

Rechtsstand 2016 B 016!

1. Prüfungsfach:

Rechtsbewusstes Handeln

1.1 Arbeitsrechtliche Vorschriften und Bestimmungen bei der Gestaltung individueller Arbeitsverhältnisse und bei Fehlverhalten von Mitarbeitern

01. Rechtsgrundlagen des Arbeitsvertrages

Nennen Sie sechs Rechtsgrundlagen, die bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen zu berücksichtigen sind.

02. Arbeitsvertrag und Formvorschriften

a) Ist die Wirksamkeit eines Arbeitsvertrages an eine bestimmte Form gebunden?

Nennen Sie die generelle Regelung und vier Ausnahmen.

b) Welche Inhalte muss ein Arbeitsvertrag haben?

03. Anfechtung des Arbeitsvertrages, Elternzeit, Mutterschutz

a) Die Schwangere Luise Herrlich verschweigt auf Befragen des Arbeitgebers ihre Schwangerschaft im Rahmen des Einstellungsgesprächs. Man schließt einen Arbeitsvertrag. Als der Arbeitgeber nach einem Monat von der Schwangerschaft erfährt, ficht er den Arbeitsvertrag an und beruft sich auf § 123 BGB. Zu Recht?

b) Heinrich muss vier Wochen nach Arbeitsantritt eine längere Haftstrafe antreten, von der er bei der Einstellung wusste, aber nicht danach gefragt wurde. Was kann der Arbeitgeber tun?

c) Sein Kollege Huber beantragt Elternzeit wegen der Geburt seines Kindes. Kann der Arbeitgeber kündigen?

04. Mängel des Arbeitsvertrages

Mit welchen rechtlichen Mängeln kann ein vereinbarter Arbeitsvertrag ggf. behaftet sein? Geben Sie drei Beispiele.

05. Abmahnung

a) Die Mitarbeiterin Frau Ortrud Spät, Abt. PLM, Personalnummer 34008 hat eine Regelarbeitszeit von 08:00 – 16:30 Uhr täglich. Im Oktober dieses Jahres kam sie an mehreren Tagen zu spät und wurde deshalb von ihrem Vorgesetzten, Herrn Huber, am 03.11. mündlich ermahnt.

Trotzdem kommt Frau Ortrud Spät auch im November unpünktlich zur Arbeit. Die elektronische Zeiterfassung weist folgende Zeiten des Arbeitsbeginns aus:

08:07 Uhr am 02.11. 08:18 Uhr am 09.11. 08:22 Uhr am 11.11.
08:13 Uhr am 13.11. 08:09 Uhr am 16.11.

Herr Huber führt am 17.11. erneut ein Gespräch mit Ortrud Spät. Sie erklärt, dass sie an den genannten Tagen leider verschlafen hätte. Huber teilt ihr mit, dass das Folgen haben werde und bittet Sie eine Abmahnung zu verfassen. Außerdem möchte er bei dieser Gelegenheit „gleich einmal wissen, was denn eine rechtlich einwandfreie Abmahnung enthalten müsse“.

- b) Welche Möglichkeiten hat ein Arbeitnehmer, gegen eine ungerechtfertigte Abmahnung vorzugehen?

06. Arbeitsordnung, Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU-Bescheinigung)

- a) Nennen Sie sechs typische Inhalte einer Arbeitsordnung.
- b) Die Geschäftsleitung ist verärgert, da ihr der Krankenstand zu hoch erscheint. In einem Rundschreiben teilt sie mit, dass ab sofort jeder Mitarbeiter seine AU-Bescheinigung bereits am ersten Tage der Erkrankung nachzuweisen habe. Zu Recht?

07. Direktionsrecht (Weisungsrecht)

Nennen Sie sechs Sachverhalte, die der Arbeitgeber aufgrund seines Direktionsrechts inhaltlich näher bestimmen kann.

08. Urlaub

- a) A hat mit seinem Arbeitgeber im Arbeitsvertrag einen Jahresurlaub von 21 Werktagen vereinbart, der Tarifvertrag sieht 25 Werktage vor, während in der Betriebsvereinbarung 28 Werktage geregelt sind. Welchen Urlaubsanspruch hat A?
- b) Martin und Kemmer (beide sind Montagehilfsarbeiter und ledig) wollen gleichzeitig in der 1. und 2. Juni-Woche nach Lanzarote fliegen. Der Meister ordnet an, dass nur einer der beiden in Urlaub gehen kann und begründet dies mit der schwachen Personaldecke im Sommer. Zu Recht? (Ein Betriebsrat existiert nicht.)
- c) Wie ist die Frage b) zu beantworten, wenn das Unternehmen einen Betriebsrat hat?
- d) Nachdem der Streit beigelegt ist, bucht Kemmer seinen Urlaub nach Lanzarote (1. und 2. Juni-Woche) und Martin leistet eine Anzahlung für eine Segeltour auf der Mecklenburgischen Seenplatte Ende Juni. Im Mai erfasst eine schwere Grippe-Welle das Unternehmen und führt in der Montage zu einer hohen Anzahl von Erkrankungen. Der Sonderauftrag des Großkunden Horezky ist gefährdet. Der Meister teilt daher Martin und Kemmer mit, dass sie ihren Urlaub verlegen müssen – voraussichtlich auf Ende Juli. Wie ist die Rechtslage?
- e) N. kündigt sein seit mehreren Jahren bestehendes Arbeitsverhältnis zum 31.05. des Jahres. Der Arbeitsvertrag enthält keine Angaben zur Höhe des Urlaubs. Ermitteln Sie den Urlaubsan-

spruch und nennen Sie die Rechtsgrundlage. Wie ist die Frage zu beantworten, wenn N. zum 31.08. ausscheidet?

- f) Unterscheiden Sie das Urlaubsgeld vom Urlaubsentgelt.

09. Entgeltfortzahlung

- a) Luise Herbst ist bei der Stahl GmbH mit 10 Stunden pro Woche bei einem Stundenlohn von 15 € beschäftigt. Im letzten Monat war sie an zwei Arbeitstagen arbeitsunfähig erkrankt. Die Bescheinigung des behandelnden Arztes liegt dem Arbeitgeber vor. Luise Herbst verlangt Fortzahlung des Entgelts für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit.

Die Stahl GmbH lehnt ihre Forderung ab mit dem Hinweis, dass für geringfügig Beschäftigte keine Entgeltfortzahlung zu leisten sei. Beurteilen Sie die Rechtslage.

- b) Ihr Kollege Hans B. Kerner ist Montagehilfsarbeiter und erkrankt im April für drei Wochen an einer Magen-Darm-Grippe mit üblen Begleiterscheinungen. In der zweiten Mai-Woche kommt er wieder zur Arbeit – noch etwas wackelig auf den Beinen. Leider hat er seine AU-Bescheinigung für die erste Mai-Woche „verschlampt“ – wie er sich ausdrückt. Erst im Juni findet Hans B. Kerner die zerknitterte AU-Bescheinigung zu Hause im Rahmen einer groß angelegten Aufräumaktion und reicht sie beim Arbeitgeber nach.

Hat Hans B. Kerner für die erste Mai-Woche Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts?

- c) Wie ist der Fall in Frage b) zu beantworten, wenn die Wohnung von Hans B. Kerner infolge einer defekten Elektroinstallation des Vermieters ausbrennt und dabei die AU-Bescheinigung verloren geht?
- d) Am 27.06. überfällt Hans B. Kerner während der Arbeitszeit eine plötzliche Übelkeit. Er meldet sich beim Meister ab und ist für zwei Stunden bei seiner Hausärztin Frau Dr. Grausam. Hat er Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts?
- e) Die Studentin Martina Hellwig ist im Juli für sechs Wochen als Aushilfe in der Packerei angestellt. Nach fünf Tagen ihrer Arbeitstätigkeit verstaucht sie sich den Hüftknochen aufgrund eines übermäßig langen Disco-Besuchs und verlangt Entgeltfortzahlung. Zu Recht?

10. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- a) Nennen Sie fünf Gründe, aus denen das Arbeitsverhältnis endet.
- b) Nennen Sie fünf Pflichten des Arbeitgebers bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

11. Aufhebungsvertrag

- a) Entwerfen Sie ein Muster für einen Aufhebungsvertrag.
- b) Nennen Sie zwei Vorteile eines Aufhebungsvertrages aus der Sicht des Arbeitgebers.

12. Kündigungsschutz, soziale Auswahl

- Der Arbeitgeber kündigt dem langjährig beschäftigten Schwerbehinderten Karl Kaufmann am 08.02. zum 31.02. aus betrieblichen Gründen. Ist die Kündigung wirksam?
- Was können „wichtige Gründe“ für eine fristlose (außerordentliche) Kündigung durch den Arbeitgeber sein? Nennen Sie vier Beispiele.
- Welche Kündigungsarten kennen Sie?
- Geben Sie einen Überblick über die Kündigungsfristen bei ordentlicher Kündigung.
- Ein Lagerhilfsarbeiter wird am 2. Februar d. J. eingestellt. Am 24. Juni wird ihm zum 08. Juli gekündigt. Der Arbeiter pocht auf das Kündigungsschutzgesetz. Mit Recht?
- Stellen Sie den Ablauf dar, der bei einer ordentlichen Kündigung zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses führen kann.
- Der Metall GmbH in Wegberg, die Rasenmäher für den einfachen und gehobenen Bedarf fertigt, geht es wirtschaftlich schlecht: Aufgrund der Ansiedlung eines Wettbewerbers aus Thüringen hat der Absatz des Typs „Elegance“ hohe Einbußen hinnehmen müssen. Die Geschäftsleitung hat mit dem Betriebsrat verhandelt und erreicht, dass ein betriebsbedingter Personalabbau in der Fertigung um drei Mitarbeiter realisiert werden kann. Eine Weiterbeschäftigung an anderer Stelle im Betrieb ist nicht möglich. Der Betriebsleiter übergibt Ihnen folgende Personalliste und bittet Sie, die drei infrage kommenden Mitarbeiter zu notieren und dabei gleich die entsprechende Kündigungsfrist zu vermerken (die Standardverträge der Metall GmbH sehen eine einheitliche Kündigungsfrist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende des Monats vor):

Mitarbeiter/in	Alter (Jahre)	Betriebszugehörigkeit (Jahre)	Qualifikation	Vermerke
Louise Mertens	19	1	Facharbeiterin	ledig
Rainer Gropp	45	8	Facharbeiter	schwerbehindert
Gerd Grausam	26	4	Facharbeiter	verheiratet, 3 Kinder
Martina Herrlich	28	1	angelernt	schwanger
Georg Huber	39	5	Facharbeiter	verheiratet, 1 Kind
Jens Kern	35	4	Einrichter für NC-Technik	verheiratet
Hans B. Kerner	42	2	Facharbeiter	verheiratet
Arabella Kieser	24	1	angelernt	Elternzeit beantragt

13. Kündigung von Langzeitkranken

Die in Ihrem Betrieb seit vier Jahren tätige, ältere Frau Z. ist langzeitkrank. Welche Fragen haben Sie zu prüfen, wenn Sie eine Kündigung in Betracht ziehen? Nennen Sie die Tatbestände nach Maßgabe der geltenden BAG-Rechtsprechung.

I. Prüfungsfach: Rechtsbewusstes Handeln

14. Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers, Arbeitszeiten

Mit der 17-jährigen Bärbel Lempe wurden folgende Arbeitszeiten vereinbart:

Mo - Fr 09:00 - 18:00 Uhr (Pausen: 20 Min. + 30 Min.)
Samstag frei

Werden die gesetzlichen Bestimmungen eingehalten?

15. Verdachtskündigung

Neben der Kündigung wegen eines erwiesenen Tatbestandes gibt es die Kündigung von Verdachtsmomenten.

- Was versteht man unter einer Verdachtskündigung? Geben Sie eine Erläuterung.
- Nennen Sie fünf Tatbestände, die bei einer Verdachtskündigung vorliegen müssen.
- Nennen Sie die möglichen Rechtsfolgen, die sich aus einem Freispruch des Arbeitnehmers im betreffenden Strafverfahren ergeben.

16. Kündigungsschutzklage

Herr Martin ist Mitarbeiter der Arbeitsvorbereitung. Wegen wiederholter Nachspätungen erhält er am 20.06. eine Abmahnung. Trotzdem kommt es in der Folge zu Verspätungen. Herr Martin erhält am 26.07. eine zweite Abmahnung von der Personalabteilung. Nachdem er am 27.07. erneut zu spät kommt, „platzt dem zuständigen Vorgesetzten auf sein Verlangen hin wird von der Personalabteilung die Abmahnung zurückgegeben“. Das Kündigungsverfahren mit Anhörung des Betriebsrates eingeleitet. Der Betriebsrat beschließt innerhalb der Wochenfrist nicht. Als Herr Martin daraufhin die fristgerechte Kündigung erhält, reicht er Klage ein.

Hat die Klage Aussicht auf Erfolg? Begründen Sie Ihre Antwort.

17. Kündigungszugang

Die Kündigung ist eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung. Wirksam ist die Kündigung, wenn sie dem Empfänger zugeworfen ist, auch wenn die Zustellung u. a., dass die Kündigung zugeworfen ist.

Nennen Sie fünf Möglichkeiten, die der Arbeitgeber hat, um die Kündigung zu beschreiben Sie die jeweils damit verbundenen Vor- und Nachteile.

18. Fristlose Kündigung eines Arbeitsverhältnisses

Der Auszubildende B. Kerner lässt nach Ablauf der Probezeit ganz erheblich in seiner Leistung nach – sowohl in der Berufsschule als auch im Betrieb. Weiterhin sind häufige Anwesenheitsstörungen an der Tagesordnung. Da mündliche Ermahnungen nicht helfen, spricht der Arbeitgeber die Kündigung aus. Kerner zeigt sich jedoch in seinem Verhalten unbeeindruckt von der Kündigung.

haben und
kündigt fristlos

- a) Erläutern Sie die Grundsätze, die bei einer außerordentlichen Kündigung von Ausbildungsverhältnissen zu berücksichtigen sind und nehmen Sie zum vorliegenden Fall Stellung.
- b) Was kann Kerner gegen die fristlose Kündigung unternehmen?

19. Ausbildungsverhältnisse

In der kommenden Woche haben Sie wieder eine Unterweisung der Ausbildungsbeauftragten Ihres Betriebes.

- a) Bereiten Sie eine Präsentation vor, in der Sie die unterschiedlichen Möglichkeiten der Beendigung von Ausbildungsverhältnissen erläutern.
- b) Erklären Sie den Ausbildungsbeauftragten die Rechtssituation in dem folgenden Fall:

Der Auszubildende Herb legt am 10.06. d. J. seine Prüfung zum Mechatroniker mit Erfolg ab. Im Ausbildungsvertrag ist als Ende der Ausbildung der 30.06. d. J. genannt. In den zurückliegenden Wochen hat Herb im Betrieb bereits bewiesen, dass er die Arbeiten eines Facharbeiters beherrscht. Herb unterrichtet noch am 10.06. den Betrieb davon, dass er „bestanden“ hat. In den folgenden Wochen arbeitet er wie bisher weiter im Betrieb. Zur Freude seines Meisters leistet er fachkundige Arbeit. Ärger taucht erst auf, als Herb Ende des Monats auf seine Gehaltsabrechnung schaut und feststellen muss, dass ihm für den gesamten Monat Juni „nur“ seine Ausbildungsvergütung gezahlt wurde. Herb ist verärgert und droht mit Klage.

Kann er den Lohn eines Facharbeiters verlangen? Ab welchem Zeitpunkt?

- c) Die Auszubildende Monika S. teilt ihrem Ausbildungsbetrieb einen Monat vor Abschluss ihrer Ausbildung mit, dass sie schwanger ist. Monika S. erwartet, dass sie in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen wird, da Schwangere unkündbar sind. Zu Recht?

20. Tarifgebundenheit

Die X-GmbH ist Mitglied des entsprechenden Arbeitgeberverbandes. Der Mitarbeiter Huber ist nicht Mitglied der entsprechenden Gewerkschaft. Sein Arbeitsvertrag enthält keine Klausel, nach der er Ansprüche auf tarifliche Leistungen einfordern kann. Trotzdem begehrt er von der X-GmbH tarifliche Leistungen und beruft sich dabei auf den Grundsatz der arbeitsrechtlichen Gleichbehandlung.

Nehmen Sie zum Sachverhalt der Tarifgebundenheit bei Inhaltsnormen ausführlich Stellung.

21. Verrechnung tariflicher Leistungen

Frau Luise Bracker schließt mit ihrem neuen Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag, in dem u. a. 30 Tage Urlaub und ein Bruttogehalt von 2.000 € monatlich vereinbart werden. Der betreffende Tarifvertrag, an den beide Parteien gebunden sind, legt 26 Tage Urlaub fest sowie ein Tarifgehalt von 2.400 €. Die Öffnungsklausel im Tarifvertrag lässt ausdrücklich zu, dass andere Vereinba-

rungen getroffen werden können, wenn sie für den Arbeitnehmer günstiger sind. Frau Bracker stimmt der vertraglichen Regelung ausdrücklich zu, da ihr „ein Mehr an Urlaubstagen“ wichtiger ist als das Gehalt.

Nach sieben Monaten Tätigkeit bei ihrem neuen Arbeitgeber erfährt Luise Bracker von ihrem neuen Freund, einem Gewerkschaftssekretär, dass „ihr Verzicht auf Gehalt zu Gunsten von Urlaub wohl nichtig sei“. Frau Bracker fordert daher von ihrer Firma für die Zukunft ein Gehalt in Höhe von 2.400 € sowie die entsprechende Nachzahlung für den zurückliegenden Zeitraum. Die Firma weigert sich und verweist auf die einzelvertragliche Vereinbarung.

Nehmen Sie Stellung zum Sachverhalt.

22. Arbeitskampfrecht

Das Arbeitskampfrecht ist in seinen wesentlichen Grundzügen durch die Rechtsprechung des BAG ausgestaltet worden.

- a) Nennen Sie vier Grundsätze, die bei einem rechtmäßigen Arbeitskampf lt. BAG-Rechtsprechung von den Parteien zu berücksichtigen sind.
- b) Skizzieren Sie den Ablauf eines Arbeitskampfes vom Scheitern der Tarifverhandlungen bis hin zum Abschluss eines neuen Tarifvertrages.

23. Betriebsvereinbarung

Nennen Sie sechs Regelungsstatbestände/Inhalte, die typischerweise in Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden.

1.2 Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes

01. Bedeutung des Betriebsverfassungsgesetzes

Charakterisieren Sie in Stichworten Wesen und Bedeutung des Betriebsverfassungsgesetzes.

02. Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit

Erläutern Sie das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Nennen Sie sechs weitere Grundsätze für die Zusammenarbeit im Betrieb.

03. Betriebsverfassungsrechtliche Organe

Geben Sie einen Überblick über die Organe der Arbeitnehmervertretung nach dem Betriebsverfassungsgesetz.

04. Wahl des Betriebsrates

Sie sind 36 Jahre, seit acht Monaten bei der Metall GmbH (360 Mitarbeiter) und haben sich gut eingearbeitet. Dazu beigetragen hat auch die kooperative Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat. Sie planen, sich als Kandidat für die nächste Betriebsratswahl aufstellen zu lassen. Beantworten Sie folgende Fragen:

- Zu welchem Zeitpunkt finden Betriebsratswahlen statt?
- Sind Sie wählbar?
- Wie hoch ist die Anzahl der Betriebsratsmitglieder bei der Metall GmbH?

05. Einigungsstelle

Erläutern Sie Funktion und Arbeitsweise der Einigungsstelle.

06. Wirtschaftsausschuss

Erläutern Sie Aufgaben und Funktion des Wirtschaftsausschusses.

07. Beteiligungsrechte des Betriebsrates (Übersicht)

Erläutern Sie die Beteiligungsrechte des Betriebsrates. Unterscheiden Sie dabei personelle, soziale, wirtschaftliche und arbeitsorganisatorische Angelegenheiten und differenzieren Sie zwischen Mitwirkung und Mitbestimmung.

08. Beteiligungsrechte (Einzelfragen)

Sie sind inzwischen Betriebsratsmitglied bei der Metall GmbH und bereiten sich auf die nächste Besprechung mit der Geschäftsleitung vor. Es geht um verschiedene Regelungstatbestände, die demnächst im Unternehmen zu Veränderungen führen werden. Beantworten Sie für die nachfolgenden Sachverhalte, welches Beteiligungsrecht der Betriebsrat hat und nennen Sie die jeweilige Rechtsnorm:

(1) Einführung einer Arbeitsordnung	(8) Umstellung der „alten Stempelkarten“ auf ein elektronisches Zeiterfassungssystem
(2) Behandlung von Arbeitnehmerbeschwerden über den Fuhrparkleiter	(9) Überprüfung der Vorgabezeiten im Fertigungsreich 2
(3) Bau einer neuen Montagehalle	(10) Einführung der Gruppenarbeit in der Montage
(4) Untersuchung der Unfälle im Versand in Zusammenarbeit mit der zuständigen BG	(11) Auswahlrichtlinien über die Einstellung von Auszubildenden
(5) Entwicklung eines Personalfragebogens	(12) Einstellung von Aushilfskräften
(6) Einführung eines Schichtsystems an den CAD-Arbeitsplätzen	(13) Einführung einer einheitlichen Arbeitskleidung
(7) Überwachung des Fertigteilagers mithilfe einer Videoanlage wegen der häufigen Diebstähle	(14) Einführung einer Zielvereinbarung für Vorgesetzte

09. Lohnpolitik und Mitbestimmung

Nennen Sie vier Gestaltungsbereiche der betrieblichen Lohnpolitik, in denen der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat.

10. Abbau von Sozialleistungen

Bei anhaltend schlechter Ertragslage wird in Betrieben häufig über den Abbau betrieblicher Sozialleistungen nachgedacht.

- Welche Wirkung entsteht tendenziell bei den Mitarbeitern, wenn
 - Erfolgsbeteiligungen und
 - betriebliche Weiterbildungseinrichtungenabgebaut werden sollen?
- Welche Beteiligungsrechte hat der Betriebsrat in beiden Fällen?

11. Beurteilung und Mitbestimmung

In der letzten Woche war Ihr Mitarbeiter Ali Gynseng bei Ihnen mit der Bitte ihn zu beurteilen, da er jetzt seit über zwei Jahren in Ihrer Gruppe arbeitet. Sie haben diese Bitte freundlich, aber bestimmt abgelehnt mit dem Hinweis, der Betrieb habe kein Beurteilungssystem und im Übrigen gebe es auch keinen Betriebsrat. Zu Recht? Begründen Sie Ihre Antwort.

12. Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

Die Geschäftsleitung möchte von Ihnen wissen, ob in den nachfolgenden zwei Fällen die Mitbestimmung des Betriebsrates nach § 99 BetrVG anzuwenden ist:

- Umwandlung eines befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes,
- Übergang eines Probearbeitsverhältnisses in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (entsprechend der Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer und gleichlautender Mitteilung an den Betriebsrat zum Zeitpunkt des Abschlusses des Probearbeitsverhältnisses).

13. Vorläufige personelle Maßnahme

Ihr Betrieb möchte für ein neues Projekt einen Verfahrensingenieur einstellen. Der Betriebsrat verweigert seine Zustimmung zu der geplanten Einstellung, da er meint, dass die innerbetriebliche Ausschreibung unterblieben ist. Erläutern Sie, was der Arbeitgeber tun kann. Die Sache ist dringend.

14. Versetzung und Mitbestimmung

Als zuständiger Meister betreuen Sie die beiden Tochtergesellschaften in Krefeld und Erkelenz. Beide Tochtergesellschaften sind rechtlich selbstständig, haben 80 bzw. 120 Mitarbeiter; es existiert

tiert in beiden Gesellschaften ein Betriebsrat. Sie haben die Aufgabe, die Versetzung von zwei Montagemitarbeitern von Krefeld nach Erkelenz durchzuführen. Welche kollektivrechtlichen Schritte müssen Sie einleiten?

15. Personalplanung und Mitbestimmung (1)

Erläutern Sie drei Beteiligungsrechte, die der Betriebsrat im Rahmen der Personalplanung hat.

16. Personalplanung und Mitbestimmung (2)

Sie sind für die Personalplanung der gewerblichen Mitarbeiter zuständig. Dazu gehört auch, dass Sie in diesen Fragen den Kontakt zum Betriebsrat halten. Den schriftlichen Planungsansatz für 20.. haben Sie bereits erstellt. Der Betriebsrat hat in der kommenden Woche eine Sitzung. Sie erhalten von ihm folgendes Schreiben:

Von: Betriebsrat
an: Meisterbereich 2, Herrn Neu
am: 22.05.20..

Personalplanung 20..

Wir bitten Sie, den Betriebsrat in der BR-Sitzung am 28.05.20.. über die Personalplanung zu informieren. Im Detail erwarten wir Aussagen zu folgenden Sachverhalten:

- TOP 1: Unterrichtung über den Personalbedarf 20.. hinsichtlich der Auszubildenden, Arbeiter, Angestellten (inkl. der außertariflichen Angestellten)
- TOP 2: Unterrichtung über die sich aus der Personalplanung ergebenden Maßnahmen (Entlassungen, Bildungsmaßnahmen usw.)
- TOP 3: Überlassung geeigneter Informationsunterlagen (Stellenbesetzungspläne, Krankenstände usw.)
- TOP 4: Nachweis, dass das vom BR vorgelegte Konzept zur Systematik der Personalplanung umgesetzt wurde.

Beurteilen Sie, ob dem Betriebsrat die in TOP 1 - 4 genannten Rechte zustehen.

17. Personalentwicklung und Mitbestimmung

- a) Nennen Sie fünf Beteiligungsrechte des Betriebsrates in Fragen der Berufsbildung.
- b) Neben den Fragen der Berufsbildung, in denen dem Betriebsrat ein Beteiligungsrecht zusteht, gibt es weitere Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in Fragen der Personalentwicklung, die dem Betriebsrat zustehen aufgrund der thematischen Verflechtung der Personalentwicklung mit anderen Teilbereichen des Personalwesens. Geben Sie hierzu fünf Beispiele.

18. Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds

Das Betriebsratsmitglied Hurtig „plaudert“ in einem Interview in der regionalen Presse über vertrauliche Betriebsvorgänge. Hat der Arbeitgeber daraufhin die Möglichkeit, den Ausschluss von Hurtig aus dem Betriebsrat zu bewirken?

1.3 Rechtliche Bestimmungen der Sozialversicherung, der Entgeltfindung sowie der Arbeitsförderung

01. Rentenarten

Die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung bestehen u. a. in der Gewährung von Renten. Nennen Sie jeweils drei Beispiele für spezielle Rentenarten.

02. Arbeitsunfall

- a) Entscheiden Sie in den nachfolgenden Fällen, ob ein Arbeitsunfall vorliegt. Geben Sie eine kurze Begründung je Fall. Nennen Sie außerdem die generellen vier Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen um Ansprüche aus der Unfallversicherung herzuweisen. Welche Leistungen können im Versicherungsfall zum Tragen kommen?

- Fall 1: Der Mitarbeiter sägt nach Feierabend Brennholz und sägt sich dabei in den linken Daumen (offene Knochenfraktur).
- Fall 2: Der Mitarbeiter erstellt im Lager weisungsgemäß eine Versandpalette. Dabei sägt er sich in den linken Daumen (offene Knochenfraktur).
- Fall 3: Der Mitarbeiter erstellt im Lager weisungsgemäß eine Versandpalette. Ihm wird dabei körperlich unwohl, er fällt und gerät mit seinem linken Daumen in die Säge (offene Knochenfraktur).

- b) Hansi ist ein erfahrener Gabelstaplerfahrer im Lager der Speditionsfirma Trans-Europa-Express. Am Montagmorgen – gleich nach Arbeitsbeginn – fährt er mit voller Wucht gegen ein Hochregallager, obwohl im Lager keine Behinderung erkennbar ist (vorgeschriebene Breite der Transportwege; freie Sicht usw.). Einige Paletten fallen herunter und verletzen Hansi schwer. Die von der Polizei angeordnete Blutprobe ergibt eine Alkoholkonzentration von 2,2 Promille. Hansi wird sofort in das nahegelegene St. Hubertinus-Krankenhaus in Rath-Anhoven eingeliefert und kann erst nach fünf Wochen die Arbeit wieder aufnehmen.

Handelt es sich im vorliegenden Fall um einen Arbeitsunfall? Hat Hansi Anspruch auf Entgeltfortzahlung? Geben Sie jeweils eine begründete Stellungnahme.

- c) Meister Hartig sieht, dass eine Fördereinrichtung nicht richtig arbeitet und eine latente Unfallgefahr besteht. Er weist Huber an, vorerst eine andere Aufgabe zu übernehmen und entfernt sich in Richtung Instandhaltung. Huber teilt die Meinung seines Meisters nicht und arbeitet noch weiter an der Fördereinrichtung. Dabei erleidet er eine Schürfwunde und wird vom Betriebsarzt arbeitsunfähig geschrieben.

Liegt ein Arbeitsunfall vor? Kann die Berufsgenossenschaft Meister Hartig in Regress nehmen?

03. Arbeitsförderung

Nennen Sie jeweils vier Beispiele für Leistungen der Arbeitsförderung an Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer.

04. Arbeitslosengeld, Abfindung, Sperrzeit

Bei der Metall GmbH, Mönchengladbach, ist ein drastischer Umsatzrückgang zu verzeichnen und ein nachhaltiger Personalabbau wird erforderlich. Der 55-jährige Hubert Gramlich aus Wegberg, der seit vier Jahren in der Montage beschäftigt ist, schließt mit der Firma einen Aufhebungsvertrag unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist. Beantworten Sie die nachfolgenden Fragen mit ausführlicher Begründung.

- Muss Gramlich wegen des Aufhebungsvertrages mit einer Sperrzeit rechnen?
- Für welche Zeitdauer kann Gramlich Arbeitslosengeld beanspruchen?
- Trotz intensiver privater Jobsuche findet Gramlich in den ersten sechs Monaten kein neues Beschäftigungsverhältnis. Schließlich vermittelt ihm das Arbeitsamt Mönchengladbach ein Bewerbungsgespräch bei der KALLE TECH OHG im Großraum Aachen. Der Personalleiter bietet Herrn Gramlich eine Tätigkeit in der Vormontage an: Arbeitsbeginn ist der 1. des folgenden Monats, bei täglich sechs Arbeitsstunden, allerdings verbunden mit einer Einkommenseinbuße von 15 % brutto; außerdem hat Gramlich nachgerechnet, dass er für Hin- und Rückfahrt ca. zwei Stunden und 20 Minuten täglich brauchen würde – wegen der schwierigen Verkehrsanbindung.

Ist die Beschäftigung bei der KALLE TECH OHG für Hubert Gramlich zumutbar?

1.4 Arbeitsschutz- und arbeitssicherheitsrechtliche Vorschriften

01. Arbeitsschutz (Grundlagen)

In der nächsten Unterweisung für Auszubildende werden Sie das Thema Arbeitsschutz behandeln. Beantworten Sie dazu folgende Fragen:

- Wer ist im Betrieb für den Arbeitsschutz verantwortlich?
- Nennen Sie fünf Gesetze bzw. Verordnungen, die Bestimmungen zum Arbeitsschutz enthalten.
- Welche Verpflichtungen hat der Arbeitgeber im Rahmen des Arbeitsschutzes?
- Wer ist betrieblicher Beauftragter für den Arbeitsschutz? Nennen Sie drei Beispiele.
- Welche Behörden bzw. Einrichtungen sind für die Aufsicht über den betrieblichen Arbeitsschutz zuständig?
- Welche Rechte bzw. Pflichten hat der Betriebsrat im Rahmen des Arbeitsschutzes?
- Mit welchen Maßnahmen muss der Arbeitgeber bei einem Verstoß gegen den betrieblichen Arbeitsschutz rechnen? Nennen Sie vier Beispiele.

02. Mutterschutz und Urlaub

Die Mitarbeiterin A ist schwanger und kündigt ihr Arbeitsverhältnis zum Ende der Schutzfrist nach § 6 MuSchG. Das Kind wird im Mai d. J. geboren. Da Frau A ihr Kind gut versorgt weiß,

möchte sie möglichst bald wieder arbeiten und fragt bei ihrem früheren Arbeitgeber nach. Dieser stellt sie zum 01.10. des Jahres wieder ein. Im November d. J. beantragt Frau A Urlaub. Der Urlaubsantrag wird vom Arbeitgeber abgelehnt mit dem Hinweis, dass die Wartezeit nach dem BUrlG noch nicht erfüllt sei. Zulässig?

03. Mutterschutz

- Welche Beschäftigungsverbote gelten für werdende Mütter bzw. Frauen nach der Entbindung? Geben Sie fünf Beispiele.
- Erläutern Sie das relative und das absolute Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz.

04. Schutz besonderer Personengruppen (Überblick)

Bestimmte Personengruppen genießen im Arbeitsrecht einen besonderen Schutz (z. B. Kündigungsschutz), da sie nach Meinung des Gesetzgebers aufgrund ihrer persönlichen Umstände anderen Arbeitnehmern gegenüber benachteiligt sind.

Nennen Sie acht dieser Personengruppen sowie die entsprechenden Schutzgesetze.

05. Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen

Nach § 125 SGB IX haben schwerbehinderte Menschen Anspruch auf Zusatzurlaub. Entscheiden Sie in den nachfolgenden Fällen, ob der Anspruch auf Zusatzurlaub für das Jahr 2015 begründet ist und wenn ja, in welcher Höhe. Gehen Sie bei Ihrer Beantwortung von einer 5-Tage-Woche aus.

- Der Arbeitnehmer X erhält am 15.11.2015 den Bescheid des Versorgungsamtes über seine Schwerbehinderung in Höhe von 50 v. H.
- Der Schwerbehinderte Y (Behinderung 50 v. H.) wird zum 01.07.2015 eingestellt.
- Wie ist der Fall a) zu beantworten, wenn im Jahre 2015 an sechs Tagen in der Woche gearbeitet wird?
- Der Arbeitnehmer Z erhält im Januar 2015 seine Anerkennung als Schwerbehinderter – rückwirkend für das Jahr 2014. Er beantragt im Zusammenhang mit dem noch ausstehenden, restlichen Jahresurlaub für 2014 die Gewährung von fünf Tagen Zusatzurlaub.

06. Kündigung eines schwerbehinderten Menschen

Herbert S. ist schwerbehindert. Am 01.04. d. J. tritt S. seine Stelle als Aufsicht in einer Messwartenstation an. Die Probezeit beträgt sechs Monate – bei einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Monatsende während dieser Zeit. Am 25.05. d. J. kündigt der Betrieb zum 30.06. d. J. – nach ordnungsgemäßer Anhörung des Betriebsrates.

Herbert S. ist erlost. Er meint, die Kündigung sei rechtswidrig, weil sie ohne Einschaltung des Integrationsamtes erfolgte.

Nehmen Sie zum Argument von Herbert S. Stellung und begründen Sie Ihre Antwort.

07. Jugendarbeitsschutz und Berufsschule

Hubertus Clausius ist 17 Jahre und bei der Spedition Transeuropa-Express als Arbeiter im Lager beschäftigt. Er ist berufsschulpflichtig. Die Vergütung ist auf Stundenlohnbasis vereinbart.

Am Montag besucht Hubertus wie immer die Berufsschule um 08:00 Uhr. Zur Freude aller Schüler eröffnet die Schulleitung nach der zweiten Schulstunde, um 09:30 Uhr, dass der weitere Unterricht heute ausfallen müsse, da die Lehrkraft erkrankt sei. Ursprünglich wäre bis 14:30 Uhr Unterricht gewesen. Hubertus entschließt sich, in der nahegelegenen Freizeitanlage erst einmal auszuspannen, da das Wochenende infolge eines Diskothekenbesuchs recht anstrengend war. Seine Firma rechne heute ja sowieso nicht mehr mit ihm.

Umso erstaunter ist er, als er bei der folgenden Monatsabrechnung erkennen muss, dass ihm der Arbeitgeber die am Montag versäumte Arbeitszeit vom Lohn abgezogen hat. Er beschwert sich bei Ihnen und verlangt den ausstehenden Lohn. Zu Recht?

08. Gesundheitliche Betreuung Jugendlicher

Jugendliche, die in das Berufsleben eintreten, dürfen nur beschäftigt werden, wenn die vorgeschriebenen Untersuchungen durchgeführt wurden. Stellen Sie dar, wann bestimmte Untersuchungen vorgeschrieben sind.

09. Altersteilzeit

Das Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand, kurz Altersteilzeitgesetz genannt (AltTzG), trat 1996 in Kraft.

- Beschreiben Sie fünf Kerninhalte des Gesetzes.
- Beschreiben Sie, inwieweit die Inanspruchnahme von Altersteilzeit Auswirkungen auf die Personalbedarfsplanung haben kann.

10. Teilzeit

Ihr Unternehmen ist seit mehreren Jahren in Röbel ansässig und fertigt erfolgreich Bild- und Tonträger mit ca. 250 Mitarbeitern. Sie sind als Meister verantwortlich für die Produktion (ca. 70 Mitarbeiter).

- Ihr Mitarbeiter G. Knopp bereitet Ihnen Sorgen: Er ist 54 Jahre und seit einiger Zeit ihr Stellvertreter. Laut Entscheidung der Geschäftsleitung wurden Sie beide vor einigen Monaten als leitende Mitarbeiter eingestuft. Herr Knopp hat Ihnen zunächst in einem vertraulichen

Gespräch mitgeteilt, dass er „in Zukunft kürzer treten möchte; seine Gesundheit mache ihm zu schaffen und außerdem wolle er sich mehr um sein Haus kümmern“. Vorgestern erhielten Sie den schriftlichen Antrag von Herrn Knopp über die Verkürzung seiner Arbeitszeit von 40 auf 30 Stunden pro Woche. Die Geschäftsleitung lehnt den Antrag von Herrn Knopp ab mit der Begründung, dass die Umsetzung von Teilzeitarbeit für Leitende die Arbeitsorganisation im Betrieb wesentlich beeinträchtigen würde.

Beurteilen Sie die Entscheidung der Geschäftsleitung unter Hinweis auf zutreffende Gesetznormen.

- In Ihrer Fertigungsgruppe 2 wurden erhebliche Rationalisierungsinvestitionen getätigt, sodass sich ein Personalüberhang ergeben hat. Die Geschäftsleitung möchte Entlassungen vermeiden. Stattdessen werden Sie gebeten, mit vier Mitarbeitern „nachdrückliche Gespräche zu führen mit dem Ziel einer Teilzeitvereinbarung“. Der Mitarbeiter Hans B. Kerner lehnt jede Form einer Teilzeitvereinbarung ab, weil er eine Einkommenseinbuße „nicht verkraften könne“. Was ist zu tun?
- Frau Johanna Mischberger hat seit sechs Monaten einen Teilzeitarbeitsvertrag über 50 % der Regelarbeitszeit. Da ihr Mann arbeitslos wurde, möchte sie umgehend wieder eine Vollzeittätigkeit in Ihrer Gruppe übernehmen. „Wir kommen sonst mit unserem Geld nicht hin“ – so ihre Begründung. Welche Entscheidung werden Sie Frau Mischberger mitteilen.

11. ArbZSchG

Die Personaleinsatzplanung jugendlicher Arbeitnehmer/Auszubildende ist durch gesetzliche Vorgaben eingeschränkt. Nennen Sie dazu fünf Beispiele.

1.5 Vorschriften des Umweltrechts

01. Umweltrecht (Rechtsgrundlagen)

Nennen Sie vier Rechtsgrundlagen des Umweltrechts und beschreiben Sie kurz, welche Zielsetzungen mit diesen Gesetzen bzw. Verordnungen verbunden sind.

02. Aufgaben des Immissionsschutzbeauftragten

Der Immissionsschutzbeauftragte Ihres Betriebes führt an, dass er Überschreitungen von vorgeschriebenen Grenzwerten der zuständigen Behörde anzeigen will. Beurteilen Sie diese Aussage.

03. Umweltmanagement/Firmenjubiläum

Ihr Unternehmen feiert demnächst ein Firmenjubiläum. Es sind mehrere hundert Gäste eingeladen. Beschreiben Sie einige Prinzipien für eine ökologische Durchführung der Feier.

04. Kooperationsprinzip

Im Umweltrecht ist u. a. der Begriff „Kooperationsprinzip“ festgeschrieben. Beschreiben Sie allgemein, „wer mit wem kooperieren soll“ und geben Sie zwei Beispiele für die praktische Umsetzung.

05. Betriebsbeauftragte

Nennen Sie vier Betriebsbeauftragte für Umweltschutz, die die Gesetzgebung benennt. Geben Sie jeweils das zu Grunde liegende Gesetz an.

06. Elektro- und Elektronikgerätegesetz (ElektroG)

Im März 2005 wurde das Elektro- und Elektronikgerätegesetz (ElektroG) verabschiedet. Beschreiben Sie kurz den Inhalt des Gesetzes.

07. Umweltschutz und Produktlebenszyklus

Im Rahmen der Marketingstrategie verfolgt Ihr Unternehmen die Verlängerung des Produktlebenszyklusses der Marke „Rasenmäher Elegance-Modell“. Erläutern Sie die Gestaltung der Lebensdauer eines Produktes aus umweltpolitischer Sicht. Nennen Sie zwei Nachteile, die damit verbunden sein können.

08. Umwelt gefährdendes Handeln Ihrer Mitarbeiter

Sie sind seit drei Monaten leitender Mitarbeiter in einem Logistikzentrum. Ihnen fällt auf, dass Ihre Mitarbeiter umweltgefährdend arbeiten. Was können Sie tun um diesen Verhaltensweisen entgegenzuwirken? Nennen Sie fünf Handlungsempfehlungen.

1.6 Wirtschaftsrechtliche Vorschriften und Bestimmungen**01. Produkthaftungsgesetz**

Die Metall GmbH fertigt u. a. den Rasenmäher „Glattschnitt“, den sie an Baumärkte vertreibt. Im letzten Monat kam es zu Reklamationen in den Baumärkten: Kunden beschwerten sich über die Feststellvorrichtung. Aufgrund einer fehlerhaften Montage kam es bei einigen Kunden zu Quetschverletzungen, die ärztlich behandelt werden mussten.

- Können die Kunden Schadensersatzansprüche gegen die Metall GmbH durchsetzen?
- Welche Gewährleistungspflicht besteht im Rahmen des Kaufvertrages?
- Welcher Unterschied besteht zwischen der Vertragshaftung (nach BGB) und der Produkthaftung?

02. Datenschutzkontrolle der Betriebsratsarbeit

An der letzten Betriebsratssitzung hat Ihr Chef zeitweise als Gast teilgenommen und die Grundzüge der neuen Personalplanung erläutert. Dabei kam es zu einer unterschiedlichen Auffassung darüber, ob die Arbeit des Betriebsrates der Datenschutzkontrolle unterliegt. Ihr Chef bejaht diese Fragestellung – ebenso der Datenschutzbeauftragte – und bittet Sie dazu ein kurzes Argumentationspapier zu erstellen.

03. Datenschutz

Personenbezogene Daten müssen besonders geschützt werden.

- Nennen Sie vier Risiken, die mit der elektronischen Verarbeitung personenbezogener Daten verbunden sein können.
- Geben Sie beispielhaft vier organisatorische und vier technische Maßnahmen an, die geeignet sind derartige Risiken zu vermeiden.
- Welche Daten darf der Arbeitgeber über angestellte Mitarbeiter speichern? Geben Sie eine Beschreibung und drei Beispiele an.