

## 2 Die Mitwirkung der Arbeitnehmer im Betrieb

### 2.1 Die gesetzlichen Grundlagen für Tarifautonomie

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 Art. 9, Abs. 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 **Tarifautonomie** 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

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

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

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

43.) 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.  |

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

45.) Was versteht man im Tarifrecht unter **Tarifautonomie**?

- |   |   |
|---|---|
| 1 | Kommt es nach Auslaufen eines Tarifvertrages zu keiner neuen Vereinbarung, muss die Regierung zwangsschlichten. |
| 2 | Jeder Arbeitnehmer kann mit seinem Arbeitgeber einen Einzelarbeitsvertrag vereinbaren.                          |
| 3 | Der Staat ist ermächtigt, die Mitbestimmung in allen Unternehmen zu regeln.                                     |
| 4 | Ohne staatliche Mitwirkung können die Tarifparteien Vereinbarungen über Löhne und Arbeitsbedingungen treffen.   |
| 5 | AG und AN können sich zu eigenen Verbänden zusammenschließen, um ihre jeweiligen Interessen zu wahren.          |

46.)

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    |

47.)

Welche Aussage über die **Gewerkschaft** ist richtig?

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

48.)

Wer sind die **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 AG-Verbände   |
| 5 | Die Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaften          |

49.)

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, die gesamtwirtschaftliche Lage zu beachten. |
| 4 | Die Bundesregierung beschließt nach wochenlangen Arbeitskämpfen eine Anhebung der Löhne um 4 %.            |
| 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
- **Spitzenarbeitsverträge** (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 ...

- **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.
- **Vergütungstarifverträge** (auch: Lohntarifverträge, Entgelttarifverträge), in denen Entgelte und Ausbildungsvergütungen für eine befristete Dauer (meist ein Jahr) vereinbart werden.
- **Sonderverträge**, die Fragen der Beschäftigungssicherung, des Vorruhestandes, des Rationalisierungs- und Kündigungsschutzes, der betrieblichen Altersversorgung und der Arbeitszeitflexibilisierung klären.

## Arten von Tarifverträgen

Mantel-tarifvertrag	Rahmen-tarifvertrag	Vergütungs-tarifvertrag
<b>regelt</b> allgemeine Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, Urlaub, vWL, Akkord, Kündigungsfristen Laufzeit: mehrere Jahre	<b>regelt</b> Lohngruppen-einteilung nach Tätigkeitsmerkmalen Laufzeit: mehrere Jahre	<b>regelt</b> Löhne, Gehälter, Ausbildungsvergütung, Akkordlöhne, Zulagen und Zuschläge Laufzeit: meist ein Jahr

Funktionen von Tarifverträgen:

- **Schutzfunktion** (einzelne AN werden vor dem AG geschützt: Schutz vor Rationalisierungsmaßnahmen, einheitliche Entgelttrichtlinien)
- **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 Löhnen, Gehältern 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

50.) 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 |

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

52.) Welche Aussage über **Tarifverträge** (TV) ist richtig?

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

53.) 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 vom 1.1. bis zum 31.12. des Jahres.      |
| 4 | Die Wirtschaftsminister der Bundesländer legen die Laufzeit fest. |
| 5 | Das Bundeskartellamt genehmigt offiziell die Laufzeit.            |

54.) Welche Aussage ist falsch? – **Tarifverträge** ...

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

55.) Ein Tarifvertrag enthält die 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 vergütet werden.             |
| 2 | Eine kürzere Arbeitszeit kann betrieblich nur dann vorgesehen werden, wenn 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.  |

56.) 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 heißt, 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.   |

57.) 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 | <input type="checkbox"/> |

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

<input type="checkbox"/>	Arbeitgeber	<input type="checkbox"/>	Gewerkschaft
<input type="checkbox"/>	Bundeskanzler	<input type="checkbox"/>	Staatsanwalt
<input type="checkbox"/>	Generalbundesanwalt	<input type="checkbox"/>	Verfassungsschutz

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

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

60.) Nennen Sie Vor- und Nachteile für **Remote-Arbeit!**

Vorteile:

- geringere Kosten (weniger Fahrten, Spesen, Büromiete)
- umweltschonend (da weniger Fahrten mit dem Auto)
- weniger Kontakte (vor allem in der Corona-Zeit)
- weitere Spezialisten können leicht eingebunden werden

Nachteile:

- höhere Kosten für sichere Verbindungen
- Risiko des Datenverlustes (Datenschutzrisiko, z. B. bei Patienten- oder Kundendaten)
- keine Möglichkeiten der Wartung bei Verbindungsproblemen
- steigende soziale Probleme, da weniger direkte Kontakte

## 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 an-gerufen 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.

- 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 be-streikten 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.

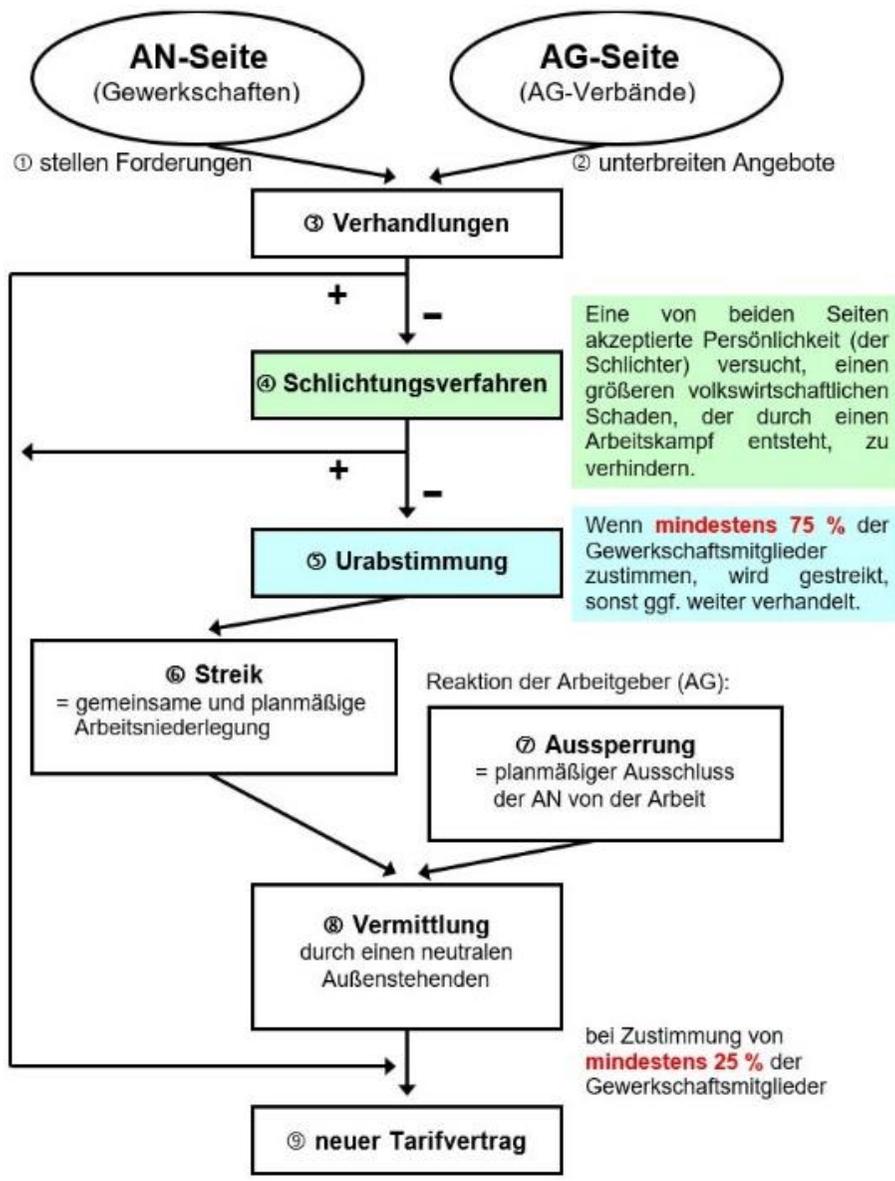
- ⑦ Die **Aussperrung** ist für die Arbeitgeber (AG) das Druckmittel im Arbeitskampf, dessen Berechtigung allerdings umstritten ist.

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.

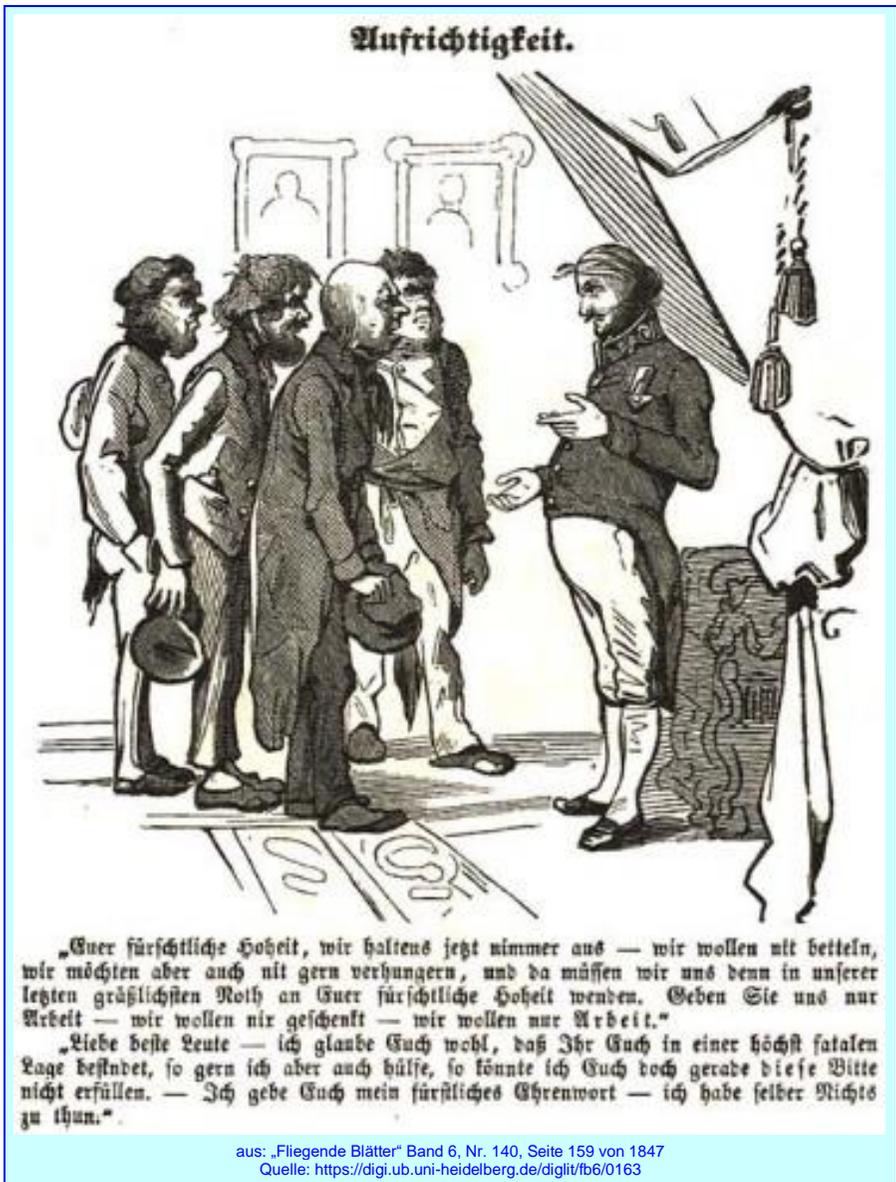
1968 stellte das Bundesarbeitsgericht fest, dass durch die Aussperrung die Arbeitsverhältnisse nicht automatisch gelöst, sondern lediglich bis zum Ende des Arbeitskampfes suspendiert (= einstweilig ruhen, vorübergehend von allen Rechten und Pflichten befreit) werden. Die Arbeitsverhältnisse leben also 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.



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



Beim Bahnstreik 2007 / 2008 waren die Streikgegner 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 Anwärter), 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.

## Der Chef der Eisenbahner-Gewerkschaft soll Arbeitsdirektor werden.

Berlin. Der Chef der Gewerkschaft Transnet, Norbert Hansen (Foto:AP/Sohn), wechselt kurz vor dem geplanten Börsengang der Bahn die Seiten und soll Arbeitsdirektor des Konzerns



Transnet-Chef Norbert Hansen

werden. „Ich bin vom Aufsichtsratsvorsitzenden der Deutschen Bahn AG und aus Kreisen der Politik gefragt worden, ob ich als Arbeitsdirektor zur Verfügung stehen würde“, teilte Hansen gestern in Berlin mit. Er habe seine Bereitschaft dazu erklärt. Vom Gewerkschaftsvorsitz, den der 55-Jährige seit 1999 innehatte, trat er zurück.

aus: „Sächsische Zeitung“ vom 9. Mai 2008

- 61.) 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

62.) 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: Es würde keiner merken.**

## **Blaue Bohnen gegen Erwerbslose**

### **Ein Demonstrant getötet**

Am Donnerstag veranzialiteten 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

**E**in 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

63.) Welche Maßnahme muss einem Streik vorausgehen?

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

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

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

- |   |   |
|---|---|
| 1 | sofortige Auflösung                     |
| 2 | Auflösung zum Monatsende                |
| 3 | ruhende Rechte und Pflichten            |
| 4 | automatische Kündigung                  |
| 5 | Schadensersatzanspruch des Arbeitgebers |
| 6 | Aussperrung                             |
- 

66.) Das Statistische Bundesamt prognostiziert einen Anstieg der Verbraucherpreise im laufenden Jahr um 2 %. Was bedeutet diese Prognose?

- |   |  |
|---|--|
| 1 | Diese Zahl dient als Orientierung bei Tarifverhandlungen für das nächste Jahr. |
| 2 | Diese Zahl wurde allein durch Lohnerhöhungen im Vorjahr beeinflusst.           |
| 3 | Diese Zahl zeigt die durchschnittliche Erhöhung des Reallohns an.              |
| 4 | Diese Zahl zeigt die prozentuale Erhöhung des Nominallohns an.                 |
| 5 | Diese Zahl hat keinen Einfluss auf die Entwicklung des Reallohns.              |
-

67.) 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 % der Gewerkschaftsmitglieder zustimmen.  |
| 3 | ... 50 % der Gewerkschaftsmitglieder zustimmen.  |
| 4 | ... 51 % der Gewerkschaftsmitglieder zustimmen.  |
| 5 | ... 67 % der Arbeitnehmer zustimmen.             |
| 6 | ... 75 % der Gewerkschaftsmitglieder zustimmen.  |
| 7 | ... 80 % der Gewerkschaftsmitglieder zustimmen.  |
| 8 | ... 100 % der Gewerkschaftsmitglieder zustimmen. |

68.) Der **Streik** ist ...

- |   |   |
|---|---|
| 1 | ... ein Mittel, um eine Produktionssteigerung durchzusetzen.        |
| 2 | ... ein ungesetzliches Mittel, um Druck auf AG auszuüben.           |
| 3 | ... ein Streitgespräch zwischen Gewerkschaften und AG.              |
| 4 | ... ein Kämpfungsmittel der Gewerkschaft zum Erreichen ihrer Ziele. |
| 5 | ... ein Mittel der Arbeitnehmer, um eine Pause zu erwirken.         |

69.) 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.                              |

70.) 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.                        |

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

72.) 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

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

1	Während der Tarifverhandlungen darf kein Streik ausgerufen werden.
2	AG und AN 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 Klima zwischen dem AG und den AN.
7	Für alle Betriebsratsmitglieder besteht Kündigungsschutz.
8	Eine Aussperrung wird nur mit friedlichen Mitteln vollzogen.
9	Während der Schlichtungsphase darf kein Streik ausgerufen werden.

74.) 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.	<input type="checkbox"/>

75.) 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 ohne Erfolg.	<b>1</b>
Die Schlichtung wird einberufen. Ein neutraler Schlichter versucht zu vermitteln und schlägt einen Kompromiss vor.	<b>2</b>
Streik	<b>5</b>
Die Tarifverhandlungen sind gescheitert. Der Schlichtungsversuch auch.	<b>3</b>
Urabstimmung in den Betrieben, die bestreikt werden sollen. Bei mehr als 75 % Ja-Stimmen kann gestreikt werden.	

76.) 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	<input type="checkbox"/>

77.) 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 Ausnahmefällen Rechtsschutz gewähren.	
5	Die Gewerkschaften haben die Aufgabe, die Betriebsratswahlen ordnungsgemäß durchzuführen.	<input type="checkbox"/>

78.) 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="checkbox"/>
Urabstimmung über das Ergebnis der neuen Tarifrunde und Streikende	<input type="checkbox"/>
Urabstimmung über Arbeitskampf mit folgendem Streik und Aussperrung	<input type="checkbox"/>
Aufnahme der Tarifverhandlungen durch die Tarifpartner	<input type="checkbox"/>
neue Verhandlungen während des Streiks	<input type="checkbox"/>
Erklären des Scheiterns der Tarifverhandlungen durch eine der Tarifparteien	<input type="checkbox"/>

79.) Welche Aussage zu **Tarifauseinandersetzungen** ist richtig?

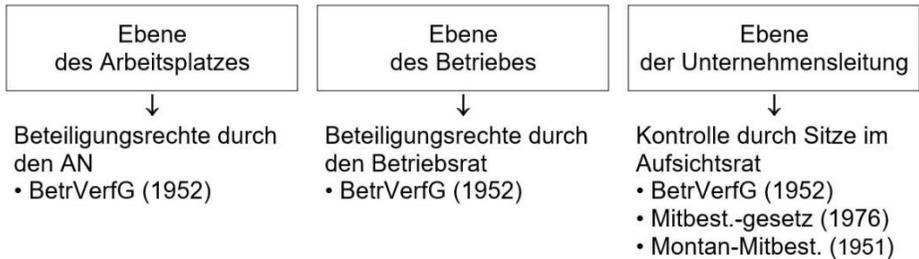
1	Die zuständige Stelle für Rechtsstreitigkeiten zwischen den Tarifpartnern ist der Bundesgerichtshof.	
2	Ein Streik wird durchgeführt, wenn mindestens 75 % aller Betriebsangehörigen zustimmen.	
3	Während der Dauer der Friedenspflicht dürfen keine Kündigungen ausgesprochen werden.	
4	Tarifverträge können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

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

- |   |   |
|---|---|
| 1 | Gewerkschaften und Bundesregierung                  |
| 2 | Arbeitgeberverbände und Bundesregierung             |
| 3 | Betriebsräte und Arbeitgeberverbände                |
| 4 | Bundesregierung mit AG-Verbänden und Gewerkschaften |
| 5 | Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände              |

## 2.4 Die Mitwirkung und 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
5 – 20	1
21 – 50	3
51 – 100	5
101 – 200	7
201 – 400	9
:	:

Mitarbeiterzahl	freigestellte BR-Mitglieder
200 – 500	1
501 – 900	2
901 – 1500	3
1501 – 2000	4
2001 – 3000	5
:	:

## Organe des Betriebsrates:

- **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>
<p><b>Mitbestimmungsrecht</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• soziale Angelegenheiten (Betriebsordnung, Urlaubsplan, Beginn/Ende der Arbeitszeit, Zeit/Ort/Art der Entgeltzahlung, Entlohnungsgrundsätze, Akkord-/Prämiensätze, Überstunden, Pausen, soziale Einrichtungen, Kantine, sanitäre Anlagen, Unfallverhütung)</li> <li>• Sozialplan bei Betriebsveränderungen</li> <li>• betriebliche Berufsausbildung</li> <li>• Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze</li> </ul>	<p><b>Mitwirkungsrecht</b></p> <p><b>Widerspruchsrecht</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• personelle Einzelmaßnahmen (Versetzung, Eingruppierung, Umgruppierung, Kurzarbeit, Einstellungen)</li> <li>• betriebliche Bildungsmaßnahmen</li> <li>• Kündigungen</li> </ul>	<p><b>Informations- und Beratungsrecht</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• wirtsch. Angelegenheiten (wirt. und finanz. Lage, Produktion und Absatz, Investitionen, neue Arbeits- und Rationalisierungsmethoden) Arbeitsplatzgestaltung</li> <li>• (Baumaßnahmen, techn. Anlagen, Arbeitsablauf)</li> <li>• Personalplanung, Förderung betriebliche Bildung</li> <li>• Betriebsveränderung, Stilllegung</li> </ul>

## 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-Verlag unter Berufung auf ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommerns hin.

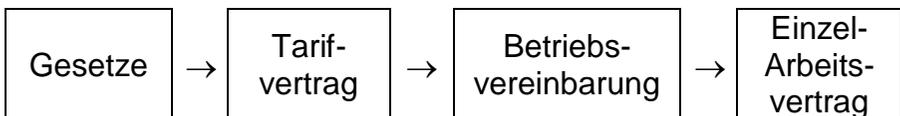
In dem konkreten Fall hatte ein Arbeitgeber, der Kliniken und Reha-Einrichtungen betreibt, einem Betriebsrat die Einsicht in die Bruttogehaltslisten zwar gewährt. Sie waren allerdings anonymisiert. Nach einer generellen Prüfung sollte der Betriebsrat bei Problemfällen die Namen erhalten. Mit dieser Einschränkung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

## Günstigkeitsprinzip



**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.

81.) Welche Aussage 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.               | <input type="checkbox"/> |

82.) Welche beiden Aussagen zur **Betriebsversammlung** (BV) entsprechen den Regelungen des BertVG? – Der Betriebsrat muss ...

- |   |   |                                     |
|---|---|-------------------------------------|
| 1 | ... mindestens drei BV im Kalenderjahr einberufen.  |                                     |
| 2 | ... dem AG mit wichtigem Grund von der BV ausschließen.   |                                     |
| 3 | ... eine BV je Kalendervierteljahr einberufen.  |                                     |
| 4 | ... dem AG ermöglichen, in der BV über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Betriebes zu berichten. |                                     |
| 5 | ... dem AG das Stimmrecht bei Abstimmungen zu Investitionen zugestehen.                                     | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 6 | ... keine vom AG gewünschten Beratungsgegenstände auf die Tagesordnung setzen.                              | <input type="checkbox"/>            |

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

- |   |  |                          |
|---|--|--------------------------|
| 1 | Kündigungsfristen                        |                          |
| 2 | gleitende Arbeitszeit                    |                          |
| 3 | Mindesturlaub                            |                          |
| 4 | Mindestlöhne gemäß Tarifvertrag          |                          |
| 5 | Mindestbeitrag einer Krankenversicherung | <input type="checkbox"/> |

84.) 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 AN 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. |
- 

85.) 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      | 6 | Rederecht           |
- 

86.) Nach der Betriebsversammlung treten 60 Arbeitnehmer spontan in einen **Streik**, um die Betriebsschließung zu verhindern. Die Gewerkschaft unterstützt den Streik nicht. Welche Aussage ist richtig?

- |   |   |
|---|---|
| 1 | Der Arbeitgeber kann alle am Streik beteiligten AN fristlos entlassen.    |
| 2 | Die Gewerkschaft zahlt den organisierten Arbeitnehmern Streikgeld.        |
| 3 | Die Agentur für Arbeit zahlt den nicht organisierten AN Arbeitslosengeld. |
| 4 | Die Gewerkschaft muss den Streik in zwei Tagen übernehmen.                |
| 5 | Der AG muss die nicht streikenden AN aussperren.                          |
- 

87.) Bei der Pausenzeitenregelung können sich Arbeitgeber und **Betriebsrat** nicht einigen. Wer entscheidet?

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

88.) Um der drohenden Arbeitslosigkeit zu entgehen, will sich ein Arbeitnehmer **umschulen** lassen. Welche Institution muss ihn beraten?

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

89.) Wie viele Monate muss man mindestens beitragspflichtig beschäftigt gewesen sein, um **Arbeitslosengeld I** (ALG I) zu erhalten?

- |   |           |   |           |
|---|-----------|---|-----------|
| 1 | ein Monat | 4 | 18 Monate |
| 2 | 6 Monate  | 5 | 24 Monate |
| 3 | 12 Monate | 6 | 36 Monate |

90.) Was ist die Berechnungsgrundlage für die Höhe des **Arbeitslosengeld I** (ALG I)?

- |   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| 1 | das Lebensalter                     |
| 2 | das pauschalisierte Nettoentgelt    |
| 3 | die Dauer der Betriebszugehörigkeit |
| 4 | die bisher eingezahlten Beiträge    |
| 5 | das Familieneinkommen               |

91.) Herr Meier ist 29 Jahre alt und verheiratet. Wovon hängt die Dauer seines Anspruchs auf **Arbeitslosengeld I** ab?

- |   |  |
|---|--|
| 1 | vom Familienstand                                  |
| 2 | von der Höhe des letzten Arbeitsentgelts           |
| 3 | von der beruflichen Qualifikation                  |
| 4 | von der Bedürftigkeit                              |
| 5 | von der Zeit der beitragspflichtigen Beschäftigung |

92.) Herr Meier möchte sich im benachbarten Frankreich eine neue Arbeitsstelle suchen. Welche Aussage ist richtig?

- |   |   |
|---|---|
| 1 | Ein Arbeitsaufenthalt ist nur vom Nachweis der entsprechenden Sprachkenntnisse abhängig.        |
| 2 | Jeder Berufsabschluss wird in Frankreich automatisch anerkannt.                                 |
| 3 | Der Europass ist Bedingung für die Aufnahme einer Beschäftigung als Arbeitnehmer.               |
| 4 | Seit Arbeitsbeginn gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung mit den französischen Arbeitnehmern. |
| 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.

#### **BetrVG § 61 Abs. 2: Wählbarkeit**

(2) Wählbar sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind ...

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.

93.) 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.  |

94.) 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.            |

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

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

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

- |   |   |
|---|---|
| 1 | nur die 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 mindestens sechs Wochen angehören |

97.) Welche Person ist bei der **Betriebsratswahl** nicht wahlberechtigt?

- |   |   |
|---|---|
| 1 | Arbeiter Sirtaki (Grieche) 35 Jahre, 15 Jahre im Betrieb  |
| 2 | Auszubildende Müller 19 Jahre, 2 Jahre im Betrieb         |
| 3 | Arbeiter Patzer 20 Jahre, 2 Monate Betriebszugehörigkeit  |
| 4 | Prokurist Glotz, 50 Jahre, 20 Jahre Betriebszugehörigkeit |
| 5 | Angestellter Strebig, 28 Jahre, 8 Monate im Betrieb       |

98.) Die **Betriebsversammlung** ist eine ...

- |   |  |
|---|--|
| 1 | ... Sitzung der Betriebsräte.  |
| 2 | ... Sitzung von Betriebsrat und Arbeitgebervertretern.                           |
| 3 | ... Zusammenkunft zwischen Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung. |
| 4 | ... vom Betriebsrat einberufene Versammlung der Arbeitnehmer.                    |
| 5 | ... Gewerkschaftsveranstaltung innerhalb des Betriebes.                          |

99.) Welche Aussage über den **Betriebsrat** (BR) ist falsch?

- |   |   |
|---|---|
| 1 | Betriebsräte werden in Betrieben mit mindestens fünf wahlberechtigten Arbeitnehmern gewählt.                      |
| 2 | BR-Sitzungen finden in der Regel außerhalb der Arbeitszeit statt.   |
| 3 | Eine ordentliche Kündigung von Betriebsratsmitgliedern während ihrer Amtszeit und ein Jahr danach ist unzulässig. |
| 4 | Der Betriebsrat ist vor jeder Kündigung zu hören. Eine Kündigung ohne Anhörung des Betriebsrates ist unwirksam.   |
| 5 | Die Amtszeit des Betriebsrates dauert vier Jahre.   |

100.) In welchem Fall übt der Betriebsrat (BR) sein **Mitbestimmungsrecht** in sozialen Angelegenheiten laut Betriebsverfassungsgesetz aus?

- |   |   |
|---|---|
| 1 | Der BR eines in Schwierigkeiten geratenen Unternehmens handelt mit dem Arbeitgeber einen Sozialplan aus.              |
| 2 | AG und BR vereinbaren, dass Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit um eine Stunde verlegt werden.                  |
| 3 | Der BR nimmt Stellung zu einer vom AG ausgesprochenen Kündigung eines AN, die er für sozial ungerechtfertigt hält.    |
| 4 | Der Betriebsrat vereinbart mit dem Arbeitgeber, dass im Betrieb zu besetzende Stellen im Betrieb auszuschreiben sind. |
| 5 | Der Betriebsrat verlangt vom AG, über die soziale und personelle Lage des Unternehmens informiert zu werden.          |

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

1	... mit mindestens fünf Arbeitnehmern.	
2	... mit mindestens fünf Arbeitnehmern über 18 Jahre.	
3	... mit drei wahlberechtigten Arbeitnehmern, die mindestens sechs Monate im Betrieb sind.	
4	... mit fünf wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind.	
5	... mit fünf Arbeitnehmern, von denen drei über 18 Jahre sind.	<input type="checkbox"/>

102.) Welche Aussage zum **Betriebsrat (BR)** und zur Jugend- und Auszubildendenvertretung ist richtig?

1	Zum Betriebsrat sind alle Arbeitnehmer eines Unternehmens ohne Einschränkungen wählbar.	
2	Um Meinungsverschiedenheiten über soziale Angelegenheiten zwischen BR und AG beizulegen, gibt es die Einigungsstelle.	
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.	<input type="checkbox"/>

103.) 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.	<input type="checkbox"/>

104.) In einer GmbH 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

105.) In einer GmbH steht die **Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung** (JAV) an. Ihnen liegt der unten stehende EDV-Ausdruck vor.

Alter	Anzahl	Alter	Anzahl	Alter	Anzahl	Alter	Anzahl
16	---	19	---	22	---	25	---
17	---	20	---	23	15	26	5
18	50	21	30	24	---	27	4

Wie viele Personen dürfen wählen?

106.) Sie planen, Herrn Meier einzustellen. Dieser Einstellung wird vom Betriebsrat widersprochen. Es soll gerichtlich geklärt werden, ob Herr Meier dennoch eingestellt werden kann. Welches Gericht ist zuständig?

- |                          |                       |
|--------------------------|-----------------------|
| 1 das Sozialgericht      | 4 das Amtsgericht     |
| 2 das Verwaltungsgericht | 5 das Finanzgericht   |
| 3 das Arbeitsgericht     | 6 das Familiengericht |
- 

107.) 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

108.) Ordnen Sie 3 der 6 Bestimmungen

- 1 Ausbildungsberufsbild
- 2 Vergütung
- 3 Rechte der Jugend- und Auszubildendenvertretung
- 4 Schriftform des Berufsausbildungsvertrags
- 5 Berufsschule (Arbeitszeit und Freistellung)
- 6 Zusammensetzung der Prüfungsausschüsse

den u. g. rechtlichen Grundlagen zu, in denen sie geregelt oder enthalten sind!

rechtliche Grundlagen:

Verordnung über die Berufsausbildung (Ausbildungsordnung)	<input type="checkbox"/>
Betriebsverfassungsgesetz	<input type="checkbox"/>
Jugendarbeitsschutzgesetz	<input type="checkbox"/>

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

1	Festlegung über Umfang und Schwerpunkt betrieblicher Investitionen	<input type="checkbox"/>
2	Entscheidung über die Vergabe eines Auftrags über den Bau einer Fertigungsstraße an den günstigsten Anbieter	<input type="checkbox"/>
3	Entscheidung über die Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder	<input type="checkbox"/>
4	Aufstellen des Urlaubsplans	<input type="checkbox"/>
5	Entscheidung über die Höhe der Gewinnausschüttung	<input type="checkbox"/>

110.) Kritiker des **Mitbestimmungsgesetzes** (1976) sprechen von einer „Scheinparität“ in den Aufsichtsräten. Welche Aussage begründet diese Kritik?

1	Es handelt sich hierbei um eine Drittelparität.	<input type="checkbox"/>
2	Bei Stimmengleichheit im Aufsichtsrat entscheidet die Stimme des Vorsitzenden, den in der Regel die Anteilseignerseite stellt.	<input type="checkbox"/>
3	Die leitenden Angestellten sind im Aufsichtsrat nicht vertreten.	<input type="checkbox"/>
4	Der Aufsichtsrat besteht meistens aus 11 Personen, so dass die Anteilseignerseite immer die Mehrheit hat.	<input type="checkbox"/>
5	Die neutrale Person kann jede Abstimmung entscheiden, obwohl AG- und AN-Vertreter in gleicher Zahl vertreten sind.	<input type="checkbox"/>

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

112.) Aufgrund der wachsenden Auftragseingänge stellt eine GmbH 250 zusätzliche Mitarbeiter ein. Welche Aussage erläutert die richtige Zusammensetzung des Aufsichtsrats einer GmbH?

- |   |   |
|---|---|
| 1 | Ein Drittel der Aufsichtsratsmitglieder dürfen von der Belegschaft der GmbH gewählt werden.                           |
| 2 | Alle Arbeitnehmervertreter werden ausschließlich von den in der GmbH vertretenen Gewerkschaften bestellt.             |
| 3 | Der Aufsichtsrat der GmbH wird mit der gleichen Anzahl Arbeitnehmervertreter und Vertreter der Anteilseigner besetzt. |
| 4 | Der Aufsichtsrat wird nur von den Kapitaleignern bestellt.  |
| 5 | In den Aufsichtsrat wird zusätzlich ein neutrales Mitglied bestellt.  |

113.) 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         |

114.) 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. |

115.) Welche Wirkung hat eine **Tarifbindung**?

116.) 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

117.) Welche Aussage zu **Betriebsvereinbarungen** (BV) ist nach dem Betriebsverfassungsgesetz richtig?

1	BV sind zwischen der Geschäftsleitung und dem zuständigen Gewerkschaftsbezirk schriftlich zu schließen
2	BV sind zwischen dem Betriebsrat und allen Arbeitnehmern zu beraten und zu beschließen.
3	BV sind von allen volljährigen Mitarbeitern zu beschließen und dem Betriebsrat vorzulegen.
4	BV sind vom Betriebsrat und vom Arbeitgeber gemeinsam zu beschließen und schriftlich niederzulegen.
5	BV sind vom Geschäftsführer auszuarbeiten und dem Betriebsrat zur Kenntnisnahme vorzulegen.

118.) 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

119.) Welche Behauptung über die **Betriebsvereinbarung** (BV) ist richtig?

- |   |   |
|---|---|
| 1 | BV sind zwischen dem Betriebsrat und allen Arbeitnehmern zu beraten und zu beschließen.                         |
| 2 | BV enthalten Vereinbarungen über Lohn- und Gehaltstarife und gelten für alle Betriebe einer bestimmten Branche. |
| 3 | BV sind eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeberverband und der Gewerkschaft über Arbeitszeiten, Urlaub usw.  |
| 4 | BV werden abgeschlossen zwischen dem Betriebsrat und der Jugendvertretung und regeln deren Zusammenarbeit.      |
| 5 | BV werden zwischen dem AG und dem Betriebsrat abgeschlossen.  |
- 

120.) 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     |
- 

121.) Geben Sie die Rechtsquellen

- 1 Bundesurlaubsgesetz
- 2 Jugendarbeitsschutzgesetz
- 3 Grundgesetz
- 4 Bürgerliches Gesetzbuch
- 5 Tarifvertragsgesetz
- 6 Betriebsverfassungsgesetz

an, zu denen beide rechtliche Normen passen!

- |   |   |
|---|---|
| 2 | Jugendlichen müssen im Voraus feststehende Ruhezeiten von angemessener Dauer gewährt werden.              |
| 6 | Arbeitgeber und Betriebsrat arbeiten unter Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll zusammen. |

122.) 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.   |
| 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.                     |

123.) Welche der Aussagen trifft auf den **Arbeitsschutz** zu?

- |   |   |
|---|---|
| 1 | AG und AN tragen die Kosten des Arbeitsschutzes jeweils zur Hälfte und führen diese mit den Sozialabgaben ab.       |
| 2 | Die AN müssen Gefährdungen selbst erkennen und beurteilen, inwieweit diese ihre Gesundheit schädigen.               |
| 3 | Der AG muss die Arbeitsumgebung so gestalten, dass auch die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht geschädigt wird.      |
| 4 | AN müssen bei weniger gefährdenden Tätigkeiten selbst für Maßnahmen und Sachmittel, z. B. Erste-Hilfe-Kurs, sorgen. |
| 5 | Der Gesundheitsschutz unterliegt keiner gesetzlichen Regelung und wird in Betriebsvereinbarungen geregelt.          |

124.) Welcher der folgenden Abfälle muss als Sondermüll entsorgt werden?

- |   |             |   |           |
|---|-------------|---|-----------|
| 1 | Pappe       | 4 | Teebeutel |
| 2 | Metalle     | 5 | Styropor  |
| 3 | Knopfzellen | 6 | Zeitungen |

### 3 Das Arbeitsgerichtsverfahren

Haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses unterschiedliche Auffassungen und lassen sich diese nicht austräumen, 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 Rechtsstreit 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.

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

126.) 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

127.) Ein Arbeitnehmer kündigt und teilt 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 der Arbeitnehmer nur ein Anrecht auf ein einfaches Zeugnis hat.

3 Ja, weil der Betrieb immer, auch ohne Verlangen des ausscheidenden Mitarbeiters, ein qualifiziertes Zeugnis ausstellen muss.

4 Ja, weil der Betrieb dem Arbeitnehmer ein qualifiziertes Zeugnis ausstellen muss, der dies verlangt.

5 Nein, weil Herr Neu auf eigenen Wunsch ausscheidet.

128.) Welche Regelung darf nach den gesetzlichen Bestimmungen nicht in den **Einzelarbeitsvertrag** aufgenommen werden?

1 Es wird eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart.

2 Es wird eine längere Kündigungsfrist vereinbart als für den Arbeitgeber.

3 Es wird festgelegt, dass die in der Betriebsvereinbarung festgelegten Regelungen auch im Einzelarbeitsvertrag gelten.

4 Es werden 35 Arbeitstage Urlaub vereinbart, obwohl im Tarifvertrag nur 28 Arbeitstage festgelegt sind.

5 Es wird auf die gleitende Arbeitszeitregelung hingewiesen.

129.) Frau Mai bewirbt sich auf eine innerbetriebliche Stellenausschreibung. Sie verlangt vom Personalchef Einsicht in ihre **Personalakte**. Wie ist die Rechtslage?

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

130.) Ein Bankmitarbeiter erhält an seinem Arbeitsplatz Einblick in die Vermögensverhältnisse seines Nachbarn. Im Bekanntenkreis erzählt er davon. Der Nachbar erfährt dies und beschwert sich bei der Bank. Eine Woche nach der Beschwerde kündigt die Bank 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 eine zivilrechtliche und keine arbeitsrechtliche Angelegenheit ist. |
| 4 | Nein, weil die Zustimmung des Betriebsrates nicht vorliegt.   |
| 5 | Nein, weil sie nicht fristgemäß erfolgte.   |

131.) Für welche beiden Mitarbeitergruppen gilt ein besonderer gesetzlicher Kündigungsschutz?

- |   |  |
|---|--|
| 1 | alle kaufmännischen Angestellten während der Probezeit |
| 2 | alle Gewerkschaftsmitglieder                           |
| 3 | alle Frauen  |
| 4 | alle Handlungsbevollmächtigten                         |
| 5 | alle Teilzeitbeschäftigten                             |
| 6 | alle werdenden Mütter                                  |
| 7 | alle Betriebsratsmitglieder                            |

6

132.) Ein Betrieb führt mit Frau Gute ein Einstellungsgespräch. Welche der folgenden Fragen ist 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?       |

133.) Ein tarifgebundener Betrieb schließt mit Frau Meier einen Arbeitsvertrag. Welche Pflicht übernimmt der Betrieb beim Abschluss des 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. |

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

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

135.) 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   |

136.) 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. |

137.)

In einem Tarifkonflikt legen die Arbeitnehmer eines Betriebes nach Aufruf der zuständigen Gewerkschaft für eine Stunde die Arbeit nieder. Zu welcher Arbeitskampfmaßnahmen rief die Gewerkschaft auf?

1	Generalstreik	5	Aussperrung
2	Schwerpunktstreik	6	Entlassung
3	wilder Streik	7	Suspendierung
4	Warnstreik	8	Boycott

