

Arbeitsschutz

Nenne den Verantwortlichen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in ihrem Unternehmen

- Unternehmen bzw. Arbeitgeber

Führen sie 3 Pflichten des Verantwortlichen in Sachen Arbeits- und Gesundheitsschutz auf

- Aufbau einer Arbeitsschutzorganisation (ASA, FaSi, Betriebsarzt)
- Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen
- Dokumentation von Gefährdungsbeurteilungen
- Schulungen/Unterweisungen der Mitarbeiter
- Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten gewährleisten
- Die Maßnahmen zu überprüfen und ggf. anzupassen
- Die Verbesserung von Sicherheits- und Gesundheitsschutz anstreben

Nennen sie 4 an der Unfalluntersuchung zu beteiligende betriebliche Stellen

- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Sicherheitsbeauftragter
- Ggf. Betriebsarzt
- Verunfallter/betroffener Mitarbeiter
- Verantwortliche Führungskräfte
- Ggf. Zeugen des Unfallereignisses

Nenne 4 Institutionen die die Einhaltung des Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit überwachen

- Die für den Arbeitsschutz zuständige Landesbehörde (Gewerbeaufsichtsamt)
- Berufsgenossenschaft
- Betriebsrat
- Sicherheitsbeauftragter

Nenne 4 Betriebsinterne und externe Stellen die den Arbeitsschutz überwachen

- **Intern**
- Arbeitgeber
- Betriebsrat
- Sicherheitsfachkraft
- Betriebsarzt
- Sicherheitsbeauftragter
- **Extern**
- Gewerbeaufsichtsamt
- Berufsgenossenschaft
- TÜV
- DEKRA

Nenne 4 Personen bzw. Organe die Sie in Sachen Arbeitsschutz unterstützen können

- Direkte Vorgesetzte
- Betriebsrat
- Betriebsarzt
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Geschäftsführung
- Sicherheitsbeauftragter
- Arbeitssicherheitsausschuss

Nenne 2 Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit

- Beratung des Arbeitgebers in allen Fragen der Arbeitssicherheit- und schutz, Unfallverhütung
- Beratung des Arbeitgebers in allen Fragen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit

Nenne 3 Aufgaben des Betriebsarztes

- Der Arbeitgeber und die Verantwortlichen für Arbeitsschutz und Unfallverhütung zu beraten
- Den Arbeitnehmer zu untersuchen, arbeitsmedizinisch beurteilen und beraten sowie Untersuchungsergebnisse erfassen und auszuwerten
- Die Durchführung des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beobachten

Nenne die Aufgabe des Arbeitsschutzausschusses

- Er hat die Aufgabe , Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten

Gebe an wie oft der Arbeitsschutzausschuss tagt

- Der Arbeitsschutzausschuss tritt mindestens einmal vierteljährlich zusammen

Nennen sie die tätigen Personen im Arbeitsschutzausschuss

- Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person
- Zwei Personen aus dem Betriebsrat
- Betriebsarzt
- Fachkräfte für Arbeitssicherheit
- Sicherheitsbeauftragter

Erläutere in 5 Schritten wie der Arbeitgeber bei der Unfallverhütung vorzugehen hat

- Ermittlung der Gefahrenquelle durch quantitative und qualitative Erfassung
- Analyse der Ursachen von Gefahren
- Bestimmung des Schutzzieles
- Planung und Durchführung von Schutzmaßnahmen
- Kontrolle der durchgeführten Maßnahmen

Erläutere den Zweck der Unfalluntersuchung

- Sie hat den Zweck, die Unfallursachen zu ermitteln, um daraus geeignete Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten.
- Der Arbeits- und Gesundheitsschutz kann durch eine systematische Unfall- bzw. Ereignisuntersuchung verbessert werden und zu einer Reduzierung der Unfallereignisse beitragen

Begründe, warum bereits unsichere Handlungen bzw. Beinahe-Unfälle untersucht werden sollten

- Sie kann ohne Folgen bleiben, aber auch ein Auslöser für alle Verletzungskategorien (Ereignisschwere) sein. Aus dieser Abhängigkeit lässt sich schließen, dass Arbeitsunfälle durch die Beseitigung/Vermeidung von unsicheren Situationen, Beinaheunfällen etc. diese vermeiden lassen

Beschreiben sie zwei wesentliche Aufgaben der Berufsgenossenschaft

- Aufgabe ist es, durch geeignete Maßnahmen und mit allen Mitteln Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Unfallverfahren zu verhüten.
- Bei Eintritt eines Versicherungsfalles soll die Gesundheit und Leistungsfähigkeit des Versicherten wiederhergestellt oder eine Entschädigung in Form von Geldleistungen an den Versicherten (oder seine Hinterbliebenen) geleistet werden.

Gebe an, unter welchen Voraussetzungen der Arbeitgeber verpflichtet ist, einen Arbeitsunfall in seinen Unternehmen bei der Berufsgenossenschaft anzuzeigen

- Unternehmen haben Unfälle von Versicherten in ihrem Unternehmen beim Unfallversicherungsträger anzuzeigen, wenn Versicherte getötet oder so verletzt werden, dass sie mehr als drei Tage arbeitsunfähig werden. Die Anzeige ist innerhalb von drei Tagen zu erstatten

Geben Sie zwei Voraussetzungen an, nach denen die Berufsgenossenschaft einem Unternehmen die Bestellung von Sicherheitsbeauftragten vorschreiben kann

- Regelmäßig mehr als 20 Beschäftigte im Unternehmen

Erkläre den Unterschied für den Arbeitgeber zwischen Arbeits- und Wegeunfall

- Laut SGB wird kein Unterschied gemacht, es handelt sich um einen Arbeitsunfall
- Für den Arbeitgeber ist die Berechnung seiner Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung unter anderem davon abhängig, wie viele Unfälle in seinem Unternehmen vorgefallen sind
- Sogenannte „Wegeunfälle“ können dem Arbeitgeber nicht angerechnet werden und haben daher keinen Einfluss auf seinen Beitrag

Erläutere, wann und warum sie eine Sicherheitsunterweisung durchführen müssen

- Unterweisungen müssen gemäß Arbeitsschutzgesetz z.B. vor der Aufnahme einer Tätigkeit durchgeführt werden.
- Ziele: mögliche Gefährdungen aufzeigen und die vorgesehenen Schutzmaßnahmen beschreiben

Erläutere 2 Gründe für eine regelmäßige Sicherheitsbegehung und nenne 2 Beurteilungskriterien

- Ein Meister hat die Pflicht, die veranlassten Maßnahmen auf Einhaltung zu überprüfen (Kontrollpflicht)
- Sie stellt eine Präsenz von Führungskräften dar, was positiv auf Mitarbeiter wirkt
- Sie sind Präventionsmittel zur Vermeidung von z.B. unsicheren Handlungen und Arbeitsunfällen, die Kommunikation mit den Mitarbeitern wird dadurch verbessert
- Beurteilungskriterien:
- Sicherer Zustand der Arbeitsmittel
- Sauberkeit und Ordnung an den Arbeitsplätzen und in der Anlage
- Technischer Zustand der Anlage
- Sicherheitsgerechtes Verhalten der in den Anlagen befindlichen Personen

Erläutern sie was Sie mit einer verbesserten PSA erreichen können und führen sie ein Beispiel an

- Wirksamkeit, Schutzfunktion sowie Trageakzeptanz wird optimiert. Dadurch können Unfallrisiken minimiert werden und Verletzungen (z.B. Sturzunfälle) der Mitarbeiter verhindert werden
- Z.B. durch die Einführung von verbesserten Sicherheitsschuhen können die Schutzfunktionen (S3 durchtrittssicher) und der Tragekomfort (Gewichtsreduzierung) optimiert werden.

Beschreibe ob ein Mitarbeiter Anspruch auf Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung hat, bei Nichtverwenden der PSA

- Verbotswidriges Handeln schließt den Versicherungsfall der Gesetzlichen Unfallversicherung nicht aus. Er hat Anspruch auf Leistungen der zuständigen Berufsgenossenschaft. Muss allerdings mit Regressforderungen rechnen

Betriebsrat

Geben Sie das bei Streitigkeiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber örtlich und sachlich zuständige Gericht an

- Arbeitsgericht

Nenne 5 Angelegenheiten, die in Betriebsvereinbarungen geregelt werden können

- Fragen der betrieblichen Ordnung
- Regelungen, die die Arbeitszeit betreffen
- Pausenregelung
- Regelungen der betrieblichen Lohngestaltung
- Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen
- Teilnahme an betrieblichen Bildungsmaßnahmen

Erklären sie die personelle Zusammensetzung der Einigungsstelle

- Sie besteht aus den Beisitzern, die in gleicher Anzahl vom Arbeitgeber und Betriebsrat bestellt werden muss, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf den sich die beiden Seiten einigen müssen

Beschreiben sie die Beschlussfassung der Einigungsstelle

- Sie erfolgt nach mündlicher Beratung durch Stimmenmehrheit. Dabei enthält sich der Vorsitzende zunächst. Wird keine Stimmenmehrheit erreicht, erfolgt nach einer weiteren Beratung eine Abstimmung, an der der Vorsitzende teilnimmt

Erläutere 3 Aufgaben eines Betriebsrates

- Der Betriebsrat ist der gesetzliche Interessenvertreter der Belegschaft, der nach dem BetrVG im eigenen Namen ohne Weisung der Belegschaft tätig wird
- Zu seinen Aufgaben gehört es, mindestens alle 3 Monate eine Betriebsversammlung durchzuführen
- Die allgemeinen Aufgaben des BR ergeben sich aus §§75-80 BetrVG (z.B. Arbeits- und Umweltschutz)

Datenschutz

Begründen sie, in welchem Umfang der Arbeitgeber Daten von Mitarbeitern speichern darf

- Personenbezogene Daten eines Beschäftigten dürfen nur für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses erhoben, verarbeitet oder benutzt werden

Was sind personenbezogene Daten ?

- Das sind alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen (z.B. Name, Anschrift, Geburtsdatum, Telefonnummer)

Erklären sie Ihren Mitarbeitern, ob die Verarbeitung personenbezogener Daten erlaubt ist und nennen Sie Ihnen drei Ausnahmen

- Im Bereich des Datenschutzes gilt das Verbot mit Erlaubnisvorbehalt, d.h. die Verarbeitung ist grundsätzlich verboten
- Ausnahmen :
- Zum Zweck des Vertragsverhältnisses (z.B. Arbeitsvertrag)
- Aufdeckung von Straftaten
- Durch Einwilligung
- Aufgrund von gesetzlichen Vorgaben (z.B. Steuergesetz, SGB)
- Durch Kollektivvereinbarungen (z.B. Betriebsvereinbarungen)

Nenne 2 mögliche Daten, die aus dem Lebenslauf nicht gespeichert werden dürfen

- Hobbys
- Namen der Eltern, Anzahl der Geschwister
- Schulischer Werdegang
- Da diese Daten für das Arbeitsverhältnis ohne Bedeutung sind

Nenne 3 Informationen die der Arbeitgeber von seinen Beschäftigten ohne Einwilligung speichern darf (§32BDSG)

- Name
- Anschrift
- Familienstand
- Geburtsdatum

Nenne 5 Grundsätze bei der Verarbeitung personenbezogener Daten (Artikel 5DSGVO)

- Rechtmäßigkeit der Verarbeitung
- Verarbeitung nach Treu und Glauben
- Transparenz
- Zweckbindung
- Datenminimierung
- Speicherbegrenzung
- Integrität und Vertraulichkeit

Begründe die Notwendigkeit des Datenschutzes und gebe ein Beispiel an

- Zweck des betrieblichen Datenschutzes ist es, den einzelnen Arbeitnehmer vor Datenmissbrauch im beruflichen Alltag zu schützen
- Der sogenannte „gläserne“ Mensch soll verhindert werden
- Verbot der Erfassung, Verarbeitung und Weitergabe personenbezogener Daten, für die keine Zweckbestimmung vorliegt

Erläutern Sie, wie der Datenschutz in der BRD geregelt ist

- Es gibt kein spezielles Arbeitnehmerdatenschutzgesetz, für den Betrieblichen Datenschutz gilt jedoch das Bundesdatenschutzgesetz (ab 2018 EU-Datenschutzgrundverordnung)
- Betriebsverfassungsgesetz, Telemediengesetz, Sozialgesetzbücher

Beschreibe 3 mögliche Folgen die eintreten können, Wenn sie als Vertreter des Unternehmens gegen den Datenschutz und/oder Datensicherheit verstoßen

- Schadensersatzansprüche
- Schmerzensgeldansprüche
- Imageschäden durch Vertrauensverlust
- Wettbewerbsnachteile
- Freiheits- oder Geldstrafe gegenüber den Verantwortlichen

Nenne drei typische Beispiele aus betrieblichem Alltag, in denen datenschutzrechtliche Sachverhalte in Betriebsvereinbarungen geregelt werden

- Verarbeitung von Personendaten in IT-Systemen
- Intranetdatenspeicherung (z.B. Nutzungsdauer)
- Nutzung von Internetdiensten (z.B. E-Mail, Social Media, Apps)
- Auswertung von Telefondaten (z.B. Verbindungsnachweis)

Darf der Arbeitgeber alle erhaltenen Bewerbungsunterlagen behalten bzw. speichern ?

- Bewerbungsunterlagen erfolgloser Bewerber müssen nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens gelöscht bzw. zurückgegeben werden, weil der Arbeitgeber kein berechtigtes Interesse an der Aufbewahrung hat, da der Bewerbungsprozess abgeschlossen ist. Die Maßnahme ist nicht zulässig, es sei denn der Bewerber erteilt hierzu eine schriftliche Einwilligung

Darf der Arbeitgeber Bewerbungsfotos auf die Internetseite stellen

- Nur mit Schriftlicher Einwilligung

Darf An/Abwesenheitsplan mit Telefonnummern ausgehängt werden (sichtbar für Dritte)

- Da es unbefugten Dritten öffentlich gemacht wird, bedarf es der Einwilligung der Mitarbeiter. Im Rahmen der Nachweispflicht sollte die Einwilligung schriftlich erfolgen

Darf eine Geburtstagsliste an alle Mitarbeiter verteilt werden?

- Die Erstellung und Verteilung von Geburtstagslisten ist durch keine Gesetzesgrundlage im Datenschutz (EU-DSGVO). Erstellung und Verteilung benötigt Einwilligung der Betroffenen.

Beschreiben Sie die Zielsetzung der EU-DSGVO

- Ziel ist es, das Datenschutzrecht in den EU-Mitgliedsstaaten zu harmonisieren und einen gleichen Datenschutzstandard herzustellen

Nenne 4 Informationen, die Ihnen der Arbeitgeber im Rahmen Ihres Auskunftsrechtes mitteilen muss (15 DSGVO)

- Die Verarbeitungszwecke
- Geplante Speicherdauer
- Das Recht auf Berichtigung oder Löschung
- Die Empfänger, denen die personenbezogenen Daten offengelegt werden
- Die Kategorien personenbezogener Daten, die verarbeitet werden

Ab welchem Zeitpunkt und in welcher Form hat ein Unternehmen einen Beauftragten für Datenschutz zu bestellen

- Unternehmen, die personenbezogene Daten automatisiert verarbeiten, haben einen Beauftragten schriftlich zu bestellen. Sie sind hierzu spätestens innerhalb eines Monats nach Aufnahme ihrer Tätigkeit dazu verpflichtet

Erläutere 2 Aufgaben des Beauftragten für Datenschutz

- Er hat die ordnungsgemäße Anwendung der Datenverarbeitungsprogramme, mit deren Hilfe personenbezogene Daten verarbeitet werden sollen, zu überwachen
- Er hat die bei der Verarbeitung personenbezogener Daten tätigen Personen durch geeignete Maßnahmen mit den Vorschriften dieses Gesetzes sowie anderen Vorschriften über den Datenschutz vertraut zu machen

Entgeltfortzahlung

Bei Krankheit:

- sechs Wochen Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber in Höhe von 100% des in der regelmäßigen Arbeitszeit durchschnittlich erzielten Arbeitsentgeltes
- danach Krankengeld durch die Krankenversicherung (Krankenkasse) in Höhe von 70% des Bruttoentgeltes, maximal 90% des Nettoentgeltes
- Krankenhaus- und Behandlungskosten trägt Krankenkasse
- Klagen gegen Arbeitgeber bei Arbeitsgericht
- Klagen gegen Krankenkasse bei Sozialgericht

Bei Arbeits- oder Wegeunfall:

- sechs Wochen Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber in Höhe von 100% des in der regelmäßigen Arbeitszeit durchschnittlich erzielten Arbeitsentgeltes
- danach Verletztengeld durch die Unfallversicherung (Berufsgenossenschaft) in Höhe von 70% des Bruttoentgeltes, maximal 90% des Nettoentgeltes
- Krankenhaus- und Behandlungskosten trägt Berufsgenossenschaft
- Klagen gegen Arbeitgeber bei Arbeitsgericht
- Klagen gegen Berufsgenossenschaft bei Sozialgericht
- Weihnachtsfeier zählt zu Arbeitsunfall

Nenne Beispiele zu Lohnnebenkosten

- Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitnehmer
- Urlaubsgeld
- Weihnachtsgeld
- Vermögenswirksame Leistung
- Betriebliche Altersvorsorge

Bei welchen Fällen zahlt der Arbeitgeber ohne Arbeitsleistung zu erbringen

- Erholungsurlaub
- Feiertage
- Annahmeverzug des Arbeitgebers
- Freistellung

Darf andere Person für einen Arbeiten ?

- Nein, die Pflicht zum Erbringen der Arbeitsleistung ist höchstpersönlich
- Der Arbeitgeber kann abmahnen, ordentlich kündigen oder außerordentlich kündigen wegen Arbeitsverweigerung

Was ist eine betriebliche Übung?

- Eine betriebliche Übung entsteht, wenn der Arbeitgeber mindestens dreimal in Folge eine Leistung gewährt ohne Freiwilligkeitsvorbehalt z.B. Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, die Gewährung von Jubiläumszuschüssen, regelmäßige Essens oder Fahrtkostenzuschüsse
- Der Arbeitgeber muss darauf hinweisen, dass es sich um eine freiwillige Zahlung handelt, auf die auch bei mehrmaligen Gebrauch kein Rechtsanspruch für die Zukunft entsteht. Sie sollte sich diesen Vorbehalt von den Mitarbeitern schriftlich bestätigen lassen

Arbeitsvertrag

- Ein Arbeitsvertrag kommt nur dann zu Stande, wenn Geschäftsführer ihn genehmigt. Andere Personen sind dazu nicht berechtigt
- Wenn eine Person trotzdem arbeitet, besteht ein faktisches Arbeitsverhältnis und kann für den Zeitraum eine Entgeltzahlung verlangen
- Bei besonderen Vertrauensstellungen ist Frage auf Vorstrafen zulässig
- Arbeitsvertrag kann wegen arglistiger Täuschung angefochten werden (auch bei Schwangerschaft)

Zur Deckung von vorübergehenden Personalbedarf mögliche Arbeitsverhältnisse

- Befristete Arbeitsverhältnisse mit Befristung aus sachlichem Grund
- Befristete Arbeitsverhältnisse mit sachgrundloser Befristung
- Leiharbeitsverhältnisse

Kündigungsschutz

Das Ausbildungsverhältnis

- Endet mit der Abschlussprüfung oder dem Ablauf der Ausbildungszeit. Daran ändert auch die bestehende Schwangerschaft nichts. Schwangere genießen nur Kündigungsschutz.

Nenne den Inhalt einer Abmahnung

- Anschrift
- Anrede
- Datum, Ort
- Unterschrift
- Detaillierte Beschreibung des Sachverhalts
- Feststellung des Pflichtenverstoßes
- Aufforderung, in Zukunft die Pflichten ordnungsgemäß zu erfüllen
- Androhung der Kündigung im Wiederholungsfall

Wer darf Abmahnen?

- Der Arbeitgeber oder jede entsprechend bevollmächtigte Person (z.B. Abteilungsleiter, Personalleiter, Meister)

Nenne Maßnahmen die der Arbeitgeber ergreifen kann (anstatt Abmahnung bei Fahrlässigkeit)

- Gegebenenfalls kann das Unternehmen auch einen Teil des Schadens vom Arbeitnehmer fordern
- Kostenlose Nacharbeit kann – sofern möglich – verlangt werden.
- Weitere Maßnahmen: Ausspruch einer Kündigung bei grober Fahrlässigkeit

Welche Maßnahmen ergreifen Sie bei Diebstahl (außer Abmahnung)

- Ausspruch einer verhaltensbedingten außerordentlichen (fristlosen) Kündigung aus wichtigem Grund innerhalb von 2 Wochen nach Kenntnis des Kündigungsgrundes durch den Kündigungsberechtigten wegen Diebstahls (§626 BGB)

Welche Maßnahmen ergreifen sie bei Diebstahl (bei einem Schwerbehinderten)

- Vorläufige Freistellung von Arbeit
- Antrag an das Integrationsamt auf Zustimmung zur beabsichtigten außerordentlichen Kündigung, erst nach Zustimmung des Integrationsamtes kann die Kündigung ausgesprochen werden.

Wie und innerhalb welcher Frist kann der Mitarbeiter gegen Kündigung vorgehen

- Innerhalb von 3 Wochen
- Nach Zugang der Kündigung
- Vor dem Arbeitsgericht
- Kündigungsschutzklage erheben (§4 KSchG)

Gebe 4 Arten von Arbeitsverhältnissen und deren Kündigungsfristen an

- Unbefristeter Arbeitsvertrag: ohne weiteren Voraussetzungen, Kündigungsfrist 4 Wochen bis zum 15. Oder Monatsende (solange einzelvertraglich nichts anderes vereinbart wurde)
- Probearbeitsverhältnis: ohne weitere Voraussetzung, Kündigungsfrist 2 Wochen
- Befristetes Arbeitsverhältnis: Eine ordentliche Kündigung ist nur möglich, wenn sie einzelvertraglich oder im Tarifvertrag vereinbart wurde, Kündigungsfrist 4 Wochen zum 15. Oder zum Monatsende.
- Leiharbeitsverhältnisse: Die Beendigung richtet sich nach den mit dem Verleiher getroffenen Vereinbarungen

Erläutere 2 Voraussetzungen, die für eine personenbedingte Kündigung wegen Krankheit gegeben sein müssen.

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

Beschreibe den wesentlichen Unterschied zwischen einer verhaltensbedingten und einer personenbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber

- Bei einer verhaltensbedingten Kündigung liegt das Fehlverhalten beim Arbeitnehmer, er verstößt durch sein Verhalten gegen seine Pflichten aus dem Arbeitsvertrag. Der Arbeitgeber muss dieses Fehlverhalten beweisen können und in der Regel erst den Arbeitnehmer durch eine Abmahnung zur Verhaltensänderung auffordern. Im Wiederholungsfall ist dann eine Kündigung möglich.
- Bei der personenbedingten Kündigung liegt ein Fehlverhalten des Arbeitnehmers vor. Er kann die geforderte Arbeitsleistung, z.B. wegen Krankheit, Alter oder fehlender Kenntnisse nicht oder nicht mehr erbringen

Nenne 3 Wege um beim Arbeitsgericht Klage einzureichen

- Rechtsanwalt beauftragen, die Klage einzureichen
- Klage selbst schriftlich formulieren und beim Arbeitsgericht einreichen
- Bei der Geschäftsstelle des Arbeitsgerichts seine Klage vortragen, die dann den Erfordernissen der Prozessordnung entsprechend abgefasst wird

Beschreibe den wesentlichen Inhalt einer Änderungskündigung

- Kündigung des bestehenden Arbeitsverhältnisses unter Einhaltung der Kündigungsfrist und gleichzeitig Angebot eines neuen Arbeitsvertrags mit geänderten Arbeitsbedingungen

Erkläre 3 Möglichkeiten die der Arbeitnehmer hat auf eine Änderungskündigung zu reagieren

- Er kann das Änderungsangebot annehmen
- Das Änderungsangebot ablehnen und gegen die Kündigung Kündigungsschutzklage innerhalb von drei Wochen nach Zugang erheben
- Den geänderten Arbeitsvertrag unter dem Vorbehalt annehmen, dass die Änderungskündigung sozial gerechtfertigt ist. Diesen Vorbehalt muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber innerhalb der Kündigungsfrist, spätestens jedoch innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung erklären

Muss der kranke Arbeitnehmer mit Arbeitgeber in Kontakt treten

- Während der Dauer der Arbeitsunfähigkeit ist es dem Arbeitgeber nicht untersagt, mit dem Arbeitnehmer in einem zeitlich angemessenen Umfang in Kontakt zu treten.
- Der arbeitsunfähige Arbeitnehmer ist jedoch nicht verpflichtet, auf Anweisungen des Arbeitgebers im Betrieb zu erscheinen
- Der Arbeitnehmer ist während seiner Arbeitsunfähigkeit NICHT verpflichtet, im Betrieb zu erscheinen oder sonstige mit seiner Hauptleistung unmittelbar zusammenhängende Nebenpflichten zu erfüllen

Was versteht man unter einer Kündigungsfrist

- Es handelt sich dabei um den Zeitraum vom Zugang der Kündigungserklärung bis zur tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Auf welche Arbeitspapiere hat der Arbeitnehmer nach Kündigung Anspruch

- Arbeitsbescheinigung
- Urlaubsbescheinigung
- Arbeitszeugnis
- Lohnsteuerbescheinigungen
- Versicherungsnachweis

Der Mitarbeiter macht am letzten Arbeitstag etwas kaputt, darf der Arbeitgeber Arbeitspapiere so lange einbehalten bis der Schaden ersetzt ist ?

- Nein, aufgrund der unterschiedlichen Gewichtung geht das Existenzrecht des Arbeitnehmers dem Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers vor. Zudem könnte Herr Schulz ohne Arbeitspapiere den Schadensersatzanspruch schon gar nicht erfüllen, wenn er ohne Papiere keine neue Arbeitsstelle erhält. Der Arbeitgeber muss die Arbeitspapiere herausgeben und den Schadensersatzanspruch gesondert verfolgen

Kann man jemanden wegen rüpelhafter Äußerungen kündigen?

- Man muss zunächst prüfen, ob das Verhalten den betrieblichen Frieden so massiv stört, dass eine verhaltensbedingte Kündigung ohne vorherige Abmahnung ordentlich oder außerordentlich möglich ist.

Produkthaftung

Müller GmbH stellt Bohrmaschinen her. Peter kauft Bohrmaschine im Einzelhandel, diese geht durch Materialfehler kaputt und er verletzt sich

- Aufgrund des Kaufvertrages kann **der Käufer** vom **Händler** Nacherfüllung (Mängelbeseitigung oder Lieferung eines mängelfreien Gerätes) oder Preisnachlass verlangen bzw. vom Kauf zurücktreten
- **Nach dem Produkthaftungsgesetz wird nicht das fehlerhafte Produkt, sondern nur der daraus entstandene Schaden ersetzt**
- **Nach dem Produkthaftungsgesetz kann er die Behandlungskosten vom Hersteller ersetzt bekommen, wenn er eine Körperverletzung erlitten hat und dadurch zeitweise oder dauerhaft in seiner Erwerbsfähigkeit eingeschränkt ist**
- Der Hersteller hat für den entstandenen Schaden einzustehen, da ein Fehler des Produktes vorliegt, ein Schaden aufgetreten ist und ein Kausalzusammenhang zwischen Fehler und Schaden besteht, also der Schaden auf dem Fehler beruht
- Der **Käufer** hat gegenüber dem **Hersteller** Anspruch auf Ersatz des Schadens, da seine Gesundheit durch einen Fehler des Produktes beeinträchtigt wurde, sowie auf Schmerzensgeld (§1 Abs.1 ProdHaftG)
- **Der Arbeitgeber** kann gegenüber dem **Hersteller** Schadensersatz in Höhe des entstandenen Verdienstausfalls geltend machen, denn der Arbeitgeber leistet gegenüber dem Käufer während dessen Arbeitsunfähigkeit Entgeltfortzahlung

Rechtsgrundlagen

Nenne 6 verschiedene Arten von Rechtsquellen/Rechtsgrundlagen

- Europäisches Gemeinschaftsrecht
- Grundgesetz
- Gesetze und Gewohnheitsrecht
- Verordnungen
- Tarifverträge
- Betriebsvereinbarung
- Einzelarbeitsvertrag
- Betriebliche Übung

Was ist Zivilrecht?

- Regelt die Rechtsbeziehung zwischen Personen/Firmen untereinander, z.B. Schuldrecht, Arbeitsrecht usw.

Was ist öffentliches Recht?

- Regelt die Rechtsbeziehungen des Staates gegenüber den Bürgern, z.B. Verwaltungsrecht, Sozialrecht usw.

Was ist Individualarbeitsrecht

- Regelt die Rechtsbeziehung zwischen den Arbeitsvertragsparteien, also den Arbeitnehmern und Arbeitgebern (z.B. BGB, KSchG, Teilzeit- und Befristungsgesetz)

Was ist kollektives Arbeitsrecht

- Regelt die Rechtsbeziehung der arbeitsrechtlichen Koalitionen (Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände) und der Organe der betrieblichen Mitbestimmung (Betriebsrat, Personalrat) zu ihren Mitgliedern und untereinander (z.B. BetrVG, TVG)

Was ist das Rangprinzip

- Das Rangprinzip besagt, dass rangniedrigere Normen (z.B. im Arbeitsvertrag) nicht gegen höherrangige Normen (wie z.B. in Gesetzen oder Tarifverträgen) verstoßen dürfen.

Was ist das Günstigkeitsprinzip

- Dadurch kommt immer die günstige Norm für den Arbeitnehmer zur Anwendung (z.B. Lohn)

Nenne 5 Säulen der Sozialversicherung und jeweils zwei Leistungen

- Rentenversicherung (Altersrente, Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit) – Deutsche Rentenversicherung
- Unfallversicherung (Unfallrente, Unfallverhütungsmaßnahmen) - Berufsgenossenschaft
- Krankenversicherung (ärztliche Behandlung, Versorgung mit Arzneimitteln) - Krankenkasse
- Pflegeversicherung (Pflegegeld, Pflegemittel) - Pflegekasse
- Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosengeld, Arbeitsvermittlung) – Agentur für Arbeit

Wieso ist gesetzliche Sozialversicherungspflicht sinnvoll und notwendig?

- Sie dient sowohl dem Schutz der einzelnen Versicherten als auch dem Schutz der Allgemeinheit, die im Fall mangender Risikovorsorge über steuerlich finanzierte Maßnahmen eintreten müsste.

Für wen besteht Versicherungspflicht in einer Krankenkasse?

- Alle Arbeiter, Angestellte, Auszubildende, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind (SGB V)

Welche Bedeutung hat die Jahresarbeitsentgeltgrenze und die Beitragsbemessungsgrenze in der Sozialversicherung?

- Es ist die Höhe des Bruttoeinkommens eines Arbeitnehmers, bis zu der eine gesetzliche Versicherungspflicht besteht
- Übersteigt das Einkommen diesen Wert dauerhaft, kann sich der Arbeitnehmer auch privat versichern.
- Durch die Beitragsbemessungsgrenze werden die zu zahlenden Beiträge nach oben begrenzt.
- Bezüge die über dieser Grenze liegen, sind nicht versicherungspflichtig.
- Die Beitragsbemessungsgrenze wird jährlich vom Bundestag neu festgelegt und orientiert sich am durchschnittlichen Bruttolohn des vergangenen Jahres

Streik

Was ist legaler Streik

- Kollektiv von einer Gewerkschaft getragene Arbeitsniederlegung zur Durchsetzung tarifpolitischer Ziele außerhalb der Friedenspflicht

Was ist Aussperrung:

- Ausschluss von arbeitswilligen Beschäftigten durch den Arbeitgeber zur Abwehr von Streikmaßnahmen (Eskalation)

Ein Streik ist rechtmäßig, wenn

- Er von einer Gewerkschaft geführt wird
- Kein Verstoß gegen Friedenspflicht vorliegt (ohne Tarifbindung besteht keine Friedenspflicht)
- Er der Durchsetzung von Tarifforderungen dient,
- Wenn ein vorgesehenes Schlichtungsverfahren geführt wurde und alle Verhandlungsmöglichkeiten erschöpft sind

Welche Konsequenzen drohen dem Arbeitgeber bei der Teilnahme eines nicht rechtmäßigen Streikes

- Durch den Arbeitgeber können Unterlassungs- Kündigungen und Schadensersatzansprüche geltend gemacht werden.
- Danach kommen fristlose außerordentliche Kündigungen in Betracht
- Weiterhin besteht kein Entgeltanspruch für die Zeit des Streikes

Nenne drei Möglichkeiten, wie ein Tarifvertrag in einem Arbeitsverhältnis Anwendung findet

- Bei Tarifgebundenheit beider Vertragsparteien
- Bei Bezugnahme im Arbeitsvertrag
- Bei Allgemeinverbindlichkeit

Umweltschutz

Beschreiben sie den Zweck des Umweltschutzes

- Der Umweltschutz umfasst den Schutz von Menschen, Tiere und Pflanzen sowie den Schutz ihrer Lebensräume (Landschaft/Flora/Fauna)

Erläutere die Zielsetzung des Umweltschutzes und nennen sie zwei Aufgaben

- Alle Maßnahmen, die dem Schutz der Umwelt und der Erhaltung der natürlichen Lebensgrundlagen aller Lebewesen dienen, bezeichnet man als Umweltschutz. Der Schutz der Umwelt ist auch immer der Schutz des Lebensumfelds der Menschen.
- Die natürlichen Lebensgrundlagen der Menschen und Tiere soll geschützt werden, somit richtet sich der Blick auf die Teilbereiche sowie deren Wechselwirkungen
- Z.B. Schutz vor Wäldern, Reduktion des CO₂ Ausstoßes

Nenne 3 mögliche Bereiche des Umweltschutzes in der Industrie

- Emissions- und Immissionsschutz
- Gewässerschutz
- Abfallwirtschaft und Abfallentsorgung
- Klimaschutz
- Recycling
- Abfallwirtschaft und Abfallentsorgung

Führe 3 Möglichkeiten auf, um den Umweltschutz in ihrem Unternehmen zu verbessern. Begründe dies mit einem Beispiel

- Energiesparende Fahrweise/Betrieb der Anlagen (z.B. durch Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeiter)
- Substitution von Gefahrstoffen (z.B. das Ersetzen eines umweltschädlichen Lackes durch einen nicht so schädlichen Lack)
- Vermeidung/Verhinderung von Leckagen und Produktverlusten (z.B. durch regelmäßige Anlagenbegehungen, sowie Wartung und Reinigung der Anlagen)
- Einhaltung/Unterschreitung der Grenzwerte

Beschreibe an einem Beispiel eine Umweltschutzmaßnahme aus dem industriellen Bereich

- Das Unternehmen bietet einen täglichen Shuttleservice für Mitarbeiter vom Wohn- zum Arbeitsort und zurück an. Darüber hinaus erstattet das Unternehmen dafür teilweise die Fahrtkosten mit dem eignen PKW.

Erklären den Begriff Emission und gebe 2 Beispiele an

- §3 Abs.2 BImSchG- Emissionen sind die von einer Anlage ausgehenden Luftverunreinigungen, Geräusche, Erschütterungen, Licht, Wärme, Strahlen und ähnliche Erscheinungen
- Z.B. Rauchgaskamine, Betankung von Tankfahrzeugen, Undichtigkeiten/Leckagen

Nenne das Gesetz zum Schutz vor schädlichen Umwelteinwirkungen, wie z.B. Lärm

- Bundes-Immissionsschutzgesetz

Nennen Sie das Gesetz, dass die Müllvermeidung, Wiederverwertung und Entsorgung regelt

- Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetz

Nenne 3 Anforderungen des Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetz, die das Unternehmen zu beachten hat

- Vorrangiger Einsatz verwertbarer Abfälle und sekundärer Rohstoffe bei der Herstellung von Erzeugnissen
- Kennzeichnung von schadstoffhaltigen Erzeugnissen, um die umweltverträgliche Verwertung oder Beseitigung der nach Gebrauch verbleibenden Abfälle sicherzustellen
- Hinweis auf Rückgabe oder Pflichten und Pfandregelungen durch Kennzeichnung der Erzeugnisse
- Rücknahme der Erzeugnisse und der nach Gebrauch der Ergebnisse verbleibenden Abfälle sowie deren nachfolgende Verwertung oder Beseitigung

Nenne weitere Gesetze des Umweltschutzes

- Wasserhaushaltsgesetz
- Abwasserverordnung
- Bundesnaturschutzgesetz
- Landesnaturschutzgesetz
- Abwassergesetz
- Strafgesetzbuch

Nenne 4 negative Auswirkungen von Lärm auf den Menschen

- Nervosität
- Gereiztheit
- Stressgefühl
- Erhöhter Blutdruck
- Unkonzentriertheit

Nenne Maßnahmen zur Lärmverminderung

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

Erläutere 4 Prinzipien des Umweltschutzes

- **Verursacherprinzip:** Derjenige, der natürliche Ressourcen verbraucht, und derjenige, der die Umwelt belastet, hat für den Verbrauch und/oder die Belastung einen Ausgleich zu schaffen. Er hat die Kosten dafür zu tragen.
- **Vorsorgeprinzip:** das Prinzip fordert umweltpolitische Maßnahmen so zu gestalten dass Umweltgefahren vermieden und damit die Naturgrundlagen schonend in Anspruch genommen werden. Es gilt, von vorneherein Entwicklungen zu verhindern, die zukünftig zu Umweltbelastungen führen können
- **Kooperationsprinzip:** Zusammenarbeit von Behörden, Unternehmen und der Öffentlichkeit zur optimalen Durchsetzung des Umweltschutzes.
- **Gemeinlastprinzip:** dieses Prinzip soll nur eingesetzt werden, wenn das Verursacherprinzip nicht oder nicht vollständig durchgesetzt werden kann. In solchen Fällen kommt die öffentliche Hand für den Ausgleich der Umweltschäden auf Punkt. Ein Beispiel ist die Beseitigung von Altlasten Komma wie etwa die Sanierung von Altdeponien.

Wie sieht der besondere Kündigungsschutz eines Beauftragten im Bereich des Umweltschutzes aus

- z.B. Immissionsschutzbeauftragter: Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die Den Betreiber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen

Beschreiben sie die Ziele des Wasserhaushaltsgesetzes

- Es hat die Aufgabe, die Einleitung von Schadstoffen in Gewässer zu verhindern, um diese als Bestandteil des Naturhaushaltes und als Lebensraum für Tiere und Pflanzen zu sichern. Ebenso soll die Bewirtschaftung der Gewässer zum Wohle der Allgemeinheit

Beschreiben sie, durch welche Rechtsnorm die Einstufung wassergefährdender Stoffe in Wassergefährdungsklassen erfolgt

- Die Einstufung erfolgt durch die Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Wasserhaushaltsgesetz

Nenne die 3 Wassergefährdungsklassen

- WGK1: schwach wassergefährdend
- WGK2: wassergefährdend
- WGK3: stark wassergefährdend

Wer trägt die Produktverantwortung nach dem Kreislaufwirtschaftsgesetz:

- Die Produktverantwortung trägt, wer Erzeugnisse entwickelt, herstellt, be- und verarbeitet oder vertreibt.

Nenne 2 Verordnungen, die auf der Grundlage des Kreislaufwirtschaftsgesetzes ergangen sind, und stellen sie kurz deren Inhalt dar

- **Verpackungsverordnung:** Alle Verpackungen müssen vom Vertreiber zurückgenommen und einer erneuten Verwendung oder Verwertung außerhalb der öffentlichen Abfallentsorgung zugeführt werden
- **Batterieverordnung:** Sie verpflichtet Hersteller und Vertreiber zur Rücknahme und Beseitigung