

Allgemeine Fragen RBH-MEP

1. In welche beiden **Rechtsgebiete** wird das Arbeitsrecht unterteilt?

Antwort:

Das Arbeitsrecht wird in **Individualarbeitsrecht** und **kollektives Arbeitsrecht** unterteilt. Das Individualarbeitsrecht regelt das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Das kollektive Arbeitsrecht regelt die Beziehungen zwischen Belegschaft, Betriebsrat, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden.

2. Nennen Sie **Rechtsquellen des kollektiven Arbeitsrechts**

Antwort:

Dazu gehören das **Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)**, **Tarifvertragsgesetz (TVG)**, **Gewerkschaftsrecht**, **Tarifverträge**, **Betriebsvereinbarungen** und die **Koalitionsfreiheit nach Art. 9 GG**.

3. Nennen Sie **Rechtsquellen des Individualarbeitsrechts**

Antwort:

Typische Rechtsquellen sind **Arbeitsvertrag**, **Gesetze** wie BGB, KSchG, Nachweisgesetz, MuSchG, JArbSchG, EFZG, BUrlG, außerdem **Tarifverträge**, **Betriebsvereinbarungen**, und die **Rechtsprechung**.

4. Was ist eine „**betriebliche Übung**“? Nennen Sie ein Beispiel

Antwort:

Eine betriebliche Übung entsteht, wenn der Arbeitgeber ein bestimmtes Verhalten **wiederholt und regelmäßig** zeigt, sodass die Arbeitnehmer erwarten dürfen, dass dieses Verhalten dauerhaft gilt. Beispiel: Der Arbeitgeber zahlt **drei Jahre hintereinander Weihnachtsgeld** – dadurch entsteht ein Anspruch der Mitarbeiter auf weitere Zahlungen.

5. In welchem Fall gilt eine betriebliche Übung nicht?

Antwort:

Sie gilt nicht, wenn der Arbeitgeber ausdrücklich darauf hinweist, dass eine Leistung **freiwillig** und ohne Rechtsanspruch erfolgt („Freiwilligkeitsvorbehalt“). Auch wenn eine Regelung im Arbeits- oder Tarifvertrag etwas anderes bestimmt, entsteht keine betriebliche Übung.

6. Wie ist der **Betriebsrat** vor **Einstellung eines MA** zu beteiligen?

Antwort:

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat nach **§ 99 BetrVG** informieren und ihm die Bewerbungsunterlagen vorlegen. Der Betriebsrat kann zustimmen oder die Zustimmung aus bestimmten Gründen verweigern, z. B. bei Benachteiligung oder fehlerhafter Auswahl.

7. Gilt diese Bestimmung für alle Betriebe?

Antwort:

Nein. Die Beteiligung nach § 99 BetrVG gilt nur für Betriebe mit **mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern**. Kleinere Betriebe haben kein Mitbestimmungsverfahren bei Einstellungen.

8. Kann ein **Arbeitsvertrag auch mündlich** abgeschlossen werden?

Antwort:

Ja. Ein Arbeitsvertrag kann **formfrei**, also auch mündlich oder durch schlüssiges Verhalten, abgeschlossen werden. Er ist rechtlich gültig, sobald Angebot und Annahme vorliegen.

9. Welche Bestimmung gilt im Falle eines mündlich abgeschlossenen Arbeitsvertrages?

Antwort:

Nach dem **Nachweisgesetz** muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens **am ersten Arbeitstag** die wesentlichen Vertragsbedingungen **schriftlich aushändigen**, auch wenn der Vertrag mündlich geschlossen wurde.

10. Nenne Sie drei **Mindestinhalte** des Arbeitsvertrages, die gemäß Nachweisgesetz anzugeben sind.

Antwort:

Beispiele für Pflichtangaben:

- Beginn des Arbeitsverhältnisses
- Tätigkeitsbeschreibung
- Arbeitsort
- Arbeitszeit
- Zusammensetzung und Höhe des Entgelts
- Urlaubsanspruch
- Kündigungsfristen

11. Welche **Arten von Arbeitsverhältnissen** kennen Sie?

Antwort:

Es gibt **unbefristete** und **befristete Arbeitsverhältnisse**, **Teilzeitverträge**, **Vollzeitverträge**, **Minijobs**, **Midijobs**, **Ausbildungsverhältnisse**, **Praktikantenverhältnisse** sowie **Leiharbeitsverhältnisse**. Je nach Form gelten unterschiedliche gesetzliche Vorgaben, insbesondere bei Befristung und Arbeitszeit.

12. Unter welcher Voraussetzung ist ein **befristetes Arbeitsverhältnis** zulässig und nennen sie Beispiele?

Antwort:

Eine Befristung ist zulässig, wenn ein **sachlicher Grund** vorliegt (§ 14 Abs. 1 TzBfG). Beispiele:

- Vertretung eines Mitarbeiters (Elternzeit, Krankheit)
- Vorübergehender betrieblicher Bedarf
- Projektarbeit mit klarer Laufzeit
- Erprobung des Mitarbeiters
- Saisonarbeit

Der Arbeitgeber muss den Sachgrund nachvollziehbar begründen können.

13. In welchen Fällen ist eine Befristung möglich, auch **wenn kein sachlicher Grund** vorliegt?

Antwort:

Eine **sachgrundlose Befristung** ist zulässig, wenn der Arbeitnehmer **erstmals im Betrieb beschäftigt wird**. Sie darf maximal **2 Jahre** dauern und innerhalb dieser Zeit höchstens **dreimal verlängert** werden. Ausnahmen gelten für **Neu- oder Kleinstunternehmen**, die in den ersten vier Jahren ihres Bestehens leichtere Befristungsmöglichkeiten haben.

14. Bedarf die Befristung zu ihrer **Wirksamkeit einer Formvorschrift**?

Antwort:

Ja. Die Befristung muss **zwingend schriftlich** vereinbart werden (§ 14 Abs. 4 TzBfG). Der Arbeitsvertrag selbst kann mündlich sein — aber die Befristung **nicht**.

15. Was ist die Folge, wenn die **Schriftform nicht eingehalten** ist – ist der Vertrag dann unwirksam?

Antwort:

Nein, der Vertrag ist **nicht unwirksam**. Es gilt dann jedoch ein **unbefristetes Arbeitsverhältnis**. Das heißt: Der Mitarbeiter hat automatisch einen unbefristeten Vertrag, weil die Befristung mangels Schriftform unwirksam ist.

16. Wie ist die **Probezeit** eines Arbeitsverhältnisses gesetzlich geregelt?

Antwort:

Eine Probezeit ist nicht zwingend vorgeschrieben, aber üblich. Sie darf laut § 622 Abs. 3 BGB **maximal sechs Monate** dauern. Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist **zwei Wochen**, sofern nichts anderes vereinbart wurde. Bei Auszubildenden muss die Probezeit **mindestens einen Monat** und **höchstens vier Monate** dauern.

17. Welche Voraussetzungen sieht das Gesetz für die **Gültigkeit einer Teilzeitbeschäftigung** vor?

Antwort:

Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis **freiwillig** vereinbart wird und der Arbeitnehmer **nicht schlechter behandelt** wird als ein Vollzeitbeschäftigter (§ 4 TzBfG). Der Arbeitgeber muss Teilzeit ermöglichen, wenn der Betrieb mindestens **15 Arbeitnehmer** hat und keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Vergütung und Urlaub werden anteilig angepasst.

18. Beschreiben Sie die Beteiligten in einem **Leiharbeitsverhältnis**

Antwort:

Es gibt drei Beteiligte:

1. **Verleiher** (Zeitarbeitsfirma) – Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers
 2. **Entleiher** (Einsatzbetrieb) – dort wird die Arbeit ausgeführt
 3. **Leiharbeitnehmer** – Person, die beim Verleiher angestellt ist
- Der Arbeitsvertrag besteht zwischen Arbeitnehmer und Verleiher, der Einsatz erfolgt beim Entleiher.

19. Wer besitzt das **Weisungsrecht** gegenüber dem AN?

Antwort:

Das **Weisungsrecht** liegt beim **Entleiher**, also dem Betrieb, in dem der Leiharbeitnehmer tatsächlich arbeitet. Er entscheidet über Arbeitsort, Arbeitszeit und Arbeitsinhalt.

20. Bei wem liegt die Pflicht zur **Lohnzahlung**?

Antwort:

Die Pflicht zur Lohnzahlung liegt beim **Verleiher**, also der Zeitarbeitsfirma. Der Entleiher zahlt lediglich eine Vergütung an den Verleiher für die Überlassung des Mitarbeiters. Der Arbeitnehmer bekommt seinen Lohn immer vom Verleiher.

21. Wie heißt der **Vertrag**, der zwischen Verleiher und Entleiher zustand kommt?

Antwort:

Der Vertrag heißt **Arbeitnehmerüberlassungsvertrag (AÜV)**. Er regelt die Bedingungen der Überlassung, z. B. Einsatzdauer, Kosten, Qualifikation des Mitarbeiters und Verantwortung des Entleihers am Einsatzort.

22. Nennen Sie **Hauptpflichten** des AN und des AG aus dem Arbeitsverhältnis

Antwort:

Der **Arbeitnehmer** ist verpflichtet, die vereinbarte Arbeitsleistung ordnungsgemäß und pünktlich zu erbringen.

Der **Arbeitgeber** ist verpflichtet, das vereinbarte Entgelt zu zahlen und alle gesetzlichen Schutz- und Fürsorgepflichten einzuhalten (Arbeitszeit, Arbeitsschutz, Urlaub, Gleichbehandlung).

23. Nennen Sie die **Nebenpflichten** des AN und des AG

Antwort:

Der Arbeitnehmer muss **Betriebsgeheimnisse wahren**, Schäden vermeiden, die Arbeit sorgfältig ausführen und Rücksicht auf Kollegen nehmen.

Der Arbeitgeber muss **Betriebsmittel bereitstellen**, sichere Arbeitsbedingungen gewährleisten, Mitarbeiter vor Gefahren schützen und sie fair behandeln. Beide haben allgemeine **Treue- und Fürsorgepflichten**.

24. Wie ist der **Jahresurlaub** nach dem BUrlG gesetzlich geregelt?

Antwort:

Das Bundesurlaubsgesetz sieht einen Mindesturlaub von **24 Werktagen bei einer 6-Tage-Woche** vor (§ 3 BUrlG).

Dieser Anspruch entsteht vollständig nach einer Betriebszugehörigkeit von **sechs Monaten** (Wartezeit). Vorher gibt es nur anteiligen Urlaub.

25. Was bedeutet das bei einer **5-Tage-Woche**?

Antwort:

Eine 6-Tage-Woche = 24 Werktage → Umrechnung auf eine 5-Tage-Woche:

$24 \div 6 \times 5 = 20$ Arbeitstage Mindesturlaub.

Das ist der gesetzliche Mindesturlaub für Vollzeitbeschäftigte in einer 5-Tage-Woche.

26. Was geschieht mit den Urlaubstagen, an denen **der MA krank** wird

Antwort:

Wer während des Urlaubs arbeitsunfähig krank wird, bekommt diese Urlaubstage **wieder gutgeschrieben** (§ 9 BUrlG).

Voraussetzung: Eine **ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung** muss vorgelegt werden.

27. Was geschieht mit dem Urlaub, der wegen **Beendigung des AV** nicht mehr genommen werden kann?

Antwort:

Kann Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr gewährt werden, muss er **abgegolten**, also **ausgezahlt**, werden (§ 7 Abs. 4 BUrlG).

Auszahlung ist nur in diesem Sonderfall zulässig — sonst ist Urlaub grundsätzlich Freizeit, kein Geld.

28. Was ist unter „**Teilurlaub**“ zu verstehen?

Antwort:

Teilurlaub ist der **anteilige Urlaubsanspruch**, wenn:

- der Arbeitnehmer **im laufenden Jahr eintritt**,
- **vor Ablauf der Wartezeit** ausscheidet, oder
- im ersten Halbjahr (bis 30.06.) das Arbeitsverhältnis endet.

Er wird mit **1/12 des Jahresurlaubs pro vollem Beschäftigungsmonat** berechnet.

29. MA ist seit 5 J. beschäftigt + **scheidet zum 30.04. aus** – wie hoch ist der Urlaub?

Antwort:

Da das Arbeitsverhältnis **vor dem 30.06. endet**, gilt **Teilurlaub nach § 5 BUrlG**.

Beispiel bei 20 Tagen Jahresurlaub (5-Tage-Woche):

4 Monate $\times (20 \div 12) = 6,67 \rightarrow 7$ **Urlaubstage**.

Wichtig: Obwohl der MA lange beschäftigt war, bekommt er **nur anteiligen Urlaub**, weil er vor dem 30.06. ausscheidet.

30. Wie vor, MA scheidet zum 30.07. aus – wie hoch ist der Urlaub?

Antwort:

Endet das Arbeitsverhältnis **nach dem 30.06.**, hat der Mitarbeiter nach erfüllter Wartezeit Anspruch auf den **vollen Jahresurlaub** (§ 5 Abs. 1 c BUrlG).

Bei 20 Tagen Jahresurlaub: **20 Urlaubstage**.

Der volle Anspruch gilt unabhängig davon, dass er nur 7 Monate gearbeitet hat.

31. Kann ein Urlaub über das Jahr hinaus **übertragen** werden? Bis wann? In welchen Fällen?

Antwort:

Grundsätzlich muss Urlaub im **laufenden Kalenderjahr** genommen werden. Eine Übertragung ist nur möglich, wenn **dringende betriebliche Gründe** (z. B. hoher Arbeitsanfall) oder **persönliche Gründe des Mitarbeiters** (z. B. Krankheit) vorliegen. In diesen Fällen verfällt der Urlaub erst **am 31. März des Folgejahres**.

32. Was passiert mit Urlaub, den ein AN wegen längerer Erkrankung nicht bis zum 31. März des Folgejahres nehmen kann?

Antwort:

Bei Langzeiterkrankung verfällt Urlaub nicht automatisch zum 31. März. Der EuGH hat entschieden: Urlaub verfällt erst **15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres**.

Beispiel: Urlaub aus 2023 verfällt erst **am 31. März 2025**.

33. Urlaub ist bezahlte Arbeitszeit ! Wie berechnet sich das **Urlaubsentgelt**?

Antwort:

Das Urlaubsentgelt berechnet sich aus dem **durchschnittlichen Arbeitsverdienst der letzten 13 Wochen** vor Urlaubsbeginn. Einbezogen werden regelmäßige Zulagen und Schichtzuschläge, nicht aber Überstunden. Der Arbeitnehmer erhält während des Urlaubs also das gleiche Entgelt wie im Durchschnitt der letzten Wochen.

34. Was bedeutet "**Entgeltfortzahlung**"?

Antwort:

Entgeltfortzahlung bedeutet, dass der Arbeitgeber den **vollen Lohn bis zu sechs Wochen** weiterzahlt, wenn der Arbeitnehmer **unverschuldet arbeitsunfähig krank** ist (§ 3 EFZG). Nach sechs Wochen übernimmt die Krankenkasse mit Krankengeld.

35. Gilt es im Falle einer erneuten AU eine "**Wartezeit**" zu beachten? Welche?

Antwort:

Ja. Es gilt die **12-Monats-Regel** bzw. **6-Monats-Regel**:

- Bei **derselben Krankheit** besteht ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung erst, wenn **mindestens 6 Monate** zwischen den Erkrankungen liegen **oder**
- **12 Monate** seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit vergangen sind.

Sonst werden die Krankheitstage miteinander verrechnet.

36. Wie werden für die Berechnung der Entgeltfortzahlung **Überstunden** berücksichtigt ?

Antwort:

Überstundenvergütungen werden **nicht** berücksichtigt, da sie keinen regelmäßigen Verdienst darstellen. Nur regelmäßige Zulagen (z. B. Schichtzulagen) fließen in die Berechnung ein. Maßgeblich ist das **regelmäßige Arbeitsentgelt ohne Überstunden**.

37. Welche grundsätzliche Voraussetzung muss seitens des AN erfüllt sein, damit die **Krankheit** für die Entgeltfortzahlung **anerkannt** wird?

Antwort:

Die Arbeitsunfähigkeit muss **unverschuldet** sein und der Arbeitnehmer muss die Arbeitsunfähigkeit **unverzüglich melden** sowie eine **AU-Bescheinigung** vorlegen. Eigenverschuldete Krankheiten (z. B. Alkohol am Steuer mit Unfall) können den Anspruch gefährden.

38. In welchen Fällen könnte die **Entgeltfortzahlung gefährdet** sein? Nennen Sie Beispiele.

Antwort:

Die Entgeltfortzahlung kann entfallen, wenn der Arbeitnehmer:

- die Krankheit **selbst verschuldet** hat (z. B. Rauferei, Trunkenheit, Extremsport)
- **nicht rechtzeitig** eine Arbeitsunfähigkeitsmeldung abgibt
- die AU-Bescheinigung **verspätet oder gar nicht** einreicht
- während der Arbeitsunfähigkeit **urlaubt oder arbeitet**
- eine Arbeitsunfähigkeit **vorsätzlich vortäuscht**

39. Welche **grundsätzlichen Kündigungsarten** kennen Sie?

Antwort:

Es gibt die **ordentliche Kündigung** (mit Frist) und die **außerordentliche Kündigung** (fristlos).

Bei der ordentlichen Kündigung unterscheidet man:

- personenbedingte Kündigung
- verhaltensbedingte Kündigung
- betriebsbedingte Kündigung

40. Welche Gründe sind für eine Kündigung nach **dem Kündigungsschutzgesetz** zulässig?

Antwort:

Nach § 1 KSchG sind Kündigungen nur wirksam, wenn sie **sozial gerechtfertigt** sind. Zulässig sind:

- **Personenbedingte Gründe:** Krankheit, fehlende Eignung
- **Verhaltensbedingte Gründe:** Pflichtverletzungen, Zuspätkommen, Arbeitsverweigerung
- **Betriebsbedingte Gründe:** Auftragsmangel, Umstrukturierung, Stellenabbau
Der Arbeitgeber muss außerdem eine **soziale Auswahl** durchführen (Alter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten, Schwerbehinderung).

41. Ist für eine ordentliche Kündigung ein **Kündigungsgrund erforderlich**, wenn das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet? Was muss beachtet werden?

Antwort:

Wenn das Kündigungsschutzgesetz **nicht** gilt (z. B. Betrieb unter 10 Mitarbeitern oder Arbeitnehmer kürzer als 6 Monate beschäftigt), braucht der Arbeitgeber **keinen Kündigungsgrund**.

Beachtet werden müssen aber immer:

- gesetzliche Kündigungsfristen
- Treu und Glauben (§ 242 BGB)
- Diskriminierungsverbot (AGG)
- Verbot sittenwidriger Kündigungen
→ Willkür und Diskriminierung bleiben unzulässig, auch ohne KSchG.

42. Nennen Sie zwei Beispiele für "**personenbedingte**" Gründe:

Antwort:

- Lang andauernde Krankheit ohne Aussicht auf Besserung
- Verlust einer beruflichen Qualifikation, z. B. Führerscheinentzug bei Berufskraftfahrer
Weitere Beispiele: fehlende Eignung, Haft.

43. Was sind "**verhaltensbedingte**" Gründe? Nennen Sie zwei Beispiele

Antwort:

Verhaltensbedingte Gründe sind **Pflichtverletzungen**, die der Arbeitnehmer **selbst steuern** kann.
Beispiele:

- wiederholtes unentschuldigtes Fehlen oder Zuspätkommen
 - Arbeitsverweigerung
- Weitere Beispiele: Beleidigungen, Verstöße gegen Sicherheitsvorschriften, Alkoholkonsum trotz Verbots.

44. Ist eine vorausgehende **Abmahnung** im Falle einer verhaltensbedingten Kündigung erforderlich?

Antwort:

Ja, in der Regel **immer**.

Eine verhaltensbedingte Kündigung ist nur wirksam, wenn der Arbeitnehmer vorher **abgemahnt** wurde, sodass er sein Verhalten ändern konnte.

Ausnahme: Bei besonders schweren Pflichtverletzungen (z. B. Diebstahl, tätlicher Angriff) ist keine Abmahnung nötig.

45. Nennen Sie zwei Beispiele für "**betriebsbedingte**" Gründe

Antwort:

- Auftragsrückgang oder Umsatzrückgang → Stellenabbau
 - Umstrukturierung oder Schließung einer Abteilung
- Weitere Beispiele: Rationalisierung, Betriebsschließung.

46. Der AG muss im Falle der betriebsbedingten Kündigung eine **Sozialauswahl** treffen. Was ist darunter zu verstehen, welche Kriterien werden zur Auswahl hergenommen?

Antwort:

Der Arbeitgeber muss prüfen, **wer sozial am wenigsten schutzbedürftig ist**.

Die sozial stärkste Person kann zuerst gekündigt werden. Kriterien nach § 1 Abs. 3 KSchG:

- **Alter**
 - **Betriebszugehörigkeit**
 - **Unterhaltungspflichten** (z. B. Kinder)
 - **Schwerbehinderung**
- Ziel: Fairness bei der Auswahl.
(= Das, was man manchmal „mildere soziale Auswahl“ nennt.)

47. Wann kann eine "**außerordentliche** Kündigung" ausgesprochen werden? Nennen Sie Beispiele.

Antwort:

Eine außerordentliche Kündigung erfolgt **fristlos**, wenn ein wichtiger Grund vorliegt (§ 626 BGB), der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar macht.

Beispiele:

- Diebstahl oder Unterschlagung
 - Tätliche Angriffe oder massive Beleidigungen
 - schwere Verstöße gegen Arbeitsschutz oder betriebliche Sicherheit
 - grobe Pflichtverletzungen wie Arbeitszeitmanipulation
- Der Arbeitgeber muss vorher prüfen, ob eine Weiterbeschäftigung möglich wäre.

48. Gilt für den AG eine **Frist** für die Aussprache einer außerordentlichen Kündigung?

Antwort:

Ja.

Eine außerordentliche Kündigung kann nur innerhalb von **zwei Wochen** ausgesprochen werden, nachdem der Arbeitgeber vom Kündigungsgrund erfahren hat (§ 626 Abs. 2 BGB).

49. Wie ist der **Betriebsrat** bei einer Kündigung einzubeziehen?

Antwort:

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat **vor jeder Kündigung anhören** (§ 102 BetrVG).
Er muss ihm die Gründe mitteilen und die persönlichen Daten des Mitarbeiters vorlegen.

Der Betriebsrat kann:

- zustimmen
 - Bedenken äußern
 - oder widersprechen (bei ordentlicher Kündigung)
- Wird der Betriebsrat **nicht** beteiligt, ist die Kündigung **unwirksam**.

50. Kennen Sie eine besondere Vorschrift für die ordentlichen Kündigung von Schwerbehinderten?

Antwort:

Ja.

Vor der ordentlichen Kündigung eines schwerbehinderten Menschen muss der Arbeitgeber die **Zustimmung des Integrationsamts** einholen (§ 168 SGB IX).

Ohne diese Zustimmung ist die Kündigung unwirksam.

Zusätzlich ist der Schwerbehindertenvertreter im Betrieb zu informieren.

51. Welche beiden Arten von **Arbeitszeugnissen** kennen Sie? Worin liegt der Unterschied?

Antwort:

Es gibt **einfaches** und **qualifiziertes** Arbeitszeugnis.

Das einfache Zeugnis enthält nur Art und Dauer der Beschäftigung.

Das qualifizierte Zeugnis bewertet zusätzlich **Leistung, Arbeitsweise** und **Sozialverhalten**. Es ist die häufigere Form und wird von Arbeitnehmern meist bevorzugt.

52. Wann ist ein **Streik** rechtmäßig? Nennen Sie die wesentlichen Voraussetzungen.

Antwort:

Ein Streik ist nur rechtmäßig, wenn:

- er von einer **Gewerkschaft** organisiert wird
 - er ein **tariflich regelbares Ziel** verfolgt (z. B. Lohn, Arbeitszeit)
 - die **Tarifverhandlungen gescheitert** sind
 - eine **Urabstimmung** stattgefunden hat
 - keine Friedenspflicht besteht
- Wildstreiks oder spontane Arbeitsniederlegungen ohne Gewerkschaft sind nicht rechtmäßig.

53. Nennen Sie die beiden möglichen **Folgen für den AN**, wenn er an einem nicht rechtmäßigen Streik teilnimmt.

Antwort:

- Der Arbeitnehmer hat **keinen Anspruch auf Lohn**.
 - Er kann **arbeitsrechtliche Maßnahmen** bekommen, z. B. Abmahnung oder im Extremfall Kündigung.
- Ein unrechtmäßiger Streik ist eine Pflichtverletzung.

54. Nennen Sie drei **Beteiligungsrechte** des **Betriebsrates**.

Antwort:

- **Mitbestimmung** in sozialen Angelegenheiten (§ 87 BetrVG), z. B. Arbeitszeit, Pausen, Schichtpläne
 - **Mitwirkung** bei personellen Maßnahmen (§ 99 BetrVG), z. B. Einstellungen, Versetzungen
 - **Informations- und Beratungsrechte** in wirtschaftlichen Angelegenheiten (§ 106/111 BetrVG)
- Weitere Beispiele: Anhörung bei Kündigungen, Initiativrecht, Teilnahme an Arbeitsschutzausschüssen.

55. In welchen Betrieben kann ein Betriebsrat gewählt werden?

Antwort:

Ein Betriebsrat kann gewählt werden, wenn **mindestens 5 wahlberechtigte Arbeitnehmer** beschäftigt sind und **mindestens 3 davon wählbar** sind (§ 1 BetrVG). Eine Wahl ist freiwillig, keine Pflicht.

56. Welcher AN ist **wahlberechtigt** (aktives Wahlrecht)?

Antwort:

Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer, die

- das **16. Lebensjahr** vollendet haben,
- im Betrieb beschäftigt sind (auch Teilzeit, Minijob, Leiharbeiter ab 3 Monaten Einsatz).

57. Welcher AN ist in den BR **wählbar** (passives Wahlrecht)?

Antwort:

Wählbar ist jeder Arbeitnehmer, der

- das **18. Lebensjahr** vollendet hat und
- **mindestens 6 Monate** dem Betrieb angehört (§ 8 BetrVG).
Leiharbeiter sind nicht wählbar, nur wahlberechtigt.

58. Welches sind die 5 Säulen der **Sozialversicherung**?

Antwort:

- Krankenversicherung
- Rentenversicherung
- Pflegeversicherung
- Arbeitslosenversicherung
- Unfallversicherung

59. Welches **allgemeine Ziel** soll mit der SV erreicht werden?

Antwort:

Die Sozialversicherung soll Arbeitnehmer und ihre Familien **gegen existenzielle Lebensrisiken absichern**, wie Krankheit, Unfall, Alter, Pflegebedürftigkeit und Arbeitslosigkeit. Ziel ist eine **finanzielle Grundsicherung** und Stabilität im sozialen System.

60. Nennen Sie vier Gesetze / Verordnungen, in denen **Arbeitssicherheit** und **Arbeitsschutz** geregelt sind.

Antwort:

- **Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)**
- **Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)**
- **Gefahrstoffverordnung (GefStoffV)**
- **DGUV Vorschriften** (z. B. DGUV 1)
Weitere möglich: ASiG (Gesetz über Arbeitssicherheitsfachkräfte), BetrSichV (Betriebssicherheitsverordnung).

61. Nennen + erläutern Sie die **vier Prinzipien** beim **Umweltschutz**

Antwort:

Die vier klassischen Umweltprinzipien sind:

1. **Vorsorgeprinzip**
Umweltbelastungen sollen **verhindert werden, bevor sie entstehen**. Beispiel: Einsatz emissionsarmer Maschinen, bevor Grenzwerte überschritten werden.
2. **Verursacherprinzip**
Derjenige, der die Umwelt belastet, muss **für die Kosten der Beseitigung** aufkommen.
Beispiel: Firma zahlt für die Entsorgung ihrer gefährlichen Abfälle.

3. **Gemeinlastprinzip**

Wenn kein Verursacher feststellbar ist, trägt die **Gesellschaft** die Kosten. Beispiel: Sanierung alter, verlassener Industrieflächen (Altlasten).

4. **Kooperationsprinzip**

Staat, Unternehmen und Bürger sollen **zusammenarbeiten**, um Umweltschutzziele zu erreichen. Beispiel: gemeinsame CO₂-Energieeinsparprogramme.

62. Welche Ziele beinhaltet das **Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetz**?

Antwort:

Das Kreislaufwirtschaftsgesetz (KrWG) verfolgt drei zentrale Ziele:

- **Abfallvermeidung** – Abfälle sollen gar nicht erst entstehen.
- **Wiederverwendung und Recycling** – entstandene Abfälle sollen stofflich oder energetisch verwertet werden.
- **Schutz von Mensch und Umwelt** – durch eine ordnungsgemäße und umweltverträgliche Entsorgung.

Ziel ist es, eine **Kreislaufwirtschaft** aufzubauen, in der Produkte und Rohstoffe möglichst lange genutzt werden, um Ressourcen zu schonen und Umweltbelastungen zu verringern.

63. Welche grundsätzliche Zielsetzung verfolgt der **Datenschutz**?

Antwort:

Der Datenschutz schützt die **Persönlichkeitsrechte** des Menschen und stellt sicher, dass personenbezogene Daten nicht missbräuchlich verwendet werden.

Ziele sind:

- Schutz vor unbefugter Erhebung, Speicherung oder Weitergabe
 - Transparenz darüber, welche Daten erhoben werden
 - Minimierung der Daten auf das notwendige Maß
 - Gewährleistung von Sicherheit, Vertraulichkeit und Integrität der Daten
- Damit soll verhindert werden, dass Betroffene durch falsche oder übermäßige Datenverarbeitung Nachteile erleiden.

64. Welche **Ansprüche** hat ein AN gegen den AG bezüglich seiner personenbezogenen Daten?

Antwort:

Nach DSGVO hat der Arbeitnehmer mehrere Rechte:

- **Auskunftsrecht:** Er darf erfahren, welche Daten über ihn gespeichert werden und zu welchem Zweck.
- **Recht auf Berichtigung:** Falsche oder unvollständige Daten müssen korrigiert werden.
- **Recht auf Löschung ("Recht auf Vergessenwerden")** – sofern keine gesetzlichen Aufbewahrungspflichten bestehen.
- **Recht auf Einschränkung der Verarbeitung** – wenn Daten unklar oder strittig sind.
- **Recht auf Datenübertragbarkeit** – Daten müssen in einem gängigen Format bereitgestellt werden.

Der Arbeitgeber darf Daten nur verarbeiten, wenn sie **für das Arbeitsverhältnis erforderlich** sind oder eine Einwilligung vorliegt.