

1. Prüfungsfach: Rechtsbewusstes Handeln

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

01. Rechtsgrundlagen des Arbeitsvertrages

Als Rechtsgrundlagen beim Abschluss eines Arbeitsvertrages sind grundsätzlich zu berücksichtigen:

- zwingende gesetzliche Bestimmungen (z. B. GG; BGB, speziell die §§ 611 - 630; die Schutzgesetze wie z. B. JArbSchG, MuSchG, SGB, AGG usw.)
- zwingende tarifliche Bestimmungen (z. B. Lohn- und Urlaubsregelungen)
- zwingende Bestimmungen von Betriebsvereinbarungen sowie
- Regelungen aufgrund betrieblicher Übung (sog. Gewohnheitsrecht) sowie
- die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte.
- Abweichend von diesen nationalen Rechtsquellen kann es sein, dass das Recht eines ausländischen Staates zur Geltung kommt, wenn das Arbeitsverhältnis seinen Schwerpunkt im Ausland hat (vgl. Gesetz zur Neuregelung des Internationalen Privatrechts; speziell § 27 EGBGB = Einführungsgesetz zum BGB).

02. Arbeitsvertrag und Formvorschriften

- a) Grundsätzlich ist der Arbeitsvertrag an keine Form gebunden. Ein Arbeitsvertrag kann daher rechtswirksam zu Stande kommen, wenn er
 - mündlich oder fernmündlich,
 - schriftlich oder
 - durch schlüssiges Handeln entsteht. Die Juristen sagen „konkludentes Handeln“.

Zu dieser generellen Regelung gibt es Ausnahmen:

- Die sog. Konkurrenzklause (Wettbewerbsverbot) nach § 74 Abs. 1 HGB bedarf der Schriftform.
- Daneben schreiben sehr viele Tarifverträge vor, dass Arbeitsverträge grundsätzlich schriftlich geschlossen werden müssen. Aber: Auch in diesem Fall kommt der Arbeitsvertrag bereits durch mündliche, übereinstimmende Erklärung zu Stande.
- § 11 BBiG schreibt vor, dass Ausbildungsverträge schriftlich nachvollzogen werden müssen. Auch hier führt die mündliche, übereinstimmende Erklärung beider Parteien bereits zum Abschluss des Vertrages.

• Daneben ist seit 1995 das Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (NachwG) zu beachten: Danach ist der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach dem Beginn des Arbeitsverhältnisses verpflichtet die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen; die Niederschrift ist zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Diese Pflicht entfällt, soweit dem Arbeitnehmer bereits ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt, der die geforderten Angaben enthält.

b) Aufgrund des NachwG sind folgende Angaben erforderlich:

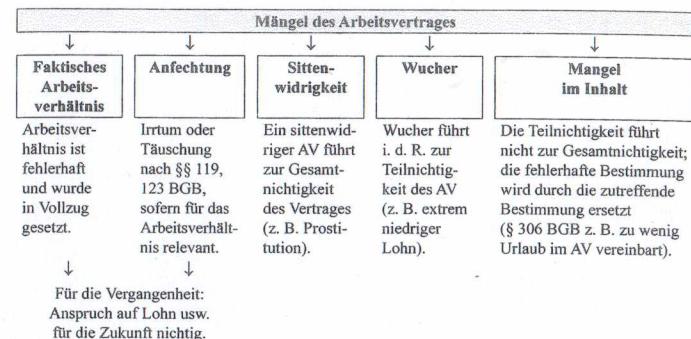
1. der *Name* und die *Anschrift* der Vertragsparteien
2. der Zeitpunkt des *Beginns* des Arbeitsverhältnisses
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare *Dauer*
4. der *Arbeitsort*
5. die Beschreibung der zu leistenden *Tätigkeit*
6. die Zusammensetzung und die Höhe des *Arbeitsentgelts*
7. die vereinbarte *Arbeitszeit*
8. die Dauer des jährlichen *Erholungspauschalurlaubs*
9. die Fristen für die *Kündigung*
10. ein in allgemeiner Form gehaltener *Hinweis* auf die Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, die auf dieses Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Bei der inhaltlichen Ausgestaltung des Arbeitsvertrages macht es in der Praxis keinen Sinn sämtliche Bestimmungen, die zu regeln sind, im Arbeitsvertrag wiederzugeben. Im Allgemeinen wählen daher die Betriebe den Weg, Vertragsmuster oder Textdateien mit alternativen Textbausteinen zu verwenden. Oft werden derartige Standardverträge unterschieden nach Arbeitnehmergruppen.

03. Anfechtung des Arbeitsvertrages, Elternzeit, Mutterschutz

- a) Nein! Eine Frage nach dem Bestehen einer Schwangerschaft im Rahmen der Einstellungsverhandlungen ist grundsätzlich unzulässig. Wird die Frage trotzdem unzulässigerweise gestellt, ist die unwahre Beantwortung erlaubt. Von daher kann der Arbeitsvertrag nicht angefochten werden (BAG-Urteil vom 15.10.1992).
- b) Der Arbeitgeber kann den Arbeitsvertrag anfechten nach § 123 BGB; auch ohne Befragen ist Heinrich zur Wahrheit verpflichtet, da die Haftstrafe für das Arbeitsverhältnis relevant ist (subjektive Unmöglichkeit der Leistung).
- c) Nein! Huber hat Kündigungsschutz nach § 18 BEEG.

04. Mängel des Arbeitsvertrages



05. Abmahnung

a) An: *Frau Ortrud Spät*
Abt.: PLM
PN: 34008

Kopie: BR 10

Von: PL3, Krause

am: 19.11.

Sehr geehrte Frau Spät,

leider sind Sie trotz der am 03.11. durch Ihren Vorgesetzten Herrn Huber erfolgten mündlichen Ermahnung in diesem Monat an folgenden Tagen erst zu den aufgeführten Uhrzeiten zur Arbeit erschienen - lt. elektronischem Zeitnachweis:

*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 16.11.³⁹*

In dem am 17.11. mit Ihrem Vorgesetzten geführten Gespräch haben Sie erklärt, Sie hätten an den genannten Tagen verschlafen.

Es ist Ihnen bekannt, dass die Art Ihrer Tätigkeit absolute Pünktlichkeit erfordert. Durch Ihr Verhalten haben Sie gegen diese arbeitsvertragliche Verpflichtung verstößen.⁴⁰ Wir fordern Sie daher nachdrücklich auf, zukünftig die für Sie geltenden Arbeitszeiten einzuhalten.⁴¹ Sollten Sie erneut schuldhaft unzureichend zur Arbeit erscheinen, sind wir zu unserem Bedauern gezwungen, das Arbeitsverhältnis zu kündigen.⁴²

Wir hoffen, dass Sie aus diesem Schreiben die notwendigen Schlüsse ziehen und sich die Maßnahme der Kündigung ersparen.

Bestandteile einer rechtswirksamen Abmahnung (→ kündigungsrechtliche Voraussetzung):

- zu ¹⁾ Der Betriebsrat muss bei einer Abmahnung nicht informiert werden; es existiert kein Mitbestimmungsrecht. In der Praxis erfolgt häufig eine Mitteilung an den Betriebsrat um ein evtl. Kündigungsverfahren schon im Vorfeld vorzubereiten.
- zu ²⁾ Es ist exakt anzugeben, wann genau, in welcher Form gegen welche arbeitsrechtlichen Pflichten verstoßen wurde. Der Arbeitgeber hat die Soll-Ist-Abweichung zu belegen (Zeugen, Dokumente).
- zu ³⁾ Erneute Nennung der arbeitsrechtlichen Pflicht, gegen die verstoßen wurde.
- zu ⁴⁾ Aufforderung zur korrekten Erfüllung.
- zu ⁵⁾ Androhung der Kündigung; die pauschale Formulierung „... wird Ihr Verhalten arbeitsrechtliche Konsequenzen haben ...“ ist nicht ausreichend.
- b) Der Arbeitnehmer hat folgende Möglichkeiten, gegen eine ungerechtfertigte Abmahnung vorzugehen:
 - Beschwerde beim Betriebsrat nach § 84 Abs. 1 BetrVG;
 - Gendarstellung zur Abmahnung, die der Arbeitgeber in die Personalakte aufnehmen muss;
 - Klage vor dem Arbeitsgericht auf Rücknahme der Abmahnung.

06. Arbeitsordnung, Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU-Bescheinigung)

a) Typische Inhalte einer Arbeitsordnung sind z. B.:

- Fragen der Ordnung im Betrieb (Torkontrolle, Rauchverbot, Alkoholverbot u. Ä.)
- Verhalten der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz
- Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis
- Arbeitszeiten und Pausen
- Entgeltformen und Entlohnungsmethoden
- gesetzliche und tarifliche Bestimmungen
- Urlaubsregelungen
- Arbeitsschutz.

b) Die Forderung der Geschäftsleitung besteht zu Recht (§ 5 EFZG; bitte lesen).

07. Direktionsrecht (Weisungsrecht)

Zum Beispiel Festlegung

- der Arbeitsinhalte (im Rahmen des vertraglich festgelegten Aufgabengebietes bzw. des Betriebsbildes)
- der Arbeitsabläufe und Termine
- der eingesetzten Arbeitsmittel
- des Arbeitsplatzes
- von Maßnahmen des Arbeitseinsatzes

soweit anders lautende Schutzworschriften dem nicht entgegenstehen (z. B. JArbSchG, MuSchG, tarifliche Rationalisierungsschutzabkommen, Mitbestimmungsrechte des BR).

08. Urlaub

- a) Entsprechend dem Günstigkeitsprinzip stehen dem Arbeitnehmer 28 Tage Urlaub aufgrund der Betriebsvereinbarung zu.
- b) Die Anordnung des Meisters ist zulässig (§ 7 BUrlG).
- c) Der Betriebsrat hat über den Urlaubsplan mitzubestimmen (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG).
- d) Die Anordnung des Meisters ist aufgrund dringender betrieblicher Belange berechtigt (§ 7 Abs. 1 BUrlG). Die Firma muss jedoch evtl. Stornokosten der Arbeitnehmer tragen.
- e) N. hat die Wartezeit erfüllt (§ 4 BUrlG). Da der Arbeitsvertrag keine Angaben zum Urlaub enthält, richtet sich der Urlaubsanspruch nach § 5 Abs. 1c BÜrlG: 5/12 von 24 Werktagen = 10 Werktagen.
- Wenn N. zum 31.08. ausscheidet, hat er Anspruch auf den vollen Jahresurlaub von 24 Werktagen (§ 4 BUrlG).
- f) *Urlaubsgeld:* Zusätzliche Vergütung (neben dem Urlaubsentgelt) während der Urlaubszeit, um die höheren Ausgaben im Urlaub auszugleichen (nach Tarif oder aufgrund Einzelvereinbarung/betrieblicher Übung/Betriebsvereinbarung/freiwilliger Leistung).
- Urlaubsentgelt:* Entgeltfortzahlung im Urlaub, das dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst während der letzten 13 Wochen vor dem Urlaubsbeginn entspricht.

09. Entgeltfortzahlung

- a) Die Forderung der Luise Herbst auf Entgeltfortzahlung besteht zu Recht. Eine Ausnahme von der Entgeltfortzahlungspflicht für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer besteht nach dem EFZG nicht.
- b) Zunächst kann die Firma die Fortzahlung des Entgelts für die erste Mai-Woche verweigern (§ 7 Abs. 1 EFZG). Der Mangel der Nachweispflicht wird jedoch im Juni geheilt, sodass der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung nachträglich leisten muss.
- c) Hans B. Kerner hat Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die erste Mai-Woche, da er die Verletzung der Nachweispflicht nicht zu vertreten hat (§ 7 Abs. 2 EFZG).
- d) Hans B. Kerner verliert den Vergütungsanspruch nicht (§ 616 BGB).
- e) Nein! Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung entsteht erst nach vierwöchiger ununterbrochener Tätigkeit (§ 3 Abs. 3 EFZG).

10. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- a) • Tod des Arbeitnehmers
 - Pensionierung (Erreichen der Altersgrenze)
 - Kündigung (fristgerecht oder fristlos)
 - Aufhebung des Vertrages
 - Fristablauf (bei befristeten Verträgen).

b) Pflichten:

- Zeugniserteilung
- Erstellung der Urlaubsbescheinigung
- Aushändigung der Arbeitspapiere
- Freistellung für Bewerbungen
- Gewährung noch ausstehender Leistungen (z. B. Resturlaub).

11. Aufhebungsvertrag

a) Aufhebungsvertrag

zwischen
(im folgenden Firma genannt)

und

Herrn Franz Huber, geb. am, wohnhaft in

Die o. g. Parteien sind sich aufgrund der geführten Gespräche einig, dass das Arbeitsverhältnis zum endet.

Die Firma zahlt die Vergütung bis zum Ablauf dieser Frist.

Die Firma hat das Recht den Mitarbeiter mit sofortiger Wirkung von der Verpflichtung zur Arbeitsleistung freizustellen. Macht sie davon Gebrauch, so ist der noch verbleibende Resturlaub mit dieser Freistellung abgegolten.

Der Mitarbeiter erhält ein qualifiziertes Zeugnis.

Für den Verlust des Arbeitsplatzes verpflichtet sich das Unternehmen zur Zahlung einer Abfindung in Höhe von €

Der Mitarbeiter verzichtet unwiderruflich auf sein Recht innerhalb von drei Wochen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Kündigungsschutzklage zu erheben.

Der Mitarbeiter wurde über die steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen bei Abfindungen informiert. Er wurde ferner darüber belehrt, dass ihm im Zusammenhang mit der Abfindungszahlung Nachteile bei der Gewährung von Arbeitslosengeld entstehen können.

gez. Firma gez. Franz Huber

b) Vorteile des Aufhebungsvertrages:

- Keine Mitwirkung/Mitbestimmung des Betriebsrates oder staatlicher Einrichtungen (z. B. Integrationsamt)
- keine Gefahr einer Kündigungsschutzklage (Achtung: evtl. Sperre des ALG I).

12. Kündigungsschutz, soziale Auswahl

a) Nein; nach § 85 SGB IX bedarf die Kündigung eines Schwerbehinderten der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes; außerdem ist eine Kündigungsfrist von mindestens vier Wochen einzuhalten (§ 86 SGB IX).

- b)
- nachhaltige Arbeitsverweigerung
 - Diebstahl, Betrug
 - Ehrverletzung und Beleidigung vor anderen
 - vorsätzliche Fahrlässigkeit.

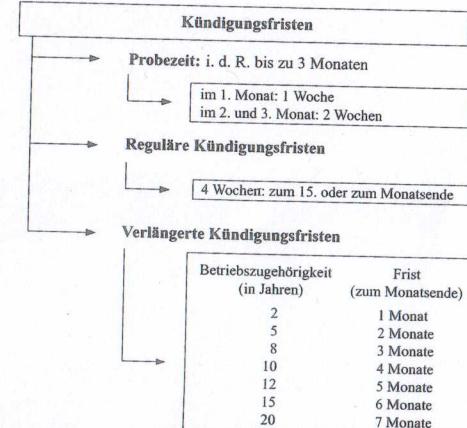
Zu beachten sind jedoch immer

- die Abwägung der Interessenslage und
- die Umstände des Einzelfalles.

c) Kündigungsarten:

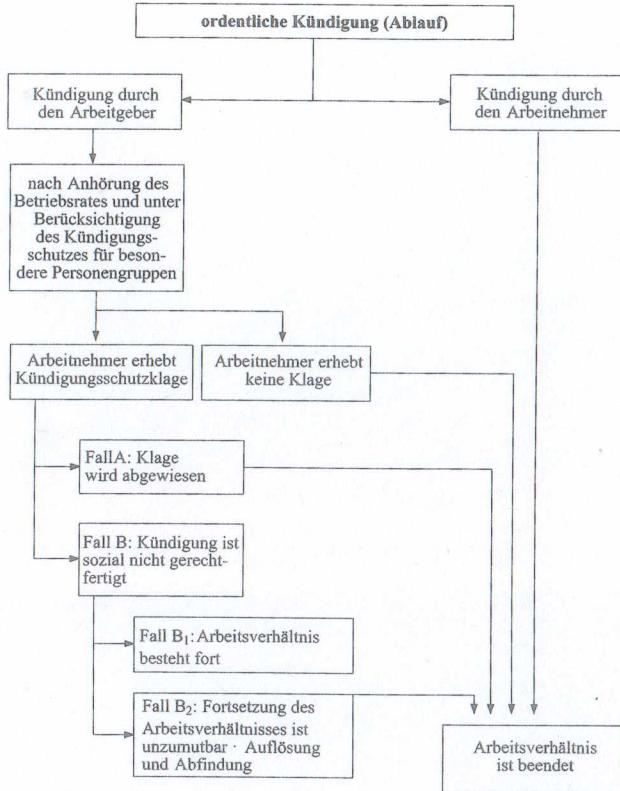
- ordentliche Kündigung
- außerordentliche Kündigung
- Änderungskündigung
- Massenentlassung.

d)



Bei der Berechnung längerer Kündigungsfristen ist das Alter des Arbeitnehmers nicht mehr zu beachten (vgl. § 622 BGB; so der Europäische Gerichtshof im Jan. 2010).

e) Nein! Dauer des Arbeitsverhältnisses < 6 Monate; vgl. § 1 Abs. 1 KSchG.



g) • Soziale Auswahl:

Für eine betriebsbedingte Kündigung kommen nur die Mitarbeiter Mertens, Huber und Kerner infrage. Begründung:

- *Gropp, Kieser und Herrlich* haben *besonderen Kündigungsschutz* und sind nicht ordentlich kündbar.
- *Kern* wird aufgrund der „berechtigten betrieblichen Interessen“ (Einrichter ...) nicht in die Sozialauswahl einbezogen; dies ist zulässig nach § 1 Abs. 3 KSchG¹⁾.
- Aus den verbleibenden Mitarbeitern werden Mertens, Huber und Kerner vorgeschlagen wegen der besonderen Unterhaltsverpflichtung von Grausam.

• Kündigungsfristen:

- Mertens: vier Wochen zum 15. oder zum Ende des Monats (§ 622 Abs. 1 BGB)
- Huber: zwei Monate zum Monatsende (§ 622 Abs. 2 Nr. 2 BGB)
- Kerner: einen Monat zum Monatsende (§ 622 Abs. 2 Nr. 1 BGB).²⁾

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	<i>verheiratet, 3 Kinder</i>
Martina Herrlich	28	1	angelernt	<i>schwanger</i>
• Georg Huber	39	5	Facharbeiter	<i>verheiratet, 1 Kind</i>
Jens Kern	35	4	Einrichter für NC-Technik	<i>verheiratet</i>
• Hans B. Kerner	42	2	Facharbeiter	<i>verheiratet</i>
Arabella Kieser	24	1	angelernt	Elternzeit beantragt

13. Kündigung von Langzeitkranken

Die Rechtsprechung des BAG hat zur krankheitsbedingten Kündigung ein *dreistufiges Prüfungsschema* entwickelt:

1. Die *Negativprognose* muss ergeben, dass entweder noch mit einem längeren Andauern der Erkrankung oder mit wiederkehrenden Kurzerkrankungen zu rechnen ist.
2. Die *Fehlzeiten* (in der Vergangenheit und für die Zukunft) müssen zu einer *erheblichen Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen* führen (z. B. zusätzliche Lohnkosten; zu beachten ist dabei die Betriebsgröße).
3. Eine *Abwägung der Interessen* ist vorzunehmen (z. B. Art der Erkrankung, Dauer der Betriebszugehörigkeit).

¹⁾ Ab 01.01.2004 ist die Sozialauswahl auf vier Merkmale beschränkt: Dauer der Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und eine evtl. Schwerbehinderteneigenschaft. Leistungsträger können davon ausgenommen werden (= Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt).

²⁾ Bei der Berechnung längerer Kündigungsfristen ist das Alter des Arbeitnehmers nicht mehr zu beachten (vgl. § 622 BGB; so der Europäische Gerichtshof im Jan. 2010).

Weiterhin ist im vorliegenden Fall („... seit 15 Jahren tätige, ältere Frau Z ...“) zu prüfen:

- Liegt Schwerbehinderung vor?
- Besteht besonderer Kündigungsschutz für ältere Mitarbeiter lt. Tarifvertrag?
- Kann die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes den Krankheitsverlauf positiv beeinflussen?

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

Nein! Gemäß § 8 Abs. 1 JArbSchG dürfen Jugendliche nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Das wäre hier jedoch der Fall. Außerdem sind die Pausenzeiten nach § 11 Abs. 1 JArbSchG nicht eingehalten. Sie müssen mindestens 60 Minuten betragen.

15. Verdachtskündigung

a) In bestimmten Fällen kann eine Kündigung wegen des Verdachts einer strafbaren oder pflichtwidrigen Handlung zulässig sein, wenn der entstandene Verdacht geeignet ist, dem Arbeitsverhältnis die notwendige *Vertrauensgrundlage* zu entziehen.

b) Es müssen folgende objektive Tatbestände vorliegen:

- Dringlichkeit des Tatverdachts
- Erheblichkeit des Tatverdachts
- vorherige Anhörung des Arbeitnehmers
- Grundsatz der Verhältnismäßigkeit der Mittel
- Beurteilungszeitpunkt (der Arbeitgeber muss alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts unternommen haben).

c) Führt das entsprechende Strafverfahren zum Freispruch des Beschuldigten, so ergibt sich aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers unter bestimmten Voraussetzungen ein Anspruch des gekündigten Arbeitnehmers auf Wiedereinstellung. Im Falle eines Freispruchs ist das Arbeitsgericht an dieses Urteil gebunden. Voraussetzungen für den Wiedereinstellungsanspruch des Arbeitnehmers sind, dass

- ein freier und geeigneter Arbeitsplatz existiert
- der Arbeitnehmer nicht durch sein eigenes Verhalten erhebliche Verdachtsmomente schuldhaft geliefert hat
- keine sonstigen gewichtigen Gründe gegen die Wiedereinstellung sprechen.

16. Kündigungsschutzklage

Ja, die Klage hat Aussicht auf Erfolg. Der Arbeitgeber hat im zweiten Fall eine weitere Abmahnung ausgesprochen und damit seine rechtlichen Möglichkeiten ausgeschöpft. Die Vertragsverletzung (= Zuspätkommen) kann nicht damit „geahndet“ werden, indem eine erfolgte Abmahnung zurückgezogen und durch eine Kündigung ersetzt wird. Es bleibt dem Arbeitgeber nichts anderes übrig, als auf eine neue kündigungsrechtlich relevante Vertragsverletzung des Mitarbeiters „zu warten“ und dann die Kündigung auszusprechen.

17. Kündigungszugang

Kündigungszugang * Arten		
	Vorteile, z. B.:	Nachteile, z. B.:
Personliche Übergabe	<ul style="list-style-type: none">• Übergabe ist flexibel• ist nachweisbar (Zeuge, Unterschrift)	<ul style="list-style-type: none">• Befangenheit des Überbringers• ggf. Anweisungen an den Überbringer
Übergabe durch Boten	<ul style="list-style-type: none">• Übergabe ist flexibel• ist nachweisbar (Zeuge, Unterschrift)	<ul style="list-style-type: none">• zeitintensiv• Instruktion des Boten erforderlich
Zustellung durch Gerichtsvollzieher	<ul style="list-style-type: none">• uneingeschränkte Beweissicherheit• zuverlässig	<ul style="list-style-type: none">• Kosten• Zeitaufwand (ggf. Niederlegung)• Verwaltungsaufwand
Einschreiben	<ul style="list-style-type: none">• Zeit der Übergabe beweisbar	<ul style="list-style-type: none">• Beweisprobleme hinsichtlich des Inhalts• zeitlich nicht exakt zu beeinflussen• daher problematisch
Einschreiben/Rückschein	<ul style="list-style-type: none">• Nachweis der Zustellung (Rückschein)	<ul style="list-style-type: none">• Beweisprobleme hinsichtlich des Inhalts• zeitlich nicht exakt zu beeinflussen• Zugang erfolgt erst bei Abholung (!)• sehr problematisch

18. Fristlose Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses

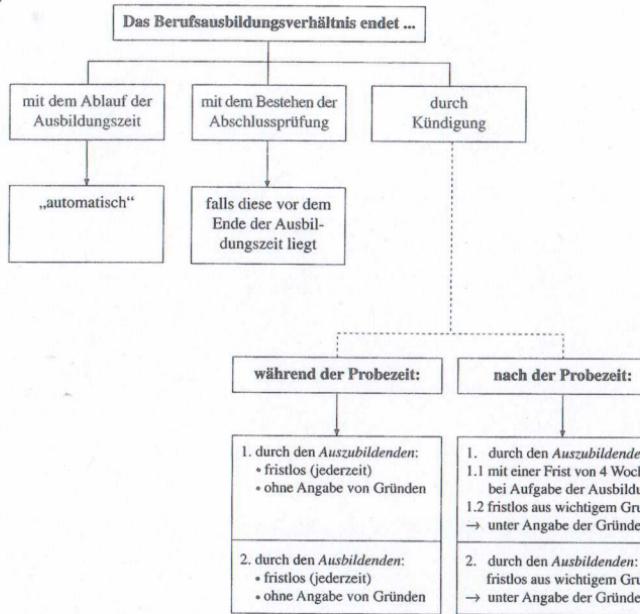
a) Die außerordentliche Kündigung (a. o. K.) von Ausbildungsverhältnissen ist nach § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG möglich, wenn (analog zu der a. o. K. von Arbeitsverhältnissen) dem Kündigenden unter Abwägung aller Umstände des Einzelfalles die Fortführung des Ausbildungsverhältnisses nicht mehr zuzumuten ist. Bei der a. o. K. eines Ausbildungsverhältnisses kommt hinzu, dass der Ausbildende die *zusätzliche Pflicht hat alle Möglichkeiten der Erziehung und der Fürsorge auszuschöpfen* (z. B. Zusammenarbeit mit der Berufsschule, Einzelgespräche usw.), um dem Auszubildenden die Chance zu geben sein Verhalten zu bessern. Erst wenn alle Maßnahmen ausgeschöpft sind und keine Aussicht mehr besteht, dass das Ausbildungsziel erreicht wird, kann als „letztes Mittel“ außerordentlich gekündigt werden. Gerade die „Ausschöpfung aller Möglichkeiten“ seitens des Auszubildenden ist im vorliegenden Fall nicht erkennbar, sodass die a. o. K. unwirksam sein dürfte.

b) Nach § 111 Abs. 2 ArbGG können von der zuständigen Stelle sog. Schlichtungsausschüsse zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Auszubildenden gebildet werden. In der Regel sind diese in der Praxis auch vorhanden. Im vorliegenden Fall ist der Schlichtungsausschuss der betreffenden IHK zuständig. Der Auszubildende Kerner muss also vor Erhebung einer Klage beim Arbeitsgericht zunächst den Schlichtungsausschuss der Kammer einschalten (= unverzichtbare Prozessvoraussetzung). Die Erhebung der Klage ohne Einschaltung eines existierenden Ausschusses ist unzulässig. Eine Frist zur Einschaltung des Ausschusses existiert nicht. Eine unangemessene Dauer könnte jedoch zur Verwirkung des Rechts auf Einschaltung nach sich ziehen. Hat der Schlichtungsausschuss eine Entscheidung durch Spruch getroffen, so kann Kerner den Spruch *innerhalb einer Woche* anerkennen. Ist er mit dem Spruch des Ausschusses nicht einverstanden, so kann er binnen zwei Wochen nach ergangenen Spruch Klage beim Arbeitsgericht erheben.

19. Ausbildungsverhältnisse

Präsentieren heißt immer auch „visualisieren“. Die Lösung ist daher in geeigneter Form optisch aufzubereiten, z. B.:

a)



Hinweis:

Das Ausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. Dieser Grundsatz gilt auch dann, wenn z. B. die Prüfung erst einige Wochen nach Ablauf der Ausbildungszeit abgelegt wird.

b) Nach § 24 BBiG ist im Fall des Auszubildenden Herb ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit begründet worden. Herb hat seine Arbeitskraft angeboten, der Meister hat nicht widergesprochen. Da die Ausbildungszeit mit dem Bestehen der Prüfung endet, muss Herb vom 11.06. bis 30.06. anteilig den zutreffenden Tariflohn eines Facharbeiters erhalten.

c) Nein. Das Ausbildungsverhältnis ist generell befristet. Es endet i. d. R. mit dem Bestehen der Abschlussprüfung. Einen Anspruch auf Übernahme in den Betrieb hat Monika S. nicht. Daran ändert sich auch durch die Schwangerschaft nichts.

20. Tarifgebundenheit

Im vorliegenden Fall ist nur eine Partei des Arbeitsvertrages tarifgebunden – die X-GmbH. Wegen § 3 TVG besteht keine gesetzliche Bindung des Arbeitsverhältnisses an die Inhaltsnormen des Tarifvertrages. Also hat Huber, da er nicht in der entsprechenden Gewerkschaft organisiert ist, keine Ansprüche auf tarifliche Leistungen. Nach der BAG-Rechtsprechung kann er sich auch nicht auf den Grundsatz der Gleichbehandlung gegenüber den organisierten Arbeitnehmern berufen.

Etwas anderes gilt, wenn tarifliche Leistungen zu gewähren sind

- aufgrund einzelvertraglicher Abrede oder
- aufgrund betrieblicher Übung.

Im vorliegenden Fall existiert keine einzelvertragliche Abrede; eine Betriebsübung ist im Sachverhalt nicht erwähnt. Einen Anspruch auf tarifliche Leistungen könnte Huber nur dann herleiten, wenn der betreffende Tarifvertrag eine sog. *Außenseiterklausel* enthält, nach der die nichtorganisierten Arbeitnehmer mit den organisierten gleich zu behandeln sind. Derartige Außenseiterklauseln sind zulässig.

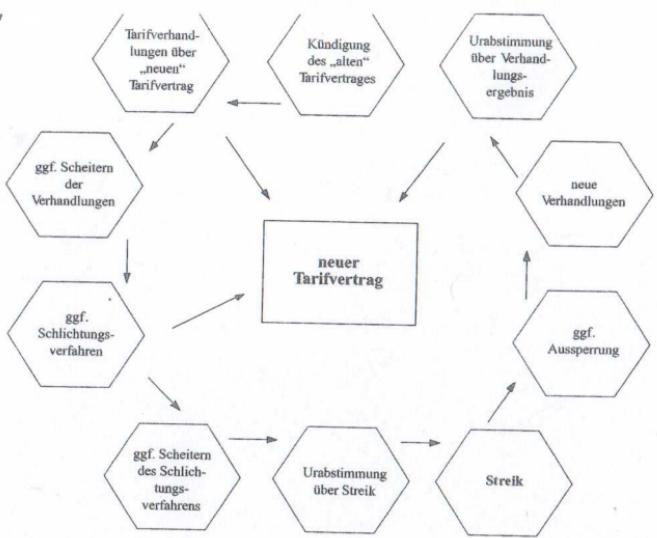
21. Verrechnung tariflicher Leistungen

Enthält der Tarifvertrag – wie im vorliegenden Fall – eine Öffnungsklausel, so können auch abweichende Vereinbarungen getroffen werden, sofern sie dem Günstigkeitsprinzip entsprechen. Dabei sind die Leistungen nach Sachgruppen zusammenzufassen und zu vergleichen. Im Fall von Frau Bracker dienen jedoch Urlaub und Gehalt unterschiedlichen Zwecken, gehören damit zu unterschiedlichen Sachthemen und können demzufolge nicht miteinander verrechnet werden. Demzufolge ist ein Einzelvergleich zwischen einzelvertraglicher und tariflicher Festlegung durchzuführen. Er führt im „Aspekt Gehalt“ dazu, dass die tarifliche Regelung für die Arbeitnehmerin günstiger ist. Somit hat Frau Bracker Anspruch auf 30 Tage Urlaub (aufgrund einzelvertraglicher Regelung) und auf ein Monatsgehalt von 2.400 € (aufgrund tarifvertraglicher Regelung).

22. Arbeitskampfrecht

a) Das BAG hat in seiner Rechtsprechung u. a. folgende Grundsätze für einen rechtmäßigen Arbeitskampf aufgestellt:

- die Parteien müssen *tariffähig* sein
- das Ziel der Arbeitskampfmaßnahme kann nur durch *Abschluss eines Tarifvertrages* erreicht werden
- alle denkbaren *Einigungsmöglichkeiten* wie z. B. Verhandlungen müssen vor Einleitung eines Arbeitskampfes *ausgeschöpft* werden; kurze Warnstreiks – z. B. während der Verhandlungen – sind jedoch zulässig
- *Grundsatz der „Verhältnismäßigkeit“* und Fairness; die Maßnahmen des Arbeitskampfes und seine Ziele müssen einander entsprechen.



23. Betriebsvereinbarung

Regelungstatbestände/Inhalte von Betriebsvereinbarungen, z. B.:

Regelungen zur Arbeitszeit, Lohngestaltung, Ordnung des Betriebes, einheitliche Arbeitskleidung, Mehrarbeit, Lage und Dauer der Pausen, Gestaltung des betrieblichen Vorschlagswesens u. Ä. (vgl. dazu die in § 87 BetrVG genannten Tatbestände). Im Streitfall entscheidet die Einigungsstelle.

1.2 Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes

01. Bedeutung des Betriebsverfassungsgesetzes

- Das BetrVG schränkt das Direktionsrecht des Arbeitgebers ein. Dazu werden dem Betriebsrat als dem Repräsentanten der Arbeitnehmer verschiedene Beteiligungsberechte mit unterschiedlicher Qualität eingeräumt.
- Außerdem erhalten die Arbeitnehmer in den §§ 81 - 86 unmittelbare Rechte gegenüber dem Arbeitgeber - unabhängig davon, ob ein Betriebsrat existiert oder nicht.

- Das Betriebsverfassungsgesetz stammt von 1952, wurde 1972 wesentlich geändert und zuletzt geändert durch Gesetz vom 10.12.2001 (Novellierung). Es enthält acht Teile:

Betriebsverfassungsgesetz - Inhaltsübersicht -		
Teil	§§	Inhalt
1	1 - 6	Allgemeine Vorschriften
2	7 - 39	Betriebsrat, Betriebsversammlung, Gesamt- und Konzernbetriebsrat
3	60 - 73	Jugend- und Auszubildendenvertretung
4	74 - 113	Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer
5	114 - 118	Besondere Vorschriften für einzelne Betriebsarten
6	119 - 121	Straf- und Bußgeldvorschriften
7	122 - 124	Änderung von Gesetzen
8	125 - 132	Übergangs- und Schlussvorschriften

02. Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit

Nach dem Willen des Gesetzgebers ist der Leitgedanke des Betriebsverfassungsgesetzes das „Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit“ zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Dieses Gebot ist als *Generalklausel* zu verstehen, die als unmittelbares Recht auf alle anderen Normen des Gesetzes wirkt.

Im Einzelnen heißt dies für beide Seiten:

- Offenheit und Ehrlichkeit
- Ausgleich statt Konfrontation.

Nicht gemeint ist:

- Nachgeben um jeden Preis
- Aufgeben gesicherter Rechtspositionen.

Als Konsequenz daraus kann man interpretieren: Der Arbeitgeber, die Geschäftsleitung, die betriebliche Führungskraft usw. sollten gegenüber dem Betriebsrat eine positive Grundhaltung einnehmen:

- Betriebsratsarbeit ist eine betriebliche Notwendigkeit
- Betriebsratsarbeit nützt beiden Seiten.
- Die Friedenspflicht bedeutet für den Arbeitgeber: Im Streitfall mit dem Betriebsrat darf er *nicht aussperren*.

- Für den Betriebsrat bewirkt die Friedenspflicht: Er darf die Arbeitnehmer im Streitfall *nicht zum Streik aufrufen*.

Grundsätze für die Zusammenarbeit im Betrieb

- Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit
 - Friedenspflicht
 - Verbot parteipolitischer Betätigung
 - Aufgabentrennung zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft
 - Verbot der Benachteiligung/Bevorzugung von Betriebsratsmitgliedern
 - Besonderer Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder
 - Einhaltung der Grundsätze von Recht und Billigkeit

03. Betriebsverfassungsrechtliche Organe

→ Siehe Abb. nächste Seite

04 Wahl des Betriebsrates

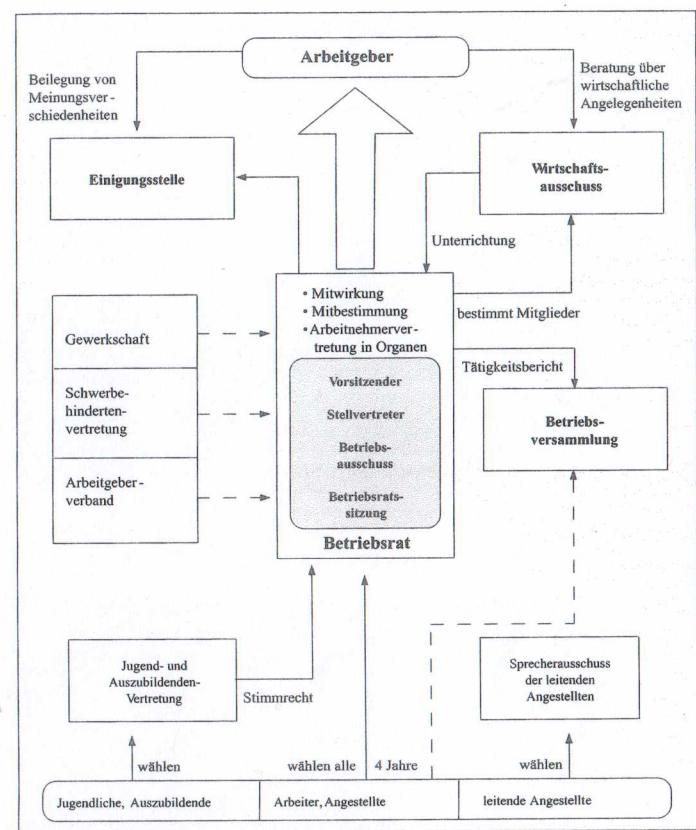
- a) Zeitpunkt der Betriebsratswahlen:
alle vier Jahre in der Zeit vom 01. März bis 31. Mai (§ 13 BetrVG)

b) Wählbarkeit:
Wählbar sind alle Wahlberechtigten (\geq 18 Jahre), die sechs Monate dem Betrieb angehören
(§§ 7 f. BetrVG) \rightarrow Sie sind wählbar.

c) Anzahl der Betriebsratsmitglieder bei der Metall GmbH:
360 Mitarbeiter \rightarrow 9 Betriebsratsmitglieder (§ 9 BetrVG)

Ein Hinweis zu a) - c): Aufgrund der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes wurden u. a. folgende Änderungen beschlossen:

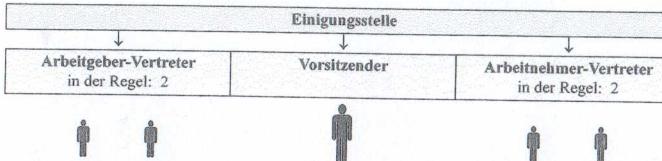
 - Das Wahlverfahren wird entbürokratisiert: Die Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten wird aufgehoben. In kleineren Betrieben (bis 50 Beschäftigte) ist es möglich, den Betriebsrat



05. Die Einigungsstell

Die Einigungsstelle (§ 76 BetrVG) ist ein Organ der Betriebsverfassung und wird auf Antrag einer Seite in den Fällen tätig, in denen der Betriebsrat ein echtes (erzwingbares) Mitbestimmungsrecht hat. Die Einigungsstelle ist nicht für die Entscheidung von Rechtsfragen, sondern grundsätzlich nur für Regelungstreitigkeiten zuständig.

Zur Bildung der **Einigungsstelle** benennen Arbeitgeber und Betriebsrat jeweils eine gleiche Anzahl von Beisitzern (im Regelfall sind dies je zwei) und verständigen sich auf einen unparteiischen Vorsitzenden. Die Kosten trägt der Arbeitgeber.



Nach mündlicher Beratung entscheidet die Einigungsstelle mit Stimmenmehrheit. Bei dieser ersten Abstimmung hat sich der Vorsitzende der Stimme zu enthalten. Kommt kein Beschluss zu Stande so ist erneut zu beraten und abzustimmen. An der zweiten Abstimmung nimmt der Vorsitzende teil. Gesetzlich vorgeschriebenes Kriterium dabei ist der Gesichtspunkt des „billigen Ermessens“, d. h. die hinreichende Berücksichtigung der betrieblichen Interessen und der sozialen Belange der Arbeitnehmer.

Der Spruch der Einigungsstelle kann auf Antrag von jeder Seite innerhalb einer Ausschlussfrist von 14 Tagen vom Arbeitsgericht im Wege des Beschlussverfahrens überprüft werden. In der Sache selbst wird das Gericht keine Entscheidung treffen.

06. Wirtschaftsausschuss

Der Wirtschaftsausschuss ist ebenfalls ein Organ der Betriebsverfassung und in Unternehmen mit mehr als 100 (ständig) Beschäftigten **zu bilden**. Er wird stets für das Gesamt-Unternehmen gebildet. Der Wirtschaftsausschuss besteht aus mindestens drei und höchstens sieben Mitgliedern, die dem Unternehmen (nicht unbedingt dem Betriebsrat) angehören müssen. Prinzipiell kommen daher auch leitende Angestellte infrage. Die Mitglieder werden vom Betriebsrat bzw. dem Gesamtbetriebsrat bestellt und sind in ihrer Amtszeit an die Amtszeit des Betriebsrates gekoppelt. Mindestens ein Mitglied muss dem Betriebsrat angehören. Eine jederzeitige Abberufung ist möglich. In den monatlich stattfindenden Sitzungen hat der Arbeitgeber den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig, umfassend und unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten (vgl. dazu die nicht abschließend aufgeführten Sachverhalte in § 106 BetrVG). Der Wirtschaftsausschuss hat den Betriebsrat unverzüglich über den Sitzungsinhalt zu informieren. Bei Meinungsverschiedenheiten, ob beispielsweise die Information des Arbeitgebers den Erfordernissen entspricht, ist die Einigungsstelle zuständig.

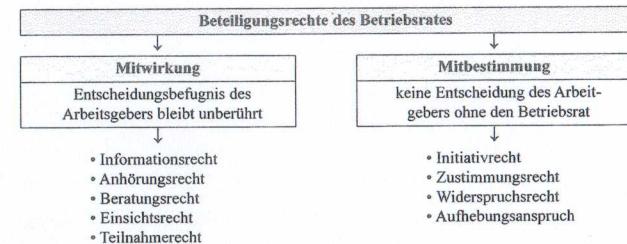
07. Beteiligungsrechte des Betriebsrates (Übersicht)

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates sind von unterschiedlicher Qualität – von schwach bis sehr stark ausgeprägt – und lassen sich in die beiden Felder

- Mitwirkung und
 - Mitbestimmung
- klassifizieren.

Dabei bedeutet:

- **Mitwirkungsrecht (MWR):**
Die Entscheidungsbefugnis des Arbeitgebers bleibt unberührt.
- **Mitbestimmungsrecht (MBR):**
Der Arbeitgeber kann eine Maßnahme nur im gemeinsamen Entscheidungsprozess mit dem Betriebsrat regeln.



• Das Informationsrecht

ist das schwächste Recht des Betriebsrats. Es ist jedoch die unverzichtbare Voraussetzung für die Wahrnehmung aller Rechte und oft die Vorstufe zur Mitbestimmung. Neben einzelnen Fällen der Information formuliert das Gesetz in § 80 einen allgemeinen Anspruch des Betriebsrats auf „rechtezeitige und umfassende Information“.

• Das Beratungsrecht

ermöglicht dem Betriebsrat von sich aus Gedanken und Anregungen zu entwickeln. Der Arbeitgeber ist gehalten sich mit diesen Meinungen ernsthaft auseinander zu setzen.

• Beim Recht auf Anhörung

ist der Arbeitgeber unbedingt verpflichtet vor seiner Entscheidung die Meinung des Betriebsrats einzuholen. Die Anhörung muss „ordnungsgemäß“ sein. Im Fall der Kündigung führt eine Missachtung des Anhörungsrechts bereits aus formalrechtlichen Gründen zur Unwirksamkeit der Maßnahme.

• Beim Votorecht (Widerspruchrecht)

kann der Betriebsrat die Maßnahme des Arbeitgebers verhindern bzw. bestimmte Rechtsfolgen einleiten (z. B. gerichtliche Ersetzung). Der Betriebsrat ist also nicht völlig gleichberechtigt am Entscheidungsprozess beteiligt, kann aber eine „Sperre“ einlegen – aus den im Gesetz genannten Gründen.

• Das Zustimmungsrecht

– auch als obligatorische Mitbestimmung bezeichnet – ist das qualitativ stärkste Recht. Der Arbeitgeber kann ohne die Zustimmung des Betriebsrats keine Entscheidung treffen. Bei fehlender Zustimmung kann er diese nicht gerichtlich ersetzen lassen, sondern muss den Weg über die Einigungsstelle gehen. Die Fälle der obligatorischen Mitbestimmung lassen sich im Gesetz leicht erkennen: Die jeweiligen Normen enthalten immer den Satz: „Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat“.

- Schließlich ist das *Initiativrecht* im Mitbestimmungsrecht enthalten: Der Betriebsrat kann von sich aus in den Fällen der erzwingbaren Mitbestimmung vom Arbeitgeber die Regelung einer bestimmten Angelegenheit verlangen. Das Initiativrecht findet seine Grenzen in den Fällen, in denen es um den Kern der unternehmerischen Entscheidung geht (z. B. Produktpolitik, Standortpolitik u. Ä.).

08. Beteiligungsrechte (Einzelfragen)

Sachverhalt	Beteiligungsrecht	§§
(1) Arbeitsordnung	→ Mitbestimmung	§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG
(2) Arbeitnehmerbeschwerden	→ Mitwirkung	§ 85 BetrVG
(3) Bau/Montagehalle	→ Unterrichtung	§ 90 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG
(4) Untersuchung der Unfälle	→ Mitwirkung	§ 89 BetrVG
(5) Personalfragebogen	→ Mitbestimmung	§ 94 BetrVG
(6) Schichtsystem	→ Mitbestimmung	§ 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG
(7) Videoanlage	→ Mitbestimmung	§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG
(8) Zeiterfassungssystem	→ Mitbestimmung	§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG
(9) Vorgabezeiten	→ Mitbestimmung	§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG
(10) Gruppenarbeit	→ Mitbestimmung	§ 87 Abs. 1 Nr. 13 BetrVG
(11) Auswahlrichtlinien	→ Mitbestimmung	§ 95 BetrVG
(12) Einstellung von Aushilfskräften	→ Vetorecht	§ 99 BetrVG
(13) Arbeitskleidung	→ Mitbestimmung	§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG
(14) Zielvereinbarung für Vorgesetzte	→ Mitbestimmung	§ 87 Abs. 1 Nr. 10, 11 BetrVG

09. Lohnpolitik und Mitbestimmung

- Nach 87 I Nr. 4 BetrVG hat der Betriebsrat ein *Mitbestimmungsrecht* bei der Frage
 - der Zeit (z. B. Auszahlung des Gehaltes bis spätestens zum 3. Werktag des Folgemonats),
 - des Ortes (Bank oder Betrieb) und
 - der Art (bar oder bargeldlos)
 soweit
 - eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht oder
 - die betriebliche Regelung günstiger ist.
- Nach 87 I Nr. 10 und 11 BetrVG erstreckt sich das *Mitbestimmungsrecht* ferner auf
 - Fragen der betrieblichen Lohngestaltung,
 - die Aufstellung und Änderung von
 - Entlohnungsgrundsätze,
 - Entlohnungsmethoden,
 - die Festsetzung von
 - Akkord- und Prämienätszen,
 - vergleichbaren leistungsbezogenen Entgelten sowie
 - die Durchführung der Arbeitsbewertung.
- Nach 87 I Nr. 6 BetrVG existiert ein *Mitbestimmungsrecht* bei
 - der Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überprüfen (z. B. Zeitmessschreiber, Mengenschreiber, elektronische Zeiterfassung, „Stempelkarte“ u. Ä.). Kommt eine Einigung über diese Fragen nicht zu Stande, so entscheidet die Einigungsstelle verbindlich.

- § 77 Abs. 3 BetrVG schränkt die Zulässigkeit von Betriebsvereinbarungen über Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen ein: Derartige Fragestellungen können über Betriebsvereinbarungen nur bei Vorliegen einer tariflichen Öffnungsclausel geregelt werden.

10. Abbau von Sozialleistungen

- Erfolgsbeteiligungen:**
Beim Abbau oder der Streichung von Erfolgsbeteiligungen in wirtschaftlich schwachen Zeiten kann man davon ausgehen, dass die Gründe für die Mitarbeiter nachvollziehbar sind, weil ein unmittelbarer Kausalzusammenhang besteht. Bei rechtzeitiger und klarer Information durch die Unternehmensleitung kann mit weitgehender Akzeptanz der Mitarbeiter gerechnet werden.
- Betriebliche Weiterbildungseinrichtungen:**
Die Reduzierung betrieblicher Weiterbildungseinrichtungen wird von den Mitarbeitern wohl überwiegend als negativ bewertet werden. Es ist damit zu rechnen, dass die allgemeine Arbeitszufriedenheit sinkt und die Leistungsmotivation nachlässt. Längerfristig kann dies zu einem Absinken der Arbeitsproduktivität führen.
- Im Fall der Erfolgsbeteiligung besteht kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates – allenfalls ein Mitwirkungsrecht im Wege der Information und Beratung.
- In Fragen der Berufsbildung hat der Betriebsrat nach §§ 96 - 98 BetrVG Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte. Im Einzelnen:

Beteiligungsrechte des Betriebsrates in Fragen der Berufsbildung			
	§§ BetrVG	Mitwirkung	Mitbestimmung
• Beschäftigungssicherung (neu!)	92a	x	
• Förderung der Berufsbildung	96	x	
• Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung	97 Abs. 1	x	
• Einführung von Maßnahmen der Berufsbildung, die zu Änderungen der Arbeitnehmertätigkeit führen	97 Abs. 2		x
• Durchführung von Maßnahmen der Berufsbildung	98 Abs. 1		x
• Bestellung/Abberufung von Personal der Berufsbildung	98 Abs. 2		x
• Vorschläge für die Teilnahme bei betrieblich veranlassten Maßnahmen	98 Abs. 2		x

11. Beurteilung und Mitbestimmung

Sie haben die Bitte des Mitarbeiters auf eine Beurteilung zu Unrecht abgelehnt. Die §§ 81 - 86 des BetrVG enthalten sog. *individualrechtliche Normen* des einzelnen Arbeitnehmers. Sie haben generelle Geltung, unabhängig davon, ob ein Betriebsrat existiert oder nicht. Dazu gehört auch

das Recht des Mitarbeiters auf die Beurteilung seiner Leistung (§ 82 Abs. 2 BetrVG). Daneben besteht nach § 83 BetrVG das *Einsichtsrecht in die eigene Personalakte*. Damit hat der Mitarbeiter die Möglichkeit auch eine Beurteilung, die nicht mit ihm besprochen wurde, in Erfahrung zu bringen.

12. Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

- a) Bei der Umwandlung eines befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes ist der Betriebsrat *erneut zu beteiligen* – er muss der Umwandlung zustimmen. Begründung: Dem Betriebsrat steht das erneute Mitbestimmungsrecht zu, da seit der Zustimmung zum vorliegenden befristeten Arbeitsverhältnis vergangen ist. Es ist bei der Umwandlung erneut zu prüfen, ob z. B. den beschäftigten Mitarbeitern Nachteile durch die Umwandlung erwachsen können.
- b) Der Betriebsrat ist in diesem Fall *nicht erneut zu beteiligen*, da er bereits bei der Zustimmung zum Probearbeitsverhältnis erkennen konnte, dass der Arbeitgeber den Übergang in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis beabsichtigte.

13. Vorläufige personelle Maßnahme

Der Arbeitgeber kann eine vorläufige personelle Maßnahme nach § 100 BetrVG durchführen (bitte lesen).

14. Versetzung und Mitbestimmung

- Es liegt eine mitbestimmungspflichtige Versetzung i. S. des § 95 Abs. 3 BetrVG vor.
- Der Betriebsrat in Krefeld muss der Versetzung nach § 99 Abs. 1 BetrVG zustimmen (abgänger Betrieb; Versetzung).
- Der Betriebsrat in Erkelenz muss der Einstellung nach § 99 Abs. 1 BetrVG zustimmen (aufnehmender Betrieb; Einstellung).

15. Personalplanung und Mitbestimmung (1)

Im Gegensatz zur Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen hat der Betriebsrat im Rahmen der Personalplanung nur eingeschränkte Rechte:

- Nach § 92 Abs. 1 BetrVG hat der Arbeitgeber „den Betriebsrat über die Personalplanung, insbesondere über den gegenwärtigen und künftigen Personalbedarf sowie über die sich daraus ergebenden personellen Maßnahmen und Maßnahmen der Berufsbildung anhand von Unterlagen rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Er hat mit dem Betriebsrat über Art und Umfang der erforderlichen Maßnahmen und über die Vermeidung von Härten zu beraten.“
- Nach § 92 Abs. 2 BetrVG kann der Betriebsrat „dem Arbeitgeber Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung machen.“

• Im Einzelnen gilt also:

- Der Betriebsrat hat *keine (erzwingbare) Mitbestimmung* bei der Personalplanung.
- Seine Mitwirkung umfasst die Einzelrechte:
 - Unterrichtung
 - Beratung
 - Vorschlagsrecht.
- Die Unterrichtung hat rechtzeitig, umfassend und anhand von Unterlagen zu erfolgen. Sie erstreckt sich auf die Personalplanung, auf die sich daraus ergebenden Maßnahmen (wie z. B. Einstellungen, Entlassungen und Bildungsmaßnahmen) sowie auf die Vermeidung von Härten.
- Insbesondere ist vom Arbeitgeber der gegenwärtige und zukünftige Personalbedarf darzulegen.
- Der Zeitpunkt der Unterrichtung ist in der Rechtsprechung streitig.
- Nach überwiegender Meinung hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat geeignete „Unterlagen“ zu überlassen (z. B. Stellenbesetzungspläne, Statistiken, Krankenstände usw.).
- Das Mitwirkungsrecht ist ohne Rücksicht auf die Betriebsgröße gegeben.

16. Personalplanung und Mitbestimmung (2)

- | | | | |
|--------|--|------|---|
| TOP 1: | <ul style="list-style-type: none">• Unterrichtung/Personalbedarf• auch: außertarifliche Angestellte• nicht jedoch: Leitende;• dies gilt auch für die Punkte TOP 2-4• problematisch: Herr Neu ist nur für die Personalplanung der Arbeiter zuständig;• hier: Weiterleitung des BR-Schreibens an die zuständige Stelle. | ja | Unterrichtungs- und Beratungsrecht |
| | | ja | s. o. |
| | | nein | |
| | | nein | |
| TOP 2: | <ul style="list-style-type: none">• Unterrichtung/Maßnahmen | ja | s. o. |
| TOP 3: | <ul style="list-style-type: none">• Überlassung von Unterlagen | ja | s. o. |
| TOP 4: | <ul style="list-style-type: none">• Umsetzung des BR-Vorschlags | nein | Vorschlagsrecht: ja; jedoch keine (erzwingbare) Mitbestimmung |

17. Personalentwicklung und Mitbestimmung

- a) Nach § 96 Abs. 1 BetrVG
 - hat der Arbeitgeber auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem über Fragen der Berufsbildung zu beraten;
 - kann der Betriebsrat hierzu *Vorschläge machen*.
- Nach § 96 Abs. 2 BetrVG
 - haben Arbeitgeber und Betriebsrat darauf zu achten, dass den Arbeitnehmern die Teilnahme an Maßnahmen der Berufsbildung ermöglicht wird – unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten;
 - haben beide in diesem Zusammenhang die *Belange älterer Arbeitnehmer zu berücksichtigen*.

- Nach § 97 BetrVG haben Arbeitgeber und Betriebsrat über
 - die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung,
 - die Einführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen sowie
 - die Teilnahme an außerbetrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen zu beraten.
- Dies bedeutet, dass der Betriebsrat in den Fällen der §§ 96, 97 BetrVG (Maßnahmen der Berufsbildung – *allgemein* – sowie speziell *Einrichtung* und *Einführung* von Berufsbildungsmaßnahmen) grundsätzlich ein *Mitwirkungsrecht* hat.
- Nach § 98 Abs. 1 - 6 BetrVG
 - hat der Betriebsrat bei der *Durchführung* von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung *mitzubestimmen*; im Streitfall entscheidet die Einigungsstelle;
 - kann der Betriebsrat der Bestellung einer Person, die mit der Durchführung der betrieblichen Berufsbildung beauftragt ist (z. B. betrieblicher Ausbilder oder Leiter der Aus- und Fortbildung), *widersprechen* oder ihre Abberufung verlangen. Im Fall der Nicht-Einigung entscheidet das Arbeitsgericht auf Antrag des Betriebsrates;
 - kann der Betriebsrat Vorschläge für die Teilnahme von Arbeitnehmern machen; im Fall der Nicht-Einigung entscheidet die Einigungsstelle.
- Das heißt also, dass der Betriebsrat in den Fällen des § 98 BetrVG (Durchführung, Teilnahme, Bestellung von Personen) ein *erwingbares Mitbestimmungsrecht* hat (vgl.: § 98 Abs. 4 BetrVG: „... entscheidet die Einigungsstelle ...“).
- Der Betriebsrat hat nach § 92a BetrVG
 - ein *Initiativrecht* bei der Qualifizierung der Beschäftigten
 - ein *Mitbestimmungsrecht* bei der Durchführung von Gruppenarbeit.

b)	• § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	Technische Einrichtungen hier: Einführung von Personalinformationssystemen	Mitbestimmung
• § 92 BetrVG	Personalplanung	Mitwirkung	
• § 94 BetrVG	Beurteilungsgrundsätze	Mitbestimmung	
• § 95 BetrVG	Auswahlrichtlinien	Mitbestimmung	
• § 99 BetrVG	Versetzung	Mitbestimmung	

18. Ausschluss eines Betriebsratsmitglieds

Ja! Ausschluss nach § 23 BetrVG möglich, da Verletzung der Geheimhaltungspflicht (§ 79 BetrVG).

1.3 Rechtliche Bestimmungen der Sozialversicherung, der Entgeltfindung sowie der Arbeitsförderung

01. Rentenarten

1. Renten wegen *Erwerbsminderung*
2. Renten wegen *Alters*:
 - Regelaltersrente
 - Altersrente für langjährige Versicherte
 - Altersrente für Frauen
 - Altersrente für schwerbehinderte Menschen
 - Altersrente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit
 - Altersrente für langjährig unter Tage Beschäftigte.
3. Renten wegen *Todes*:
 - Witwenrente/Witwerrente
 - Waisenrente
 - Erziehungsrente.

02. Arbeitsunfall

- *Fall 1:*
Der Mitarbeiter sägt nach Feierabend Brennholz und sägt sich dabei in den linken Daumen (offene Knochenfraktur).
→ kein Arbeitsunfall; private Handlung
- *Fall 2:*
Der Mitarbeiter erstellt im Lager der Firma weisungsgemäß eine Versandpalette. Dabei sägt er sich in den linken Daumen (offene Knochenfraktur).
→ Arbeitsunfall
- *Fall 3:*
Der Mitarbeiter erstellt im Lager der Firma weisungsgemäß eine Versandpalette. Ihm wird dabei körperlich unwohl, er fällt und gerät mit seinem linken Daumen in die Säge (offene Knochenfraktur).
→ kein Arbeitsunfall, da „innere Ursache“
- *Voraussetzungen für den Versicherungsfall:*
 - versicherte Person erleidet
 - eine körperliche Schädigung
 - während einer versicherten Tätigkeit (Arbeits- oder Wegezeit)
 - durch ein zeitlich begrenztes Ereignis, das sich nicht auf innere Ursachen begründet.
- *Mögliche Leistungen* (je nach Sachverhalt: und/oder):
 - Verletzungsgeld
 - Übergangsgeld
 - Übergangsleistungen (z. B. Reha-Maßnahmen)
 - Verletzenrente
 - Pflegegeld.

- beim Todesfall:
 - Sterbegeld
 - Witwen-/Witwerrente
 - Waisen-/Elternrente.
- b) Nein, es liegt kein Arbeitsunfall vor: Das SGB VII legt in § 8 fest, dass bei einem Arbeitsunfall eine *doppelte Kausalität* vorliegen muss:
- Zwischen der versicherten Tätigkeit und dem Unfallereignis sowie
 - zwischen dem Unfallereignis und dem Körperschaden muss eine kausale Beziehung bestehen.
- Im vorliegenden Fall kann die „erste Kausalität“ nicht unterstellt werden, da anzunehmen ist, dass einem erfahrenen Gabelstaplerfahrer in nüchternem Zustand unter den gleichen Bedingungen dieser Unfall nicht passiert wäre. Von daher ist der Alkoholgenuss (und nicht die versicherte Tätigkeit) der allein wesentliche Grund für den Unfall. Dies führt zum Wegfall des Versicherungsschutzes.
- Nein, Hansi hat keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Die Entgeltfortzahlung setzt voraus, dass kein Verschulden vorliegt. Hansi hat jedoch *grob fahrlässig gehandelt*: Er hätte wissen müssen, dass man in alkoholisiertem Zustand kein Flurförderfahrzeug bedienen darf.
- c) Es liegt ein Arbeitsunfall vor, obwohl Huber entgegen der Anweisung gearbeitet hat (vgl. §§ 7 f. SGB VII). Nein, da Hartig weder vorsätzlich noch grob fahrlässig gehandelt hat.

03. Arbeitsförderung

- Leistungen an Arbeitgeber, z. B.:
 - Eingliederungszuschüsse
 - Einstellungszuschüsse bei Neugründungen
 - Eingliederungsvertrag
 - Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose
 - Strukturangepassungsmaßnahmen Ost für Wirtschaftsunternehmen.
- Leistungen an Arbeitnehmer, z. B.:
 - Unterstützung der Beratung und Vermittlung
 - Trainingsmaßnahmen
 - Mobilitätshilfen, Arbeitnehmerhilfen
 - Förderung der Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit.

04. Arbeitslosengeld, Abfindung, Sperrzeit

- a) Nein! Nach § 143a SGB III entfällt eine Sperrzeit, da der Aufhebungsvertrag unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist geschlossen wurde.
- b) Der Tabelle von § 147 Abs. 2 SGB III ist zu entnehmen: Betriebszugehörigkeit ≥ 36 Monate + Vollendung des 55. Lebensjahres $\rightarrow 18$ Monate Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld.

- c) Eine Minderung des Arbeitsentgeltes von 15 % ist zumutbar (§ 121 Abs. 3 SGB III).
 - Eine Pendelzeit von mehr als zwei Stunden bei einer Arbeitszeit von sechs Stunden und weniger ist nicht zumutbar.
 - Im Ergebnis: Die Tätigkeit bei der KALLE TECH OHG ist für Gramlich nicht zumutbar (§ 121 SGB III).

1.4 Arbeitsschutz- und arbeitssicherheitsrechtliche Vorschriften

01. Arbeitsschutz (Grundlagen)

- a) Verantwortung für den betrieblichen Arbeitsschutz:
 - der Arbeitgeber sowie die Führungskräfte
- b) ArbSchG, ProdSG, ASiG, Gefahrstoffverordnung, BImSchG, BGB, SGB VII, JArbSchG, MuSchG, BetrVG.
- c) Pflichten des Arbeitgebers im Rahmen des Arbeitsschutzes, z. B.:
 - alle erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen
 - auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen und ggf. anzupassen
 - für eine geeignete Organisation zu sorgen
 - Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen bekannt sind und beachtet werden
 - Übernahme der Kosten des Arbeitsschutzes
 - Beurteilung der Gefährdung der Arbeitsbedingungen (sog. Gefährdungsanalyse)
 - Dokumentationspflichten:
 - Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und erforderliche Maßnahmen
 - bestimmte Unfälle (bei Todesfolge und bei Arbeitsunfähigkeit > 3 Tage)
 - Notfallmaßnahmen
 - Verbindung zu außerbetrieblichen Stellen herstellen (Erste Hilfe, Notarzt)
 - geeignetes Personal benennen
 - regelmäßige Unterweisung der Beschäftigten.
- d) Beauftragte für den Arbeitsschutz, z. B.:
 - Werksärztlicher Dienst
 - Fachkraft für Arbeitssicherheit
 - Beauftragte für Gefahrgut/Sicherheit/Brandschutz/Strahlenschutz.
- e) Gewerbeaufsichtsamt, Berufsgenossenschaften, Technische Überwachungsvereine
- f) Der Betriebsrat hat
 - die Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu überwachen (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)
 - ein Mitbestimmungsrecht in Regelungsfragen über die Verhütung von Arbeitsunfällen (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG)
 - sich für den Arbeitsschutz einzusetzen (§ 89 BetrVG).

g) • Anordnungen der Aufsichtsbehörde

- Ordnungswidrigkeiten:
→ Geldstrafe
- bei Wiederholung oder Vorsatz:
→ Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe
- Entzug der Genehmigung zum Betreiben des Gewerbes.

02. Mutterschutz und Urlaub

Die Ablehnung des Urlaubsantrags ist unzulässig und verstößt gegen § 10 Abs. 2 MuSchG. Da Frau A innerhalb eines Jahres wieder eingestellt wurde, gilt ihr Arbeitsverhältnis hinsichtlich der Rechte, die von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängen (hier: Wartezeit), als nicht unterbrochen.

03. Mutterschutz

a) Beschäftigungsverbote, z. B.:

- bei grundsätzlicher Gefährdung von Mutter oder Kind (§ 3 Abs. 1 MuSchG)
- sechs Wochen vor der Entbindung (§ 3 Abs. 2 MuSchG)
- keine schweren körperlichen Arbeiten (§ 4 MuSchG)
- bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung
- keine Mehrarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit (§ 8 MuSchG).

b) • relatives Beschäftigungsverbot:

Nach § 3 Abs. 2 MuSchG dürfen *werdende Mütter* in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden. Dieses Verbot richtet sich in erster Linie an den Arbeitgeber. Für die Arbeitnehmerin lässt das Gesetz eine Ausnahme dann zu, wenn sie sich ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit erklärt.

• absolutes Beschäftigungsverbot:

Nach § 6 Abs. 1 MuSchG besteht für *Wöchnerinnen* bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung ein absolutes Beschäftigungsverbot. Das Gesetz lässt keine Ausnahmen zu. Auch bei Zustimmung der Arbeitnehmerin darf während dieser Schutzfrist nach der Entbindung keine Beschäftigung erfolgen.

04. Schutz besonderer Personengruppen (Überblick)

Personengruppe:	Schutzgesetze:
Jugendliche Arbeitnehmer	Jugendarbeitsschutzgesetz, JArbSchG
Ausbildende	Berufsbildungsgesetz, BBiG
Frauen	Grundgesetz, GG Art. 3, 6
bzw.	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG
andere Personengruppen	Mutterschutzgesetz, MuSchG
	Teilzeit- und Befristungsgesetz, TzBfG

Behinderte Menschen	Sozialgesetzbuch, SGB IX
Eltern, die ihr Kind selbst betreuen und erziehen	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, BEEG
Ältere Arbeitnehmer	Altersteilzeitgesetz, AltTzG
Mitglieder der Arbeitnehmervertretung	KSchG, BetVG

05. Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen

- Dem Arbeitnehmer X steht für das Jahr 2015 ein Zusatzurlaub in Höhe von fünf Tagen zu, da § 125 SGB IX eine anteilige Berechnung des Zusatzurlaubs nicht vorsieht.
- Dem Arbeitnehmer Y stehen nach § 125 SGB IX in Verbindung mit § 5 Abs. 1 BURLG 3 Tage Zusatzurlaub zu.
- Der Anspruch erhöht sich auf sechs Tage Zusatzurlaub (125 SGB IX).
- Für 2014 besteht kein Anspruch auf Zusatzurlaub. Obwohl die Schwerbehinderteneigenschaft rückwirkend festgestellt wurde, hätte der Zusatzurlaub für 2014 im laufenden Urlaubsjahr (= dem Kalenderjahr 2014) beantragt werden müssen.

06. Kündigung eines schwerbehinderten Menschen

Die Auffassung von Herbert S. ist unrichtig. In § 90 SGB IX ist festgelegt, dass der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen erst dann greift, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht.

07. Jugendarbeitsschutz und Berufsschule

Nach § 9 JArbSchG hat der Arbeitgeber den Jugendlichen Clausius für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Nach Abs. 3 der Bestimmung darf durch den Besuch der Berufsschule kein Entgangsausfall eintreten. Diese Freistellung entfällt jedoch, falls der Unterricht nicht stattfindet. Da noch nicht der „Schwellenwert“ von mehr als fünf Unterrichtsstunden erreicht war (vgl. § 9 Abs. 1 Nr. 2 JArbSchG), war Hubertus verpflichtet unmittelbar nach der zweiten Unterrichtsstunde in der Firma zu erscheinen. Er hat dies schuldhaft unterlassen, sodass die anteilige Lohnkürzung zu Recht besteht.

08. Gesundheitliche Betreuung Jugendlicher

Die gesundheitliche Betreuung Jugendlicher, die in das Berufsleben eintreten, ist geregelt in den §§ 32 ff. JArbSchG. Danach sind vor allem folgende Untersuchungen erforderlich:

Dauer der Beschäftigung	Untersuchung
Beginn	→ Vorlage des Gesundheitszeugnisses
nach 9 Monaten	→ Hinweis des Arbeitgebers auf Nachuntersuchung
nach 12 Monaten	→ Nachuntersuchung
nach 14 Monaten	→ Beschäftigungsverbot, falls Nachuntersuchung fehlt
nach 24 Monaten	→ ggf. weitere Nachuntersuchungen

09. Altersteilzeit

- **Zweck:**
Älteren Arbeitnehmern soll ein gleitender Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand ermöglicht werden.
- **Anspruchsberchtigte:**
Arbeitnehmer, die das 55. Lebensjahr vollendet haben und die innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeit mindestens drei Jahre versicherungspflichtig beschäftigt waren.
- **Voraussetzung:**
Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Reduzierung der Arbeitszeit auf die Hälfte der tariflichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Die Ausgestaltung der Arbeitszeit bleibt Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen.
- **Förderung:**
Voraussetzung für die Förderung durch das Arbeitsamt ist die Einstellung eines Arbeitslosen oder die Übernahme eines Auszubildenden auf den freigemachten Arbeitsplatz.
- **Neu:**
Aufgrund der Novellierung ist auch für Teilzeitbeschäftigte die Möglichkeit gegeben in die Altersteilzeit zu wechseln.

b) Auswirkungen auf die Personalbedarfsplanung, z. B.:

- Ermittlung aller Mitarbeiter, die 55 Jahre und älter sind
- Berechnung des Potenzials an gesamter „Altersteilzeit“
- Berechnung des so gewonnenen Ersatzbedarfs.

10. Teilzeit

- a) Mitarbeiter G. Knopp:
 - Nach § 6 TzBfG hat der Arbeitgeber Teilzeit auch für Leitende zu ermöglichen.
 - Nach § 8 Abs. 4 TzBfG hat der Arbeitgeber einer Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen, soweit betriebliche Gründe (Organisation, Arbeitsablauf, Sicherheit im Betrieb, unverhältnismäßige Kosten) nicht entgegen stehen.
 - Da der Meisterbereich „Produktion“ eine Personalverantwortung von ca. 70 Mitarbeitern umfasst, dürfte es der Geschäftsleitung im Streitfall schwer gelingen, ihre Ablehnung mit „betrieblichen Gründen“ zu beweisen. Es dürfte dem Unternehmen aufgrund seiner Größe zuzumuten sein, für Herrn Knopp ggf. eine entsprechende Nachfolgeregelung zu finden, falls die Position „Meisterstellvertreter“ als Vollzeitstelle geführt werden muss.
- b) Mitarbeiter Hans B. Kerner:
 - Teilzeitarbeit kann vom Arbeitgeber nicht einseitig angeordnet werden.
 - Die Geschäftsleitung könnte nur die Möglichkeit einer Kündigung oder Änderungskündigung des Vertragsverhältnisses mit Hans B. Kerner prüfen (vgl. u. a. § 11 TzBfG).
- c) Nach § 9 TzBfG hat der Arbeitgeber den Wunsch von Frau Mischberger bevorzugt zu berücksichtigen („... bei gleicher Eignung ... es sei denn ...“). Sie können dem Wunsch von Frau Mischberger nachkommen, müssen dies aber nicht.

11. JArbSchG

- Höchstdauer der Arbeitszeit
- vorgeschriebene Ruhepausen
- Verbot der Nacharbeit
- Einschränkungen bei bestimmten Arbeiten
- Pflicht zum Besuch der Berufsschule
- Freistellung für Zwischen- und Abschlussprüfungen.

1.5 Vorschriften des Umweltrechts

01. Umweltrecht (Rechtsgrundlagen)

Beispiele:

- **Bundesimmissionschutzgesetz (BiSchG):**
 - Schutz von Menschen, Tieren, Pflanzen, Boden, Wasser und Luft vor Immissionen
 - regelt den Betrieb genehmigungsbedürftiger Anlagen
 - regelt die Pflichten der Betreiber von nicht genehmigungsbedürftigen Anlagen.
- **Bundes-Bodenschutzgesetz (BBodSchG):**
 - Sicherung der Beschaffenheit des Boden bzw. Wiederherstellung
 - Bodenverunreinigungen sind unter Strafe gestellt
- **Kreislaufwirtschaftsgesetz (KrWG):**
 - Förderung der Kreislaufwirtschaft
 - Bewirtschaftung von Abfällen bzw. Sicherung der umweltverträglichen Verwertung
- **Wasserhaushaltsgesetz (WHG):**
 - Vermeidung von Schadstoffeinträutungen in Gewässer
- **Bundesnaturschutzgesetz (BNatSchG):**
 - Landschaftsplanung
 - Allgemeiner Schutz von Natur und Landschaft
 - Schutz der wild lebenden Tier- und Pflanzenarten, ihrer Lebensstätten und Biotope
 - Meeresnaturschutz
 - Erholung in Natur und Landschaft
 - Mitwirkung von anerkannten Naturschutzvereinigungen
 - Eigentumsbindung, Befreiungen
- **Umweltverträglichkeitsprüfung (UVP):**
 - Gesetzliches Verfahren, mit dem die Auswirkungen von Vorhaben auf die Umwelt im Vorfeld der Entscheidung des Vorhabens festgestellt, beschrieben und bewertet werden.

02. Aufgaben des Immissionsschutzbeauftragten

Der Immissionsschutzbeauftragte ist berechtigt und verpflichtet, die Einhaltung entsprechender Gesetze und Verordnungen sowie die Erfüllung erteilter Bedingungen und Auflagen zu überwachen. Er hat festgestellte Mängel und Maßnahmen zur Beseitigung darzulegen. Es handelt sich dabei aber um *keine hoheitliche, sondern um eine innerbetriebliche Überwachung*. Insofern entspricht die „Drohung“ des Immissionsschutzbeauftragten nicht seinem Auftrag.

03. Umweltmanagement/Firmenjubiläum

- **Transport**, z. B.:
 - Beförderung der Gäste mit einem Zubringerdienst
 - Einladungskarte und ggf. Fahrkarte für die öffentlichen Verkehrsmittel auf chlorkfrei gebleichtem Recyclingpapier drucken lassen
- **Versorgung**, z. B.:
 - Getränkeausgabe in Gläsern
 - für Speisen Mehrweggeschirr verwenden
 - Bierausschank vom Fass (statt Flaschenbier)
- **Entsorgung**, z. B.:
 - getrennte Abfallbehälter
 - ausreichend vorhandene sanitäre Einrichtungen
- **Öffentlichkeitsarbeit**, z. B.:
 - Pressemitteilung mit besonderem Hinweis auf die Einhaltung ökologischer Gesichtspunkte bei der Ausrichtung der Feier.

04. Kooperationsprinzip

- Das Kooperationsprinzip bezieht sich auf Betreiber, Behörden und die Öffentlichkeit (z. B. Anwohner).
- Umsetzung, z. B.: Zusammenarbeit von Betreiber, Behörde und Öffentlichkeit bei der Planung und Genehmigung neuer Anlagen (z. B. Nutzung der Fachkompetenz der Behördenmitarbeiter; Information der Anwohner über den Stand des Verfahrens sowie über Umweltschutzaktivitäten).

05. Betriebsbeauftragte

- Betriebsbeauftragter für Abfall
 - Kreislaufwirtschaftsgesetz
- Betriebsbeauftragter für Gewässerschutz
 - Wasserhaushaltsgesetz
- Betriebsbeauftragter für Immissionsschutz
 - Bundesimmissionsschutzgesetz
- Betriebsbeauftragter für Gefahrgut
 - Gefahrgutgesetz
- Betriebsbeauftragter für Störfälle
 - Bundesimmissionsschutzgesetz

06. Elektro- und Elektronikgerätegesetz (ElektroG)

Hersteller und Importeure sind künftig für die Entsorgung der von ihnen verkauften Geräte verantwortlich: Private Haushalte können ihren Elektro-/Elektronikmüll kostenlos bei einer kommunalen Sammelstelle abgeben. Dort holen Hersteller/Importeure die Altgeräte auf eigene Kosten ab (entsprechend ihrem Marktanteil), um sie wieder zu verwenden, zu recyceln oder zu beseitigen. Die Koordination erfolgt durch die bundesweite Stiftung Elektroaltgeräteregister (EAR).

07. Umweltschutz und Produktlebenszyklus

- **Erläuterung**:

Aus umweltpolitischen Erwägungen heraus sollte eine möglichst lange Lebensdauer eines Produktes angestrebt werden. Auf diese Weise kann die Entnahme von Ressourcen aus der Umwelt reduziert werden, bestehende Fertigungsverfahren können optimiert und die Entsorgung langfristig geprüft und umweltverträglich gestaltet werden.
- **Nachteile**, z. B.:

Eine lange („überlange“) Lebensdauer eines Produktes

 - kann Innovationen und damit auch die Verwendung neuer, umweltverträglicher Materialien verhindern (z. B. Vermeidung von Blei und Kupfer in Leitungssystemen),
 - führt in der Regel längerfristig zu sinkenden Gewinnen; damit wird die Eigenfinanzierung besserer (und umweltschonenderer) Fertigungsverfahren erschwert.

08. Umwelt gefährdendes Handeln Ihrer Mitarbeiter

- Zuerst sollten Sie sich genau darüber informieren:
 - Was wird falsch gemacht?
 - Welche Gefährdungen liegen vor?
 - (Analyse des Ist-Zustandes über Umwelt gefährdendes Handeln)
- Erforschen der Gründe für das Handeln:
 - Ist es aus Nachlässigkeit, Bequemlichkeit?
 - Erfolgt es auf Anweisung? u. Ä.
- Gibt es im Betrieb schriftliche Verfahrensanweisungen?
 - Sind diese aktuell?
 - Welche müssen überarbeitet werden?
- Erarbeiten eines Maßnahmenplanes:
 - sicherheitstechnische Belehrung wiederholen
 - über die Folgen der Nichtbeachtung ökologischer Vorschriften aufklären
 - Vorteile herausarbeiten
 - „Öko-Kampagne“ initiieren
 - das Thema Umweltschutz zum festen Bestandteil der Führungstreffen machen u. Ä.
- Gemeinsam mit den Ihnen unterstellten Vorgesetzten erarbeiten, in welcher Form die Wirksamkeit der Maßnahmen überprüft werden soll:
 - Eigen- und Fremdkontrolle
 - Maßnahmen bei Verstößen
 - evtl. Einführung eines Wettbewerbs/„Öko-Prämie“ u. Ä.

1.6 Wirtschaftsrechtliche Vorschriften und Bestimmungen

01. Produkthaftungsgesetz

- a) Ja! Die Kunden können gegen die Metall GmbH Schadensersatz wegen eines erlittenen Personenschadens geltend machen, da diese eine Ware in den Verkehr gebracht hat, die nicht

die zu erwartende Sicherheit geboten hat. Auf ein Verschulden der Metall GmbH kommt es dabei nicht an.

b) Die Kunden haben gegen den Baumarkt das Recht auf Gewährleistung:

- Recht auf Nacherfüllung (vorrangiges Recht):
 - Beseitigung des Mangels oder
 - Nachlieferung (einer mangelfreien Sache)
 - Rücktritt oder Minderung (unter bestimmten Voraussetzungen)
 - Schadensersatz oder Ersatz vergeblicher Aufwendungen (unter bestimmten Voraussetzungen)
 - Die Gewährleistungfrist beträgt bei neuen Sachen zwei Jahre; Einzelheiten vgl. §§ 433 ff. BGB.
- c) • Vertragshaftung nach BGB:
→ Gewährleistungshaftung, positive Vertragsverletzung; *verschuldensabhängig*
- Produkthaftung nach ProdHaftG:
→ Haftung für Folgeschäden an Personen und Sachen: *verschuldensunabhängig* (inkl. Schmerzensgeld).

02. Datenschutzkontrolle der Betriebsratsarbeit

Das BAG kommt zu dem Ergebnis, dass die vom BetrVG geforderte Unabhängigkeit der Betriebsräte eine Kontrolle durch den betrieblichen Datenschutzbeauftragten (verlängerter Arm des Arbeitgebers) ausschließt (strittig).

03. Datenschutz

- a) • Datenzugriff durch unberechtigte Personen
 - Verlust und Manipulation von Daten
 - ungewollte Veränderung von Daten aufgrund fehlerhafter Bearbeitung.
- b) • *Technische Maßnahmen:*
 - Zugangskontrollen (Räume, PC), Zugriffbeschränkung (Passwort)
 - Kopierschutz
 - automatische Nutzungsdokumentation
- *Organisatorische Maßnahmen:*
 - Instruktion der User
 - Verpflichtung auf den Datenschutz
 - Kontrolle der User
 - Sicherungsroutinen.
- c) Nach dem Bundesdatenschutzgesetz darf der Arbeitgeber die Mitarbeiterdaten speichern, die zur Erfüllung seiner Vertragsverpflichtungen (Lohnzahlung, Urlaubsgewährung usw.) notwendig sind. Beispiele: Name, Vorname, Geburtsdatum, Anschrift, Beginn der Tätigkeit, Gehaltsdaten u. Ä.