

RBH-Theorie-Zusammenfassung Mai 2018 - Nov 2022

1. ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

1. Bedeutung Arbeitsschutz

Beinhaltet Sicherheit und Gesundheitsschutz, Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen einschließlich der Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung und ständigen Verbesserung der Arbeit. Darüber hinaus mit den vielfältigen Wirkungen der technischen und organisatorischen sowie sozialen Arbeitsbedingungen.

2. Verantwortlicher für den Arbeits- und Gesundheitsschutz (3x)

Der Unternehmer bzw. Arbeitgeber ist der Verantwortliche. Er kann entsprechende Pflichten an geeignete Personen delegieren, aber ihm obliegt die Kontrollpflicht.

3. Maßnahmen für den Arbeitsschutz

- Gefährdungsbeurteilungen durchführen oder veranlassen
- Sicherheitswidrige Zustände beseitigen
- Unterweisungen durchführen oder veranlassen
- Falls erforderlich gefährliche Arbeiten einstellen

4. Beteiligte des Arbeitsschutzes/Gefährdungsbeurteilungen (2x)

- Betriebsrat
- Betriebsarzt
- Sicherheitsbeauftragter
- Verantwortliche Führungskraft

5. Maßnahmen/Pflichten in Sachen Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Sicherheit und Gesundheit gewährleisten
- Maßnahmen überprüfen
- Verbesserung von Sicherheits- und Gesundheitsschutz
- Schulungen/Unterweisungen der Mitarbeiter
- Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen

6. Gründe für Sicherheitsunterweisungen (2x)

Gemäß ArbSchG Durchführung vor Aufnahme einer Tätigkeit.

Ziele: Mögliche Gefährdungen aufzeigen und die vorgesehenen Schutzmaßnahmen beschreiben.

7. Gründe für die Durchführung von Sicherheitsbegehungen + Beurteilungskriterien

Gründe:

Der Meister hat die Kontrollpflicht, dass bestimmte Maßnahmen auch durchgeführt wurden. Sicherheitsbegehung stellt Präsenz von Führungskräften dar, was sich positiv auf die Mitarbeiter auswirkt. Ist ein Präventionsmittel um unsichere Handlungen und Arbeitsunfälle zu vermeiden. Verbesserung der Kommunikation mit den Mitarbeitern.

Beurteilungskriterien:

- Sicherer Zustand von Arbeitsmitteln
- Technischer Zustand einer Anlage
- Sauberkeit und Ordnung am Arbeitsplatz
- Sicherheitsgerechtes Verhalten der Mitarbeit

8. Gründe für Dokumentation von Beinaheunfällen

Kann ohne Folgen bleiben, aber auch ein Auslöser für alle Verletzungskategorien sein. Arbeitsunfälle können durch Beseitigung/Vermeidung von Beinaheunfällen reduziert werden.

9. Zweck einer Unfalluntersuchung

Ermittlung der Unfallursachen um daraus geeignete Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten und umzusetzen. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz kann dadurch verbessert werden und zu einer Reduzierung der Unfallereignisse beitragen.

10. Aufgabe einer Gefährdungsbeurteilung

Beschreibt den Prozess der systematischen Ermittlung und Bewertung aller relevanten Gefährdungen, denen die Beschäftigten im Zuge ihrer beruflichen Tätigkeit ausgesetzt sind.

11. Anlässe für Gefährdungsbeurteilungen

- Neue Arbeitsverfahren
- Neue Maschinen
- Neue Arbeitsstoffe
- Änderung von Vorschriften / Gesetzen
- Auftreten von Unfällen, Beinaheunfällen, Berufskrankheiten und anderen Erkrankungen

12. Grund warum Gefährdungsbeurteilung präventiv wirkt

Systematisch wird ein Arbeitsplatz oder eine Tätigkeit möglicher Gefährdungen analysiert. Danach werden entsprechende Präventions- bzw. Verbesserungsmaßnahmen ergriffen.

13. Aufgaben der Berufsgenossenschaft (2x)

- Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten durchführen
- Bei Eintritt eines Versicherungsfalles, Wiederherstellung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit oder Entschädigung in Form von Geldleistungen an den Versicherten oder seinen Hinterbliebenen

14. Kriterien für die Höhe des zu zahlenden Beitrags an Berufsgenossenschaft

- Anzahl der Mitarbeiter
- Anzahl der Unfälle im Unternehmen
- Schwere der Unfälle

15. Unterschied Wegeunfall / Arbeitsunfall

Im Sozialgesetzbuch wird kein Unterschied gemacht. Arbeitgeber braucht aber nur Beiträge für Arbeitsunfälle zahlen, da er ja schlecht Wegeunfälle vermeiden kann.

16. Voraussetzung zur Anzeige von Arbeitsunfällen

Wenn Versicherte getötet oder so verletzt wurden, dass sie mehr als drei Tage arbeitsunfähig werden. Anzeige ist binnen 3 Tagen zu erstatten.

17. Was bringt verbesserte PSA

Verbesserung der Wirksamkeit, Schutzfunktion und Trageakzeptanz
Unfallrisiken werden minimiert = Weniger Verletzungen

Beispiel:

Schnittfeste Handschuhe statt normaler Handschuhe
Weniger Schnittverletzungen

18. Auswirkungen von mangelndem Arbeitsschutz

- Gesundheitliche Schäden der Mitarbeiter
- Qualitätsverlust
- Beeinträchtigung des Wohlbefindens des Mitarbeiters
- Schädigung des Betriebsimages
- Anstieg der Fluktuationsrate

19. Voraussetzung zur Bestellung von Sicherheitsbeauftragten

- Regelmäßig mehr als 20 Beschäftigte
 - Berücksichtigung der Mitarbeiterzahl und der bestehenden Unfall- und Gesundheitsgefahren
-

2. SOZIALVERSICHERUNGEN

1. Sozialversicherungszweige (3x)

Krankenversicherung (GKV/PKV) = Krankenkasse = Ärztliche Behandlung, Versorgung mit Arzneimitteln

Pflegeversicherung (GKV/PKV) = Pflegekasse (Krankenkasse) = Pflegegeld, Pflegemittel

Rentenversicherung (GKV) = Deutsche Rentenversicherung Bund = Altersrente, Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

Arbeitslosenversicherung = Agentur für Arbeit = Arbeitslosengeld, Arbeitsvermittlung

Unfallversicherung (GKV) = Berufsgenossenschaft = Unfallrente, Unfallverhütungsmaßnahmen

3. UMWELTSCHUTZ

1. Zweck des Umweltschutzes

Umfasst den Schutz von Menschen, Tieren und Pflanzen sowie den Schutz ihrer Lebensräume (Landschaft/Flora/Fauna).

2. Beispiel für Immission und Emission

Immission:

Autoabgase
Verkehrslärm

Emission:

Rauchgaskamine
Undichtigkeit/Leckagen

3. Bereiche des Umweltschutzes in der Industrie

- Emissions- und Immissionsschutzgesetz
- Gewässerschutz
- Abfallwirtschaft und Abfallentsorgung

4. Beispiel für Umweltschutzmaßnahmen aus dem industriellen Bereich

Optimierung der Beleuchtung / Ersetzen von alten Maschinen gegen bessere

5. Betriebsbeauftragte im Umweltbereich

- Immissionsschutzbeauftragte
- Abfallbeauftragte

6. Möglichkeiten einer Führungskraft den Umweltschutz zu verbessern

- Energiesparender Betrieb von Anlagen = Regelmäßige Anlagenbegehungen
- Vermeidung von Leckagen = Regelmäßige Wartung
- Substitution von Gefahrstoffen = Schulung der Mitarbeiter

7. Umweltprinzipien (2x)

Verursacherprinzip:

Derjenige, der Ressourcen verbraucht und die Umwelt belastet, hat dafür einen Ausgleich zu schaffen. Er hat die Kosten dafür zu tragen.

Kooperationsprinzip:

Zusammenarbeit von Staaten, Behörden und Unternehmen zur Durchsetzung des Umweltschutzes.

Vorsorgeprinzip:

Fordert umweltpolitische Maßnahmen so zu gestalten, dass Umweltgefahren vermieden und die Umwelt schonend in Anspruch genommen wird. Es gilt Entwicklungen zu verhindern, selbst wenn sie nur minimal umweltgefährdend sind.

Gemeinlastprinzip:

Soll nur dann eingesetzt werden, wenn das Verursacherprinzip nicht oder nicht vollständig durchgesetzt werden kann. Die öffentliche Hand kommt für den Ausgleich der Umweltschäden auf. Beispiel: Beseitigung von Altlasten, wie die Sanierung von Altdeponien.

8. Negative Auswirkungen von Lärm auf den Menschen

- Erhöhter Blutdruck
- Stressgefühl
- Nervosität
- Unkonzentriertheit

9. Maßnahmen zur Lärminderung

- Vergrößerung des Abstandes zur Lärmquelle
- Ersatz von lärmenden Altmaschinen
- Räumliche Konzentration von Lärmquellen
- Gehörschutz zur Verfügung stellen und tragen
- Schallschutzmaßnahmen an Maschinen/Anlagen

10. Auswirkungen von Luftverunreinigungen auf den Menschen

- Allergische Wirkung
- Toxische Wirkung
- Krebserzeugende Wirkung
- Belästigung und Behinderung
- Reizung der Atemorgane, Atemnot

11. Maßnahmen zur Überwachung der Luftreinhaltung

- Regelmäßige Messungen
- Festlegung von Luftqualitätsstandards
- Festlegung von Emissionshöchstmengen

12. Bestimmungen des Wasserhaushaltsgesetzes

- Nachhaltige Bewirtschaftung der Gewässer (§6 WHG)
- Festsetzung von Wasserschutzgebieten (§51 WHG)
- Umgang mit wassergefährdenden Stoffen (§62 WHG)
- Hochwasserschutz (§72 WHG)
- Bestellung von Gewässerschutzbeauftragten (§64 WHG)

13. Gewässerarten

- Oberirdische Gewässer
- Küstengewässer (einschließlich Meeresgewässer)
- Grundwasser

4. DATENSCHUTZ

1. Ziel der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (x2)

Datenschutzrecht in den EU-Mitgliedsstaaten zu harmonisieren und einen gleichen Datenschutzstandard herzustellen.

2. Notwendigkeit des Datenschutzes

Schutz des einzelnen Mitarbeiters vor Datenmissbrauch im beruflichen Alltag.

Der gläserne Mensch soll verhindert werden.

Die Veröffentlichung personenbezogener Daten soll verhindert werden.

Verbot der Erfassung, Verarbeitung und Weitergabe personenbezogener Daten ohne Zweck.

3. Regelung des Datenschutzes im Betrieb

Bundesdatenschutzgesetz, EU-Datenschutzgrundverordnung, Regelungen im Betriebsverfassungsgesetz

4. Datenschutzrechtliche Sachverhalte in Betriebsvereinbarungen

- Verarbeitung von Personendaten in IT-Systemen
- Intranetdatenspeicherung (z.B. Nutzungsdauer)
- Auswertung von Telefondaten (z.B. Verbindungsnachweis)

5. Frist für einen Datenschutzbeauftragten

Spätestens einen Monat seitdem personenbezogene Daten automatisiert verarbeitet werden.

6. Beispiele für personenbezogene Daten (3x)

Sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen.

- Name, Vorname
- Geburtsdatum
- Anschrift
- Telefonnummer

7. Bedenken bei Aushängung vom An-/Abwesenheitsplan (2x)

Ja, sind gerechtfertigt. Private Daten sind dann öffentlich für Dritte. Einwilligung aller Mitarbeiter benötigt und schriftlich.

8. Bedenken bei Erstellung und Verteilung von Geburtstagslisten (2x)

Ja, sind gerechtfertigt. Auch hier bedarf es die Einwilligung aller Betroffenen.

9. Ausnahmen bei Verbot mit Erlaubnisvorbehalt

- Zweck eines Vertragsverhältnisses (Arbeitsvertrag)
- Aufgrund gesetzlicher Vorgaben (Steuergesetze)
- Aufdeckung von Straftaten

10. Folgen, wenn Arbeitgeber gegen Datenschutz verstößt

- Schadensersatzansprüche
- Schmerzensgeld
- Imageschäden durch Vertrauensverlust

5. BETRIEBSRAT

1. Ziel der Sozialwahl (betriebsbedingte Kündigung)

Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte des betroffenen Arbeitnehmers, wenn dieser aus dringenden betrieblichen Erfordernissen gekündigt werden soll.

2. Ziel eines Sozialplanes + Beispiele

Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen des gekündigten Arbeitnehmers.

- Abfindung
- Unterstützung bei neuer Stellensuche durch Arbeitgeber
- Fahrtkostenzuschuss
- Möglichkeit der Qualifizierung durch Arbeitgeber

3. Betriebsversammlung nach Arbeitszeit

- Zeit der Teilnahme wie Arbeitszeit
- Einschließlich Fahrtkosten
- Zusätzliche Wegezeiten

4. Voraussetzungen einer Betriebsvereinbarung

- Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat
- Schriftlich niederlegen
- Beide Seiten unterzeichnen
- Im Betrieb an geeigneter Stelle aushängen
- Betriebsvereinbarungen können keine Tatbestände die durch Tarifvertrag geregelt sind regeln

6. ARBEITSVERTRAG, TARIFVERTRAG, KÜNDIGUNG, ABMAHNUNG, ETC.

1. Rangprinzip (2x)

Besagt, dass rangniedrigere Normen wie Arbeitsvertrag nicht gegen höherrangige Normen wie Gesetze oder Tarifvertrag verstoßen dürfen.

1. Europarecht
2. Grundgesetz
3. Gesetze
4. Tarifvertrag
5. Betriebsvereinbarung
6. Arbeitsvertrag
7. Weisungen des Arbeitgebers

2. Existenzrecht (Einzug der Arbeitspapiere)

Existenzrecht steht über den Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers. Ohne Arbeitspapiere könnte der Arbeitnehmer den Schadensersatzanspruch nicht erfüllen, da er dann keine neue Arbeitsstelle erhält. Arbeitgeber muss die Arbeitspapiere aushändigen und den Schadensersatzanspruch gesondert verfolgen.

3. Fälle bei dem der Arbeitgeber weiterhin Entgelt zahlen muss

- Krankheitsfall
- Erholungsurlaub
- Freistellung
- Feiertage

4. Betriebliche Übung

Entsteht, wenn Arbeitgeber mindestens dreimal in Folge eine Leistung gewährt ohne Freiwilligkeitsvorbehalt.

- Urlaubsgeld
- Weihnachtsgeld
- Zahlung von Essensgeld, oder Fahrtkostenzuschüssen

5. Einfaches Arbeitszeugnis / Qualifizierte Arbeitszeugnis

Einfaches Arbeitszeugnis enthält nur notwendige Informationen über das Arbeitsverhältnis in Form einer Bescheinigung. Enthält Namen des Arbeitnehmers und Arbeitgebers, die Dauer der Beschäftigung und die Art der Tätigkeit.

Qualifizierte Arbeitszeugnis enthält zusätzlich Aussagen zur Arbeitsleistung, Kenntnisse und Fertigkeiten des Beschäftigten, sowie zu dessen Verhalten gegenüber Kollegen und Vorgesetzten.

6. Angaben, welche nicht im Arbeitszeugnis aufgeführt werden dürfen

- Betriebstätigkeit
- Parteizugehörigkeit
- Fehlzeiten
- Krankheiten

7. Rechtslage in Bezug auf Einführung eines Bereitschaftsdienstes

- Zustimmung des Mitarbeiters
- Betriebsvereinbarung

8. Entlohnung bei Bereitschaftsdienst

Wegen besonderer Art der Arbeitsleistung Anspruch auf Vergütung.

Arbeitnehmer erbringt auch in der Ruhezeit eine Arbeitsleistung.

Arbeitnehmer ist in der Wahl des Aufenthaltsortes beschränkt, da er jederzeit mit Arbeitsaufnahme rechnen muss.

Kann im Tarifvertrag geregelt werden.

9. Anzeichen die Zweifel an einer Arbeitsunfähigkeit wecken können

- Auffällig häufig oder auffällig häufig von kurzer Dauer arbeitsunfähig
- Androhung von Krankfeiern
- Beginn der Arbeitsunfähigkeit häufig am Beginn oder Ende einer Woche

10. Individuelle Anweisung Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung früher vorzulegen

Betriebsrat hat kein Mitbestimmungsrecht, da es sich um eine Einzelmaßnahme handelt.

11. Geltung eines Tarifvertrages

- Vertragsparteien müssen in den Tarifparteien organisiert sein (Gewerkschaft, Arbeitgeberverband), somit der Tarifbindung unterliegen
- Im Arbeitsvertrag muss auf den Tarifvertrag hingewiesen werden bei bestimmten Vertragspunkten, oder gar komplett
- Der Tarifvertrag muss für allgemein verbindlich erklärt worden sein

12. Verpflichtungen im Tarifvertrag

- Friedenspflicht (keine Arbeitskampfmaßnahmen)
- Durchführungspflicht / Einhaltungspflicht (Einhaltung des Tarifvertrages)

13. Rechtmäßigkeit eines Streiks

- Ziel muss sich auf die Verbesserung von Arbeitsbedingungen beziehen
- Friedenspflicht muss abgelaufen sein
- Arbeitskampf muss verhältnismäßig sein

14. Bedeutung Kündigungsfrist

Zeitraum vom Zugang der Kündigung bis zur tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

15. Wirksamkeit einer Kündigung

MUSS schriftlich erfolgen.

16. Beispiele Arbeitspapiere

- Arbeitsbescheinigung
- Urlaubsbescheinigung
- Arbeitszeugnis
- Lohnsteuerbescheinigung
- Versicherungsnachweis

17. Formale und inhaltliche Bestandteile einer Abmahnung (2x)

Formale:

- Anschrift
- Datum

Inhaltliche:

- Detaillierte Beschreibung des Sachverhalts
- Feststellung eines Pflichtverstoßes
- Aufforderung, in Zukunft die Pflichten ordnungsgemäß zu erfüllen
- Androhung der Kündigung im Wiederholungsfall

18. Personen welche Abmahnungen verteilen dürfen

- Der Arbeitgeber
- Abteilungsleiter
- Personalleiter

19. Abmahnung für Nichterscheinen bei Arbeitsunfähigkeit

Abmahnung nicht gerechtfertigt.

Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer natürlich einladen.

Der Arbeitnehmer ist jedoch nicht verpflichtet dann auf Arbeit zu kommen, da er durch seine Arbeitsunfähigkeit geschützt ist.

20. Kündigung nach Abmahnung eines anderen Sachverhaltes

Ist nicht möglich, da sich die Kündigung auf einen anderen Sachverhalt bezieht, also müsste man hierfür auch erst eine zusätzliche Abmahnung aussprechen vor der Kündigung.

21. Welche Maßnahme bei Diebstahl

Außerordentliche Kündigung, da das Vertrauensverhältnis zerstört ist. Arbeitgeber muss den Betriebsrat anhören. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

22. Vorzeitige ordentliche Kündigung bei befristetem Arbeitsvertrag, bei wenig Auftragseingang

Ist dann möglich, wenn es zwischen den Parteien im Arbeitsvertrag vereinbart wurde, oder der Tarifvertrag dies vorsieht.

23. Unterschied verhaltensbedingte und personenbedingte Kündigung

Verhaltensbedingt:

Fehlverhalten des Arbeitnehmers. Er verstößt durch sein Verhalten gegen seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag. Arbeitgeber muss beweisen können und mindestens eine Abmahnung zur Verhaltensänderung erteilen. Wiederholung = Kündigung.

Personenbedingt:

Kein Fehlverhalten des Arbeitnehmers. Er kann die geforderte Arbeitsleistung wegen Krankheit, Alter oder fehlender Kenntnisse nicht oder nicht mehr erbringen.

24. Voraussetzungen für personenbedingte Kündigung (wegen Krankheit)

- Negative Zukunftsprognose
- Beeinträchtigung der betrieblichen oder wirtschaftlichen Interessen des Arbeitgebers

25. Möglichkeiten zur Klage bei Kündigung

- Rechtsanwalt beauftragen eine Klage einzureichen
- Klage selbst schriftlich formulieren und beim Arbeitsgericht einreichen

26. Personalabbau Maßnahmen Vorteile und Nachteile**Betriebsbedingte Kündigung:**

Vorteil: Zeitlich planbar durch vorgegebene Kündigungsfristen

Nachteil: Eine Anhörung/Beteiligung des Betriebsrates ist notwendig

Anbieten von Aufhebungsverträgen an ausgewählte Mitarbeiter:

Vorteil: Keine Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates

Nachteil: Einverständnis des Arbeitnehmers ist Voraussetzung

Auslaufende befristete Arbeitsverträge werden nicht verlängert:

Vorteil: Es müssen keine Kündigungen ausgesprochen werden

Nachteil: Das Image des Unternehmens könnte dadurch leiden

Angebot von Teilzeitverträgen an Mitarbeitern mit Vollzeitstellen:

Vorteil: Das gut eingearbeitete Personal bleibt erhalten

Nachteil: Das Einverständnis des Mitarbeiters ist notwendig

27. Inhalte einer Änderungskündigung + Möglichkeit, wenn nicht möglich

- Kündigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses unter Einhaltung der Kündigungsfrist
- Angebot eines neuen Arbeitsvertrages mit geänderten Arbeitsbedingungen (Vertragsinhalten)
- Betriebsbedingte Kündigung

28. Reaktionsmöglichkeiten bei Änderungskündigung

- Annehmen
 - Ablehnen + Kündigungsschutzklage innerhalb von drei Wochen nach Zugang
 - Unter Vorbehalt annehmen, dass die Änderungskündigung sozial gerechtfertigt ist. Vorbehalt muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erklären.
-