

2 Die Mitwirkung der Arbeitnehmer im Betrieb

2.1 Die gesetzlichen Grundlagen für Tarifaufonomie

In Deutschland schließen sich viele Arbeitnehmer (AN) in Gewerkschaften und viele Arbeitgeber (AG) in AG-Verbänden zusammen. Dies geschieht auf der Grundlage des durch Artikel 9 des Grundgesetzes garantierten **Koalitionsrechts**.

Grundgesetz Artikel 9, Absatz 3: Vereinigungsfreiheit

„Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einzuschränken oder zu behindern versuchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig.“

Ein **Tarifvertrag** kommt durch freie Vereinbarungen zwischen den beiden Tarifvertragsparteien (auch: Tarifpartner oder Sozialpartner) zustande.

Als Sozialpartner handeln die Gewerkschaften und AG-Verbände eigenverantwortlich für alle Wirtschaftszweige, Beschäftigungsgruppen und Regionen verbindliche Vereinbarungen über Arbeitsbedingungen und Löhne aus. Dabei sind sie aber an staatliche Rechtssätze (z. B. Betriebsverfassungsgesetz, Arbeitsschutzbestimmungen, Kündigungsschutzgesetz) gebunden.

Damit nehmen sie Einfluss auf die gesamtwirtschaftliche Entwicklung.

Der Staat darf sich nicht in diese Verhandlungen einmischen. Die **Tarifaufonomie** wird durch das Grundgesetz geschützt.

Seit Mitte des 19. Jahrhunderts schlossen sich die Arbeitenden in Vereinigungen zusammen, um ihre Interessen gemeinsam zu vertreten.

Wichtigstes Betätigungsfeld der Interessenvertretungen der AN und AG ist der Abschluss von Tarifverträgen.

Gemäß Tarifvertragsgesetz § 1, Absatz 1 regeln die Tarifverträge ...

... die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien,

... den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsrechtsverhältnissen,

... betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen.

Tarifverhandlungen werden auf Bundesebene, auf regionaler Ebene oder unternehmensbezogen durchgeführt.

Sachsen mit geringster Tarifbindung

Nürnberg/Düsseldorf. In Deutschland hat weiterhin nur gut die Hälfte aller Beschäftigten einen Tarifvertrag. Im vorigen Jahr arbeiteten 56 Prozent der deutschen Arbeitnehmer in Betrieben, die an einen Flächen- oder Haustarif gebunden waren, wie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung am Freitag auf der Grundlage einer repräsentativen Betriebsumfrage berichtete.

Von den übrigen 44 Prozent der Arbeitnehmer erhielt etwa die Hälfte Leistungen, die sich an Flächentarifverträgen orientier-

ten, ohne dass die Arbeitgeber dazu verpflichtet gewesen wären. Zusammen wurden also rund 78 Prozent nach Tarif bezahlt.

Historisch sind große Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland entstanden. In den alten Ländern betrug die Tarifbindung 59 Prozent gegenüber 47 Prozent im Osten. Im Vergleich zu den Vorjahren sind die Anteile nahezu unverändert. Die höchste Tarifbindung herrscht in Nordrhein-Westfalen (63 Prozent), am geringsten ist sie in Sachsen (43 Prozent).

aus:
„Sächsische Zeitung“
vom 3. Juni 2017

36.) Welchen Zweck verfolgt das **Arbeitsrecht**?

--

37.) Was versteht man unter **Koalitionen** im Sinne des Arbeitsrechts? Welches Ziel haben sie?

--

38.) Was versteht man unter **Tarifautonomie**?

--

39.) Was versteht man unter **Tarifautonomie**?

- | | |
|---|---|
| 1 | Das Recht der Arbeitgeber, übertarifliche Löhne zu zahlen. |
| 2 | Die Abhängigkeit der Lohnerhöhung von der Steigerung des Bruttosozialproduktes. |
| 3 | Die Pflicht der Arbeitgeber, mindestens Tariflohn zu zahlen. |
| 4 | Das Recht der Tarifvertragsparteien, Tarifverträge ohne staatliche Einmischung abzuschließen. |
| 5 | Das Recht der Gewerkschaften, einen Streik auszurufen. |

--

40.) Was versteht man unter **negativer Koalitionsfreiheit**? Warum ist sie wichtig?

--

Bank, Wi 97, WiSo 17:

41.) Was versteht man im Tarifrecht unter **Tarifaufonomie**?

- | | |
|---|---|
| 1 | Kommt es nach dem Auslaufen eines Tarifvertrages zu keiner neuen Vereinbarung, muss eine Zwangsschlichtung durch die Regierung herbeigeführt werden. |
| 2 | Jeder AN kann mit seinem AG einen Einzelarbeitsvertrag vereinbaren. |
| 3 | Unter Tarifaufonomie versteht man die staatliche Ermächtigung für die Tarifparteien, die Mitbestimmung in allen Unternehmen eigenständig zu regeln. |
| 4 | Ohne staatliche Mitwirkung können die Tarifparteien für alle Wirtschaftszweige und Beschäftigungsarten verbindliche Vereinbarungen über Löhne und Arbeitsbedingungen treffen. |
| 5 | AG und AN können sich zu eigenen Verbänden zusammenschließen, deren wesentliche Aufgabe es ist, die jeweiligen Interessen zu wahren. |

--

42.) Wer sind die **Tarifvertragsparteien**?

- | | |
|---|--|
| 1 | Arbeitgeber und Betriebsrat |
| 2 | einzelne Arbeitnehmer und einzelne Arbeitgeber |
| 3 | Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände |
| 4 | Gewerkschaften und der Bundesminister für Arbeit |
| 5 | Unternehmen und Industrie- und Handelskammern |

--

43.) Welche Aussage über die **Gewerkschaft** ist richtig?

- | | |
|---|---|
| 1 | Die Gewerkschaften sollen Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern verhindern. |
| 2 | Gewerkschaften treten bei Tarifverhandlungen dafür ein, dass die AN mit ihrem Einkommen am Wirtschaftswachstum beteiligt werden. |
| 3 | Bei Gewerkschaften zwischen AG und AN dürfen die Gewerkschaften nur in bestimmten Ausnahmefällen Rechtsschutz und Rechtshilfe gewähren. |
| 4 | Gewerkschaft muss bei Betriebsvereinbarungen vorher gehört werden. |
| 5 | Die Dachorganisation aller Gewerkschaften ist der DGB. |

--

44.) Welche Organisationen bzw. Institutionen sind **Tarifvertragsparteien**?

- | | |
|---|---|
| 1 | Das Arbeitsamt und die Gewerkschaften |
| 2 | Die Arbeitgeberverbände und die Betriebsversammlung |
| 3 | Das Bundeswirtschaftsministerium und die Gewerkschaften |
| 4 | Die Industrie- und Handelskammern und die Arbeitgeberverbände |
| 5 | Die Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaften |

☐

45.) Welcher Sachverhalt beschreibt einen Verstoß gegen die **Tarifautonomie**?

- | | |
|---|---|
| 1 | Die Tarifpartner vereinbaren nach Vorschlag eines Schlichters einen neuen Tarifvertrag. |
| 2 | Die Gewerkschaft ruft nach dem Scheitern der Tarifverhandlungen zur Urabstimmung auf. |
| 3 | Der Bundeswirtschaftsminister appelliert an die Tarifparteien, bei den Tarifverhandlungen die gesamtwirtschaftliche Lage zu beachten. |
| 4 | Die Bundesregierung setzt nach wochenlangen Arbeitskämpfen eine Anhebung der Löhne um 4 % fest. |
| 5 | Der AG-Verband erklärt die Tarifverhandlungen für gescheitert. |

☐

2.2 Die Arten und die Inhalte von Tarifverträgen

2.2.1 Die Arten von Tarifverträgen

Aus Sicht des Abschlusses der Tarifverträge unterteilt man in ...

- **Verbandstarifverträge** (Vertrag zwischen Gewerkschaft und AG-Verband),
- **Haus- oder Werkstarifverträge** (Vertrag zwischen Gewerkschaft und einzelnen AG) und
- **Spitzentarifverträge** (Vertrag zwischen Gewerkschaft und Verbandsspitzen).

Aus Sicht des Geltungsbereiches der Tarifverträge unterteilt man in ...

- räumlich (Orts-, Kreis-, Landes- oder Bundesebene),
- fachlich (bestimmte Branchen),
- persönlich (nur für bestimmte AN) und
- zeitlich (nur für einen bestimmten Zeitraum: ein Jahr, fünf Jahre, ...).

Aus Sicht des Inhalts der Tarifverträge unterteilt man in ...

- **Vergütungstarifverträge** (auch: Lohntarifverträge), in denen Entgelte und Ausbildungsvergütungen für eine befristete Dauer (meist ein Jahr) vereinbart werden.
- **Mantel- und Rahmentarifverträge**, die eine längere Laufzeit (meist 5 Jahre) haben und Vereinbarungen über Entgeltgruppen, Merkmale der Zuordnung und der Arbeits- und Leistungsbewertung, Arbeitsbedingungen, Urlaub, Arbeitszeit, vermögenswirksame Leistungen (vwL) und Schutzbestimmungen für einzelne AN-Gruppen enthalten.
- **Sonderverträge**, die Fragen der Beschäftigungssicherung, des Vorruhestandes, des Rationalisierungs- und Kündigungsschutzes, der betrieblichen Altersversorgung und der Arbeitszeitflexibilisierung klären.



Funktionen von Tarifverträgen:

- **Schutzfunktion** (einzelne AN werden vor dem AG geschützt: Schutz vor Rationalisierungsmaßnahmen, einheitliche Entgeltrichtlinien)
- **Ordnungsfunktion** (Überschaubarkeit der Personalkosten)
- **Friedensfunktion** (während der Laufzeit der Tarifverträge herrscht Friedenspflicht: keine Arbeitskämpfe/Streiks)

Tarifverträge gelten für alle AN, auch für die nicht in Gewerkschaften organisierten AN (**Allgemeinverbindlichkeit**).

Die Tarifvertragsparteien genießen **Tarifautonomie**, sie sind frei in ihren Entscheidungen. Staatlicher Einfluss bleibt auf die Gesetzgebung beschränkt. Staat (Bundesminister) kann einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären.

Tarifbestimmungen stellen geltendes Recht dar. Während der Laufzeit des Tarifvertrages sind die Vertragsparteien an die Abmachungen gebunden (**Tarifbindung**). Tarifverträge sind Mindestnormen und dürfen in Betriebsvereinbarungen und Einzelarbeitsverträgen zugunsten des AN verbessert werden (Günstigkeitsprinzip).

Tarifverträge gelten grundsätzlich nur, wenn beide Parteien des Arbeitsvertrages tarifgebunden sind. Während der Laufzeit eines Tarifvertrages gilt dieser auch, wenn der AG aus dem AG-Verband austritt.

Tarifverträge können **Öffnungsklauseln** enthalten.

2.2.2 Die Inhalte von Tarifverträgen

Tarifverträge regeln die Mindestbedingungen der Arbeitsverhältnisse:

- Höhe und Zusammensetzung von Lohn, Gehalt und Ausbildungsvergütungen (Verfahren zur Bewertung der Arbeit sowie Grundsätze der Eingruppierung)
- „Spielregeln“ zwischen den Tarifparteien
z. B.: Vereinbarungen zum Schlichtungs- und Schiedsverfahren in festgefahrenen Situationen
- wöchentliche Arbeitszeit
- Mehrarbeit, Schichtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit
- Einführung von Kurzarbeit
- Zuschläge für Überstunden und Schichtarbeit
- Bezahlung bei Arbeitsausfall (z. B.: Schlechtwettergeld), Betriebsstörungen und Arbeitsversäumnissen
- Lohnfortzahlung für Kranke
- Urlaub
- Sonderzahlungen und 13. Monatsentgelt
- vermögenswirksame Leistungen
- Freistellungsansprüche bei familiären Ereignissen
- Verdienstsicherung und besonderer Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer
- Probezeiten
- Kündigungsvorschriften
- Beschäftigungssicherung
- Montagevergütungen

46.) Was ist u. a. in **Manteltarifverträgen** geregelt?

- | | |
|---|--|
| 1 | die Dauer der täglichen Arbeitszeit |
| 2 | die Höhe der Monatsgehälter |
| 3 | die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit |
| 4 | die Zahl der Betriebsratsmitglieder |
| 5 | die Dauer der Arbeitszeit von Jugendlichen |

☐

47.) Was bedeutet **Tariffähigkeit**? Wer besitzt sie?

--

48.) Welche Aussage über **Tarifverträge** ist richtig?

- | | |
|---|--|
| 1 | Die Tarifverträge sind rechtlich nicht bindend, sondern sind als Empfehlung an die Mitglieder der Tarifparteien zu verstehen. |
| 2 | Bestimmungen eines Tarifvertrages gelten gleichzeitig als Mindest- und Höchstbedingungen; sie können weder unter- noch überschritten werden. |
| 3 | Tarifverträge gelten für alle unter ihren Geltungsbereich fallende Arbeitsverhältnisse ohne Rücksicht auf Gewerkschaftszugehörigkeit. |
| 4 | Während der Laufzeit von Tarifverträgen sind Streiks und Aussperrungen nur dann erlaubt, wenn sie 4 Wochen vorher angekündigt wurden. |
| 5 | Was in Tarifverträgen vereinbart wird, ist erst rechtsverbindlich, wenn der Bundesarbeitsminister seine Zustimmung erteilt hat. |

49.) Welche Aussage zur Laufzeit von **Tarifverträgen** ist richtig?

- | | |
|---|--|
| 1 | Die Tarifpartner handeln die Laufzeit selbst aus. |
| 2 | Der Bundeswirtschaftsminister legt die Laufzeit fest. |
| 3 | Die Tarifverträge gelten stets vom 01.01. bis zum 31.12. eines Jahres. |
| 4 | Die Wirtschaftsminister der Bundesländer legen die Laufzeit fest. |
| 5 | Das Bundeskartellamt genehmigt offiziell die Laufzeit. |

50.) Welche Aussage über **Tarifverträge** ist falsch?

- | | |
|---|---|
| 1 | Tarifverträge sind Verträge zwischen tariffähigen Parteien. |
| 2 | Tarifverträge regeln Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien. |
| 3 | Tarifverträge können Rechtsnormen über den Abschluss, den Inhalt und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen enthalten. |
| 4 | Tarifverträge können für allgemeinverbindlich erklärt werden. |
| 5 | Tarifverträge müssen vom Arbeitsministerium genehmigt werden. |

51.) Ein Tarifvertrag enthält folgende Vereinbarung: „Die regelmäßige **Arbeitszeit** beträgt 37,5 Stunden (ohne Pausen) in der Woche. Betrieblich kann eine kürzere Arbeitszeit vereinbart werden.“ Was bedeutet das?

- | | |
|---|--|
| 1 | Die Gehaltsvereinbarung bezieht sich auf eine 37,5-Stunden-Arbeitswoche. Mehrarbeit muss durch Überstundenzuschläge vergütet werden. |
| 2 | Eine kürzere Arbeitszeit kann betrieblich nur dann vorgesehen werden, wenn dafür mindestens 40 Lohnstunden vergütet werden. |
| 3 | Kein Beschäftigter darf aufgefordert werden, Überstunden gegen Entgelt zu leisten. |
| 4 | Es darf nicht länger als 40 Stunden wöchentlich gearbeitet werden. |
| 5 | Die Beschäftigten dürfen in der Arbeitszeit keine Pausen machen. |

52.) Welche der folgenden Aussagen ist falsch?

- | | |
|---|--|
| 1 | Manteltarifverträge regeln die Arbeitsbedingungen: Arbeitszeit, Pausen, Urlaub, ... |
| 2 | Lohn- und Gehaltstarife setzen die Lohn-/Gehaltsstufenbeträge fest. |
| 3 | Tarifautonomie bedeutet, dass die Löhne von den AG-Verbänden und Gewerkschaften mit staatlichem Einspruchsrecht ausgehandelt werden. |
| 4 | Sozialpartner sind die Vertreter der AG-Verbände und die Vertreter der AN (Gewerkschaften), z. B. in Tarifverhandlungen. |
| 5 | Tarifrunde ist eine Bezeichnung für Tarifverhandlungen. |

☐

Bank, Wi 98, WiSo 16:

53.) Im Rahmen der Tarifverhandlungen wird zwischen Lohn- und Gehaltstarif und dem normalerweise längerfristig geltenden Manteltarif unterschieden. Welches ist ein typischer Inhalt, der in einem **Lohn- und Gehaltstarif** geregelt wird?

- | | |
|---|--|
| 1 | Kündigungsfristen |
| 2 | tägliche und wöchentliche Arbeitszeit |
| 3 | Urlaubstage |
| 4 | Gehaltssätze für die einzelnen Gehaltsgruppen |
| 5 | Sonderleistungen wie z. B. Weihnachts- und Urlaubsgeld |

☐

54.) Wer ist beim Abschluss eines Tarifvertrages beteiligt? Kreuzen Sie jeweils an!

☒	Arbeitgeber	☐	Generalbundesanwalt	☐	Staatsanwalt
☐	Bundeskanzler	☒	Gewerkschaft	☐	Verfassungsschutz

55.) In welchem Tarifvertrag werden die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer geregelt?

- | | | | | | |
|---|---------------------|---|--------------------|---|--------------------|
| 1 | Bundestarifvertrag | 3 | Haustarifvertrag | 5 | Manteltarifvertrag |
| 2 | Entgelttarifvertrag | 4 | Landestarifvertrag | 6 | Zeittarifvertrag |

☐

2.3 Das Zustandekommen von Tarifverträgen

Das Aushandeln eines Tarifvertrages ist bereits ein **Arbeitskampf**, denn es geht der einen Vertragspartei darum, Verbesserungen in den Arbeitsbedingungen und Erhöhungen bei den Arbeitnehmereinkommen zu erringen.

Das Entstehen eines Tarifvertrages:

① **Forderungen**

In den Betrieben werden in den Versammlungen der Gewerkschaftsmitglieder und Vertrauensleute mögliche AN-Forderungen diskutiert. Danach beantragen die inzwischen eingesetzten Tarifkommissionen beim Gewerkschaftsvorstand, die laufenden Tarifverträge zu kündigen und empfehlen Art und Höhe der gewerkschaftlichen Forderungen. Über diese Anträge entscheidet der Gewerkschaftsvorstand.

Vier Wochen vor Ablauf des Tarifvertrages werden die Forderungen der Gewerkschaft dem AG-Verband mitgeteilt. Der Tarifvertrag wird mit der vereinbarten Frist gekündigt.

② Von AG-Seite werden **Angebote** an die AN gerichtet.

③ **Verhandlungen**

Die Tarifkommissionen bilden eine Verhandlungskommission. Die Verhandlungen beginnen bereits zwei Wochen vor Ablauf des auslaufenden Tarifvertrages. Jeder der beiden Partner (AN und AG) kann das Scheitern der Verhandlungen erklären.

Während der Laufzeit des Tarifvertrages gilt die sog. **Friedenspflicht**. Diese Friedenspflicht endet vier Wochen nach Ablauf des Tarifvertrages.

Nach Ablauf der Friedenspflicht werden die Verhandlungen fortgesetzt. Nötigenfalls unterstützen Gewerkschaftsmitglieder die Verhandlungen durch Warnstreiks, Demonstrationen und Aktionen.

Erreichen beide Tarifvertragsparteien (AN und AG) in den Verhandlungen ein Ergebnis und stimmen beide diesem zu, dann gilt der neue Tarifvertrag (+).

Die Tarifkommission oder der Vorstand der Gewerkschaft kann aber auch das **Scheitern der Verhandlungen** (-) erklären.

Nach dem Scheitern der Tarifverhandlungen kann die Tarifkommission einen Antrag auf Urabstimmung und Streik an den Vorstand der Gewerkschaft stellen.

Zu diesem Zeitpunkt kann aber auch die Schlichtung angerufen werden.

④ Das **Schlichtungsverfahren** muss von beiden Tarifparteien (AN und AG) gewollt sein, wenn es zustande kommen soll. Eine von beiden Seiten akzeptierte Persönlichkeit (der Schlichter) versucht, einen größeren volkswirtschaftlichen Schaden, der durch einen Arbeitskampf entstehen würde, zu verhindern.

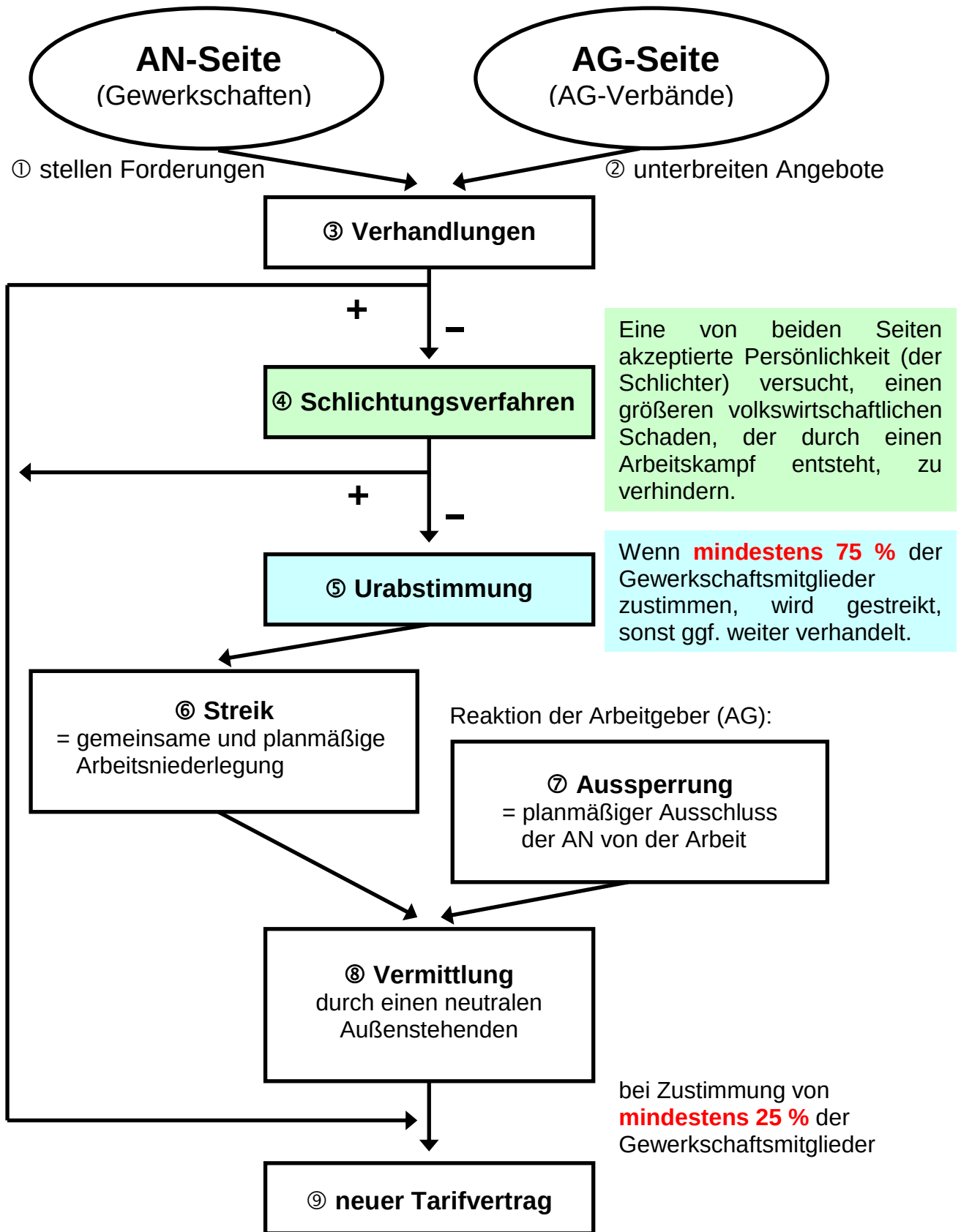
Am Ende steht der neue Tarifvertrag (+).

Ist die Schlichtung nicht erfolgreich (-), kann die AN-Seite zur Urabstimmung aufrufen.

⑤ **Urabstimmung, Festlegen des Streikbeginns, Streik**

Stimmen mindestens 75 % der aufgerufenen Gewerkschaftsmitglieder in einer Urabstimmung für Streik, legt der Vorstand der Gewerkschaft den Streikbeginn fest.

Der Ablauf von Tarifverhandlungen



Letztes und härtestes Mittel der AN und AG im Arbeitskampf sind der **Streik** bzw. die **Aussperrung**.



aus:
„Fliegende Blätter“ Band 6, Nr. 140,
Seite 159 von 1847
Quelle: <https://digi.ub.uni-heidelberg.de/diglit/fb6/0163>

- ⑥ Ein **Streik** ist die gemeinsame Arbeitseinstellung mehrerer Arbeitnehmer (AN) mit dem Ziel, nach der Durchsetzung bestimmter Forderungen die Arbeit wieder aufzunehmen.

Während des Streiks bleiben die Arbeitsverhältnisse erhalten.

Während des Streiks erhalten die Gewerkschaftsmitglieder Streikgeld, Nichtmitglieder nichts.

Während des Streiks kann die Streikleitung vor den bestreikten Betrieben Streikposten aufstellen, um zu verhindern, dass nicht streikende Arbeitswillige („Streikbrecher“) das Betriebsgelände betreten.

Streiks, die nicht von der Gewerkschaft organisiert und ohne Urabstimmung ausgerufen wurden, heißen „**wilde Streiks**“. Sie sind meist gesetzwidrig.

Dagegen sind spontane Arbeitsniederlegungen und Warnstreiks (= kurzzeitige Arbeitsverweigerung, um weitere Maßnahmen anzudrohen) unter bestimmten Bedingungen erlaubt.

- ⑦ Die **Aussperrung** ist für die Arbeitgeber (AG) das Druckmittel im Arbeitskampf, dessen Berechtigung allerdings umstritten ist.
In den 50er Jahren bedeutete Aussperrung die Entlassung der gesamten Belegschaft. Nach dem Streik konnte sich der Arbeitgeber diejenigen Arbeitnehmer aussuchen, die er wieder beschäftigen wollte.
1968 stellte das Bundesarbeitsgericht fest, dass durch die Aussperrung die Arbeitsverhältnisse nicht automatisch gelöst, sondern lediglich bis zum Ende des Arbeitskampfes suspendiert (= einstweilig ruhen, vorübergehend von allen Rechten und Pflichten befreit) werden. Die Arbeitsverhältnisse leben also nach dem Arbeitskampf wieder auf.
Während der Aussperrung zahlt der AG keine Löhne und Sozialversicherungsbeiträge. Von der Aussperrung sind auch die nicht organisierten AN betroffen, die dann ganz ohne Einkommen auskommen müssen.
- ⑧ Während des Streiks gibt es weitere Tarifgespräche. Es kann auch die Schlichtung angerufen werden.
- ⑨ Liegt endlich ein Verhandlungsergebnis vor, muss darüber eine erneute Urabstimmung geführt werden. Entscheiden sich dabei mindestens 25 % der aufgerufenen Gewerkschaftsmitglieder für die Annahme des Verhandlungsergebnisses, so steht der neue Tarifvertrag.

Beispiel: Der Bahnstreik 2007 / 2008

Streikgegner waren die Deutsche Bahn AG auf der AG-Seite und die drei Gewerkschaften GDL (Gewerkschaft der Lokführer), Transnet (Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands) und die GDBA (Gewerkschaft Deutscher Bundesbahnbeamten und Angewandter), die die AN vertreten sollten. Die GDL vertrat 79 % der Lokführer und 33 % der Zugbegleiter bei der Deutschen Bahn. Die beiden Gewerkschaften Transnet und die GDBA, die während des Streiks teilweise als Streikbrecher gegen die GDL auftraten, fusionierten am 30.11.2010 zur Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG).

Wenige Tage nach dem Streik wechselte der Transnet-Chef auf die AG-Seite.



aus: „Sächsische Zeitung“ vom 9. Mai 2008

<https://www.wsws.org/de/articles/2008/03/gdl-m15.html> (stark gekürzt)

Anfang Februar hatte die GDL einen Entgeltvertrag unterschrieben, der eine Lohn-erhöhung von bis zu 11 % vorsieht, außerdem eine Einmalzahlung von 800 € und eine Arbeitszeitverkürzung um eine Stunde auf 40 Wochenarbeitsstunden. Die GDL hatte sich mit einem Bruchteil der ursprünglich geforderten 31 % zufrieden gegeben. Außerdem hatte sie darauf verzichtet, das Zugbegleitungspersonal mit einzubeziehen. Damals hatten GDL-Chef Schell und Bahn-Chef Mehdorn von Einigung gesprochen. Doch dann versuchten der Bahnvorstand und die Bahngewerkschaft Transnet, die

Mehdorn als seine Hausgewerkschaft handhabt, die GDL zur Unterzeichnung eines Grundlagentarifvertrags zu zwingen, der einer Unterwerfung unter die Tarifgemeinschaft von Transnet und GDBA gleich gekommen wäre.

Selbst der frühere Vermittler im Bahn-Tarifkonflikt Heiner Geißler (CDU) sprach sich gegen diesen Erpressungsversuch aus und warnte, man solle die GDL nicht zwingen, ihr "eigenes Todesurteil" zu unterschreiben.

<http://www.wiwo.de/unternehmen/bahnstreik-lokfuehrer-gehen-auf-kollisionskurs-seite-3/5245326-3.html> (stark gekürzt)

Die GDL forderte einen eigenständigen Tarifvertrag und Einkommenssteigerungen von bis zu 31 %. Mehdorn schickte seine besten Leute in den Ring, um die Forderungen abzuwiegeln. Am Ende gab es 11 % mehr Lohn und einen eigenständigen Tarifvertrag.

http://sozialistische-arbeiterstimme.org/IMG/pdf/Broschure_Bahn_30_04_2008-B.pdf (stark gekürzt)

Seit der Bahnreform 1994 sanken die Reallöhne der Bahnbeschäftigten um 9,5 %! Seit 1999, als Mehdorn Bahnchef wurde, haben sich allerdings die Vorstandsgehälter von 3,7 Mio. € auf 20,1 Mio. € mehr als verfünffacht!

Insgesamt streikten die GDLer über fast 12 Monate lediglich 174 Stunden. Das sind gerade einmal etwas mehr als 7 Tage! Im Gegensatz dazu stellte die Bahn immer neue Forderungen. Sie drohte, verklagte mehrfach die GDL, sprach fristlose Kündigungen aus und schaltete Anzeigen voll Lüge und Hetze. Die Reaktion der GDL-Führung blieb zahm. Konzerne wie die Deutsche Bahn lassen sich von so was nicht beeindrucken. Es war einiges mehr möglich, um die Bahn unter Druck zu setzen, doch die Möglichkeiten wurden nicht genutzt. Im Gegenteil.

Warum haben die Streikenden nicht gezielt vor den Bahnhöfen Handzettel an die Reisenden und Passanten verteilt, in denen plastisch anhand kleiner Geschichten über die Arbeitsbedingungen berichtet wird? Auf die Reisenden hätte es sicher Eindruck gemacht, wenn sie gewusst hätten, dass bis zu 14-Stunden-Schichten bei den Lokführern Normalität sind und nur wenige freie Wochenenden gewährt werden. Die wenigen Demonstrationen von GDLern in Berlin vor dem Bundesverkehrsministerium und der Konzernzentrale wurden unabhängig von den GDL-Funktionären organisiert.

Einer der aktiven GDLer drückte dies wichtige Ergebnis des Bahnstreiks von 2007/08 so aus: „Wir haben gewonnen – aber nur an Erfahrung!“

56.) Welche Maßnahme muss einem Streik vorausgehen?

1	Aussperrung	3	Urabstimmung	5	Vermittlung
2	Uhrabstimmung	4	Urnenabstimmung	6	Warnstreik

- 57.) Interpretieren Sie den folgenden Sachverhalt! Wie lautet die arbeitsrechtliche Konsequenz?

Boxprofi protestiert gegen miese Gage

Minneapolis. Curtis Harper aus den USA protestierte mit einer ungewöhnlichen Aktion gegen zu wenig Geld und Respekt und zog sich dadurch heftige Kritik von seinem Trainer Nate Campbell und Promoter Leon Margules zu. Der Preisboxer kam zu seinem Duell in Minneapolis gegen den in sechs Fights ungeschlagenen Nigerianer Efe Ajagba in den Ring und präsentierte sich auch kampfbereit. Doch dann verließ er das Seilgeviert kommentarlos nach dem Auftaktgong zur ersten Runde.

aus: „Sächsische Zeitung“ vom 27. August 2018

- 58.) Interpretieren Sie den folgenden Sachverhalt!

Die FO spielt im französischen Gewerkschaftsgefüge oft eine Schlüsselrolle. Nach dem Krieg war sie als Abspaltung der größeren und damals kommunistischen CGT gegründet worden und erhielt dabei sogar finanzielle Unterstützung des amerikanischen Geheimdienstes CIA. Heute ist die „Arbeitermacht“ FO als drittgrößte Gewerkschaft Frankreichs oft das Zünglein an der Waage, wenn die Fronten zwischen der radikalen CGT und der gemäßigten CFDT verhärtet sind.

aus: „Frankfurter Allgemeine Zeitung“ vom 18. Oktober 2018

Witz:

Der Student studiert, der Arbeiter arbeitet, der Chef scheffelt.

Witz:

Frage: Warum dürfen Beamte nicht streiken?

Antwort: Wieso eigentlich nicht?! Es würde aber keiner merken ...

Blaue Bohnen gegen Erwerbslose

Ein Demonstrant getötet

Am Donnerstag veranzahlten in Lübeck Erwerbslose eine Kundgebung in der inneren Stadt. Polizeibeamte, die den Zug auflösen wollten, fanden Widerstand und machten von der Schußwaffe Gebrauch. Der 50 Jahre alte Schuhmacher Friedrich Schütt erhielt einen Schuß in den Leib. Er war sofort tot.

★

Das ist das Rezept des Brüning-Severing-schen Machtapparats: scharfe Schüsse gegen die Hungernden!

aus: „Sozialistische Arbeiterzeitung“ vom 13. November 1931

Streik muss schmerzen

Ein Streik tut weh. Berufstätige Eltern, die keine Großeltern in der Nähe haben, müssen rotieren, um den Nachwuchs unterzubringen. Mit ins Büro nehmen, ist meist keine Option, oft bleibt da nur der zwangsfreie Tag. Der Chef ist wenig begeistert, die Arbeit bleibt liegen.

Doch ein Streik muss wehtun, sonst bewirkt er nichts. Wir wollen in jedem Bereich unseres Lebens die beste Qualität. Nach einer neuen Wohnung suchen wir zum Teil jahrelang, jedes Detail muss passen. Vor dem Autokauf lesen wir Hunderte Testberichte und Gutachten. Sollte es nicht eine Selbstverständlichkeit sein, diesen Maßstab auch bei der Betreuung unserer Kinder anzulegen? Die wichtigsten Menschen in unserem Leben verdienen auch die beste Betreuung – und die kostet Geld. Die Erzieher kümmern sich jeden Tag acht Stunden um unsere Kinder, ein harter Job. Dafür müssen sie auch anständig bezahlt werden. Sie müssen von ihrem Einkommen nicht nur überleben, sondern auch leben können.

Zu wünschen wäre es den betroffenen Eltern, wenn in den kommenden Tarifrunden eine Einigung am Verhandlungstisch gefunden würde und die Debatte nicht wieder am Streiktransparent endet.

JULIA VOLLMER

aus: „Sächsische Zeitung“ vom 28. April 2016

Porsche-Betriebsrat macht sich stark für Lohn-Angleichung

Leipzig. Porsche-Betriebsrat Uwe Hück macht sich stark für eine Angleichung der in Ostdeutschland gezahlten Gehälter an das Westniveau. „Diese Lohnunterschiede zwischen Ost und West sind eine Diskriminierung“, sagte er der „Leipziger Volkszeitung“. Auch die Leipziger Porsche-Mitarbeiter hätten den gleichen Lohn verdient. „Porsche wollte mit dem Neubau des Werkes in Leipzig granatenmäßig einsparen“, so Hück. Dies habe zwar mit einem Haustarifvertrag verhindert werden können, allerdings müsse noch einiges aufgeholt werden.

Der Betriebsratschef sprach sich gegen eine Produktion des Sportwagenherstellers im Ausland aus. „Die Exklusivität der Marke muss erhalten bleiben. Ein Porsche darf nicht in der Atmosphäre einer Legebatterie gebaut werden.“ In Leipzig will Porsche ab 2013 auch den Geländewagen Cajun bauen. Dafür sind über 1 000 Jobs geplant.

aus: „Sächsische Zeitung“ vom 30. Januar 2012

59.) Welche wirtschaftlichen Folgen hat ein Streik für die Arbeitnehmer (AN), für die Arbeitgeber (AG) und für die Wirtschaft?

--

60.) Welche rechtliche Wirkung hat ein **Streik** auf die Arbeitsverhältnisse?

- | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-------------------------------|---------------------|---|--------------------------|---|------------------------------|--|---|------------------------|---|-------------------------------|---|-------------|
| <table border="1" style="width: 100%;"> <tr><td style="width: 20px; text-align: center;">1</td><td>sofortige Auflösung</td></tr> <tr><td style="width: 20px; text-align: center;">2</td><td>Auflösung zum Monatsende</td></tr> <tr><td style="width: 20px; text-align: center;">3</td><td>ruhende Rechte und Pflichten</td></tr> </table> | 1 | sofortige Auflösung | 2 | Auflösung zum Monatsende | 3 | ruhende Rechte und Pflichten | <table border="1" style="width: 100%;"> <tr><td style="width: 20px; text-align: center;">4</td><td>automatische Kündigung</td></tr> <tr><td style="width: 20px; text-align: center;">5</td><td>Schadensersatzanspruch des AG</td></tr> <tr><td style="width: 20px; text-align: center;">6</td><td>Aussperrung</td></tr> </table> | 4 | automatische Kündigung | 5 | Schadensersatzanspruch des AG | 6 | Aussperrung |
| 1 | sofortige Auflösung | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Auflösung zum Monatsende | | | | | | | | | | | | |
| 3 | ruhende Rechte und Pflichten | | | | | | | | | | | | |
| 4 | automatische Kündigung | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Schadensersatzanspruch des AG | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Aussperrung | | | | | | | | | | | | |

☐

Bank, Wi 98, WiSo 32:

61.) In einer Zeitungsnotiz steht: „Das Statistische Bundesamt gibt bekannt, dass der Anstieg der Verbraucherpreise im laufenden Jahr voraussichtlich 2,1 % betragen wird.“ Welche Bedeutung hat diese Prognose?

- | | |
|---|---|
| 1 | Bei Tarifverhandlungen für das nächste Jahr wird diese Zahl eines von mehreren Orientierungsdaten sein. |
| 2 | Diese Zahl wurde allein durch Lohnerhöhungen im Vorjahr beeinflusst. |
| 3 | Aus dieser Zahl kann man unmittelbar die durchschnittliche Erhöhung des Reallohns ableiten. |
| 4 | Aus dieser Zahl lässt sich unmittelbar eine Angabe über die prozentuale Erhöhung des Nominallohns gewinnen. |
| 5 | Diese Zahl hat keinen Einfluss auf die Entwicklung des Reallohns. |

☐

62.) Der Streik ist das Arbeitskämpfungsmittel der Gewerkschaften. Zu seiner Ausrufung ist es notwendig, dass in einer **Urabstimmung** mindestens ...

- | | |
|---|---|
| 1 | ... 25 % der Arbeitnehmer zustimmen. |
| 2 | ... 33 % aller stimmberechtigten Gewerkschaftsmitglieder zustimmen. |
| 3 | ... 50 % der stimmberechtigten Gewerkschaftsmitglieder zustimmen. |
| 4 | ... 51 % der stimmberechtigten Gewerkschaftsmitglieder zustimmen. |
| 5 | ... 67 % aller Arbeitnehmer zustimmen. |
| 6 | ... 75 % aller stimmberechtigten Gewerkschaftsmitglieder zustimmen. |
| 7 | ... 80 % aller stimmberechtigten Gewerkschaftsmitglieder zustimmen. |
| 8 | ... 100 % der stimmberechtigten Gewerkschaftsmitglieder zustimmen. |

☐

- 63.) Der **Streik** ist ...
- | | |
|---|--|
| 1 | ... ein Mittel, um eine Produktionssteigerung durchzusetzen. |
| 2 | ... ein ungesetzliches Mittel, um Druck auf Arbeitgeber auszuüben. |
| 3 | ... ein Streitgespräch zwischen Gewerkschaften und AG-Verbänden. |
| 4 | ... ein Kampfmittel der Gewerkschaften zur Erreichung ihrer Ziele. |
| 5 | ... ein Mittel der Arbeitnehmer, um eine Pause zu erwirken. |
- ☐

- 64.) Ein **Streik** kann durchgeführt werden ...
- | | |
|---|---|
| 1 | ... mit Zustimmung der Arbeitgeberverbände. |
| 2 | ... nach Anmeldung beim Arbeitsamt. |
| 3 | ... nach der Urabstimmung unter den Gewerkschaftsmitgliedern. |
| 4 | ... nach der Zustimmung durch die Bundesregierung. |
| 5 | ... nach den Betriebsratswahlen. |
- ☐

- 65.) Was ist ein **wilder Streik**?
- | | |
|---|---|
| 1 | Ein besonders heftig geführter Streik. |
| 2 | Ein nicht von der Gewerkschaft organisierter Streik, dem keine Urabstimmung vorausging. |
| 3 | Dem Streik ging die Kündigung aller Arbeitsverhältnisse voraus. |
| 4 | Mindestens 75 % der Gewerkschaftsmitglieder stimmten für den Streik. |
| 5 | Ein von der Gewerkschaft für mehrere Betriebe ausgerufen Streik. |
- ☐

- 66.) Was ist unter **Aussperrung** zu verstehen? Welche Wirkung hat sie für die Arbeitnehmer und auf das Arbeitsrechtsverhältnis?
-

- 67.) Während der **Tarifverhandlungen** legen nach Ausruf der zuständigen Gewerkschaften die organisierten Arbeitnehmer in den Unternehmen des Tarifgebietes die Arbeit für eine Stunde nieder. Wie wird diese Maßnahme bezeichnet?
- | | | | |
|---|------------------|---|-------------------|
| 1 | Generalstreik | 4 | Schwerpunktstreik |
| 2 | Warnstreik | 5 | Arbeitsboykott |
| 3 | spontaner Streik | 6 | wilder Streik |
- ☐

68.) Was versteht man unter **Friedenspflicht**?

1	Während der Tarifverhandlungen darf kein Streik ausgerufen werden.
2	Arbeitgeber und Arbeitnehmer arbeiten gut miteinander zusammen.
3	Ein Streik darf nicht zu Gewalttätigkeiten führen.
4	Der Arbeitgeber kennt die Rechte der Arbeitnehmer an.
5	Es gibt keine Arbeitsk Kampfmaßnahmen gegen den geltenden Tarifvertrag
6	Es herrscht ein gutes Betriebsklima zwischen dem AG und den AN.
7	Für alle Betriebsratsmitglieder besteht Kündigungsschutz.
8	Eine Aussperrung darf nur mit friedlichen Mitteln vollzogen werden.
9	Während der Schlichtungsphase darf kein Streik ausgerufen werden.

69.) Welche Aussage über den **Streik** ist richtig?

1	Ein Streik darf erst begonnen werden, wenn der Bundesminister für Arbeit zugestimmt hat.
2	Ein Streik ist nur dann rechtmäßig, wenn er von einer Gewerkschaft geführt wird.
3	Jedem Streik muss in jedem Falle eine Urabstimmung vorausgehen.
4	Ein Streik ist nur dann rechtmäßig, wenn alle Arbeitnehmer, die an der Urabstimmung teilnehmen, dem Streikaufruf zustimmen.
5	Nach 10 Wochen kann der Bundesminister für Arbeit einen Streik für beendet erklären.

70.) Bringen sie die folgenden Schritte des Verlaufs einer **Tarifverhandlung** in die richtige Reihenfolge, indem Sie die Ziffern 1 bis 5 in die Kästchen eintragen.

Die Gewerkschaft stellt eine Lohnforderung auf, Gewerkschaft und AG-verbände verhandeln in der Tarifkommission ohne Erfolg.	
Schlichtung wird einberufen. Ein neutraler Schlichter versucht zu vermitteln bzw. schlägt einen Kompromiss vor.	
Streik	
Die Tarifverhandlungen sind gescheitert. Der Schlichtungsversuch auch.	
Urabstimmung in den Betrieben, die bestreikt werden sollen. Bei mehr als 75 % Ja-Stimmen kann gestreikt werden.	

71.) Was bedeutet **Tarifautonomie**?

1	die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betrieb
2	das Recht der Tarifpartner, in eigener Verantwortung und unabhängig vom Staat Arbeitsbedingungen zu regeln
3	die Selbstständigkeit der Arbeitsämter und Jobcenter
4	die wirtschaftliche Gleichberechtigung von Mann und Frau
5	das Recht der Betriebe, Tarife autonom zu regeln

72.) Welche Aussage über die **Gewerkschaften** ist richtig?

- | | | |
|---|--|--------------------------|
| 1 | Die Gewerkschaften zahlen bei Warnstreiks an ihre Mitglieder Streikgelder. | |
| 2 | Die Gewerkschaften treten bei Tarifverhandlungen als gleichberechtigte Partner der AG-Verbände auf. | |
| 3 | Gewerkschaften sollen Auseinandersetzungen zwischen AG und AN verhindern. | |
| 4 | Bei Arbeitsstreitigkeiten zwischen AG und AN dürfen die Gewerkschaften nur in bestimmten Ausnahmefällen Rechtsschutz und Rechtshilfe gewähren. | |
| 5 | Die Gewerkschaften haben die Aufgabe, die Betriebsratswahlen ordnungsgemäß durchzuführen. | ☐ |

73.) Bringen Sie die folgenden Schritte beim Zustandekommen eines neuen **Tarifvertrages** in die richtige Reihenfolge, indem Sie die Ziffern 1 bis 6 in die Kästchen eintragen! (Beginnen Sie mit „fristgemäße Kündigung des ...“!)

- | | |
|--|----------------------|
| fristgemäße Kündigung des Gehaltstarifvertrages | <input type="text"/> |
| Urabstimmung über Arbeitskampf mit folgendem Streik u. Aussperrung | <input type="text"/> |
| Aufnahme der Tarifverhandlungen durch die Tarifpartner | <input type="text"/> |
| neue Verhandlungen während des Streiks | <input type="text"/> |
| Erklärung des Scheiterns der Tarifverhandlungen durch eine Partei | <input type="text"/> |
| Urabstimmung über das Ergebnis der neuen Tarifrunde und Streikende | <input type="text"/> |

74.) Welche Aussage zu **Tarifverträgen** bzw. -auseinandersetzungen ist richtig?

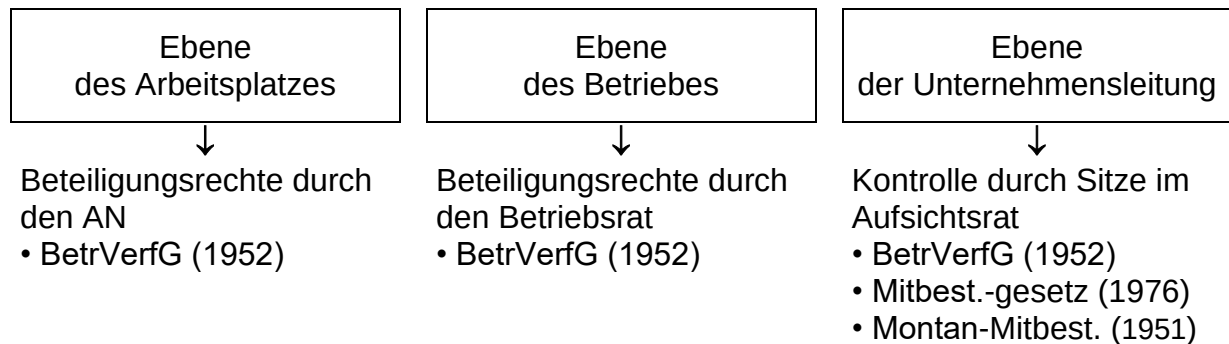
- | | | |
|---|---|--------------------------|
| 1 | Die zuständige Stelle für Rechtsstreitigkeiten zwischen den Tarifpartnern ist der Bundesgerichtshof. | |
| 2 | Ein Streik wird durchgeführt, wenn mindestens 75 % aller Betriebsangehörigen zustimmen. | |
| 3 | Während der Dauer der Friedenspflicht dürfen keine Kündigungen ausgesprochen werden. | |
| 4 | Tarifverträge können nur zwischen den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften abgeschlossen werden. | |
| 5 | Tarifverträge werden zunächst nur für die Mitglieder der jeweiligen Tarifvertragsparteien ausgehandelt. | ☐ |

75.) Wer handelt **Tarifverträge** aus?

- | | | |
|---|---|--------------------------|
| 1 | Gewerkschaften und Bundesregierung | |
| 2 | Arbeitgeberverbände und Bundesregierung | |
| 3 | Betriebsräte und Arbeitgeberverbände | |
| 4 | Bundesregierung mit Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften | |
| 5 | Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände | ☐ |

2.4 Die Mitwirkung und die Mitbestimmung der Arbeitnehmer

2.4.1 Die gesetzlichen Grundlagen für die Mitwirkung und Mitbestimmung



2.4.2 Der Betriebsrat (BR)

Aufgaben:

- Das Einhalten von Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen überwachen.
- Maßnahmen für Betriebe und Belegschaft
- Interessenvertreter der AN in den Betrieben

Wahlen:

- BR-Mitglieder für 4 Jahre gewählt (Wahltermin: 1.3. bis 31.5.).
- Wahlberechtigt ist jeder Beschäftigte, der mind. 18 Jahre alt ist.
- Wählbar ist jeder Beschäftigte, der mindestens 18 Jahre alt und mindestens 6 Monate im Betrieb ist.

Betriebsräte können in Betrieben mit mindestens 5 wahlberechtigte AN, von denen 3 wählbar sind, gebildet werden. Für Tätigkeiten des BR werden deren Mitglieder von der Arbeit freigestellt. Der AG trägt die Kosten (auch für Büro, ...).

Zusammensetzung des Betriebsrates:

Mitarbeiterzahl	Betriebsratsmitglieder	Mitarbeiterzahl	freigestellte BR-Mitglieder
5 – 20	1	200 – 500	1
21 – 50	3	501 – 900	2
51 – 100	5	901 – 1500	3
101 – 200	7	1501 – 2000	4
201 – 400	9	2001 – 3000	5
:	:	:	:

- Organe:
- **Betriebsversammlung** (für alle Mitarbeiter des Betriebes, geleitet vom BR-Vorsitzenden, einmal im Vierteljahr)
 - **Betriebsausschuss** führt die laufenden Geschäfte, wenn der BR aus mindestens 9 Mitgliedern besteht.
 - **Wirtschaftsausschuss** (In Betrieben mit mehr als 100 Mitarbeitern beraten 3 bis 7 BR-Mitglieder den Unternehmer in wirtschaftlichen Angelegenheiten und informieren den BR.)
 - **Einigungsstelle** (zwischen AG und BR gebildet bei Streitigkeiten)

Aufgaben des Betriebsrates:

<u>sozialer Bereich</u>	<u>personeller Bereich</u>	<u>wirtschaftlicher Bereich</u>
Mitbestimmungsrecht • soziale Angelegenheiten (Betriebsordnung, Urlaubsplan, Beginn/Ende der Arbeitszeit, Zeit/Ort/Art der Entgeltzahlung, Entlohnungsgrundsätze, Akkord- / Prämiensätze, Überstunden, Pausen, soziale Einrichtungen, Kantine, sanitäre Anlagen, Unfallverhütung) • Sozialplan bei Betriebsveränderungen • betriebliche Berufsausbildung • Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze	Mitwirkungsrecht Widerspruchsrecht • personelle Einzelmaßnahmen (Versetzung, Eingruppierung, Umgruppierung, Kurzarbeit, Einstellungen) • betriebliche Bildungsmaßnahmen • Kündigungen	Informations- und Beratungsrecht • wirtsch. Angelegenheiten (wirt. und finanz. Lage, Produktion und Absatz, Investitionen, neue Arbeits- und Rationalisierungsmethoden) • Arbeitsplatzgestaltung (Baumaßnahmen, techn. Anlagen, Arbeitsablauf) • Personalplanung, Förderung betriebliche Bildung • Betriebsveränderung, Stilllegung

Betriebsrat darf Gehälter einsehen

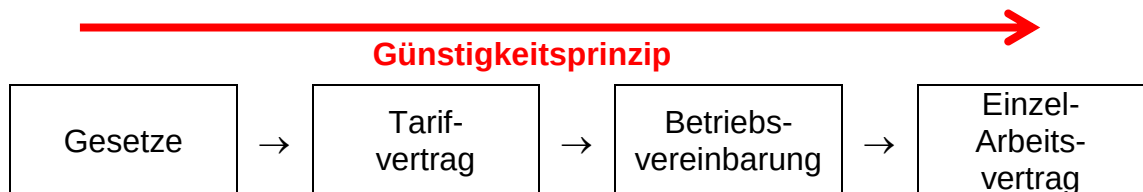
Der Betriebsrat darf die Gehaltslisten eines Betriebes inklusive der dazugehörigen Namen einsehen. Das ist mit dem Datenschutzgesetz vereinbar. Darauf weist der Bund-Vergleich unter Berufung auf ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommerns hin.

In dem konkreten Fall hatte ein Arbeitgeber, der Kliniken und Reha-Einrichtungen betreibt, einem Betriebsrat die Einsicht in die Bruttogehaltslisten zwar gewährt. Sie waren allerdings anonymisiert. Nach einer generellen Prüfung sollte der Betriebsrat bei Problemfällen die Namen erhalten. Mit dieser Einschränkung war der Betriebsrat nicht einverstanden.

Das Gericht stellte sich auf die Seite des Betriebsrats. Der könne seine Kontrollaufgabe nur ausüben, wenn er auch die Namen zu den Zahlen sieht. Weder die Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) noch das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) stünden der Entscheidung im Weg.

Aktenzeichen: 3 TaBV 10/18

aus: „Sächsische Zeitung“ vom 19. Oktober 2019



Betriebsvereinbarungen regeln die Arbeitszeiten, die Pausen, die Überstunden, das Tragen von Schutzbekleidungen, das Rauch- und Alkoholverbot, das Einrichten und Verwalten der sozialen Einrichtungen, die Sprechstunden des Betriebsrates.

IT, Wi 2011, WiSo 2:

76.) Welche der folgenden Aussagen über den **Betriebsrat** ist zutreffend?

- | | |
|---|---|
| 1 | Ein Betriebsrat muss in jedem Betrieb gewählt werden. |
| 2 | Ein Betriebsrat muss je zur Hälfte aus weiblichen und männlichen Arbeitnehmern gebildet werden. |
| 3 | Wählbar sind alle Wahlberechtigten, die dem Betrieb mindestens ein Jahr angehören. |
| 4 | Die Kündigung eines Arbeitnehmers wird erst durch Zustimmung des Betriebsrats wirksam. |
| 5 | Der Betriebsrat hat bei der Aufstellung des Urlaubsplans ein Mitbestimmungsrecht. |

☐

IT, Wi 2011, WiSo 3:

77.) Welche beiden folgenden Aussagen zur **Betriebsversammlung** entsprechen den Regelungen des BertVG? – Der Betriebsrat muss ...

- | | |
|---|---|
| 1 | ... eine Betriebsversammlung je Kalendervierteljahr einberufen. |
| 2 | ... mindestens drei Betriebsversammlungen im Kalenderjahr einberufen. |
| 3 | ... den Arbeitgeber mit wichtigem Grund von der Betriebsversammlung ausschließen. |
| 4 | ... dem Arbeitgeber ermöglichen, in der Betriebsversammlung über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Betriebes zu berichten. |
| 5 | ... dem Arbeitgeber das Stimmrecht bei Abstimmungen zu Investitionen zugestehen. |
| 6 | ... keine vom Arbeitgeber gewünschten Beratungsgegenstände auf die Tagesordnung setzen. |

☐☐

IT, Wi 2011, WiSo 4:

78.) Welcher der folgenden Sachverhalte kann durch eine **Betriebsvereinbarung** geregelt werden?

- | | | | |
|---|-----------------------|---|--|
| 1 | Kündigungsfristen | 4 | Mindestlöhne gemäß Tarifvertrag |
| 2 | gleitende Arbeitszeit | 5 | Mindestbeitrag einer Krankenversicherung |
| 3 | Mindesturlaub | | |

☐

E-Berufe, Wi 2016, WiSo 1:

79.) Welche Voraussetzung muss erfüllt sein, damit der **Betriebsrat** sein Recht auf Mitwirkung bei der Umsetzung und Kündigung durchsetzen kann?

- | | |
|---|---|
| 1 | Im Betrieb müssen mehr als 20 wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt sein. |
| 2 | Der Betrieb muss als Kapitalgesellschaft geführt werden. |
| 3 | Der Betrieb muss einen deutschen Eigentümer haben. |
| 4 | Der Betrieb muss dem Arbeitgeberverband angehören. |
| 5 | Im Betrieb muss mindestens eine Gewerkschaft durch einen Vertrauensmann vertreten sein. |

☐

E-Berufe, Wi 2016, WiSo 2:

- 80.) Im Betriebsverfassungsgesetz sind die Rechte des **Betriebsrats** abgestuft. Welches Recht wirkt dabei am stärksten auf die Entscheidung des Arbeitgebers ein?

1	Unterrichtungsrecht	4	Beratungsrecht
2	Vorschlagsrecht	5	Mitbestimmungsrecht
3	Anhörungsrecht		

☐

E-Berufe, Wi 2016, WiSo 3:

- 81.) Nach der Betriebsversammlung treten 50 Arbeitnehmer der Produktion spontan in einen **Streik**, um die Betriebsschließung doch noch zu verhindern. Der Streik wird von der Gewerkschaft nicht unterstützt. Welche Aussage ist richtig?

1	Der Arbeitgeber kann alle an der Arbeitsniederlegung beteiligten Arbeitnehmer fristlos entlassen.
2	Die Gewerkschaft zahlt den organisierten Arbeitnehmern Streikgeld.
3	Die Agentur für Arbeit zahlt den nicht organisierten Arbeitnehmern Arbeitslosengeld.
4	Die Gewerkschaft muss die Arbeitsniederlegung innerhalb von zwei Tagen übernehmen und sie dadurch zum rechtlich zulässigen Streik machen.
5	Der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmer der nicht streikenden Betriebsabteilungen aussperren.

☐

E-Berufe, Wi 2016, WiSo 4:

- 82.) Bei der Neuregelung der Pausenzeiten können sich Arbeitgeber und **Betriebsrat** nicht einigen. Wer entscheidet?

1	Der Arbeitgeberverband	4	Die Einigungsstelle im Betrieb
2	Die Industrie- und Handelskammer	5	Die Gewerkschaft
3	Die Bundesagentur für Arbeit		

☐

E-Berufe, Wi 2016, WiSo 5:

- 83.) Die geplante Betriebsstättenverlagerung beschäftigt auch die Auszubildenden. Darf ein Vertreter der **Jugend- und Auszubildendenvertretung** (JAV) an der nächsten Betriebsratssitzung teilnehmen?

1	Ja, die JAV kann zu allen Betriebsratssitzungen einen Vertreter entsenden.
2	Ja, aber nur dann, wenn Angelegenheiten behandelt werden, die die Jugendlichen und Auszubildenden betreffen.
3	Ja, aber nur dann, wenn der Betriebsrat einen Vertreter der JAV ausdrücklich einlädt.
4	Ja, da alle Mitglieder der JAV gleichzeitig auch Mitglieder des Betriebsrats sind.
5	Nein, denn Betriebsratssitzungen sind nicht öffentlich.

☐

E-Berufe, Wi 2016, WiSo 6:

- 84.) Um der drohenden Arbeitslosigkeit zu entgehen, wollen sich einige Arbeitnehmer **umschulen** lassen. Welche Institution muss sie beraten?

1	Industrie- und Handelskammer	4	Arbeitgeberverband
2	Agentur für Arbeit	5	Berufsschule
3	Gewerkschaft		

☐

E-Berufe, Wi 2016, WiSo 7:

- 85.) Wie viele Monate muss Herr Munzert im Normalfall innerhalb der zweijährigen Rahmenfrist mindestens beitragspflichtig beschäftigt gewesen sein, um **Arbeitslosengeld I** (ALG I) zu erhalten?

1	6 Monate	3	18 Monate	5	36 Monate
2	12 Monate	4	24 Monate		

☐

E-Berufe, Wi 2016, WiSo 8:

- 86.) Herr Munzert hat Anspruch auf **Arbeitslosengeld I** (ALG I). Was ist die Berechnungsgrundlage für die Höhe des ALG I?

1	Das Lebensalter	4	Das pauschalisierte Nettoentgelt
2	Die gezahlten Beiträge	5	Das Familieneinkommen
3	Die Dauer der Betriebszugehörigkeit		

☐

E-Berufe, Wi 2016, WiSo 9:

- 87.) Herr Munzert ist 35 Jahre alt und verheiratet. Wovon hängt die Dauer seines Anspruchs auf **Arbeitslosengeld I** ab?

1	Vom Familienstand
2	Von der Zeit der beitragspflichtigen Beschäftigung
3	Von der Bedürftigkeit
4	Von der Höhe des letzten Arbeitsentgelts
5	Von der beruflichen Qualifikation

☐

E-Berufe, Wi 2016, WiSo 10:

- 88.) Herr Munzert überlegt, ob er im benachbarten Frankreich nach einer neuen Stelle suchen soll. Welche Aussage hierzu ist richtig?

1	Ein Arbeitsaufenthalt ist nur vom Nachweis der entsprechenden Sprachkenntnisse abhängig.
2	Ab Beginn der Beschäftigung gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung mit den französischen Arbeitnehmern.
3	Jeder Berufsabschluss wird in Frankreich automatisch anerkannt.
4	Der Europass ist Bedingung für die Aufnahme einer Beschäftigung als Arbeitnehmer.
5	Ein Arbeitsaufenthalt muss über ein Förderprogramm der EU abgewickelt werden.

☐

2.4.3 Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

In Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht und mindestens fünf jugendliche AN oder Lehrlinge sind, kann eine **Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)** gewählt werden.

Wahlberechtigt sind alle AN unter 18 Jahren sowie alle in der Berufsausbildung (Lehrlinge, Praktikanten, Volontäre und Umschüler), die jünger als 25 Jahre sind.

Wählbar sind alle jugendlichen AN unter 25 Jahren. Sie dürfen nicht gleichzeitig dem Betriebsrat angehören.

Nach Wahl der JAV hat diese im Betriebsrat Stimmrecht in Jugendfragen.

Während die Mitglieder des Betriebsrates für 4 Jahre gewählt werden, gilt dies für Mitglieder der JAV für 2 Jahre.

89.) Welche Aussage zur **Mitbestimmung des Betriebsrates** (BR) ist richtig?

- | | |
|---|--|
| 1 | Beim Festlegen der Pausenzeiten hat der BR nur Beratungsrecht. |
| 2 | In sozialen Angelegenheiten werden betriebliche Maßnahmen nur mit Zustimmung des Betriebsrates wirksam. |
| 3 | Über die Dauer der täglichen Arbeitszeit muss der AG den BR nur informieren. |
| 4 | Alle betrieblichen Entscheidungen, die wesentliche Interessen der AN betreffen, bedürfen der Zustimmung des Betriebsrates. |
| 5 | Die Neubesetzung der Stelle des Geschäftsführers einer GmbH kann nur mit Zustimmung des Betriebsrates erfolgen. |

☐

90.) Für welche **Amtszeit** wird ein **Betriebsrat** gewählt?

- | | | | | | |
|---|----------------|---|----------------|---|-----------------|
| 1 | für ein Jahr | 3 | für drei Jahre | 5 | für fünf Jahre |
| 2 | für zwei Jahre | 4 | für vier Jahre | 6 | für sechs Jahre |

☐

91.) Wer kann in den **Betriebsrat** gewählt werden?

- | | |
|---|---|
| 1 | nur Wahlberechtigten, die dem Betrieb mindestens 6 Monate angehören |
| 2 | alle Betriebsangehörigen, die volljährig sind |
| 3 | alle Betriebsangehörigen, die das 21. Lebensjahr vollendet haben |
| 4 | nur die Wahlberechtigten, die über 24 Jahre alt sind |
| 5 | alle Betriebsangehörigen, die dem Betrieb mindest. 6 Wochen angehören |

☐

- 92.) Welche Person ist bei der **Betriebsratswahl** nicht wahlberechtigt?
- | | |
|---|---|
| 1 | Arbeiter Sirtaki (Grieche) 35 Jahre, 15 Jahre Betriebszugehörigkeit |
| 2 | Auszubildende Müller 19 Jahre, 2 Jahre Betriebszugehörigkeit |
| 3 | Arbeiter Patzer 20 Jahre, 2 Monate Betriebszugehörigkeit |
| 4 | Prokurist Glotz, 50 Jahre, 20 Jahre Betriebszugehörigkeit |
| 5 | Angestellter Strebig, 28 Jahre, 8 Monate Betriebszugehörigkeit |
- 93.) Die **Betriebsversammlung** ist eine ...
- | | |
|---|---|
| 1 | ... Sitzung der Betriebsräte. |
| 2 | ... Sitzung von Betriebsrat und Arbeitgebervertretern. |
| 3 | ... Zusammenkunft zwischen Betriebsrat und Jugendvertretung. |
| 4 | ... vom Betriebsrat einberufene Versammlung der Arbeitnehmer. |
| 5 | ... Gewerkschaftsveranstaltung innerhalb des Betriebes. |
- 94.) Welche Aussage über den **Betriebsrat** (BR) ist falsch?
- | | |
|---|--|
| 1 | BR werden in Betrieben mit mindestens 5 wahlberechtigten AN gewählt. |
| 2 | Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Eine Kündigung ohne Anhörung des Betriebsrates ist unwirksam. |
| 3 | Eine ordentliche Kündigung von Betriebsratsmitgliedern während ihrer Amtszeit und ein Jahr danach sind unzulässig. |
| 4 | BR-Sitzungen finden in der Regel außerhalb der Arbeitszeit statt. |
| 5 | Die Amtszeit des Betriebsrates dauert vier Jahre. |
- 95.) In welchem Fall übt der Betriebsrat sein **Mitbestimmungsrecht** in sozialen Angelegenheiten gemäß Betriebsverfassungsgesetz aus?
- | | |
|---|---|
| 1 | Der Betriebsrat eines in Schwierigkeiten geratenen Unternehmens handelt mit dem Arbeitgeber einen Sozialplan aus. |
| 2 | Der Betriebsrat nimmt Stellung zu einer vom AG ausgesprochenen Kündigung eines ANs, die er für sozial ungerechtfertigt hält. |
| 3 | Der Betriebsrat vereinbart mit dem Arbeitgeber, daß im Betrieb zu besetzende Stellen im Betrieb auszuschreiben sind. |
| 4 | Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbaren, dass Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit um eine halbe Stunde vorverlegt werden. |
| 5 | Der Betriebsrat verlangt vom Arbeitgeber, über die personelle und soziale Lage des Unternehmens informiert zu werden. |

96.) Nach dem Gesetz kann ein **Betriebsrat** gewählt werden in Betrieben ...

- | | |
|---|---|
| 1 | ... mit mindestens fünf Arbeitnehmern (AN). |
| 2 | ... mit mindestens fünf AN über 18 Jahre. |
| 3 | ... mit drei wahlberechtigten AN, die mind. 6 Monate im Betrieb sind. |
| 4 | ... mit fünf wahlberechtigten AN, von denen drei wählbar sind. |
| 5 | ... mit fünf AN, von denen drei über 18 Jahre sind. |

☐

Bank, So 1994, WiSo 14:

97.) Welche Aussage zum **Betriebsrat** (BR) bzw. der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist richtig?

- | | |
|---|--|
| 1 | Zum Betriebsrat sind alle Arbeitnehmer eines Unternehmens ohne Einschränkungen wählbar. |
| 2 | Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten über soziale Angelegenheiten zwischen BR und Arbeitgeber wird eine Einigungsstelle eingerichtet. |
| 3 | Alle Jugend- und Auszubildendenvertreter sind gleichzeitig Mitglieder des Betriebsrates. |
| 4 | Der Betriebsrat wird für drei Jahre gewählt. |
| 5 | Die Verlegung von Betriebsteilen bedarf der Zustimmung des BR. |

☐

Bank, So 95, WiSo 13:

98.) Welche Aussage zur **Mitbestimmung des Betriebsrates** ist richtig?

- | | |
|---|---|
| 1 | Bei der Festlegung der Pausenzeiten hat der Betriebsrat nur ein Beratungsrecht. |
| 2 | In sozialen Angelegenheiten werden betriebliche Maßnahmen nur mit Zustimmung des Betriebsrates wirksam. |
| 3 | Über die Dauer der täglichen Arbeitszeit muss der Arbeitgeber den Betriebsrat nur informieren. |
| 4 | Alle betrieblichen Einrichtungen, die wesentliche Interessen der AN betreffen, bedürfen der Zustimmung des Betriebsrates. |
| 5 | Die Neubesetzung der Stelle des Geschäftsführers einer GmbH kann nur mit Zustimmung des Betriebsrates erfolgen. |

☐

Bank, Wi 97, Rewe 10:

99.) In der Finanzbank AG werden die Interessen jugendlicher Arbeitnehmer von einer **Jugend- und Auszubildendenvertretung** wahrgenommen. Welche Personen können **nicht** in dieses Gremium gewählt werden?

- | | |
|---|--|
| 1 | Auszubildende unter 18 Jahre |
| 2 | jugendliche Arbeitnehmer unter 18 Jahre |
| 3 | Auszubildende unter 21 Jahre |
| 4 | Auszubildende unter 24 Jahre |
| 5 | Arbeitnehmer, die das 25. Lebensjahr vollendet haben |

☐

Bank, Wi 97, WiSo 14:

- 100.) In der Metallbau GmbH steht die **Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung** (JAV) an. Ihnen liegt der unten stehende EDV-Ausdruck vor.
- Auszubildende der Metallbau GmbH
- | Alter | Anzahl | Alter | Anzahl | Alter | Anzahl | Alter | Anzahl |
|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|
| 16 | --- | 19 | --- | 22 | --- | 25 | --- |
| 17 | --- | 20 | --- | 23 | 15 | 26 | 5 |
| 18 | 50 | 21 | 30 | 24 | --- | | |
- Wie viele Personen dürfen wählen?

Bank, Wi 98, WiSo 11:

- 101.) Sie planen, für Ihre Verkaufsabteilung Herrn Huber einzustellen. Dieser Einstellung wird vom Betriebsrat widersprochen. Es soll gerichtlich geklärt werden, ob Herr Huber dennoch eingestellt werden kann.
- Welches Gericht ist zuständig?
- | | | | |
|--|---|--|--------------------------|
| ☐ 1 das Sozialgericht | ☐ 3 das Verwaltungsgericht | ☐ 5 das Finanzgericht | |
| ☐ 2 das Amtsgericht | ☐ 4 das Arbeitsgericht | | ☐ |

Bank, Wi 98, WiSo 19:

- 102.) Für welche Aufgaben ist der Betriebsrat laut Betriebsverfassungsgesetz zuständig?
- | |
|--|
| ☐ 1 für den Abschluss von Manteltarifverträgen |
| ☐ 2 für die Beachtung der Tarifautonomie in den Betrieben |
| ☐ 3 für Fragen der betrieblichen Berufsausbildung |
| ☐ 4 für die Durchführung von Streikmaßnahmen |
| ☐ 5 für die Gewährung der Mutterschutzfrist |

Bank, So 95, Rewe 29:

- 103.) Ordnen Sie zu, indem Sie die eingerahmten Kennziffern von 3 der insgesamt 6 Bestimmungen in die Kästchen bei den rechtlichen Grundlagen eintragen, in denen sie geregelt bzw. enthalten sind!
- | | | |
|----------------------|----------------------------|---|
| <u>Bestimmungen:</u> | ☐ 1 | Ausbildungsberufsbild |
| | ☐ 2 | Vergütung |
| | ☐ 3 | Rechte der Jugend- und Auszubildendenvertretung |
| | ☐ 4 | Schriftform des Berufsausbildungsvertrags |
| | ☐ 5 | Berufsschule (Arbeitszeit und Freistellung) |
| | ☐ 6 | Zusammensetzung der Prüfungsausschüsse |
- Rechtliche Grundlagen:
- | | | |
|---|--|---------------------------|
| Verordnung über die Berufsausbildung (Ausbildungsordnung) | | |
| Betriebsverfassungsgesetz | | Jugendarbeitsschutzgesetz |

Bank, Wi 98, WiSo 20:

104.) In welchem Fall hat der **Betriebsrat** ein Mitbestimmungsrecht?

- | | |
|---|--|
| 1 | Festlegung über Umfang und Schwerpunkt betrieblicher Investitionen |
| 2 | Entscheidung über die Vergabe eines Auftrags über den Bau einer Fertigungsstraße an den günstigsten Anbieter |
| 3 | Entscheidung über die Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder |
| 4 | Aufstellen des Urlaubsplans |
| 5 | Entscheidung über die Höhe der Gewinnausschüttung |

☐

Bank, So 95, WiSo 14:

105.) Kritiker des **Mitbestimmungsgesetzes** von 1976 sagen, es handele sich um eine „Scheinparität“ in den nach diesem Gesetz gebildeten Aufsichtsräten. Durch welche Aussage wird diese Kritik begründet?

- | | |
|---|--|
| 1 | Es handelt sich hierbei um eine Drittelparität. |
| 2 | Die leitenden Angestellten sind im Aufsichtsrat nicht vertreten. |
| 3 | Der Aufsichtsrat besteht meistens aus 21 Personen, so dass die Anteilseignerseite immer die Mehrheit hat. |
| 4 | Die neutrale Person kann jede Abstimmung entscheiden, obwohl Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter in gleicher Zahl vertreten sind. |
| 5 | Bei Stimmengleichheit im Aufsichtsrat entscheidet die Stimme des Vorsitzenden, den in der Regel die Anteilseignerseite stellt. |

☐

106.) Wo liegt der grundsätzliche Unterschied zwischen **Arbeitsvertrag** und **Tarifvertrag**? Wer sind jeweils die Vertragspartner?

Bank, Wi 97, BBL 19:

107.) Sie informieren Frau Hübsch über bestimmte Mitsprachemöglichkeiten der Aktionäre in der Hauptversammlung (HV). Frau Hübsch bittet Sie, für die nächste Hauptversammlung der Fielmann AG die erforderlichen Eintritts- und Stimmkarten zu beschaffen. Welche Auskunft geben Sie Frau Hübsch?

- | | |
|---|---|
| 1 | Sie sagen ihr zu, sie rechtzeitig über die nächste HV zu informieren. Am Ort der HV erhalte sie eine Stimmrechtskarte. |
| 2 | Sie erklären, dass eine HV zunächst einberufen werden müsse. Je nach Form der Einladung werde sie die gewünschte Stimmrechtskarte erhalten. |
| 3 | Sie teilen ihr mit, dass alle Aktionäre automatisch mit der Einladung zur HV eine Eintrittskarte erhalten. Sie erhalte vor Ort die Stimmrechtskarten. |
| 4 | Sie bitten die Kundin, im April noch einmal bei Ihnen vorzusprechen, weil Sie erst dann sagen können, ob sie an der HV teilnehmen kann. |
| 5 | Sie können der Kundin nur die Eintrittskarte beschaffen. |

☐

- 108.) Aufgrund der wachsenden Auftragseingänge wird Ihr Betrieb 200 zusätzliche Mitarbeiter einstellen. Welche der Alternativen erläutert die richtige Zusammensetzung des Aufsichtsrats der Metallbau GmbH nach Erhöhung der Beschäftigungszahl?
- | | |
|---|---|
| 1 | Lediglich 1/3 der Aufsichtsratsmitglieder dürfen von der Belegschaft der Metallbau GmbH gewählt werden. |
| 2 | Alle Arbeitnehmervertreter werden ausschließlich von den in der Firma vertretenen Gewerkschaften bestellt. |
| 3 | Der Aufsichtsrat der Metallbau GmbH wird mit der gleichen Anzahl Arbeitnehmervertreter und Vertreter der Anteilseigner besetzt. |
| 4 | Der Aufsichtsrat wird ausschließlich von den Kapitaleignern bestellt. |
| 5 | In den Aufsichtsrat wird zusätzlich ein neutrales Mitglied bestellt. |

- 109.) Die Unternehmensleitung der Metallbau GmbH will ein neues flexibles Arbeitszeitmodell zur Anpassung an Beschäftigungsschwankungen einführen. Ihr Vorgesetzter gibt Ihnen den Auftrag, die Rechte des Betriebsrates für diesen Fall zu prüfen. Welche Informationen können Sie dem Betriebsverfassungsgesetz entnehmen?
- | | |
|---|--|
| Dritter Abschnitt. Soziale Angelegenheiten: § 87 Mitbestimmungsrechte | |
| (1) | Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der AN im Betrieb; 2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage; 3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit |
| (2) | Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. |
| 1 | Das Schichtenmodell kann ohne Benachrichtigung des Betriebsrates eingeführt werden. |
| 2 | Der Betriebsrat muss lediglich vor der Einführung unterrichtet werden. |
| 3 | Der Betriebsrat muss informiert werden und seine Alternativvorschläge lediglich angehört werden. |
| 4 | Der Betriebsrat muss nur deshalb informiert werden, weil er ein Benachrichtigungsrecht hat. |
| 5 | Der Betriebsrat hat nach BetrVerfG ein Mitbestimmungsrecht. |

- 110.) Wie heißt der Vertrag, in dem längerfristig gültige Arbeitsbedingungen wie Urlaub, Arbeitszeit u. ä. vereinbart werden?
- | | | | |
|---|-------------------------|---|-------------------------|
| 1 | der Arbeitstarifvertrag | 4 | der Manteltarifvertrag |
| 2 | der Grundtarifvertrag | 5 | der Entgelttarifvertrag |
| 3 | der Sozialtarifvertrag | 6 | das Grundgesetz |

- 111.) In welchem Fall ist eine Änderung der tarifvertraglich festgelegten Arbeitsbedingungen zulässig?
- | | |
|---|---|
| 1 | Wenn ihr der Betriebsrat zustimmt. |
| 2 | Wenn ihr die Berufsgenossenschaft zustimmt. |
| 3 | Wenn sie zugunsten der Arbeitnehmer erfolgt. |
| 4 | Wenn sie vom Arbeitgeber begründet wird. |
| 5 | Wenn sie von der Bundesanstalt für Arbeit genehmigt wird. |
- ☐

- 112.) Welche Wirkung hat eine **Tarifbindung**?
-

- 113.) Wer kann **Betriebsvereinbarungen** abschließen?
- | | |
|---|--|
| 1 | Vorstand und Aufsichtsrat |
| 2 | Arbeitgeber und einzelne Arbeitnehmer |
| 3 | Gewerkschaften und Arbeitgeber |
| 4 | Betriebsrat und Arbeitgeber |
| 5 | Betriebsräte verschiedener Unternehmen |
- ☐

- 114.) Welche Aussage zu **Betriebsvereinbarungen** ist nach dem Betriebsverfassungsgesetz richtig?
- | | |
|---|--|
| 1 | Betriebsvereinbarungen sind zwischen der Geschäftsleitung und dem zuständigen Gewerkschaftsbezirk schriftlich zu schließen |
| 2 | Betriebsvereinbarungen sind zwischen dem Betriebsrat und allen Arbeitnehmern zu beraten und zu beschließen. |
| 3 | Betriebsvereinbarungen sind von allen volljährigen Mitarbeitern zu beschließen und dem Betriebsrat vorzulegen. |
| 4 | Betriebsvereinbarungen sind vom Betriebsrat und vom Arbeitgeber gemeinsam zu beschließen und schriftlich niederzulegen. |
| 5 | Betriebsvereinbarungen sind von der Geschäftsleitung auszuarbeiten und dem Betriebsrat zur Kenntnisnahme vorzulegen. |
- ☐

- 115.) Welches Gericht ist für Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsvertrag zuständig?
- | | | | |
|---|--------------------|---|------------------------------|
| 1 | das Arbeitsgericht | 4 | das Landesgericht |
| 2 | das Amtsgericht | 5 | das Bundesverfassungsgericht |
| 3 | das Jugendgericht | 6 | das Oberste Gericht |
- ☐

- 116.) Welche Behauptung über die **Betriebsvereinbarung** ist richtig?
- | | |
|---|--|
| 1 | Sie enthält Vereinbarungen über Lohn- und Gehaltstarife und gilt für alle Betriebe einer bestimmten Branche. |
| 2 | Sie ist eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeberverband und der Gewerkschaft über Arbeitszeiten, Urlaub usw. |
| 3 | Sie wird abgeschlossen zwischen dem Betriebsrat und der Jugendvertretung und regelt deren Zusammenarbeit. |
| 4 | Sie wird zwischen dem AG und dem Betriebsrat abgeschlossen. |
- ☐

- 117.) Was ist die **Hauptaufgabe des Betriebsrates**?
- | | |
|---|--|
| 1 | das Vertreten der Interessen der Betriebsangehörigen |
| 2 | das Festlegen des Produktionsprogramms des Betriebes |
| 3 | das Bestimmen des Betriebsstandortes |
| 4 | das Durchführen der Arbeitskämpfe |
| 5 | die rechtliche Vertretung vor dem Arbeitsgericht |
- ☐

- 118.) Geben Sie die Rechtsquellen an, zu denen beide rechtliche Normen passen!
- | | <u>Rechtsquellen</u> | <u>Rechtliche Normen</u> |
|---|---------------------------|---|
| 1 | Bundesurlaubsgesetz | ☐ Jugendlichen müssen |
| 2 | Jugendarbeitsschutzgesetz | im Voraus feststehende Ruhezeiten |
| 3 | Grundgesetz | von angemessener Dauer gewährt werden. |
| 4 | Bürgerliches Gesetzbuch | ☐ Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten |
| 5 | Tarifvertragsgesetz | unter Beachtung der geltenden Tarifverträge |
| 6 | Betriebsverfassungsgesetz | vertrauensvoll zusammen. |

IT, He 2018, Zwprü 4.6:

- 119.) Welche der folgenden Aussagen zum Betriebsrat ist zutreffend?
- Der Betriebsrat ...
- | | |
|---|---|
| 1 | ... unterstützt die Unternehmensführung bei der Vorbereitung und Durchführung aller unternehmerischen Entscheidungen. |
| 2 | ... wird von der Unternehmensleitung als Kontrollorgan gegründet, wenn dazu die Voraussetzung im Tarifvertrag gegeben ist. |
| 3 | ... führt die Einstellung und Kündigung von Mitarbeitern durch und vertritt das Unternehmen vor dem Arbeits- und Sozialgericht. |
| 4 | ... setzt sich u. a. für die Erhaltung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes ein. |
| 5 | ... kann nur mit Zustimmung des Arbeitgebers gegründet werden, weil keine gesetzlichen Grundlagen bestehen. |
- ☐

IT, He 2018, Zwprü 4.7:

120.)

Welche der folgenden Aussagen trifft auf den Arbeitsschutz zu?	
1	Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen die Kosten des Arbeitsschutzes jeweils zur Hälfte und führen diese zusammen mit den Sozialabgaben ab.
2	Die Arbeitnehmer müssen die von der Arbeit ausgehenden Gefährdungen selbst erkennen und beurteilen, inwieweit diese ihre Gesundheit schädigen.
3	Der Arbeitgeber muss die Arbeitsumgebung so gestalten, dass auch die psychische Gesundheit der Arbeitnehmer nicht geschädigt wird.
4	Arbeitnehmer müssen bei weniger gefährdenden Tätigkeiten selbst für Maßnahmen und Sachmittel, z. B. Erste-Hilfe-Kurs und Erste-Hilfe-Material, sorgen.
5	Der Gesundheitsschutz bei der Arbeit unterliegt keiner gesetzlichen Regelung und wird aufgrund der vielen unterschiedlichen Arbeitssituationen in Betriebsvereinbarungen geregelt.

IT, He 2018, Zwprü 4.9:

121.)

Welcher der folgenden Abfälle muss als Sondermüll entsorgt werden?			
1	Pappe	3	Knopfzellen
2	Metalle	4	Teebeutel
		5	Styropor

3 Das Arbeitsgerichtsverfahren

Haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses unterschiedliche Auffassungen und lassen sich diese nicht ausräumen, kann beim Arbeitsgericht **Klage** erhoben werden.

Das Arbeitsgerichtsverfahren wird vom Gesetzgeber bewusst einfach und kostengünstig gehalten, damit niemand (vor allem AN) aus finanzieller Not auf die Durchsetzung berechtigter Ansprüche verzichten muss.

Die Klage wird beim Arbeitsgericht schriftlich eingereicht oder zu Protokoll gegeben. Das Gericht informiert den Beklagten in einer **Klageschrift** und lädt beide Streitparteien zum ersten Verhandlungstermin (Gütetermin) ein. Kommt es in dieser **Güteverhandlung** zu keiner gütlichen Einigung (eventuell **Vergleich**), wird der Rechtsstreits an die Kammer weitergegeben. Das Gericht verhandelt dann mit drei Richtern (dem Vorsitzenden und zwei ehrenamtlichen – je einem Vertreter der AN- und der AG-Seite – Richtern) weiter. Nach Abschluss der Verhandlung fällt das Gericht ein **Urteil**. Entscheidungen des Arbeitsgerichtes können vom Landesarbeitsgericht (LAG) und deren Entscheidungen vom Bundesarbeitsgericht (BAG, Sitz in Erfurt) geprüft werden.

- 122.) Welches **Gericht** ist zuständig, wenn ein Arbeitnehmer einen seiner Meinung nach bestehenden Urlaubsanspruch durchsetzen will?

--

- 123.) Können in einem tarifgebundenen Arbeitsverhältnis die **tarifvertraglich** festgeschriebenen Arbeitsbedingungen geändert werden?

- | | |
|---|---|
| 1 | nur mit Zustimmung des Betriebsrates |
| 2 | jederzeit, da der Arbeitgeber ein Weisungsrecht hat |
| 3 | nur zugunsten des Arbeitgebers |
| 4 | nur zugunsten des Arbeitnehmers |
| 5 | nur mit Zustimmung der IHK |

--

Bank, Wi 97, WiSo 11:

124.) Herr Neu verlässt die Metallbau GmbH auf eigenen Wunsch. Er teilt Ihnen mit, dass er ein **qualifiziertes Zeugnis** haben möchte. Müssen Sie seinem Wunsch nachkommen?

- | | |
|---|---|
| 1 | Nein, weil es im Ermessen des Unternehmens liegt, welche Art Zeugnis es ausstellt. |
| 2 | Nein, weil Herr Neu nur ein Anrecht auf ein einfaches Zeugnis hat. |
| 3 | Ja, weil die Metallbau GmbH in jedem Fall, auch ohne Verlangen des ausscheidenden Mitarbeiters, ein qualifiziertes Zeugnis ausstellen muss. |
| 4 | Ja, weil die Metallbau GmbH denjenigen ein qualifiziertes Zeugnis ausstellen muss, die dies wie Herr Neu verlangen. |
| 5 | Nein, weil Herr Neu auf eigenen Wunsch ausscheidet. |

☐

Bank, Wi 98, WiSo 12:

125.) Es wurde gerichtlich entschieden, dass Herr Huber eingestellt werden kann. Welche Regelung dürfen Sie nach den gesetzlichen Bestimmungen nicht in den **Einzelarbeitsvertrag** aufnehmen?

- | | |
|---|---|
| 1 | Es wird eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart. |
| 2 | Es wird für Herrn Huber eine längere Kündigungsfrist vereinbart, als für den Arbeitgeber. |
| 3 | Es wird festgelegt, dass die im Rahmen einer Betriebsvereinbarung festgelegten Regelungen auch für den Einzelarbeitsvertrag Geltung finden. |
| 4 | Es werden 35 Arbeitstage Urlaub vereinbart, obwohl im Tarifvertrag nur 28 Arbeitstage festgelegt sind. |
| 5 | Es wird auf die gleitende Arbeitszeitregelung hingewiesen. |

☐

Bank, Wi 98, WiSo 13:

126.) Frau Emmerdinger, Mitarbeiterin in der Buchhaltung, hat sich auf eine innerbetriebliche Stellenausschreibung als Sachbearbeiterin in der Kostenkontrolle beworben. Sie verlangt in diesem Zusammenhang von Ihnen Einsicht in ihre **Personalakte**. Wie ist die Rechtslage?

- | | |
|---|---|
| 1 | Sie dürfen Ihr die Einsicht verweigern, weil Frau E. nur in Anwesenheit des Betriebsrates Einsicht in ihre Personalakte nehmen darf. |
| 2 | Arbeitnehmer haben generell das Recht, Einsicht in ihre Personalakte zu nehmen. |
| 3 | Sie müssen lediglich dem Betriebsrat den Inhalt der Personalakte mitteilen, den dieser wiederum an Frau Emmerdinger weitergeben kann. |
| 4 | Nur der Betriebsrat hat das Recht, Einsicht in die Personalakten der Mitarbeiter zu nehmen. |
| 5 | Sie müssen ihr die Einsicht in ihre Personalakte gewähren, da jeder Arbeitnehmer dieses Recht hat. |

☐

Bank, Wi 98, WiSo 15:

127.) Ein Sachbearbeiter eines Kreditinstituts erhält an seinem Arbeitsplatz Einblick in die Vermögensverhältnisse seines Nachbarn. Dabei stellt er fest, dass dieser hoch verschuldet ist. Am Abend erzählt er dies in seinem Bekanntenkreis weiter. Der Nachbar erfährt dies und beschwert sich beim Kreditinstitut. Eine Woche nach der Beschwerde kündigt das Kreditinstitut nach Anhörung des Betriebsrates das Arbeitsverhältnis schriftlich und fristlos. Ist diese **Kündigung** wirksam?

- | | |
|---|---|
| 1 | Ja, weil gegen die Schweigepflicht verstoßen wurde und alle rechtlichen Voraussetzungen beachtet wurden |
| 2 | Ja, weil ein Angestelltenverhältnis jederzeit fristlos gekündigt werden kann. |
| 3 | Nein, weil die Verletzung der Schweigepflicht lediglich eine zivilrechtliche Angelegenheit ist und sich nicht auf das Arbeitsverhältnis auswirken kann. |
| 4 | Nein, weil die Zustimmung des Betriebsrates nicht vorliegt. |
| 5 | Nein, weil sie nicht fristgemäß erfolgte. |

☐

IT, Wi 2018, WiSo 3:

128.) Für welche der folgenden Mitarbeitergruppen gilt ein besonderer gesetzlicher Kündigungsschutz?

- | | |
|---|--|
| 1 | Alle kaufmännischen Angestellten während der Probezeit |
| 2 | Alle Gewerkschaftsmitglieder |
| 3 | Alle Handlungsbevollmächtigten |
| 4 | Alle Teilzeitbeschäftigten |
| 5 | Alle werdenden Mütter |
| 6 | Alle Betriebsratsmitglieder |

☐☐

IT, Wi 2018, WiSo 4:

129.) Die Grothe AG will eine Stelle neu besetzen. Mit einer Bewerberin soll ein Einstellungsgespräch geführt werden. Welche der folgenden Fragen ist bei einem Einstellungsgespräch zulässig?

- | | |
|---|---|
| 1 | Was möchten Sie verdienen? |
| 2 | Möchten Sie in den nächsten zwei Jahren heiraten? |
| 3 | Gehören Sie einer politischen Partei an? |
| 4 | Wie hoch sind Ihre persönlichen Sparguthaben? |
| 5 | Welche Krankheiten haben Sie bisher gehabt? |

☐

IT, Wi 2018, WiSo 5:

130.) Die Grothe AG schließt mit der Bewerberin Sabine Westendorf einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Die GROTHE AG ist an einen Tarifvertrag gebunden. Welche der folgenden Hauptpflichten übernimmt die GROTHE AG beim Abschluss eines Arbeitsvertrages?

- | | |
|---|---|
| 1 | Die Pflicht, für die Weiterbildung der Arbeitnehmer zu sorgen. |
| 2 | Die Pflicht, die vereinbarte Vergütung fristgemäß zu zahlen. |
| 3 | Die Pflicht, immer im Voraus zu zahlen. |
| 4 | Die Pflicht, außertarifliche Vereinbarungen zu treffen. |
| 5 | Die Pflicht, den Arbeitnehmer angemessen am Gewinn zu beteiligen. |

☐

IT, Wi 2018, WiSo 6:

131.) Welche der folgenden Angaben kann einem einfachen Arbeitszeugnis entnommen werden? – Angaben über ...

- | | | | |
|---|--------------------------------------|---|--|
| 1 | ... die Leistung des Arbeitnehmers. | 4 | ... die Führung des Arbeitnehmers. |
| 2 | ... seine Betriebsrattätigkeit. | 5 | ... das Sozialverhalten des Arbeitnehmers. |
| 3 | ... Art und Dauer der Beschäftigung. | | |

☐

IT, Wi 2018, WiSo 8:

132.) In welcher der folgenden Angelegenheiten hat der Betriebsrat laut Betriebsverfassungsgesetz ein Mitbestimmungsrecht?

- | | |
|---|--|
| 1 | Einstellung eines leitenden Angestellten |
| 2 | Einkauf neuer Kopiergeräte |
| 3 | Festlegung der Gewinnverteilung |
| 4 | Durchführung betrieblicher Bildungsmaßnahmen |
| 5 | Aufnahme eines neuen Artikels im Sortiment |

☐

IT, Wi 2018, WiSo 9:

133.) Welche der folgenden Aussagen über den Betriebsrat trifft zu?

- | | |
|---|---|
| 1 | Ein Betriebsrat muss in jedem Unternehmen gewählt werden, das in das Handelsregister eingetragen wurde. |
| 2 | Ein Betriebsrat muss sich je zur Hälfte aus weiblichen und männlichen Mitgliedern zusammensetzen. |
| 3 | Ein Betriebsrat hat bei der Einführung eines neuen Zeiterfassungssystems ein Mitbestimmungsrecht. |
| 4 | Ein Betriebsrat kann nur mit Zustimmung der Unternehmensleitung gewählt werden. |
| 5 | Ein Betriebsrat kann seine Arbeit erst aufnehmen, wenn die zuständige Gewerkschaft der Wahl zugestimmt hat. |

☐

134.)

In einem Tarifkonflikt legen die organisierten Arbeitnehmer der GROTHE AG nach Aufruf der zuständigen Gewerkschaft für eine Stunde die Arbeit nieder. Zu welcher der folgenden Arbeitskampfmaßnahmen hat die Gewerkschaft aufgerufen?

1 Generalstreik

3 wilder Streik

5 Boykott

2 Schwerpunktstreik

4 Warnstreik

☐