werden keine Beweise erhoben. Der Rechtsstreit kann in der Güteverhandlung durch einen **Vergleich** beendet werden.

LÖSUNGSVORSCHLÄGE

- d) Der **Kammertermin** wird anberaumt, wenn sich die Parteien im Gütertermin nicht einigen. Hier nehmen neben dem vorsitzenden Berufsrichter auch die zwei ehrenamtlichen Richter teil. Im Kammertermin werden Beweise erhoben und das **Urteil** wird verkündet.
- e) Es gibt die **Kosten des Verfahrens** (Gerichtskosten und die gerichtlichen Auslagen). Diese hat derjenige zu zahlen, der den **Prozess verloren** hat. Daneben gibt es auch noch die Anwaltskosten. Hier gibt es eine wichtige Ausnahme: Die obsiegende Partei hat wegen ihrer Anwaltskosten keinen Erstattungsanspruch gegen den Verlierer. Im Ergebnis heißt das: **Jeder trägt seine Anwaltskosten selbst**, egal ob er gewinnt oder verliert.
- f) Landesarbeitsgericht

Übung 84

- a) Zuständig ist das **Sozialgericht** am Wohnsitz des Klägers. Dort kann Herr Reuter beantragen, dass der Bescheid des Versorgungsamts in der Gestalt des Widerspruchsbescheids aufgehoben wird und festzustellen ist, dass er einen GdB von 50% hat.
- b) Gerichtskosten fallen keine an. Hat die Klage Erfolg, wird der Beklagte verurteilt, die **außergerichtlichen Kosten** des Klägers, i. d. R. die Anwaltskosten, zu erstatten. Verliert der Kläger, muss er seine Anwaltskosten selbst tragen.

Übung 85

- a) Die **Sozialversicherung** soll mit einem ausgebauten Netz von Sozialleistungen den Menschen in verschiedenen Lebenslagen ein **würdiges Dasein ohne äußere Not** ermöglichen.
- b) Die Sozialversicherung ist organisiert als **Solidargemeinschaft** (i. d. R. Pflichtversicherung) auf der Grundlage eines gesellschaftsweiten Solidaritätsprinzips („Generationenvertrag“).
- c) Im **Sozialgesetzbuch (SGB)**, das untergliedert ist in die Bücher SGB I bis SGB XII.
- d)



- e) Die Sozialversicherungsträger **regeln ihre Geschäfte selbst durch ihre Organe**, in denen ehrenamtliche Vertreter der Versicherten und der an der Versicherung beteiligten Arbeitgeber tätig sind. Die Organe sind Vertreterversammlung und Vorstand.

Übung 86

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse müssen wie andere Beschäftigungsverhältnisse der Sozialversicherung gemeldet werden (Minijob-Zentrale). Herr Lehmann unterliegt in der Hauptbeschäftigung der Versicherungspflicht. Eine Zusammenrechnung der geringfügig entlohnten Beschäftigung mit der versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung erfolgt nicht, weil das Arbeitsentgelt 450€ nicht übersteigt (§8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV). Die Beschäftigung

in der Kühn KG bleibt somit als geringfügig entlohnte Beschäftigung in der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung für den Arbeitnehmer versicherungsfrei. Der Arbeitgeber muss ab 2020 29,15% Pauschalabgabe leisten. Dazu kommen noch pauschal 2% Steuern.

Übung 87

- a) **§ 5 SGB V.** Arbeitnehmer und Angestellte bis zur Versicherungspflichtgrenze bzw. Jahresarbeitsentgeltgrenze, die im Jahr 2020 62.550 € beträgt; Auszubildende; Bezieher von Arbeitslosengeld I (ALG I); Bezieher von Arbeitslosengeld II (ALG II)
- b) – **Arbeitnehmer**, die über der Versicherungsgrenze liegen: Sie können freiwilliges Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung bleiben oder eine private Krankenversicherung abschließen. Seit Januar 2011 müssen Pflichtversicherte ein Jahr über der Versicherungspflichtgrenze liegen, um in die private Krankenversicherung wechseln zu können.
 - **Selbstständige** (außer Künstler, Publizisten und Landwirte): Entweder sind sie freiwillig gesetzlich oder privat krankenversichert.
 - **Beamte**: Sie sind immer privat zu 50% krankenversichert. Die anderen 50% übernimmt der Staat, weil Beamte beihilfeberechtigt sind.
- c) Die **Beitragsbemessungsgrenze** ist die **obere Grenze der beitragspflichtigen Einnahmen**. Sie beträgt für das Jahr 2020 monatlich 4.687,50 €. Dies bedeutet, dass z. B. ein Arbeitnehmer mit einem Bruttoeinkommen von 4.687,50 € denselben Krankenkassenbeitrag zu zahlen hat wie ein Arbeitnehmer mit einem Bruttoeinkommen von 5.000 €. Die **Versicherungspflichtgrenze** ist die **obere Grenze, bei deren Erreichen ein Wechsel von der gesetzlichen Krankenversicherung in die private Krankenversicherung möglich** wird, wenn der Pflichtversicherte ein Jahr über der Versicherungspflichtgrenze liegt. Sie beträgt für das Jahr 2020 monatlich 5.212,50 €.

Übung 88

In solch einem Fall hat ein Landessozialgericht festgestellt, dass der Fahrer kein Selbstständiger, sondern als abhängig Beschäftigter **sozialversicherungspflichtig** war. Der Paketdienst musste die Krankenversicherungsbeiträge nachzahlen. Begründet wurde dies damit, dass der Fahrer wegen seiner zeitlichen Beanspruchung und vertraglichen Reglementierung überhaupt keine Möglichkeit hatte, einer weiteren unternehmerischen Tätigkeit nachzugehen.

Übung 89

- a) In den ersten sechs Wochen (42 Kalendertage) erhält Herr Pfeil Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber, weil er mehr als vier Wochen beschäftigt ist (§ 3 Abs. 3 EFZG).
 - Die Entgeltfortzahlung kommt nicht infrage, weil Herr Pfeil einen Motorradunfall und somit seine Arbeitsfähigkeit selbst herbeigeführt hatte.
 - Das Motorradfahren bedeutet nicht automatisch, dass die Entgeltfortzahlung entfällt. Herr Pfeil hat sich verkehrsgerecht verhalten.
 - Die Entgeltfortzahlung wird gemäß § 3 Abs. 1 EFZG für acht Wochen gewährt.
 - Nach Ablauf der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber bekommt Herr Pfeil Krankengeld von seiner Krankenkasse (§ 44 Abs. 1 und §§ 47, 48 SGB V).
- b) Krankenkasse
- c) Es wäre die Wartezeit für die Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 3 EFZG noch nicht erfüllt. Daher müsste der Arbeitgeber zunächst keine Entgeltfortzahlung leisten. Herr Pfeil hat aber Anspruch auf Krankengeld gegenüber seiner Krankenkasse. Im Ergebnis sieht die finanzielle Lage wie folgt aus: In der ersten Woche erhält Herr Pfeil Krankengeld, anschließend (ab dem ersten Tag der fünften Beschäftigungswoche) leistet der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung für sechs Wochen. Dann bekommt er wieder fünf Wochen Krankengeld.

LÖSUNGSVORSCHLÄGE

Übung 90

- Die Leistungen der Pflegeversicherung sollen den **Pflegebedürftigen** helfen, trotz ihrer Hilfsbedürftigkeit ein möglichst selbstständiges und selbstbestimmtes **Leben** zu führen (§ 2 SGB XI). Die Hilfe ist darauf auszurichten, die körperlichen, **geistigen** und seelischen Kräfte der Pflegebedürftigen **wiederzugewinnen** oder zu erhalten.
- Die **versicherungspflichtigen Mitglieder** der gesetzlichen Krankenversicherung (§ 20 SGB XI) und die **freiwillig Versicherten** in der gesetzlichen Krankenversicherung. Letztere können sich aber auf Antrag befreien lassen, wenn sie nachweisen, dass sie privat im gleichen Umfang versichert sind.
- Die **Pflegekassen** als selbstständige Körperschaften des öffentlichen Rechts, die bei jeder Krankenkasse errichtet wurden. Die Krankenkassen führen auch die Geschäfte der Pflegekassen gegen Erstattung des Verwaltungsaufwands.
- Die Lebenserwartung der Menschen und damit das Risiko einer Pflegebedürftigkeit steigt seit Jahren. Die Pflege der Betroffenen wird zunehmend weniger in Großfamilien, in der die Generationen füreinander sorgen, geleistet. Dadurch **steigen die Kosten, die von immer weniger Beitragszahlern finanziert werden müssen**, weil die Geburtenraten sinken. Diese Entwicklung wird auch mit dem Begriff „demografischer Faktor“ umschrieben.

Übung 91

a) **Rentenarten:**

- Altersrente für langjährig Versicherte
- Altersrente nach Altersteilzeitarbeit
- Altersrente für Frauen
- Rente wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit
- kleine oder große Witwen- oder Witwerrente

sonstige Leistungen:

- Leistungen zur Rehabilitation
- Zahlung von Zuschüssen zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner
- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben
- Übergangsgeld

b) Zum überwiegenden Teil (über 80%) über **Beiträge der Arbeitgeber und Arbeitnehmer**, die im Regelfall jeden zur Hälfte treffen. Bei einem Beitragssatz von 18,6% des maßgeblichen Bruttolohns zahlt der Arbeitgeber also 9,3% und der Arbeitnehmer ebenfalls 9,3%. Der nicht über Beiträge finanzierte Teil wird mit Bundeszuschüssen, d.h. Steuergeldern, gedeckt.

Übung 92

- Zuständig ist hier die **gesetzliche Rentenversicherung**. Es handelt sich um eine Rehamaßnahme, die der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit dient und nicht wegen eines Arbeitsunfalls erforderlich war.
- Ja.** Die gesetzliche Unfallversicherung (Berufsgenossenschaft) zahlt die Rehaleistungen, weil diese ursächlich nach einem Arbeitsunfall notwendig waren.
- Nein**, weil der Grundsatz gilt: „Reha vor Rente“.

Übung 93

- Herr Dreher muss sich mit Eintritt seiner Arbeitslosigkeit bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend melden.
 Herr Dreher muss sich nach § 38 Abs. 1 Satz 2 SGB III innerhalb von drei Tagen nach Kenntnis des Beendigungszeitpunkts persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend melden.
- Sperre von einer Woche** für den Bezug des Arbeitslosengeldes I (§ 159 Abs. 6 SGB III)

c) Der Arbeitslose muss sich **ernsthaft** um eine neue **Beschäftigung** bemühen, den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur **Verfügung** stehen und alle **zumutbaren** Beschäftigungen annehmen.

d) Während des Bezugs von Arbeitslosengeld I und Arbeitslosengeld II und des Übergangsgeldes zahlt die **Bundesagentur für Arbeit** diese Beiträge. Ein Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung besteht bei Befolgung der gesetzlichen Meldepflicht sowie bei Teilnahme an Bildungsmaßnahmen, die die Bundesagentur selbst veranstaltet oder bei denen sie Rehabilitationsträger ist.

Übung 94

Die Verhängung der Sperrzeit ist hier **unzulässig**. Die Agentur für Arbeit könnte eine Sperrzeit verhängen, wenn sich der Arbeitnehmer versicherungswidrig verhalten würde und hierfür kein wichtiger Grund bestünde. Dies wäre der Fall, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig an der Herbeiführung des Versicherungsfalls (Arbeitslosigkeit) mitwirkte. Hier hat Herr Siegbart zwar den Aufhebungsvertrag unterschrieben, er hatte dafür aber einen wichtigen Grund. Wenn dem Arbeitnehmer im Aufhebungsvertrag eine Abfindung angeboten wird, die er bei einer wirksamen betriebsbedingten Kündigung nicht erhalten würde, ist das Abwarten der arbeitgeberseitigen Kündigung unzumutbar (BSG, Urteil vom 17.11.2005).

Übung 95

nach §§ 29 ff. SGB III z.B.:

- Beratung und Vermittlung
- Arbeitsmarktberatung für Arbeitgeber
- Maßnahmen der Eignungsfeststellung, Trainingsmaßnahmen
- Berufsausbildungsbeihilfen, Übernahme von Weiterbildungskosten
- besondere Leistungen für Behinderte
- Kurzarbeitergeld

Übung 96

a) Die gesetzliche Unfallversicherung hat die Aufgabe, vorrangig mit allen geeigneten Mitteln Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und **arbeitsbedingte** Gesundheitsgefahren zu verhüten (**Präventionsfunktion**). Nach Eintritt eines **Versicherungsfalls** sind zunächst die Gesundheit und die **Leistungsfähigkeit** des Versicherten wiederherzustellen (**Rehabilitationsfunktion**). Als weitere Aufgabe kommt die **Entschädigung** der Verletzten oder ihrer **Hinterbliebenen** durch Geldleistungen (**Entschädigungsfunktion**) dazu.

b) **Gewerbliche Berufsgenossenschaften (BG), landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft und Unfallversicherungsträger des Bundes, der Länder und Gemeinden.** Anders als in den anderen Zweigen der Sozialversicherung trägt der Arbeitgeber die Beiträge alleine (§§ 150 ff. SGB VII). Es gilt das Umlageverfahren der nachträglichen Bedarfsdeckung. Dies bedeutet, dass die Einnahmen aus der Umlage die Ausgaben des abgelaufenen Kalenderjahres decken müssen.

c) Die Berufsgenossenschaften erlassen **Unfallverhütungsvorschriften (UVV)**.

Übung 97

Nach § 7 SGB VII sind Versicherungsfälle Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Wichtig ist, dass die Verletzung in engem zeitlichen und räumlichen Zusammenhang mit der versicherten Tätigkeit steht. Dass der Unfall durch ein verbotswidriges Verhalten verursacht worden ist (Manipulation der Sicherheitsvorrichtungen), schließt einen Versicherungsfall nicht aus. Ergebnis: **Es liegt ein Arbeitsunfall vor** und die Berufsgenossenschaft muss zunächst die Kosten übernehmen. Später könnte Herr Schulze von der Berufsgenossenschaft in Regress genommen werden.

LÖSUNGSVORSCHLÄGE

Übung 98

a) **Ja**, nach § 8 Abs. 2 SGB VII, weil auch ein **ortsüblicher Weg bei erheblicher Zeitersparnis** versichert ist.

b) **Ja**, nach § 8 Abs. 2 Nr. 2 a SGB VII. Frau Berta hat wegen ihrer Berufstätigkeit ihre Kinder in fremde Obhut (Kita) gebracht. **Um die Kinder in die Kita zu bringen, war ein Umweg erforderlich.** Die überhöhte Geschwindigkeit schließt den Wegeunfall nicht aus (§ 7 Abs. 2 SGB VII).

c) **Nein**, weil der **versicherte Weg nicht länger als zwei Stunden unterbrochen werden darf**. Sind zwei Stunden überschritten, ist davon auszugehen, dass sich der Versicherte vom Weg gelöst hat.

d) **Ja**, nach § 8 Abs. 2 Nr. 2 b SGB VII. **Ein Umweg zur Bildung einer Fahrgemeinschaft ist versichert.**

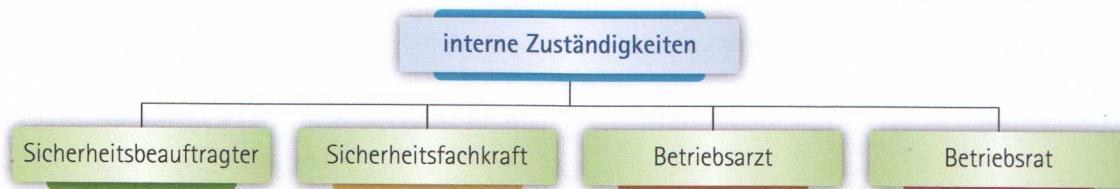
e) **Ja**. Wenn ein Arbeitnehmer mit seinem Fahrzeug vom Weg zur Arbeit abbiegt, um zu tanken, steht er bei diesem „**Abweg**“ und dem Tanken zwar nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, weil es sich dabei um eine „**rein privatwirtschaftliche Tätigkeit**“ handelt. **Der Schutz der Unfallversicherung setzt aber dann wieder ein, wenn er den öffentlichen Straßenbereich wieder erreicht hat.** Es ist nicht erforderlich, dass der Versicherte bereits wieder den rechten Fahrstreifen erreicht hat, denn der Versicherungsschutz auf Wegen, um zur Arbeit zu gelangen, ist nicht davon abhängig, auf welcher Fahrspur sich der Versicherte befindet. Es reicht aus, dass er auf der Straße in Richtung seiner Arbeitsstelle unterwegs war (Bundessozialgericht, Urteil vom 04.07.2013 – B 2 U 12/12 R).

Übung 99

§ 618 BGB, § 1 ASiG, § 22 JArbSchG, § 3 MuSchG, § 207 SGB IX, § 3 ArbStättV, § 3 BetrSichV, § 89 BetrVG

Übung 100

a)



b) – Der Arbeitgeber ist nach § 3 ArbSchG verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.

- Arbeitgeber mit mehr als zehn Beschäftigten müssen nach § 6 ArbSchG über Unterlagen verfügen, aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die von ihnen festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung ersichtlich sind.
- Der Arbeitgeber hat nach § 7 ArbSchG bei der Übertragung von Aufgaben auf Beschäftigte je nach Art der Tätigkeiten zu berücksichtigen, ob die Beschäftigten befähigt sind, die für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Aufgabenerfüllung zu beachtenden Bestimmungen und Maßnahmen einzuhalten.
- Nach § 12 ArbSchG muss der Arbeitgeber die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während der Arbeitszeit ausreichend und angemessen unterweisen. Die Unterweisung muss bei der Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie vor Aufnahme der Tätigkeit erfolgen.
- Der Arbeitgeber muss nach § 11 ArbSchG den Beschäftigten ermöglichen, sich regelmäßig arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen.

c) nach § 13 ArbSchG z.B.:

- sein gesetzlicher Vertreter
- das vertretungsberechtigte Organ einer juristischen Person (z.B. der Geschäftsführer einer GmbH)
- der vertretungsberechtigte Gesellschafter einer Personenhandelsgesellschaft (OHG, KG)

d) **Folgen für den Arbeitgeber:** Es drohen Geldbußen bis zu 25.000 €. Bei beharrlicher Zu widerhandlung oder vorsätzlicher Handlung, durch die Leben oder Gesundheit eines Beschäftigten gefährdet werden, droht eine Geldstrafe oder Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr.

Folgen für den Arbeitnehmer: Ihm kann nach vorheriger Abmahnung u.U. gekündigt werden. Es kommt auch eine Schadensersatzpflicht in Betracht, wenn dem Arbeitgeber dadurch ein Schaden entsteht.

e) – Die Arbeitnehmer haben nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit zu sorgen (§ 15 ArbSchG). Das heißt, sie müssen insbesondere Maschinen, Geräte, Werkzeuge usw. **bestimmungsgemäß** verwenden (§ 15 Abs. 2 ArbSchG).

– Wenn Arbeitnehmer eine unmittelbare Gefahr feststellen, müssen sie dies unverzüglich dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten **melden**.

– Die Arbeitnehmer sind berechtigt, dem Arbeitgeber **Vorschläge** zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes zu machen.

f) Der Betriebsrat hat

– nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden **Unfallverhütungsvorschriften durchgeführt** werden,

– nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ein **Mitbestimmungsrecht** bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften,

– sich dafür einzusetzen, dass die **Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung im Betrieb sowie über den betrieblichen Umweltschutz durchgeführt** werden (§ 89 Abs. 1 BetrVG).

Übung 101

– **werdende oder stillende Mütter:** Nach § 3 Abs. 1 MuSchG dürfen werdende Mütter in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären. Diese Erklärung kann jederzeit widerrufen werden. Nach § 11 Abs. 1 Satz 1 MuSchG darf der Arbeitgeber eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder es sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Nach § 3 Abs. 2 MuSchG darf der Arbeitgeber eine Frau bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigen. Diese Schutzfrist nach der Entbindung verlängert sich bei Frühgebärunen, bei Mehrlingsgeburten und wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX ärztlich festgestellt wird, auf zwölf Wochen.

Nach § 19 MuSchG erhält eine Frau, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag Mutterschaftsgeld nach den Vorschriften des SGB V. Nach § 20 MuSchG erhält eine Frau während ihres bestehenden Beschäftigungsverhältnisses für die Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung sowie für den Entbindungstag von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld.

Werdenden Müttern darf wegen der Schwangerschaft auch nicht gekündigt werden (§ 17 MuSchG).

LÖSUNGSVORSCHLÄGE

- **Jugendliche:** Der Jugendschutz zeigt sich z.B. bei der Dauer der Arbeitszeit nach § 8 JArbSchG oder in den Pausenregelungen nach § 11 JArbSchG. Nach § 22 JArbSchG dürfen sie nicht mit gefährlichen Arbeiten beschäftigt werden.
- **schwerbehinderte Menschen:** Die besonderen Fürsorgepflichten des Arbeitgebers ergeben sich aus den §§ 151 ff. SGB IX. So kann einem Schwerbehinderten nur mit Zustimmung des Integrationsamts gekündigt werden (§ 168 SGB IX). Außerdem steht schwerbehinderten Menschen ein Zusatzurlaub von fünf Arbeitstagen zu (§ 208 SGB IX).

Übung 102

a) Sie sollen nach § 1 Abs. 1 ASiG den Arbeitgeber **beim Arbeitsschutz und der Unfallverhütung unterstützen**.
b) nach **§ 7 ASiG**:

- Der Sicherheitsingenieur muss berechtigt sein, die Berufsbezeichnung „Ingenieur“ zu führen, und über die erforderliche sicherheitstechnische Fachkunde verfügen.
- Der Sicherheitstechniker oder -meister muss über die erforderliche sicherheitstechnische Fachkunde verfügen.

c) Dies ergibt sich nicht aus dem ASiG, sondern aus **§ 12 ArbSchG**. Danach umfasst die Unterweisung Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. Die Unterweisung muss **an die Gefährdungsentwicklung angepasst** sein und wenn erforderlich regelmäßig wiederholt werden.

Übung 103

a) - Arbeitsstätten müssen so eingerichtet und betrieben werden, dass von ihnen **keine Gefährdungen** für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten ausgehen (§ 3 a Abs. 1 ArbStättV).
- Der Arbeitgeber hat die Arbeitsstätte instand zu halten und dafür zu sorgen, dass festgestellte **Mängel unverzüglich beseitigt werden** (§ 4 Abs. 1 ArbStättV).
- Es besteht **Nichtraucherschutz** (§ 5 ArbStättV).
- Der Arbeitgeber hat beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten **Mittel und Einrichtungen zur Ersten Hilfe** zur Verfügung zu stellen und regelmäßig auf ihre Vollständigkeit und Verwendungsfähigkeit prüfen zu lassen (§ 4 Abs. 5 ArbStättV).
- Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten ausreichende und angemessene **Informationen anhand der Gefährdungsbeurteilung** in einer für die Beschäftigten verständlichen Form und Sprache zur Verfügung zu stellen (§ 6 ArbStättV).

b) Die Arbeitsstättenverordnung enthält lediglich „Rahmenvorschriften“. Sie wird durch die **Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR)** ergänzt und erläutert. Daher muss Herr Xaver die technischen Details in den ASR nachlesen. Dort findet er genaue Vorgaben, wie der Arbeitsplatz einzurichten ist.

Übung 104

a) Gemäß § 3 Abs. 2 ProdSG darf ein Produkt nur dann auf dem Markt bereitgestellt werden, z.B. in den Vertrieb gelangen, wenn es bei bestimmungsgemäßer Verwendung oder vorhersehbarer Fehlanwendung die Sicherheit und Gesundheit von Personen **nicht gefährdet**. Falls die zuständigen Ministerien nach § 8 ProdSG für bestimmte Produkte oder Produktarten durch Rechtsverordnung besondere Anforderungen aufgestellt haben, dürfen diese Produkte gemäß § 3 Abs. 1 ProdSG nur dann auf dem Markt bereitgestellt werden, wenn sie diesen Anforderungen genügen.
b) **Produkthaftungsgesetz (ProdHaftG)**

c) Das **GS-Zeichen** garantiert, dass das Produkt durch eine vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales bestimmte Prüfstelle geprüft wurde.

Das **CE-Zeichen** ist Voraussetzung dafür, dass dieses Erzeugnis ohne Handelshemmnisse innerhalb der EU frei verkehrsfähig ist. Mit CE-Zeichen wird zudem bestätigt, dass die Anforderungen des Anhangs I der Maschinenrichtlinie 2006/42/EG eingehalten sind.

Übung 105

Der Importeur ist **zur Zahlung des Schadensersatzes und eines angemessenen Schmerzensgeldes verpflichtet** nach § 823 Abs. 2 BGB, § 3 ProdSG. Ein Importeur ist verpflichtet, Waren, die er in den Verkehr bringen will, zuvor stichprobenartig daraufhin zu untersuchen, ob die Beschaffenheit den allgemein anerkannten Regeln der Technik entspricht. Zwar hat ein Importeur nicht dieselben Pflichten zur Untersuchung der Produkte wie der Hersteller, aber eine stichprobenartige Untersuchung muss er durchführen. Weil dies unterblieben war, trifft den Importeur ein Verschulden, folglich muss er haften.

Übung 106

a) staatliche Arbeitsschutzbehörden (Gewerbeaufsichtsämter bzw. Ämter für Arbeitsschutz)
 zuständige Industrie- und Handelskammer
 Berufsgenossenschaften, die auf dem Gebiet der Unfallverhütung hoheitliche Aufgaben wahrnehmen
 Überwachungsorganisationen wie TÜV, DEKRA, GTÜ, TFÜ
 Arbeitsschutzausschuss

b) Die Aufgabe der **staatlichen Gewerbeaufsicht** ist vorrangig die **Sicherheit und der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz**, mit Ausnahme gesundheitlicher Maßnahmen und der See- und der Bergaufsicht. Zur Durchführung ihrer Aufgaben stehen der Gewerbeaufsicht alle Befugnisse der Polizei zu (§ 139 GewO).
Die **Berufsgenossenschaften** haben die **Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften** zu überwachen. Sie sind Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und müssen bei Arbeitsunfällen Leistungen erbringen. Daher haben sie u.a. auch das Recht, nach einem Betriebsunfall Unfalluntersuchungen vor Ort durchzuführen.

c) Sie können

- Auskünfte und die Überlassung von Unterlagen verlangen,
- zu den Betriebs- und Arbeitszeiten Betriebsstätten, Geschäfts- und Betriebsräume betreten, besichtigen und prüfen und in geschäftliche Unterlagen der auskunftspflichtigen Person Einsicht nehmen,
- im Einzelfall Maßnahmen anordnen, denen der Arbeitgeber, die verantwortlichen Personen oder die Beschäftigten nachkommen müssen,
- bei Gefahr im Verzug zur Ausführung der Anordnung eine angemessene Frist setzen und
- im äußersten Fall die von der Anordnung betroffene Arbeit oder die Verwendung oder den Betrieb der von der Anordnung betroffenen Arbeitsmittel untersagen.

Übung 107

- Artenvielfalt-Konvention zum Schutz bedrohter Tier- und Pflanzenarten von 1992
- Rio-Deklaration von 1992 in Rio de Janeiro; wesentlicher Inhalt: Nachhaltigkeitsprinzip
- Klimaschutzkonferenz in Kyoto 1997 bez. der Reduzierung der Treibhausemissionen
- Klimaschutzzabkommen von Paris 2015 mit dem Ziel, die Erderwärmung auf unter 2 °C zu begrenzen

LÖSUNGSVORSCHLÄGE

Übung 108

a) – **Gesetz über die Umweltverträglichkeitsprüfung (UVPG)**, mit dem die Vorgaben der RL 84/337/EWG des Rates vom 27.06.1985 umgesetzt wurde
– **Umweltinformationsgesetz (UIG)**, mit dem die Vorgaben der RL 2003/4/EG vom 28.01.2003 umgesetzt wurde
– **Umweltauditgesetz (UAG)** zur Ausführung der Verordnung 761/2001 EG

b) Die EU kann zunächst EU-Richtlinien erlassen: Sie richten sich an den **einzelnen** Mitgliedstaat. Dieser muss die Richtlinie innerhalb einer bestimmten **Umsetzungsfrist** in nationales Recht umwandeln (transformieren). Erst nach der Transformation entfaltet die Richtlinie **verbindliche** Wirkung. Der nationale Gesetzgeber hat bei der Umsetzung einen **Gestaltungsspielraum**.
Weiterhin gibt es **Verordnungen** der EU: Sie können auch umweltschutzbezogene Fragen regeln. Sie wirken im Gegensatz zu den Richtlinien **unmittelbar** mit ihrem Inkrafttreten in jedem Mitgliedstaat. Sie entfalten unmittelbare Wirkung auch für und **gegen** jeden **einzelnen** Bürger.
Übereinkommen und **Abkommen** haben nur **völkerrechtliche** Wirkung und sind daher für den **einzelnen** Bürger nicht verbindlich.
Die EU-Kommission und der Ministerrat können durch **Entscheidungen**, **Empfehlungen** und **Entschließungen** Einfluss auf die Mitgliedstaaten und ihre Organe nehmen. Sie ergehen häufig zur Ausführung von bereits bestehenden **Vorschriften** oder beinhalten Absichtserklärungen.

Übung 109

Das Ordnungsgeld wäre nur dann zulässig, wenn der Betrieb verpflichtet wäre, die Filter einzubauen. Da die diese Verpflichtung anordnende Richtlinie nicht in nationales Recht umgewandelt (transformiert) wurde, besteht eine solche Verpflichtung normalerweise nicht. Eine Richtlinie kann aber nach Ablauf der Umsetzungsfrist auch automatisch innerstaatliche Verbindlichkeit bekommen, wenn sie präzise genug gefasst ist und die für ihre Anwendung notwendigen Institutionen vorhanden sind. Dieser Anwendungsvorrang (nach Ablauf der Umsetzungsfrist) kommt aber nur dann in Betracht, wenn der Regelungsgegenstand der Richtlinie im Vergleich zu den bestehenden innerstaatlichen Regelungen für den Bürger günstiger ist. Da die neue Richtlinie aber eine Belastung darstellt, ist das angeordnete Ordnungsgeld **rechtswidrig** und muss nicht bezahlt werden.

Übung 110

a) **Umwelprinzip**

	Definition
Vorsorgeprinzip	Der vorzeitige Einsatz entsprechender Maßnahmen soll potenziellen Beeinträchtigungen der Umwelt möglichst im Ursprung vorbeugen.
Verursacherprinzip	Staat und Gesellschaft sollen soweit wie möglich zusammenarbeiten. Durch die Mitwirkung Betroffener sollen Entscheidungen verbessert werden.
Kooperationsprinzip	Die Kosten für die Vermeidung und Beseitigung von Umweltbeeinträchtigungen sollen vom Verursacher getragen werden.

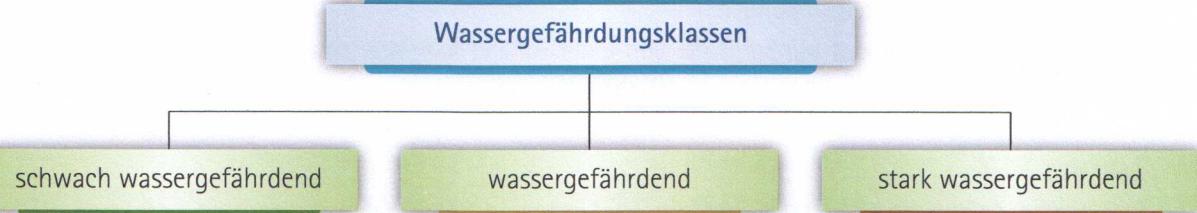
b) Das **Vorsorgeprinzip** besagt, dass nicht nur Gefahren abgewehrt und Umweltschäden beseitigt werden, sondern verlangt darüber hinaus, dass die Naturgrundlagen geschützt und schonend in Anspruch genommen werden.

- c) – Wasserhaushaltsgesetz (WHG)
 - Abwasserabgabengesetz (AbwAG)
 - Kreislaufwirtschaftsgesetz (KrWG)
 - Bundes-Immissionsschutzgesetz (BImSchG)
 - Erste Verordnung zur Durchführung des Bundes-Immissionsschutzgesetzes (1. BImSchV)
 - Chemikaliengesetz (ChemG)
 - § 324 Strafgesetzbuch (StGB)
 - Umwelthaftungsgesetz (UmweltHG)
- d) Die Strafandrohungen hängen zunächst davon ab, ob eine fahrlässige oder vorsätzliche Tatbegehung vorliegt. Je nach den Umständen des Einzelfalls kann eine Geld- oder Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren verhängt werden. Im Strafgesetzbuch sind die Straftaten gegen die Umwelt in den §§ 324–330 a StGB geregelt. Daneben gibt es noch Vorschriften in den einzelnen Umweltgesetzen, z. B. § 71 BNatSchG, § 62 BImSchG.

Übung 111

Eine Benutzung der Gewässer bedarf der **behördlichen Erlaubnis nach § 8 WHG**.

Übung 112



Übung 113

Die Maßnahmen der Vermeidung und der Abfallbewirtschaftung stehen in folgender Rangfolge:

1. Vermeidung
2. Vorbereitung zur Wiederverwendung
3. Recycling
4. sonstige Verwertung, insbesondere energetische Verwertung und Verfüllung
5. Beseitigung

Ausgehend von der Rangfolge soll diejenige Maßnahme Vorrang haben, die den Schutz von Mensch und Umwelt bei der Erzeugung und Bewirtschaftung von Abfällen unter Berücksichtigung des **Vorsorge- und Nachhaltigkeitsprinzips** am besten gewährleistet. Für die Betrachtung der Auswirkungen auf Mensch und Umwelt ist der gesamte **Lebenszyklus** des Abfalls zugrunde zu legen.

Übung 114

Produktverantwortung umfasst insbesondere

- die Entwicklung, Herstellung und das Inverkehrbringen von Erzeugnissen, die mehrfach verwendbar, technisch langlebig und nach Gebrauch zur ordnungsgemäßen und schadlosen Verwertung und umweltverträglichen Beseitigung geeignet sind,
- den vorrangigen Einsatz von verwertbaren Abfällen oder sekundären Rohstoffen bei der Herstellung von Erzeugnissen,

LÖSUNGSVORSCHLÄGE

- die Kennzeichnung von schadstoffhaltigen Erzeugnissen, um die umweltverträgliche Verwertung oder Beseitigung der nach Gebrauch verbleibenden Abfälle sicherzustellen,
- den Hinweis auf Rückgabe-, Wiederverwendungs- und Verwertungsmöglichkeiten oder -pflichten und Pfandregelungen durch Kennzeichnung der Erzeugnisse,
- die Rücknahme der Erzeugnisse und der nach Gebrauch der Erzeugnisse verbleibenden Abfälle sowie die Sicherstellung ihrer nachfolgenden Verwertung.

Übung 115

Es ist das **BBodSchG** anzuwenden. Es hat nach §1 BBodSchG den Zweck, nachhaltig die Funktionen des Bodens zu sichern oder wiederherzustellen. Nach §4 Abs. 3 Satz 1 BBodSchG ist der Verursacher einer schädlichen Bodenveränderung oder Altlast verpflichtet, den Boden und Altlasten sowie durch schädliche Bodenveränderungen oder Altlasten verursachte Verunreinigungen von Gewässern so zu sanieren, dass dauerhaft keine Gefahren, erheblichen Nachteile oder erheblichen Belästigungen für den Einzelnen oder die Allgemeinheit entstehen.

Übung 116

Immissionen sind nach §3 Abs.2 BlmSchG auf Menschen, **Tiere** und Pflanzen, den Boden, das Wasser, die Atmosphäre sowie Kultur- und sonstige Sachgüter **einwirkende** Luftverunreinigungen, Geräusche, Erschütterungen, Licht, Wärme, Strahlen und **ähnliche** Umwelteinwirkungen.

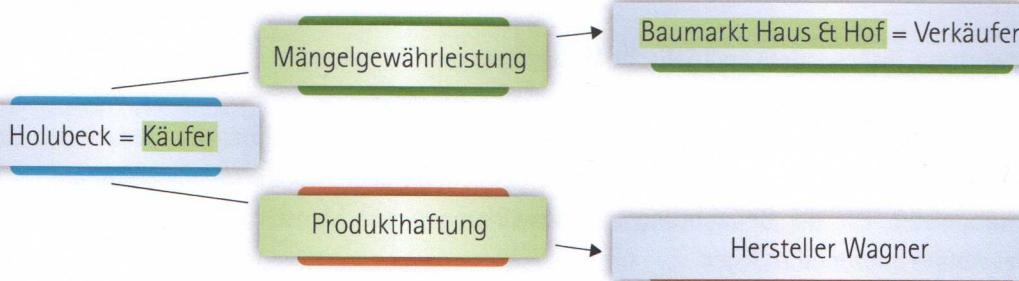
Emissionen sind nach §3 Abs.3 BlmSchG die von einer Anlage **ausgehenden** Luftverunreinigungen, Geräusche, Erschütterungen, Licht, Wärme, Strahlen und ähnliche Erscheinungen.

Übung 117

Die **Technische Anleitung (TA) Luft** und die **TA Lärm** sind Verwaltungsvorschriften und **konkretisieren die Umweltschutzvorgaben des Bundes-Immissionsschutzgesetzes**, das keine konkreten Grenzwerte enthält. Damit in der Praxis mit präzisen Zahlen gearbeitet werden kann, legen die TA Luft und die TA Lärm Grenzwerte fest, die auf naturwissenschaftlich fundiertem Expertenwissen beruhen.

Übung 118

a)



b) Vertragliche Ansprüche bestehen gegen die Baumarkt Haus & Hof GmbH, weil Herr Holubeck mit dem **Baumarkt Haus & Hof** einen wirksamen **Kaufvertrag** über die Dunstabzugshaube abgeschlossen hatte. Wenn eine Kaufsache wie hier mit einem **Mangel** behaftet ist, greifen die kaufrechtlichen **Mängelgewährleistungsvorschriften** der §§ 437 Nr. 1-3 ff. BGB. Da durch den Brandschaden das Vertrauen in das Produkt zerstört ist, wird der Käufer (ohne Fristsetzung) vom Vertrag zurücktreten können. Schadensersatzansprüche gegen die Baumarkt Haus & Hof GmbH bestehen nicht, weil sie kein Verschulden trifft, sondern ein Produktfehler vorliegt, den sie nicht zu vertreten hat.

Der **Hersteller** haftet nach § 1 Produkthaftungsgesetz (ProdhaftG). Wird durch den **Fehler** eines **Produkts** jemand getötet, sein Körper oder seine Gesundheit verletzt oder eine **Sache** beschädigt, so ist der Hersteller des Produkts **verpflichtet**, dem **Geschädigten** den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen.

Übung 119

a) Nach Art. 4 Nr. 1 EU-DSGVO sind **personenbezogene Daten** alle **Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen**. Als identifizierbar wird eine natürliche Person angesehen, die direkt oder indirekt, insbesondere durch Zuordnung zu einer Kennung wie einem Namen, zu einer Kennnummer, zu Standortdaten, zu einer Onlinekennung oder zu einem oder mehreren besonderen Merkmalen identifiziert werden kann, welche Ausdruck der physischen, physiologischen, genetischen, psychischen, wirtschaftlichen, kulturellen oder sozialen Identität dieser natürlichen Person sind.

b) Geschlecht
 Familienstand
 Gewerkschaftsmitgliedschaft
 Parteimitgliedschaft
 Ausbildung in Lehr- und anderen Berufen
 Fachschulausbildung
 Sprachkenntnisse

c) Nach **Art. 5 Abs. 1 EU-DSGVO** gelten folgende **Grundsätze**:

- Rechtmäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz
- Zweckbindung
- Datenminimierung
- Richtigkeit
- Speicherbegrenzung
- Integrität und Vertraulichkeit

Außerdem ist der Verantwortliche für die **Einhaltung** des Art. 5 Abs. 1 EU-DSGVO verantwortlich und muss dessen Einhaltung nachweisen können (**Rechenschaftspflicht**) nach Art. 5 Abs. 2 EU-DSGVO.

Übung 120

a) Nach § 38 Abs.1 BDSG muss jedes Unternehmen einen Datenschutzbeauftragten schriftlich bestellen.
 Nach § 38 Abs.1 BDSG muss ein Unternehmen einen Datenschutzbeauftragten benennen, wenn es i. d. R. mindestens zehn Personen ständig mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt.
 Nach § 38 Abs.1 BDSG muss ein Unternehmen einen Datenschutzbeauftragten benennen, wenn es i. d. R. mindestens 20 Personen ständig mit der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten beschäftigt.

b) Dem Datenschutzbeauftragten obliegen nach **Art. 39 EU-DSGVO** zumindest folgende **Aufgaben**:

- Unterrichtung und Beratung des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters und der Beschäftigten, die Verarbeitungen durchführen, hinsichtlich ihrer Pflichten nach dieser Verordnung sowie nach sonstigen Datenschutzvorschriften der Union bzw. der Mitgliedstaaten
- Überwachung der Einhaltung dieser Verordnung, anderer Datenschutzvorschriften der Union bzw. der Mitgliedstaaten sowie der Strategien des Verantwortlichen oder des Auftragsverarbeiters für den Schutz personenbezogener Daten einschließlich der Zuweisung von Zuständigkeiten, der Sensibilisierung und Schulung der an den Verarbeitungsvorgängen beteiligten Mitarbeiter und der diesbezüglichen Überprüfungen

LÖSUNGSVORSCHLÄGE

- Beratung – auf Anfrage – im Zusammenhang mit der Datenschutz-Folgenabschätzung und Überwachung ihrer Durchführung gemäß Artikel 35
- Zusammenarbeit mit der Aufsichtsbehörde
- Tätigkeit als Anlaufstelle für die Aufsichtsbehörde in mit der Verarbeitung zusammenhängenden Fragen, einschließlich der vorherigen Konsultation gemäß Artikel 36, und gegebenenfalls Beratung zu allen sonstigen Fragen

Der Datenschutzbeauftragte trägt bei der Erfüllung seiner Aufgaben dem mit den Verarbeitungsvorgängen verbundenen Risiko gebührend Rechnung, wobei er die Art, den Umfang, die Umstände und die Zwecke der Verarbeitung berücksichtigt.

Übung 121

a) Ja, gemäß § 83 BetrVG. Danach kann der Arbeitnehmer ohne besonderen Anlass in die über ihn geführten Personalakten Einsicht nehmen und auch ein Betriebsratsmitglied hinzuziehen.

b) Herr Simon kann verlangen, dass seine Gesundheitsdaten gesondert unter Verschluss genommen werden. Gesundheitsdaten zählen nach Art. 9 Abs. 1 DSGVO zu den besonderen Kategorien personenbezogener Daten. Nach § 26 Abs. 3 BDSG ist die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses zulässig, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt. Nach § 22 Abs. 2 BDSG sind angemessene und spezifische Maßnahmen zur Wahrung der Interessen der betroffenen Person vorzusehen. Daher muss der Arbeitgeber solche Daten vor einer zufälligen Kenntnisnahme schützen, indem sie etwa in einem verschlossenen Umschlag in der Personalakte zur Akte genommen werden, damit sie ein Personalsachbearbeiter nicht zufällig lesen kann.

Übung 122

Der Arbeitgeber muss die Verarbeitung personenbezogener Daten auf eine Rechtsgrundlage stützen können. Nach § 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG dürfen zur Aufdeckung von Straftaten personenbezogene Daten von Beschäftigten nur dann verarbeitet werden, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass die betroffene Person im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, die Verarbeitung zur Aufdeckung erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an dem Ausschluss der Verarbeitung nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind.

Durch die vorgesehene Videoüberwachung wird erheblich in die allgemeinen Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer eingegriffen. Zwar ist die Videoüberwachung vom Vorliegen eines konkreten Verdachts abhängig und räumlich und zeitlich beschränkt. Trotzdem müssen die Arbeitnehmer, für die der jeweilige Betrieb der Videoanlage nicht erkennbar ist, immer damit rechnen, dass gerade eine Situation vorliegt, in der sie gefilmt werden.

Andererseits hat die Logistik AG ein berechtigtes Interesse daran, dass die von ihr beförderten Briefsendungen möglichst nicht abhanden kommen, beschädigt oder gestohlen werden. Zudem ist sie gegenüber ihren Kunden zur Wahrung des Postgeheimnisses verpflichtet. Außerdem hat sie ein berechtigtes Interesse an der Aufklärung und der Verhinderung von weiteren Diebstählen in ihrem Verteilzentrum.

Daher ist die geplante Videoüberwachung letztendlich zulässig.

Übung 123

Nach einem Urteil des BAG vom 27.07.2017 (2 AZR 681/16) ist der Einsatz eines Software-Keyloggers, mit dem alle Tastatureingaben an einem dienstlichen Computer für eine verdeckte Überwachung und Kontrolle des Arbeitnehmers aufgezeichnet werden, nach § 26 Abs. 1 BDSG unzulässig, wenn kein auf den Arbeitnehmer bezogener, durch konkrete Tatsachen begründeter Verdacht einer Straftat oder einer anderen schwerwiegenden Pflichtverletzung besteht. Weil die Power AG beim Einsatz der Software gegenüber dem Arbeitnehmer Adam keinen auf Tatsachen beruhenden Verdacht einer Straftat oder einer anderen schwerwiegenden Pflichtverletzung hatte, war die von ihr „ins Blaue hinein“ veranlasste Überwachung mit dem Software-Keylogger **unzulässig**.

Übung 124

- a) **Ja**, diese Art der Kontrolle des Telefonverhaltens der Arbeitnehmer ist nach dem BDSG zulässig. Eine Zustimmung des Arbeitnehmers ist nicht erforderlich.
- b) **Nein**, weil ein unzulässiger Eingriff in die Privatsphäre gegeben wäre.
- c) **Ja**, der Betriebsrat hat ein **Mitbestimmungsrecht** nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, da die neue Telefonanlage als technische Kontrolleinrichtung zur Überwachung von Mitarbeitern geeignet ist.