

1.1.1 Rechtsgrundlagen

Natürliche Personen:

Der Mensch als Einzelperson. Verbraucher = §13 BGB oder als Unternehmer = §14 BGB.

Juristische Personen:

Kunstschöpfung der Rechtsordnung durch Schaffung eines eigenständigen „Rechtswesens“:

- Privatrecht à eingetragener Verein, GmbH, AG, eG.
- Öffentliches Recht à Stiftung, Körperschaften, Anstalten.

Deliktsfähigkeit ist die Fähigkeit einer Person, für **unerlaubte Handlungen zivilrechtlich verantwortlich gemacht zu werden** und Schadensersatz leisten zu müssen.

Straffähigkeit ist die Fähigkeit einer Person, für **strafbare Handlungen nach dem Strafgesetzbuch (StGB) verantwortlich gemacht zu werden**.

Geschäftsfähigkeit ist die Fähigkeit, selbstständig am Rechtsverkehr auftreten und wirksame Erklärungen abgeben zu können.

Abstufungen:

- **Geschäftsunfähigkeit** ist, wer keine wirksamen rechtlichen Erklärungen abgeben kann.
Dies betrifft:
 - Kinder unter 7 Jahren (§ 104 Nr. 1 BGB)
 - Dauernd Geisteskranke (§ 104 Nr. 2 BGB)
 - Vorübergehend Geisteskranke (§ 105 Abs. 1 BGB)
 - Personen in Zuständen wie Bewusstlosigkeit, starkem Trunkenheitsgrad oder unter Drogeneinfluss (§ 105 Abs. 2 BGB)
- **Beschränkte Geschäftsfähigkeit** liegt gemäß §§ 106-113 BGB vor, wenn Minderjährige ab 7 Jahren unter bestimmten Bedingungen rechtswirksame Erklärungen abgeben können:
 - Mit Einwilligung des gesetzlichen Vertreters (§§ 107, 182, 183 BGB)
 - Durch nachträgliche Genehmigung des gesetzlichen Vertreters (§§ 108 Abs. 1, 184 Abs. 1 BGB)
 - Bei genehmigtem Betrieb eines Erwerbsgeschäfts (§ 112 BGB)
 - Bei genehmigtem Dienst- oder Arbeitsverhältnis (§ 113 BGB).
- **Volle Geschäftsfähigkeit** bedeutet, dass Personen ab 18 Jahren rechtsgültige Willenserklärungen abgeben und entgegennehmen können.



Öffentliches Recht:

- **Verfassungsrecht:** Beziehung zwischen Staat und Bürgern, Grundrechte, Staatsorganisation.
- **Verwaltungsrecht:** Verhältnis Verwaltung-Bürger; allgemeines und spezielles Verwaltungsrecht (z.B. Beamtenrecht).
- **Strafrecht:** Schutz wichtiger Rechtsgüter, Bestrafung von Verstößen.

Privatrecht:

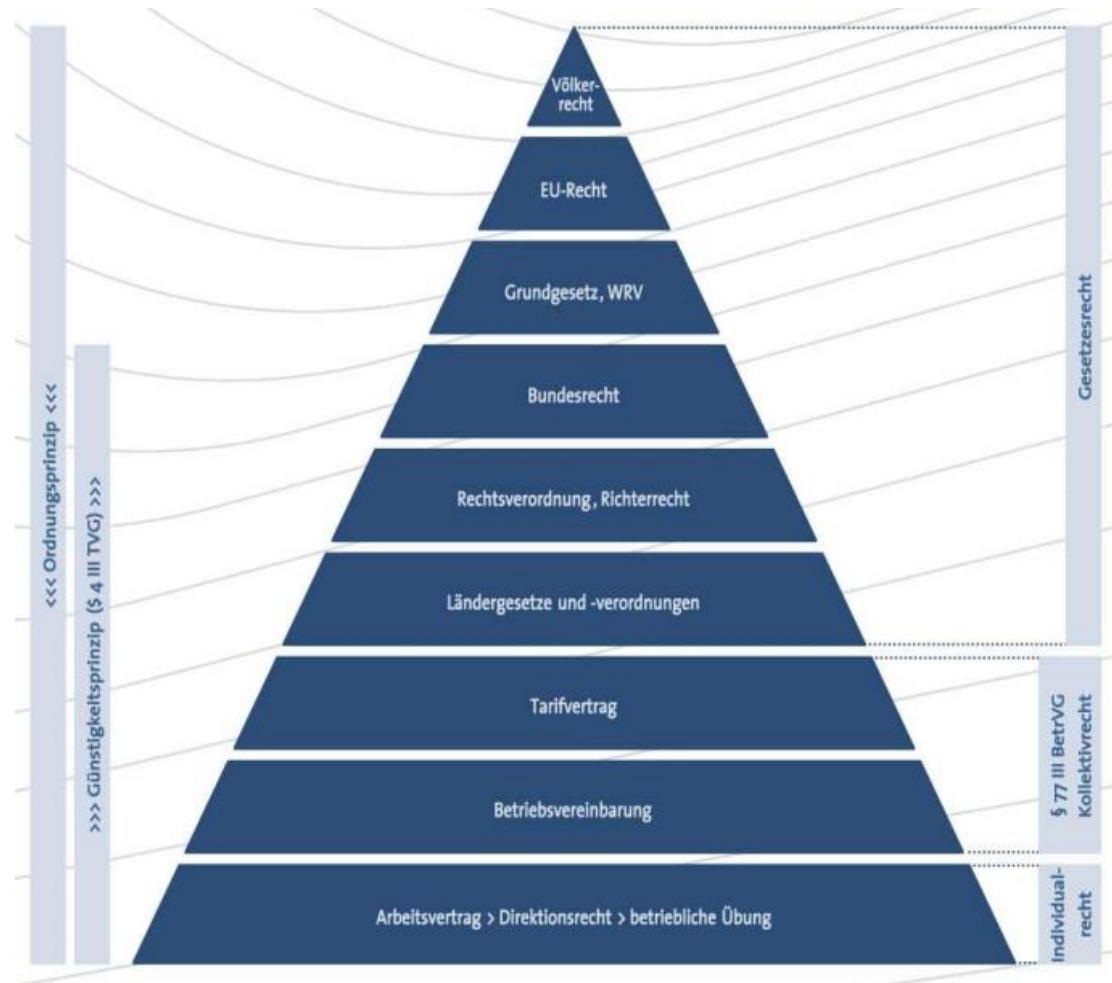
Das Allgemeine Privatrecht ist der Hauptbereich des Privatrechts und wird auch als Bürgerliches Recht oder Zivilrecht bezeichnet.

- Allgemeine Teil
- das Erbrecht
- das Familienrecht
- das Sachenrecht
- das Schuldrecht.

Diese Teilbereiche regeln verschiedene Rechtsfragen zwischen Privatpersonen, wie z.B. Verträge, Eigentum, Erbfolge, Eheschließung, Scheidung, Unterhalt und Schadensersatz.

Das Sonstige Privatrecht umfasst Spezialgebiete wie Handelsrecht, Arbeitsrecht und Urheberrecht.

Höherrangiges Recht geht vor niederrangigem Recht



Arbeitgeber: Person oder Unternehmen, das Arbeitskräfte einstellt und deren Arbeitsleistung bezahlt.

Arbeitnehmer: Person, die gegen Entgelt für einen Arbeitgeber arbeitet.

Angestellter: Arbeitnehmer mit meist langfristigem Arbeitsverhältnis und meist Büro- oder Verwaltungsaufgaben.

Arbeiter: Arbeitnehmer, der häufig in handwerklichen oder industriellen Berufen tätig ist.

Auszubildender: Person, die sich in einer Ausbildung befindet, um einen Beruf zu erlernen.

Selbständiger: Person, die eigenverantwortlich ein Gewerbe betreibt oder freiberuflich arbeitet, ohne an einen Arbeitgeber gebunden zu sein.

Leitende Person: Person in einer Führungsposition, die maßgebliche Entscheidungen trifft und Verantwortung für andere Mitarbeiter oder Unternehmensbereiche trägt.

1.1.2 Wesen und Zusammenkommen des Vertrages

Mindestregelungen im Arbeitsvertrag

1. Der Name und die Anschrift der Vertragsparteien
2. Der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
3. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses
4. Der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann
5. Eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer leistenden Tätigkeit
6. Die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit
7. Die vereinbarte Arbeitszeit
8. Die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs
9. Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses
10. Ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind

IRRTUMSARTEN			
Inhaltsirrtum § 119 Abs. 1 BGB Definition: Der Erklärende ist sich über die Bedeutung seiner Aussage nicht im Klaren	Erklärungs-irrtum § 119 Abs. 1 BGB Definition: Der Erklärende gibt eine andere Willenserklärung ab als gewollt (versprechen, verschreiben)	Eigenschafts-irrtum § 119 Abs. 2 BGB Definition: Der Erklärende irrt sich über für das Rechtsgeschäft wesentliche Eigenschaften der Person oder Sache	Übermittlungs-irrtum § 120 BGB Definition: Der Erklärende gibt eine Willenserklärung ab, die jedoch unrichtig übermittelt wird
ANFECHTUNGSFRIST			
§ 121 BGB Das Rechtsgeschäft muss <u>unverzüglich</u> nach Bekanntwerden des Anfechtungsgrundes angefochten werden.			

Arten von Arbeitsverhältnissen:

- **Befristetes Arbeitsverhältnis:** Vertrag läuft für eine bestimmte Zeit, bis zu 2 Jahre ohne Sachgrund möglich.
- **Unbefristetes Arbeitsverhältnis:** Vertrag ohne Enddatum, endet durch Kündigung oder einvernehmliche Aufhebung.
- **Teilzeit Arbeitsverhältnis:** Kürzere wöchentliche Arbeitszeit als Vollzeitbeschäftigte. Teilzeitkräfte dürfen nicht schlechter gestellt werden.
 - **Überstunden:** Können angeordnet werden
 - **Urlaub:** Muss anteilig angepasst werden (Urlaubsanspruch = Urlaubstage pro Jahr / Wochenarbeitstage x tatsächliche Arbeitstage).
- **Arbeit auf Abruf:** Arbeitnehmer arbeiten flexibel nach Bedarf des Arbeitgebers.
 - **Variierende Arbeitszeiten:** Wochenweise wechselnde Arbeitsstunden.
 - **Gesetzliche Regelung:** §12 TzBfG; Arbeitgeber muss die Arbeitszeiten mindestens vier Tage im Voraus mitteilen.
- **Turnusarbeit:** Arbeitnehmer wechseln sich in festgelegten Zeitabschnitten auf bestimmten Arbeitsplätzen ab und können die Arbeitszeiten nicht selbst bestimmen.
- **Aushilfsarbeitsverhältnis:** Arbeitnehmer werden eingestellt, um vorübergehend zusätzlichen Arbeitsbedarf zu decken, der über den normalen Betriebsablauf hinausgeht.
- **Probearbeitsverhältnis:** Einstellung zur Überprüfung der Eignung und Zustimmung zu Arbeitsbedingungen, klar als Probe vereinbart.
 - **Befristet:** Endet nach der vereinbarten Zeit, meist bis zu sechs Monate, ohne Verlängerung.
 - **Unbefristet:** Probezeit bis zu sechs Monate; Kündigungsfrist von zwei Wochen (§ 622 V BGB).
- **Leiharbeit, Zeitarbeit:** Arbeitnehmer werden vom Verleiher an den Entleiher überlassen.
 - **Dreiseitiges Verhältnis:** Arbeitnehmer, Verleiher und Entleiher sind beteiligt.
 - **Zweck:** Externe Flexibilisierung des Personaleinsatzes.

1.1.3 Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

Hauptpflicht des Arbeitnehmers

Die Hauptpflicht des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis ist die Arbeitspflicht (§ 611 a BGB).

Nebenpflichten des Arbeitnehmers

Der Arbeitnehmer muss seine Pflichten und Rechte treu und gewissenhaft erfüllen und die Interessen des Arbeitgebers wahren (§§ 241 Abs. 1, 242 BGB). Bsp.:

- Verschwiegenheitspflicht
- Wettbewerbsverbot
- Pflicht zum sorgfältigen Umgang mit Arbeitsmitteln
- Treuepflicht

Rechte des Arbeitsnehmers:

- **Anspruch auf Beschäftigung:** Recht auf Arbeit.
- **Anspruch auf Vergütung:** Recht auf Lohn.
- **Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall:** Lohnfortzahlung bis sechs Wochen.
- **Anspruch auf Urlaub:** Mindestens 24 Tage jährlich.
- **Informations- & Auskunftsrechte:** Einsicht in Personalakte und Arbeitszeugnis.

Fälle bei dem der Arbeitsgeber weiterhin Entgelt zahlen muss:

- Krankheitsfall
- Erholungsurlaub
- Freistellung
- Feiertage

Betrieblich Übung

Entsteht, wenn der Arbeitsgeber mindestens 3x in Folge eine Leistung gewährt ohne Freiwilligkeitsvorbehalt.

- Urlaubsgeld
- Weihnachtsgeld
- Zahlung von Essensgeld oder Fahrkostenzuschüssen

1.1.4 Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die daraus folgenden gegenseitigen Rechte und Pflichten



Kündigungshindernisse

- Schwangerschaft/Elternzeit:** Kündigung ist unzulässig (§ 17 MuSchG, § 18 BEEG).
- Schwerbehinderte:** Kündigung erfordert Zustimmung des Integrationsamts (§ 168 SGB IX).
- Auszubildende:** Kündigung nach der Probezeit nur aus wichtigem Grund (§ 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG).
- Mitarbeitervertretung:** Besondere Kündigungsschutz (§ 15 KSchG).

Einschaltung der Arbeitnehmervertretung in das Kündigungsverfahren

- Betriebsrat (BR) muss angehört werden
- Anhörung muss vor der Kündigung des AN erfolgen
- AG muss dem BR im Anhörungsverfahren alle notwenigen Informationen geben
 - Daten des AN
 - Art und Zeitpunkt der Kündigung
 - Grund der Kündigung
- BR kann zustimmen
- BR kann schweigen
- BR kann widersprechen

Prüfungsschema für eine Ordentliche Kündigung

1. Ordentliche Kündigung erklärt worden
 - a. Schriftform
 - b. Zugang der Kündigung
2. Anhörung des Betriebsrates
3. Prüfung des Kündigungsschutzes (Mutterschutz, Behinderung, BR-Mitglieder)
4. Einhaltung der Kündigungsfrist
5. Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes
6. Fristgerechte Klagehebung
7. Kündigungsgrund (Verhaltens- Personen- betriebsbedingte Kündigung)
8. Prüfung der Verhältnismäßigkeit (z.B. Versetzung, Umschulung)
9. Soziale Personalauswahl

Prüfungsschema für eine Ordentliche Kündigung

1. Es besteht ein wirksamer Arbeitsvertrag
2. Ordentliche Kündigung erklärt worden
 - a. Schriftform
 - b. Zugang der Kündigung
3. Anhörung des Betriebsrates
4. Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund
5. Unzumutbarkeit der Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfrist
6. Einhaltung der Kündigungsfrist von 2 Wochen ab Kenntnis des Kündigungsgrundes

Möglichkeiten des Arbeitnehmers zum Vorgehen gegen die Kündigung

- Dem Arbeitnehmer steht die Möglichkeit des Widerspruchs gegen die Kündigung zu, wenn die Kündigung fehlerhaft ist
- Eine Kündigung kann auch Formfehler und Inhaltsfehler enthalten und damit unwirksam sein
- Der Widerspruch ist eine Alternative zur Klage vor dem Arbeitsgericht
- Der Arbeitnehmer (AN) kann die Wirksamkeit einer Kündigung beim Arbeitsgericht überprüfen lassen

Ein einfaches Arbeitszeugnis besteht aus:

1. **Einleitung:** Angaben zu Mitarbeiter, Unternehmen und Anstellungsdauer.
2. **Tätigkeitsbeschreibung:** Übersicht der ausgeübten Aufgaben und Verantwortlichkeiten.
3. **Ort, Datum, Unterschrift.**

Es enthält keine detaillierte Beurteilung der Leistung oder des Verhaltens

Ein qualifiziertes Arbeitszeugnis besteht aus:

1. **Einleitung:** Angaben zu Unternehmen und Mitarbeiter, Anstellungsdauer.
2. **Tätigkeitsbeschreibung:** Aufgaben und Verantwortlichkeiten.
3. **Leistungsbeurteilung:** Fachliche Fähigkeiten und Arbeitsweise.
4. **Verhaltensbeurteilung:** Sozialverhalten und ggf. Führungsqualitäten.
5. **Schlussformel:** Zusammenfassung und Zukunftswünsche.
6. **Ort, Datum, Unterschrift.**

Das Zeugnis muss wohlwollend und wahrheitsgemäß formuliert sein und darf keine versteckten negativen Hinweise enthalten.

1.1.5 Geltungsbereich und Rechtswirksamkeit von Tarifverträgen

Ein Tarifvertrag gilt, wenn:

- **Tarifgebunden:** Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den entsprechenden Verbänden sind.
- **Firmentarifvertrag:** Ein Tarifvertrag nur mit einem einzelnen Arbeitgeber abgeschlossen wird.
- **Arbeitsvertrag:** Tarifregelungen im Arbeitsvertrag vereinbart werden.

Streiks können bei Tarifverhandlungen eintreten, wenn:

- **Der Arbeitgeber** den Tarifvertrag nicht oder nur verändert abschließen will.
- **Um wirtschaftlichen Druck** auf den Arbeitgeber ausüben.
- **Gewerkschaft:** Unterstützt Mitglieder finanziell während des Streiks.

Der schuldrechtliche Teil eines Tarifvertrags umfasst:

- **Friedenspflicht:** Keine Kampfmaßnahmen während der Laufzeit des Tarifvertrags.
- **Erfüllungspflicht:** Parteien müssen sicherstellen, dass ihre Mitglieder den Vertrag einhalten.
- **Nachwirkung:** Bestimmungen des alten Tarifvertrags gelten bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrags weiter.

Die Aufgaben der Gewerkschaften sind:

- **Kampfaufgabe:** Verbesserung von Lohn- und Arbeitsbedingungen, ggf. durch Streiks.
- **Bildungsaufgabe:** Vorträge, Kurse, Weiterbildung, Umschulung.
- **Rechtliche Aufgabe:** Rechtshilfe, Tarifverträge, Mitbestimmung.
- **Wirtschaftspolitische Aufgabe:** Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer

1.1.6 Rechtliche Rahmenbedingungen von Arbeitskämpfen

Die Streikarten sind:

- **Wilder Streik:** Streik außerhalb der Gewerkschaftsführung.
- **Solidaritätsstreik:** Arbeitnehmer einer anderen Gewerkschaft unterstützen durch Streik.
- **Warnstreik:** Kurzfristiger Streik zur Beschleunigung von Tarifverhandlungen.
- **Flächenstreik:** Streik in einem bestimmten Tarifgebiet.
- **Schwerpunktstreik:** Streik mit gezieltem, maximalem Einfluss auf einen bestimmten Bereich oder Zulieferer.

Aussperrung:

- **Kampfmethode der Arbeitgeber:** Arbeitgeber sperren den Zugang zum Arbeitsplatz.
- **Unterhaltsregelung:** Die Gewerkschaft unterstützt die ausgesperrten Arbeitnehmer finanziell.

Boykott:

- **Verhinderung neuer Arbeitsverträge:** Während des Arbeitskampfes sollen neue Arbeitsverträge nicht abgeschlossen werden.
- **Verhinderung von Vertragsauflösungen:** Auflösung bestehender Arbeitsverträge wird verhindert.

Schlichtungsverfahren:

- **Zweck:** Beilegung von Tarifkonflikten und Erhaltung des Arbeitsfriedens.
- **Vereinbarung:** Kann von Anfang an vereinbart oder gesetzlich vorgeschrieben sein.
- **Durchführung:** Wird von Schlichtern durchgeführt, die einen Ausgleich versuchen.
- **Folge bei Misserfolg:** Ende der Friedenspflicht, Arbeitskampfmaßnahmen möglich.

1.2.1 Rechte und Pflichten des Betriebsrates aus den BetrVG

Mitbestimmungsgesetze des Betriebsrates:

- **Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten (§87 ff. BetrVG)**
 - Der Betriebsrat hat bei sozialen Angelegenheiten starke Mitbestimmungsrechte.
 - Der Arbeitgeber kann hier ohne Zustimmung des Betriebsrats keine Maßnahme umsetzen.
- **Mitbestimmung bei der Gestaltung von Arbeitsplatz, -ablauf & -umgebung (§90 f. BetrVG)**
 - Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen und -abläufen rechtzeitig informieren und beraten.
- **Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten (§92 – 105 BetrVG)**
 - Personalplanung
 - Personalführung
 - Erstellung von Fragebögen für Personaleinstellungen
 - Kündigungen usw.
- **Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten (§106 – 113 BetrVG)**
 - Bildung eines Wirtschaftsausschusses
 - Bei Betriebsänderungen (Erstellung eines Sozialplanes)

1.2.2 Aufgaben und Stellung des Betriebsrates & das Wahlverfahren

Sonderformen des Betriebsrates:

- **Gesamtbetriebsrat (GBR):** Zuständig für übergreifende Angelegenheiten mehrerer Betriebe (§§ 47 ff. BetrVG).
- **Konzernbetriebsrat:** Regelt konzernweite Angelegenheiten (§§ 54 ff. BetrVG).
- **Jugend- und Auszubildendenvertretung:** Betreut jugendliche und auszubildende Arbeitnehmer (§§ 60 ff. BetrVG).
- **Betriebsausschuss:** Führt die laufenden Geschäfte des Betriebsrats bei neun oder mehr Mitgliedern (§ 27 BetrVG).
- **Wirtschaftsausschuss (§106 BetrVG)**

Aufgaben des Betriebsrats:

- **Freies Mandat:** Unabhängig und nur dem Gewissen verpflichtet (§ 37 Abs. 1 BetrVG).
- **Unentgeltlich:** Ehrenamtliche Tätigkeit (§ 37 Abs. 2 und § 38 BetrVG).
- **Zusammenarbeit:** Vertrauensvolle Zusammenarbeit und monatliche Treffen (§ 2 Abs. 1 und § 74 Abs. 1 BetrVG).

Weitere allgemeine Aufgaben des Betriebsrats (§§ 75–80 BetrVG):

- **Überwachung:** Einhaltung von Rechtsnormen und arbeitsrechtlichen Grundsätzen.
- **Wohl der Belegschaft:** Beachtung entsprechender Maßnahmen.
- **Förderung von Gruppen:** Unterstützung bestimmter Arbeitnehmergruppen.
- **Schutz einzelner:** Förderung und Schutz einzelner Arbeitnehmer
- **Wahlvorbereitung:** Vorbereitung und Durchführung der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Besondere Rechtsstellung der Betriebsratsmitglieder:

- **Ehrenamtlich:** Betriebsräte arbeiten ehrenamtlich (§ 37 BetrVG).
- **Freistellung:** Bestimmte Betriebsratsmitglieder sind gemäß Anzahl der Arbeitnehmer freizustellen (§ 38 BetrVG).
- **Kündigungsschutz:** Ordentliche Kündigung ist unwirksam; außerordentliche Kündigung benötigt wichtigen Grund und Betriebsratszustimmung, die durch Arbeitsgericht ersetzt werden kann (§ 15 KSchG, § 103 BetrVG).

Wahlverfahren:

- **Aktives Wahlrecht:** Wahlberechtigt sind Arbeitnehmer ab 16 Jahren (§§ 5 und 7 BetrVG); Jugend- und Auszubildendenvertretung nach §§ 60 ff. BetrVG.
- **Passives Wahlrecht:** Wählbar sind Arbeitnehmer, die mindestens sechs Monate im Betrieb sind (§ 8 BetrVG). Die Größe des Betriebsrats richtet sich nach der Zahl der Betriebsangehörigen (§ 9 BetrVG).

Weitere zu beachtende Vorschriften:

- **Errichtung von Betriebsräten:** (§ 1 BetrVG)
- **Wahlzeitpunkt:** Alle vier Jahre, vom 1. März bis 31. Mai (§ 13 BetrVG)
- **Amtszeit:** (§ 21 BetrVG)
- **Wahlvorschriften:** Geheime, unmittelbare Wahl, Verhältnis- und Listenwahl (§ 14 BetrVG)
- **Kleinbetriebe:** Vereinfachtes, zweistufiges Verfahren (§ 14a BetrVG)
- **Zusammensetzung:** Nach Beschäftigungsarten und Geschlechtern (§ 15 BetrVG)

Ziel und Aufgaben der Betriebsvereinbarung:

- **Vereinbarungen:** Arbeitgeber und Betriebsrat regeln Betriebsratsthemen (§ 77 Abs. 2 BetrVG).
- **Schriftform:** Erforderlich (§ 77 Abs. 2 BetrVG).
- **Ausnahmen:** Keine Regelungen, die Tarifverträgen widersprechen, es sei denn, es gibt eine Öffnungsklausel (§ 77 Abs. 3 BetrVG).
- **Aushang:** Muss im Betrieb ausgelegt werden.
- **Leitende Angestellte:** Ausgenommen (§ 5 Abs. 3 BetrVG).
- **Günstigkeitsprinzip:** Individuelle Verträge, die günstiger sind, haben Vorrang.
- **Tarifvertragskonformität:** Ergänzen oder passen Tarifverträge an.
- **Betriebs- und Dienstordnungen:** Werden durch Betriebsvereinbarungen aufgestellt und müssen ausgehängt oder verteilt werden.

Betriebsvereinbarungen

- **Erzwingbare Betriebsvereinbarungen**
 - z.B. §39 Sprechstunden des BR., §87 Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten, Vereinbarung über die Gestaltung des Arbeitsplatzes, §94 Personalfragebogen
- **Freiwillige Betriebsvereinbarungen**
 - §38 Freistellungsregelung von BR-Mitglieder, Stellenausschreibung, §88 Verhütung von Arbeitsunfällen
- **Teilmitbestimmungspflichtige Betriebsvereinbarungen**
 - Erfolgsbeteiligung für AN

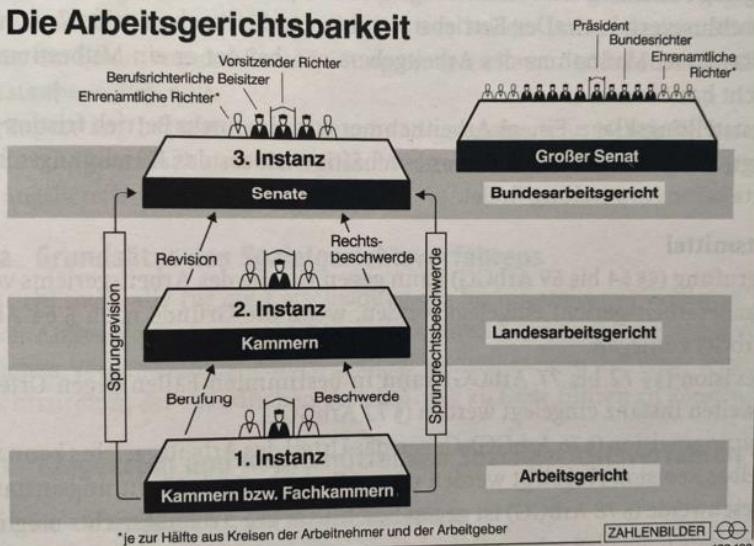
Ziel eines Sozialplanes mit Beispielen

Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen des gekündigten Arbeitsnehmers

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

1.2.3 Grundlagen der Arbeitsgerichtsbarkeit

Die Arbeitsgerichtsbarkeit



1. Instanz Arbeitsgericht

Güterverfahren (§ 54 Abs. 1 ArbGG):
 1 Vorsitzende:r Richter:in
 Kammertermin (§ 16 Abs. 2 ArbGG):
 1 Vorsitzende:r Richter:in
 2 ehrenamtliche Richter:innen

2. Instanz Landesarbeitsgericht

Kammer (§ 35 Abs. 2 ArbGG):
 1 Vorsitzende:r Richter:in
 2 ehrenamtliche Richter:innen

3. Instanz Bundesarbeitsgericht

Senat (§ 41 Abs. 2 ArbGG):
 1 Vorsitzende:r Richter:in
 2 Berufsrichter:innen als Beisitzer:innen
 2 ehrenamtliche Richter:innen

Klagearten Arbeitsgericht - Übersicht und typische Beispiele

- **Leistungsklage:** Ein Arbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber nicht die vereinbarte Prämie
- **Kündigungsschutzklage:** Einem Arbeitnehmer, der seit 12 Jahren in einem Betrieb mit 60 Arbeitnehmern beschäftigt ist, wird ohne Grund gekündigt
- **Änderungsschutzklage:** Ein Konstrukteur soll aufgrund einer Änderungskündigung zukünftig die Waschanlage des Fuhrparks warten
- **Beschlussverfahren:** Der Betriebsrat geht gegen eine ohne seine Zustimmung veranlasste Maßnahme des Arbeitgebers vor, bei der er ein Mitbestimmungsrecht hat
- **Feststellungsklage:** Einem Arbeitnehmer wird in einem Betrieb fristlos gekündigt, der nur drei Arbeitnehmer beschäftigt, sodass das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung findet

1.2.4 Grundlagen der Sozialgerichtsbarkeit

Sozialgerichte sind zuständig für Streitigkeiten auf den Gebieten:

- Des Sozialversicherungsrechts
- Des Kassenarztrechts
- Des Arbeitsförderungsrechts
- Des Kindergeldrechts
- Des Schwerbehindertenrechts
- Der Kriegsopfersversorgung

Aufbau und Besetzung der Sozialgerichte

1. Instanz Sozialgericht	Fachkammer (§§ 10, 12 SGG): 1 Vorsitzende:r Richter:in 2 ehrenamtliche Richter:innen
2. Instanz Landessozialgericht	Fachsenate (§§ 31, 33 SGG): 1 Vorsitzende:r Richter:in 2 Berufsrichter:innen 2 ehrenamtliche Richter:innen
3. Instanz Bundessozialgericht	Fachsenate (§§ 40, 31, 33 SGG): 1 Vorsitzende:r Richter:in 2 Berufsrichter:innen 2 ehrenamtliche Richter:innen

Klagearten Sozialgerichte- Übersicht und typische Beispiele

- **Leistungsklage:** Der Kläger begeht die Verurteilung des Beklagten zum Erbringen einer bestimmten Leistung, zum Beispiel die Zahlung von Rente
- **Feststellungsklage:** Hier kann der Kläger z.B. die Feststellung begehren, welcher Sozialversicherungsträger zuständig ist oder ob eine Gesundheitsschädigung Folge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit ist
- **Untätigkeitsklage:** Hat der Kläger einen Antrag auf Leistungen aus der Krankenversicherung gestellt und ist darüber seit sechs Monaten ohne Grund nicht entschieden worden, kann er auf Erlass eines Verwaltungsaktes klagen
- **Anfechtungsklage:** Der Kläger kann die Aufhebung oder Abänderung eines Verwaltungsaktes begehren, zum Beispiel die Kürzung seiner Rente

1.3 Grundlagen der Sozialversicherung

Sozialversicherungszweige und Versicherungsträger

- **Krankenversicherung (Krankenkasse):** Ärztliche Behandlung, Versorgung mit Medikamenten, Krankengeld
- **Pflegeversicherung (Pflegekasse):** Pflegegeld, Pflegemittel
- **Rentenversicherung (deutsche Rentenversicherung):** Altersrente, Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit
- **Arbeitslosenversicherung (Agentur für Arbeit):** Arbeitslosengeld, Arbeitsvermittlung
- **Unfallversicherung (Berufsgenossenschaft):** Unfallrente, Unfallverhütungsmaßnahmen

Arbeitsunfall

Für den Wegeunfall regelt § 8 Abs. 2 SGB VII im Detail, welche Wege als versicherte Tätigkeiten gelten. Versichert sind:

- der unmittelbare (nicht zwingend kürzeste) Weg zwischen dem Ort der versicherten Tätigkeit und dem häuslichen Wirkungskreis
- Wege, die im Rahmen der versicherten Tätigkeit zurückgelegt werden (Betriebswege)
- verschiedene Formen von abweichenden Wegen, Bsp.: wenn ein vom unmittelbaren Weg abweichender Weg dazu dient, Kinder auf dem Weg zur Arbeit im Kindergarten abzugeben, oder wenn er entsteht, weil Fahrgemeinschaften gebildet werden

Nicht geschützt sind danach:

- Abwege (der unmittelbare Weg zum Zielort wird in eine andere Richtung verlassen)
- Zeiten der Wegunterbrechung (spätestens zwei Stunden nach dem Ende der versicherten Tätigkeit, sog. Zwei-Stunden-Grenze), es sei denn, sie werden im „Vorübergehen“ erledigt, ohne den öffentlichen Verkehrsraum zu verlassen, z.B. der Zeitungskauf am Kiosk (anders: Einkauf im Supermarkt)

1.4.1 Ziele und Aufgaben des Arbeitsschutzrechts und Arbeitssicherheitsrechts

Arbeitsschutz

- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) als Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit
- Grundlage sind Unfallverhützungsvorschriften
- Enthält neben allgemeinen Vorschriften, Pflichten des Arbeitgebers und Pflichten und Rechte der Beschäftigten

Verantwortlicher für Arbeits- und Gesundheitsschutz

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

Schutz für die arbeitenden Menschen und gleichzeitig die notwendige Flexibilität für die Unternehmen.

- Das Gesetz schützt die Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, indem es die Höchstgrenzen für die tägliche Arbeitszeit und die Mindestdauer für Pausen festlegt.
- Und für die Unternehmen schafft es einen Rahmen für intelligente und spezifische Arbeitszeitmodelle, ohne die vielen Betriebe im globalen Wettbewerb heute nicht bestehen könnten.

Was ist Primärrecht und Sekundärrecht?

- Die Verträge sind die Grundlage für das EU-Recht und werden in der EU als „Primärrecht“ bezeichnet.
- Die auf den Grundsätzen und Zielen der Verträge aufbauenden Rechtsvorschriften werden „Sekundärrecht“ genannt und umfassen Verordnungen, Richtlinien, Beschlüsse, Empfehlungen und Stellungnahmen.

Überwachung des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit

Die staatlichen Arbeitsschutzbehörden sorgen für die Einhaltung der öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzes durch Überwachung:

- Betriebsbesichtigung
- Beratung des Arbeitgebers
- Einholung von Auskünften
- Technischer Prüfungen
- Entnahme von Stoffproben
- Erlass von Anordnungen zur Einhaltung der Arbeitsvorschriften (Festsetzung von Bußgeld, Strafverfahren)

Die Überwachung des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit erfolgt durch:

- **Unfallversicherungsträger:** Beaufsichtigen betriebliche Gefahren und Unfallschutz, überwachen die Unfallverhütung.
- **Gewerbeaufsichtsbehörden:** Koordinieren mit den Unfallversicherungsträgern, um Überschneidungen zu vermeiden.
- **Mitarbeitervertretung:** Betriebsrat oder Personalrat unterstützt die Einhaltung der Arbeitsschutzzvorschriften (§ 89 BetrVG).

Die Überwachung der Einhaltung spezieller Schutzrechte erfolgt durch:

- Sicherheitsfachkräfte
- Betriebsärzte
- Datenschutzbeauftragte
- Strahlenschutzbeauftragte
- Schwerbehindertenvertretung
- Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

In Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten hat der Arbeitgeber unter Mitwirkung der Betriebsvertretung grundsätzlich mindestens einen Sicherheitsbeauftragten zu bestellen (§22 SGB VII).

1.4.2 Verantwortung für den Arbeitsschutz & -sicherheit

Gesetz

Pflichten des Arbeitgebers gem. §§ 3–14 ArbSchG

Grundpflichten gem. § 3:

- Der Arbeitgeber hat alle Maßnahmen zu treffen, die für den Arbeitsschutz erforderlich sind.
- Kontrolle der Wirksamkeit
- Verbesserungspflicht
- Vorkehrungs- und Bereitstellungspflicht
- Pflicht zur Kostenübernahme

Besondere Pflichten:

- Beurteilung, Analyse und Dokumentation (§§ 5, 6)
- sorgfältige Aufgabenübertragung (§ 7)
- Zusammenarbeit mit anderen Arbeitgebern (§ 8)
- Vorkehrungen bei besonderen Gefahren (§ 9)
- Erste Hilfe und arbeitsmedizinische Vorsorge (§§ 10, 11)
- Unterweisung der Beschäftigten (§ 12)
- Unterrichtung und Anhörung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (§ 14)

Allgemeine Grundsätze gem. § 4:

- Pflicht zur Gefährdungsvermeidung
- Pflicht zur Bekämpfung von Gefahren
- Überprüfung des Technikstands
- Planungspflichten
- Schutz besonders schutzbedürftiger Personengruppen
- Pflicht zur Anweisung
- Verbot von Diskriminierung

Gesetz

Pflichten des Arbeitnehmers gem. §§ 15–16 ArbSchG

- Pflicht zur Eigensorge (§ 15 Abs. 1)
- Pflicht zur Fremdsorge gegenüber Kollegen, dem Arbeitgeber und Dritten (§ 15 Abs. 1)
- Pflicht zur ordnungsgemäßen Verwendung der Arbeitsmittel (§ 15 Abs. 2)
- Pflicht zur Gefahr- und Defektmeldung (§ 16 Abs. 1)
- Mitteilungspflichten (§ 16 Abs. 2)

Rechtsfolgen bei Verstößen:

- **Geldbußen:** Bis zu 25.000 € für Verstöße gegen Arbeitsschutzbestimmungen (§ 25 ArbSchG).
- **Freiheitsstrafen:** Bis zu einem Jahr oder Geldstrafen bei vorsätzlicher Gefährdung von Leben oder Gesundheit (§ 26 ArbSchG).
- **Kündigung:** Mögliche Kündigung nach Abmahnung bei Verstößen gegen technischen Arbeitsschutz.
- **Schadensersatz:** Arbeitnehmer können für Schäden durch Missachtung des Arbeitsschutzes haftbar gemacht werden.

1.4.3 Sonderschutzrechte für schutzbedürftige Personen

Einrichtung spezieller Arbeitsplätze für schutzbedürftige Personen:

- **Schwangere und stillende Frauen:** Arbeitgeber müssen Gefahren beurteilen und entsprechende Schutzmaßnahmen treffen (§§ 9 und 10 MuSchG). Dazu gehören z.B. Sitzgelegenheiten oder Pausen beisitzender Tätigkeit.
- **Schwerbehinderte Menschen:** Arbeitgeber müssen einen geeigneten Arbeitsplatz bereitstellen und notwendige technische Hilfsmittel zur Verfügung stellen (§ 164 Abs. 4 Nr. 5 SGB IX).
- **Jugendliche:**
 - **Schutz:** Keine extremen oder gesundheitsschädlichen Arbeiten.
 - **Entwicklung:** Beeinträchtigungen vermeiden (§ 28 JArbSchG).
 - **Beschäftigung:** Kinder unter 15 Jahren sind verboten; keine gefährlichen oder Akkordarbeiten (§§ 5 Abs. 1, 23 JArbSchG).
 - **Untersuchung:** Erstuntersuchung bei Neueinstellung (§ 32 JArbSchG).

1.4.4 Bestimmung des Arbeitssicherheitsgesetzes

Die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) regelt:

- **Einrichtung:** Arbeitsstätten müssen sicherheits- und hygienegerecht eingerichtet werden.
- **Räume:** Bereitstellung und Gestaltung von Pausen-, Bereitschafts-, Liege- und Sanitärräumen.

Kernvorschriften der ArbStättV:

- Raumtemperaturen
- Pendeltüren mit Sichtfenstern
- Vermeidung von Stolperstellen
- Abschließbare Toiletten

1.4.5 Allgemeine Vorschriften und Anforderungen für Arbeitsstätte

Der Arbeitgeber muss die Arbeitsstätte nach der Arbeitsstättenverordnung einrichten, einschließlich:

- Raumgröße und Luftraum
- Arbeitsplatzanordnung und Bewegungsflächen
- Beleuchtung (natürlich und blendfrei)
- Raumtemperatur und Lüftung
- Brandschutz und Fluchtwege
- Lärmschutz
- Sozialräume

Arbeitsstättenrichtlinien und Technische Regeln sind nicht verbindlich, entsprechen aber den gesetzlichen Anforderungen und der Fürsorgepflicht.

1.4.6 Bestimmungen des Produktsicherheitsgesetzes

Produktsicherheitsgesetz (ProdSG):

- **Verpflichtung:** Hersteller und Importeure müssen sicherstellen, dass Produkte bei bestimmungsgemäßer Nutzung oder vorhersehbarer Fehlanwendung keine Gefahren für Sicherheit oder Gesundheit darstellen.
- **Geltungsbereich:** Betrifft nicht nur Verbraucherprodukte, sondern auch Arbeitsmittel, gewerbliche Anlagen und Zubehör, die Sicherheit am Arbeitsplatz betreffen.
- **Erfasste Produkte:** Bezieht sich auf Werkzeuge, Arbeitsgeräte, Maschinen, Hebe- und Fördereinrichtungen sowie Schutzausrüstungen und Zubehörteile.

1.4.7 Grundlagen der Berufsgenossenschaft

Berufsgenossenschaften:

- **Rolle:** Träger der gesetzlichen Unfallversicherung.
- **Überwachung:** Kontrolle der Unfallverhütung und des Gesundheitsschutzes.
- **Maßnahmen:** zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Mängel werden durch Anordnungen behoben.
- **Rechtsmittel:** Widerspruch gegen Anordnungen, Anfechtungsklage bei Ablehnung.

Gewerbeaufsicht:

- **Aufgabe:** Sicherstellung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.
- **Befugnisse:**
 - Arbeitsstätten kontrollieren
 - Auskünfte und Unterlagen verlangen
 - Technische Prüfungen durchführen
 - Stoffproben entnehmen
 - Anordnungen und Auflagen bei Verstößen erlassen

Prüfungs- und Überwachungsaufgaben von Sachverständigen:

- **Aufgabe:** Regelmäßige Prüfungen und Mängelberichte für überwachungsbedürftige Anlagen (§§ 36 ff. ProdSG).
- **Befugnisse:** Keine Anordnungen oder Stilllegungen; diese erfolgen durch Gewerbeaufsichtsamt oder Berufsgenossenschaft.
- **Anerkannte Sachverständige:** TÜV, DEKRA u.a., privatrechtlich organisiert und durch Prüfgebühren finanziert; staatlich beauftragt (beliebte Sachverständige).

Aufgaben der Sicherheitsbeauftragten:

- **Rolle:** Arbeitnehmer, die den Unfallschutz im Betrieb unterstützen.
- **Aufgaben (§ 22 Abs. 2 SGB VII):**
 - Überprüfung von Schutzeinrichtungen und persönlicher Schutzausrüstung
 - Hinweis auf Unfall- und Gesundheitsgefahren
- **Weisungsbefugnis:** Keine gegenüber anderen Mitarbeitern.

Beteiligte des Arbeitsschutzes/Gefährdungsbeurteilung

- Betriebsrat
- Betriebsarzt
- Sicherheitsbeauftragter
- Verantwortliche Führungskraft

Gründe für Sicherheitsunterweisungen

- Gemäß ArbSchG: Durchführung von Aufnahme der Tätigkeit

Ziele: Mögliche Gefährdungen aufzeigen und die vorgesehenen Schutzmaßnahmen beschreiben.

1.5 Vorschriften des Umweltrechts

Zweck: Umfasst den Schutz von Menschen, Tieren, Pflanzen sowie den Schutz ihrer Lebensräume

Ziele: Schutz der menschlichen Gesundheit, schonender Umgang mit natürlichen Ressourcen.

Maßnahmen: Optimierung der Beleuchtung, ersetzen von alten Maschinen gegen bessere

Bereiche des Umweltschutzes in der Industrie:

- Emissions- und Immissionsschutzgesetz
- Gewässerschutzgesetz
- Abfallwirtschaft und Abfallentsorgung

Umweltpinzipien

Vorsorgeprinzip: Umweltschutz nicht den Einzelnen überlassen; Staat muss Rahmenbedingungen setzen, um Schäden bei Planung zu verhindern (z.B. BlmSchG). Vorrang für Vermeidung und Wiederverwertung.

Verursacherprinzip: Verursacher muss Kosten für Umweltbelastungen tragen und Ausgleich schaffen. Betreiber müssen Grenzwerte einhalten. Fehlt der Verursacher, tragen die Allgemeinheit die Kosten.

Kooperationsprinzip:

- **Ziel:** Zusammenarbeit von Behörden, Unternehmen und Öffentlichkeit für besseren Umweltschutz.
- **Möglichkeiten:**
 - Unternehmen informieren die Öffentlichkeit.
 - Öffentlichkeitsbeteiligung bei Genehmigungen.
 - Selbstverpflichtungen von Wirtschaftsverbänden.
 - Zusammenarbeit von Bürgerinitiativen und Fachbehörden.
 - Internationale Kooperation für umfassenden Schutz.

Gemeinlastprinzip: Wenn Umweltschäden keinen Verursacher haben oder Umweltschutzmaßnahmen notwendig sind, trägt die Allgemeinheit die Kosten. Beispiele:

- Sanierung von Altlasten durch Kommunen.
- Lärmschutz an Autobahnen.
- Anwendung, wenn das Verursacherprinzip unzumutbare Belastungen verursacht.

Betriebsbeauftragte im Umweltbereich

- Immisionsschutzbeauftragter
- Abfallbeauftragter

Möglichkeiten des Meisters den Umweltschutz zu verbessern

- Energiesparender Betrieb von Anlagen (Regelmäßige Analgenbegehungen)
- Vermeidung von Leckagen (Regelmäßige Wartungen)
- Substitution von Gefahrenstoffen (Schulung der Mitarbeiter)

Maßnahmen zur Überwachung der Luftreinhaltung

- Regelmäßige Messungen
- Festlegung von Luftqualitätsstadsards
- Festlegung von Emissionshöchstmengen

Wasser-gefährdungs-klasse	alt	neu	Beispiele
WGK 0	nicht wassergefährdend (nwg)		Altpapier, Verpackungskunststoffe, Lebensmittel, grundsätzlich Tierfutter, Altholz mit anhaftenden Farbresten
WGK 1	schwach wassergefährdend		2-Propanol, Aceton
WGK 2	wassergefährdend	deutlich wassergefährdend	Dichlormethan, Flusssäure (40 %)
WGK 3	stark wassergefährdend		Chloroform, Kupfer-II-Sulfat
-	-	allgemein wassergefährdend (awg)	Gülle, Festmist, Jauche, Silagesickersaft, Gärsubstrate und Gärreste aus Biogasanlagen, bestimmte aufschwimmende flüssige Stoffe, bestimmte feste Gemische, z.B. Abfälle wie Altholz, das mit Holzschutzmittel behandelt ist

Was ist der Unterschied zwischen **Emission** und **Immission**?

Emission bezeichnet die Abgabe von Stoffen oder Energie aus einer Quelle in die Umgebung, z.B. Luftverunreinigungen oder Lärm.

Immission ist die Einwirkung dieser Emissionen auf die Umwelt, z.B. auf Menschen, Tiere oder Pflanzen.

Auswirkungen von Arbeits- und Verkehrslärm auf den Menschen (BlmSCHG)

Lärm ist Schall/Geräusch, der/das in störender, belästigender oder schmerzhafter Form als physikalische Belastung auf den Menschen einwirkt und ihn schädigen kann.

Man unterscheidet:

- Arbeitslärm, der von Maschinen und technischen Einrichtungen (z.B. Baustellen, Fabriken) verursacht wird
- Verkehrslärm, der von Fahrzeugen auf Straßen, Schienen, Wasser oder in der Luft ausgeht, wobei Straßenverkehr die Hauptquelle ist.

Lärmstufe	Geräuschart	Lautstärke	Geräuschempfinden
I 30-65 dB(A) Psychische Reaktion	Ticken einer leisen Uhr, feiner Landregen, Flüstern	30 dB(A)	Sehr leise
	Kühlschrankbrummen, ruhige Wohnstraße	40 dB(A)	Ziemlich leise
	Leise Radiomusik, üblicher Tagespegel im Wohnbereich	50 dB(A)	Normal
	Unterhaltungssprache in 1 m Abstand, Bürolärm	60 dB(A)	Normal bis laut
II 65-90 dB(A) Physiologische Reaktion	Laute Unterhaltung, Rufen, Pkw in 10 Meter Abstand, Rasenmäher	70 dB(A)	Laut bis sehr laut
	Straßenlärm bei starkem Verkehr, max. Sprechlautstärke	80 dB(A)	Sehr laut
III 90-120 dB(A) Gehörschaden, Ohrschermerz	Laute Fabrikhalle, Lkw-Fahrgeräusch in 5 Meter Abstand	90 dB(A)	Sehr laut
	Autohupen in 7 Meter Abstand, Kreissäge, Posaunenorchester	100 dB(A)	Sehr laut bis unerträglich
	Laute Diskothek, Rockkonzert, Bohrmaschine	110 dB(A)	Sehr laut bis unerträglich
	Flugzeugtriebwerk	120 dB(A)	Unerträglich bis schmerhaft
	Düsenjäger, MP3-Player	130 dB(A)	Schmerzschwelle

1.6.2 Notwendigkeit und Ziel des Datenschutzes

Ziel der Europäischen Datenschutzgrundverordnung

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

Regelung des Datenschutzes im Betrieb

- Bundesdatenschutzgesetz
- EU-Datenschutzgrundverordnung
- Regelungen im Betriebsverfassungsgesetz

Grundprinzipien der DSGVO:

- **Rechtmäßigkeit und Transparenz:** Verarbeitung personenbezogener Daten nur mit gesetzlicher Grundlage oder Einwilligung, nachvollziehbar für die betroffene Person.
- **Datenerhebung beim Betroffenen:** Daten sollen direkt beim Betroffenen erhoben werden; andernfalls muss er informiert werden.
- **Auskunftsrechte:** Betroffene haben das Recht, jederzeit Auskunft über gespeicherte Daten zu erhalten
- **Zweckbindung:** Daten dürfen nur für festgelegte, legitime Zwecke erhoben und verarbeitet werden.
- **Datensparsamkeit:** Es sollen nur die notwendigsten Daten erhoben und genutzt werden.
- **Richtigkeit:** Daten müssen korrekt sein und bei Bedarf berichtigt oder gelöscht werden.
- **Integrität und Vertraulichkeit:** Schutz der Daten vor unbefugtem Zugriff, Verlust oder Beschädigung.

Folgen bei Verstoß?

- Image des Unternehmens nimmt Schaden
- Ggf. Informationspflicht (§ 42 a BDSG/Art. 33 DSGVO)
- Straftat (§ 44 BDSG): Geldstrafe oder Freiheitsstrafe bis zu 2 Jahren
- Schadenersatzpflichtig gegenüber dem Betroffenen
- Arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur fristlosen Kündigung

Beispiele für Personenbezogene Daten

Sind alle Infos, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person bezieht.

- Name, Vorname
- Adresse
- Telefonnummer
- Bankdaten
- Geburtsdatum usw.

Datenschutzrechtliche Sachverhalte in Betriebsvereinbarungen

- Verarbeitung von Personendaten in IT-Systemen
- Intranetdatenspeicherung (Bsp. Nutzungsdauer)
- Auswertung von Telefondaten (Bsp.: Verbindungsnnachweis)

Bedenken bei Aushängung vom An- & Abwesenheitsplan / Geburtstagslisten

Ja, sind gerechtfertigt. Einwilligung aller Mitarbeiter wird schriftlich benötigt