

Basisqualifikationen Industriemeister

Das kompakte Wissen
für eine erfolgreiche Prüfung

2. Auflage

VERLAG EUROPA-LEHRMITTEL
Nourney, Vollmer GmbH & Co. KG
Düsselberger Str. 23
42781 Haan-Gruiten

Europa-Nr. 80509



Autoren:

Bartel, Sebastian	LL.M./Rechtsanwalt	Oberhausen
Gomeringer, Roland	Dipl.-Gwl./Studiendirektor	Meßstetten
Kurschildgen, Eugen	Dipl.-Ing./Dozent	Erkelenz
Marx, Guido	Industriemeister/Lehrbeauftragter	Köln
Menges, Volker	Dipl.-Ing./Oberstudienrat	Lichtenstein
Pasternak, Jörg	Industriemeister/Dozent	Swisttal
Rapp, Thomas	Dipl.-Ing./Geschäftsführer	Albstadt
Scholer, Claudius	Dipl.-Ing./Studiendirektor	Metzingen
Stenzel, Andreas	Dipl.-Ing./Studiendirektor	Balingen

Lektorat:

Schmidt-Dransfeld, Erich	Dipl.-Math., Dipl.-Päd.	Essen
--------------------------	-------------------------	-------

Bildbearbeitung:

Zeichenbüro des Verlages Europa-Lehrmittel, Ostfildern

2. Auflage 2025

Druck 5 4 3 2 1

Alle Drucke derselben Auflage sind parallel einsetzbar, da sie bis auf die Korrektur von Druckfehlern identisch sind.

ISBN 978-3-8085-8446-0

Alle Rechte vorbehalten. Das Werk ist urheberrechtlich geschützt.

Jede Verwertung außerhalb der gesetzlich geregelten Fälle muss vom Verlag schriftlich genehmigt werden.

© 2025 by Verlag Europa-Lehrmittel, Nourney, Vollmer GmbH & Co. KG, 42781 Haan-Gruiten
www.europa-lehrmittel.de

Umschlaggestaltung, Satz und Layout: Punkt für Punkt GmbH · Mediendesign, 40549 Düsseldorf

Umschlagfoto: © Nicolas Herrbach – stock.adobe.com

Umschlagkonzept: tiff.any Digitale Medienproduktion und -service GmbH & Co. KG, 10999 Berlin

Druck: Printer Trento s.r.l., 38121 Trento – Italy

Vorwort

„**Basisqualifikationen Industriemeister – Das kompakte Wissen für eine erfolgreiche Prüfung**“ vermittelt in einem Band und lerngerecht aufbereitet das Prüfungswissen.

Das Buch eignet sich gleichermaßen, den Stoff

- **lehrgangsbegleitend** zu bearbeiten
- **vor der Prüfung** intensiv zu wiederholen.

Der Inhalt

- umfasst **alle fünf Handlungsfelder** nach **IHK-Rahmenplan**:
 - **Rechtsbewusstes Handeln**
 - **Betriebswirtschaftliches Handeln**
 - **Anwenden von Methoden der Information, Kommunikation und Planung**
 - **Zusammenarbeit im Betrieb**
 - **Naturwissenschaften und technische Grundlagen**
- ist in allen Handlungsfeldern gezielt auf das notwendige **Prüfungswissen fokussiert**.

Ein effizientes Lernen wird gefördert

- durch **verständliche Informationstexte** mit herausgehobenen **Merksätzen**,
- mit weiteren, das Verständnis und das Behalten unterstützenden Gestaltungselementen (z. B. Übersicht bietende **Tabellen, Visualisierungen, Beispiele, Berechnungen**) und
- ein **übersichtliches**, farblich gut strukturierendes **Layout**.

Für die konkrete Prüfungsvorbereitung

- enthält das Buch eine große Anzahl von **Aufgaben zur Wiederholung** des Wissensstoffs und
- eine Auswahl von typischen **Aufgaben zur Prüfungsvorbereitung**. Damit können wichtige Themen geübt werden. Das Vorgehen bei der Lösung wird geschult, bei dem es darauf ankommt, die **sprachlichen Deskriptoren** (z. B. Nennen, Erklären, Berechnen, Anwenden usw.) in den Aufgabenstellungen sorgfältig zu beachten.
- Die Lösungen aller Aufgaben stehen online unter www.europa-lehrmittel.de/80509 zur Verfügung.
- Es ist ratsam, nach diesem Einstieg ins Prüfungstraining auch andere Aufgaben zu weiteren möglichen Prüfungsthemen durchzuarbeiten. Bei der Prüfungsvorbereitung wird die Arbeit in einer Lerngruppe empfohlen.

In das Buch ist die **praktische, langjährige Erfahrung der Autoren** eingeflossen, die alle als Lehrgangsleiter, Dozent, Lehrbeauftragter und/oder Prüfer tätig sind.

Die 2. Auflage wurde durchgehend aktualisiert.

Ihr Feedback ist uns wichtig

Wenn Sie mithelfen möchten, dieses Buch für die kommenden Auflagen zu verbessern, schreiben Sie uns unter lektorat@europa-lehrmittel.de.

Ihre Hinweise und Verbesserungsvorschläge nehmen wir gerne auf.

Für Ihre Industriemeisterprüfung wünschen wir Ihnen viel Erfolg.

Frühjahr 2025

Autoren und Verlag

Handlungsfeld 1

Rechtsbewusstes Handeln	13	Warnstreik	46
1.1 Arbeitsrechtliche Vorschriften und Bestimmungen, Arbeitsvertragsrecht und Tarifvertragsrecht	13	Schlichtungsstellen	46
1.1.1 Rechtsgrundlagen	13	Betriebsrat und Beteiligungsrechte während des Arbeitskampfes	47
Begriff des Rechts, Funktionen von Recht und Unterteilung in Rechtsgebiete	13	1.2 Berücksichtigung der Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes	49
Systematik des Rechts	14	1.2.1 Rechte und Pflichten des Betriebsrats aus dem Betriebsverfassungsgesetz	49
Weitere Rechtsquellen und Grundsätze	16	Regelungsbereiche des Betriebsverfassungsgesetzes	49
1.1.2 Wesen und Zustandekommen des Arbeitsvertrags	17	Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes und allgemeine Grundsätze	49
Arbeitsvertrag, Arbeitnehmer und Arbeitgeber	18	Betriebsverfassungsorgane	50
Die Anbahnung von Arbeitsverhältnissen	19	1.2.2 Aufgaben und Stellung des Betriebsrats und das Wahlverfahren	54
Begründung von Arbeitsverhältnissen	20	Organe und die damit verbundenen Tätigkeiten des Betriebsrats	54
Mängel des Arbeitsvertrages und ihre Folgen ..	21	Besondere Rechtsstellung von Betriebsratsmitgliedern	56
Arten von Arbeitsverhältnissen	23	Sanktionen gegen den Arbeitgeber bei Verstößen gegen das BetrVG	57
1.1.3 Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis	23	Sanktionen gegen den Betriebsrat bei Pflichtverstößen	58
1.1.4 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	23	Kosten der Betriebsratstätigkeit	58
Übersicht über die Arten der Beendigung	23	Schulungsanspruch der Betriebsratsmitglieder	58
Aufhebungsvertrag	23	Sonstige Ansprüche des Betriebsrats/ der Betriebsratsmitglieder	58
Auslaufen einer Befristung	24	Das Wahlverfahren für den Betriebsrat	59
Anfechtung	24	Ziele und Aufgaben der Betriebsvereinbarung	60
Auflösung durch Gerichtsurteil	25	Betriebsrat und Datenschutz	60
Grundlegendes zur Kündigung	25	1.2.3 Grundlagen der Arbeitsgerichtsbarkeit	63
Ordentliche Kündigungsgründe und Kündigungsschutzgesetz	27	Verfahrensarten vor den Arbeitsgerichten	63
Abmahnung und Ermahnung	30	Gang des Arbeitsgerichtsverfahrens von Klage bis Kammertermin	64
Tod des Arbeitnehmers	31	Instanzenzug und Besetzung der Arbeitsgerichte	65
Änderungskündigung als weitere Kündigungsform	31	Rechtsmittel im arbeitsgerichtlichen Verfahren	66
Kündigungsschutz	32	Kosten arbeitsgerichtlicher Rechtsstreite	67
Außerordentliche Kündigung	34	1.2.4 Grundlagen der Sozialgerichtsbarkeit	67
Einschaltung der Arbeitnehmervertretung in das Kündigungsschutzverfahren	35	Verfahren und Klagearten vor dem Sozialgericht	67
Möglichkeiten des Arbeitnehmers zum Vorgehen gegen die Kündigung	36	Instanzenzug und Besetzung der Sozialgerichte	68
Art und Inhalt des einfachen und des qualifizierten Zeugnisses	36	Rechtsmittel im sozialgerichtlichen Verfahren ..	68
Rechte und Pflichten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses	38	Kosten sozialrechtlicher Verfahren	69
1.1.5 Geltungsbereich und Rechtswirksamkeit von Tarifverträgen	41	1.3 Sozialversicherung, Entgeltfindung, Arbeitsförderung	71
Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie	41	1.3.1 Sozialversicherung	71
Tarifverträge	41	Versicherungszweige	71
1.1.6 Rechtliche Rahmenbedingungen von Arbeitskämpfen	44	Sozialversicherungsträger	71
Ziele und Formen des Arbeitskampfes	45	Selbstverwaltung und ihre Organe	71
Rechtmäßigkeit und Rechtsfolgen des Arbeitskampfes	45	Finanzierung	72
		1.3.2 Gesetzliche Krankenversicherung	73
		Ziele der Krankenversicherung	73

Aufgaben der Krankenversicherung	74	Rechtsfolgen bei Verstößen und Ordnungswidrigkeiten	96
Rahmenbedingungen der Krankenversicherung	74	1.4.3 Sonderschutzrechte für schutzbedürftige Personen	96
Krankengeld	75	Einrichtungen spezieller Arbeitsplätze für schutzbedürftige Personen	96
Pflichten des Arbeitgebers gegenüber der Krankenversicherung	77	Vorschriften für schutzbedürftige Personen	97
1.3.3 Pflegeversicherung	77	1.4.4 Bestimmungen des Arbeitssicherheitsgesetzes	99
Ziele, Aufgaben und Träger der gesetzlichen Pflegeversicherung	77	Grundlagen des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG)	99
Finanzierung	77	Bestellung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit und ihre Aufgaben	99
Versicherte Personengruppe	77	Aufgaben des Arbeitsschutzausschusses	100
Leistungen der gesetzlichen Pflegeversicherung Pflegezeitgesetz, Pflegestärkungsgesetz und Familienpflegezeitgesetz	78	1.4.5 Ziel und wesentliche Inhalte der Arbeitsstättenverordnung	100
1.3.4 Rentenversicherung	80	Allgemeine Vorschriften und Anforderungen für Arbeitsstätten, Verkehrswege und Einrichtungen in Gebäuden	101
Ziele, Aufgaben und Träger der gesetzlichen Rentenversicherung	80	Konkretisierung der Arbeitsstättenverordnung durch die Arbeitsstättenrichtlinien	101
Finanzierung der Rentenversicherung	80	1.4.6 Bestimmungen des Produktsicherheitsgesetzes (ProdSG)	102
Versicherte Personengruppe	80	1.4.7 Grundlagen der Berufsgenossenschaften, des Staatlichen Amtes für Immissions- und Arbeitsschutzes und des Überwachungsvereins	103
Voraussetzungen für den Anspruch auf Altersrente (Versicherungsfall)	81	Berufsgenossenschaften	104
1.3.5 Arbeitslosenversicherung	82	Gewerbeaufsicht	105
Ziele, Aufgaben und Träger der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung	82	Technische Überwachung durch Überwachungsvereine	106
Finanzierung	82	Sicherheitsbeauftragte	106
Versicherte Personengruppe	83	1.5 Berücksichtigung der Vorschriften des Umweltschutzrechts	108
Leistungen	84	1.5.1 Ziele und Aufgaben des Umweltschutzes	108
Insolvenzgeld und Kurzarbeitergeld	86	Umweltschutzrecht	108
1.3.6 Arbeitsförderung	86	Strafrechtliche Folgen bei Verstößen gegen den Umweltschutz	109
Ziele, Aufgaben und Leistungen der Arbeitsförderung	86	Prinzipien des Umweltschutzes	110
1.3.7 Unfallversicherung	87	1.5.2 Wichtige Gesetze und Verordnungen zum Umweltschutz	110
Ziele, Aufgaben und Träger der gesetzlichen Unfallversicherung	87	Wesentliche Bestimmungen des Wasserhaushaltsgesetzes (WHG) und der Abwasserverordnung (AbwV)	111
Finanzierung	87	Wassergefährdende Stoffe und ihre Gefährdungsklassen	111
Versicherte Personengruppe	88	Abwasserabgabengesetz (AbwAG)	112
Versicherungsfälle, Voraussetzungen und Leistungen	88	Bundesbodenschutzgesetz (BBodSchG)	112
1.4 Arbeitsschutz- und arbeitssicherheitsrechtliche Vorschriften und Bestimmungen	92	Kreislaufwirtschaftsgesetz (KrWG)	112
1.4.1 Ziele und Aufgaben des Arbeitsschutzrechtes und des Arbeitssicherheitsgesetzes	92	Bundes-Immissionsschutzgesetz (BImSchG)	113
Bestimmungen des Sozialgesetzbuches und des Arbeitsschutzgesetzes	92	Notwendigkeit der Überwachung der Luftverunreinigung	114
Bedeutung weiterer Gesetze für den Arbeitsschutz und die Arbeitssicherheit	93		
Überwachung des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit	93		
1.4.2 Verantwortung für den Arbeitsschutz und die Arbeitssicherheit	94		
Verantwortung der Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertreter für den Arbeitsschutz	94		

Auswirkungen von Arbeits- und Verkehrslärm auf den Menschen	114	Konzentrationsformen der Wirtschaft	137
Zweck, Geltungsbereich und Bestimmungen des Strahlenschutzgesetzes (StrlSchG)	115	2.1.2 Internationalisierung und Globalisierung	139
Zweck und Geltungsbereich von Bestimmungen zum Schutz vor gefährlichen Stoffen	115	Hauptfunktionen in Unternehmen	142
1.6 Produktverantwortung, Produkthaftung und Datenschutz	117	Die betrieblichen Funktionen im Einzelnen	143
1.6.1 Wesentliche Bestimmungen des Produkthaftungsgesetzes	117	Prozessbetrachtung für den Zusammenhang zwischen den Funktionen	148
Voraussetzungen für die Haftung für (Folge-) Schäden nach dem ProduktHaftG	117	Zusammenfassung zu den Produktionsfaktoren mit ihren wirtschaftlichen Aspekten	149
Umfang der Haftung, §§ 5 ff. ProdHaftG	118	2.1.3 Produktionsfaktor Arbeit	150
Sonstige Haftungsgrundlagen	119	Formen menschlicher Arbeit	150
Produktsicherheitsgesetz (ProdSG)	120	Bedingungen der menschlichen Arbeitsleistung	152
1.6.2 Notwendigkeit und Zielsetzung des Datenschutzes	120	Arbeitsysteme	153
Ziele des Datenschutzes und Rechtsquellen	120	Beurteilungsmerkmale menschlicher Arbeitsleistung	154
Personenbezogene Daten und ihre Schutzwürdigkeit	121	2.1.4 Bedeutung des Produktionsfaktors Betriebsmittel	156
Voraussetzungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG-neu)	122	Auswirkungen von Investitionen auf Mitarbeiter und Produktionsabläufe	157
Rechtsgrundlagen und Voraussetzungen zur Einwilligung	123	Notwendigkeit von Investitionen	158
Maßnahmen zur Datensicherheit	124	Bedeutung der Kapazitätsauslastung	158
Betroffenenrechte in der DSGVO und dem BDSG-neu	125	Aspekte der Substitution menschlicher Arbeit durch Betriebsmittel	159
Beauftragter für den Datenschutz	126	2.1.5 Bedeutung der Energie und der Werkstoffe als Kostenfaktor	160
		Energie als Wirtschaftsfaktor	160
		Werkstoffe als betriebswirtschaftlicher Faktor ..	161
		2.2 Grundsätze betrieblicher Aufbau- und Ablauforganisation	164
		2.2.1 Grundstrukturen betrieblicher Organisationen	164
		Stellenbildung	165
		Aufbaugestaltung	166
		2.2.2 Organisationsstruktur und Leistungsebenen	168
		Organisationsstrukturen	168
		Organisationssysteme mit Leitungsebenen	170
		Sonderformen der Organisation	172
		2.2.3 Entwicklung der Aufbauorganisation	173
		Wesen und Zweck der Tätigkeitsbeschreibung	174
		Wesen und Zweck von Stellenbeschreibungen/Stellenprofilen	175
		2.2.4 Aufgaben der Unternehmensplanung	179
		Festlegung des Produktionsvolumens	180
		Produktionsprogramm und Produktionsablauf	181
		2.2.5 Grundlagen der Ablaufplanung	183
		Arbeitsplanung	184
		Zeitplanung	184
		Beeinflussung der Planung durch die Fertigungsarten/-verfahren	185
		Beeinflussung durch den Materialfluss und Transportvorgänge	186
		Weitere Planungsfaktoren	186
Handlungsfeld 2			
Betriebswirtschaftliches Handeln	131		
2.1 Ökonomische Handlungsprinzipien von Unternehmen unter Einbeziehung volkswirtschaftlicher und sozialer Aspekte berücksichtigen	131		
2.1.1 Unternehmensformen und deren Einbindung in volkswirtschaftliche Zusammenhänge	131		
Einzelunternehmen	132		
Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR)	133		
Offene Handelsgesellschaft (OHG)	133		
Kommanditgesellschaft (KG)	133		
GmbH & Co. KG	133		
Kapitalgesellschaften und besondere Gesellschaftsformen	134		
Aktiengesellschaft (AG)	134		
Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)	135		
Unternehmergesellschaft haftungsbeschränkt (UG)	136		
Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA)	136		
Eingetragene Genossenschaft (eG)	136		
Eingetragener Verein (e. V.)	136		

2.2.6	Elemente des Arbeitsplanes	186	Bilanz	235
2.2.7	Aspekte der Gestaltung des Arbeits- vorganges	187	Gewinn- und Verlustrechnung (G+V-Rechnung)	236
2.2.8	Aufgaben der Bedarfsplanung	190	Leasing	236
	Personalplanung	190	2.7 Aufbau der Kosten- und Leistungsrechnung	238
	Produktionsmittelplanung	193	2.7.1 Kostenartenrechnung	238
	Materialplanung und -disposition	193	Kostenarten nach Beeinflussbarkeit – Fixe-/variable Kosten	239
2.2.9	Produktionsplanung, Auftragsdisposition und deren Instrumente	194	Kostenarten nach Verrechenbarkeit – Einzel-/Gemeinkosten	239
	Grundlegender Ablauf der Produktions- planung	194	Kostenauflösung	240
	Terminplanung und Kapazitätsabgleich	196	Kostenarten nach Produktionsfaktoren	241
2.3	Nutzen und Möglichkeiten der Organisationsentwicklung	207	2.7.2 Kostenstellenrechnung	249
2.3.1	Organisationsentwicklung in betrieblichen Abläufen	207	Aufgaben der Kostenstellenrechnung	249
	Einflüsse, Gründe und Ziele zur Organisations- entwicklung	208	Bildung von Kostenstellen	249
	Verfahrensweisen und Vorgehen bei der Organisationsentwicklung	209	Stellung und Aufbau der Kostenstellen- rechnung	250
	Auswirkungen der Organisationsentwicklung auf die Prozessgestaltung und die Funktionsausübung	211	Ablauf der Kostenstellenrechnung	251
2.3.2	Organisationsentwicklung als Mittel für Veränderungsprozesse	212	2.7.3 Kostenträgerrechnung	259
2.4	Anwenden der Methoden der Entgelt- findung und der kontinuierlichen Verbesserung	217	Kostenträgerstückrechnung	259
2.4.1	Formen der Entgeltfindung	217	Divisionskalkulation	260
	Grundberechnung für Lohn	217	Einstufige Divisionskalkulation	260
	Lohnarten/Lohnformen	218	Zweistufige Divisionskalkulation	260
	Weitere Entlohnungsformen	221	Mehrstufige Divisionskalkulation	261
2.4.2	Innovationen und kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP)	221	Äquivalenzzifferkalkulation	262
2.5	Grundlagen des Rechnungswesens	229	Zuschlagskalkulation	264
	Wichtige Begriffspaare	229	Zuschlagskalkulation ohne Maschinen- stundensatz	264
2.6	Bereiche des Rechnungswesens	231	Zuschlagskalkulation mit Maschinen- stundensatz	266
2.6.1	Externes Rechnungswesen	231	Bestimmung der Restgemeinkosten- zuschlagssätze	267
2.6.2	Internes Rechnungswesen	232	Kalkulationsschema Zuschlagskalkulation mit Maschinenstundensatz	268
	Vergleichsrechnung	232	2.7.4 Kostenträgerzeitrechnung	272
	Planungsrechnung	232	Umsatzkostenverfahren	273
	Grundlegender Ablauf der Planungsrechnung	233	Betriebsergebnisrechnung mittels Umsatz- kostenverfahren	273
	Buchführung	233	Gesamtkostenverfahren	274
	Inventur und Inventurverfahren	233	Betriebsergebnisrechnung mittels Gesamt- kostenverfahren	274
	Inventur des Anlagevermögens	233	2.7.5 Deckungsbeitragsrechnung	277
	Inventurverfahren	234	Ablauf der Deckungsbeitragsrechnung	277
	Stichtagsinventur	234	Break-Even-Analyse	278
	Verlegte Inventur	234	Break-Even-Analyse in der Einprodukt- betrachtung	278
	Permanente Inventur	234	Break-Even-Analyse am Beispiel Kupplungsbolzen	280
	Stichprobeninventur	234	Optimale Bestellmenge	283
	Methoden zur Verbrauchsbestimmung	235	Optimales Produktionsprogramm	286
			2.7.6 Statische Investitionsrechnung	291
			Kostenvergleichsrechnung	291
			Periodenkostenvergleich	291
			Stückkostenvergleich	292
			Gewinnvergleichsrechnung	293

Rentabilitätsvergleichsrechnung 294
 Amortisationsrechnung 294
 2.7.7 Betriebliche Budgets 296
 Zielsetzung 296
 Soll-/Istvergleich 296

Handlungsfeld 3

Anwenden von Methoden der Information, Kommunikation und Planung (MIKP) 299

3.1 Erfassen, Analysieren und Aufbereiten von Prozess- und Produktionsdaten mittels EDV-Systemen und Bewerten visualisierter Daten 299

3.1.1 Informationsverarbeitung 299
 Von Informationen zu Daten 300
 Ziele, Aufgaben und Einsatzgebiete der EDV 301
 Daten im Prozessverlauf 302
 Datensicherheit, Datensicherung und Datenschutz 302
 Organisationsstrukturen der EDV 303
 Prozessabläufe und betriebliche Problemstellungen 305

3.1.2 Prozessaufbereitung 306
 Beschreibung und Analyse der Rahmenbedingungen von EDV-Systemen 307

3.1.3 Daten eines Prozesses 308

3.1.4 Betriebssysteme zur Prozessverarbeitung 308

3.1.5 Einteilung von Software 309

3.1.6 Interpretation von Diagrammen 310

3.2 Bewertung von Planungstechniken und Analysemethoden sowie deren Anwendungsmöglichkeiten 313

3.2.1 Persönliche und sachliche Voraussetzungen zum optimalen Arbeiten 313
 Individueller Umgang mit der Zeit 313
 Persönliche Arbeitsmethodik 315
 Kontrolle im Arbeitsbereich 316
 Gestaltung des eigenen Arbeitsplatzes 316
 Technische Hilfen 317

3.2.2 Methoden der Problemlösung und Entscheidungsfindung 318
 Formen betrieblicher Probleme und ihre unterschiedlichen Auswirkungen 318
 Ziel, Formen und Inhalte der Situationsbeschreibung 319
 Ziel, Formen und Inhalte der Problemanalyse .. 321
 Ziele und Methoden der Ideenfindung 323

3.2.3 Arten der Planung 327
 Strategische Planung 327
 Taktische Planung (Strukturplanung) 328
 Operative Planung 328

3.2.4 Planungstechniken und Analysemethoden .. 328
 Sechs-Stufen-Methode nach REFA 328
 Wertanalyse 330

3.3 Anwenden von Präsentationstechniken 332

3.3.1 Aufgaben der Präsentation 332

3.3.2 Planung und Vorbereitung einer Präsentation 332

3.3.3 Durchführung einer Präsentation 335

3.3.4 Nachbereitung einer Präsentation 336

3.4 Erstellen von technischen Unterlagen, Entwürfen, Statistiken, Tabellen und Diagrammen 338

3.4.1 Technische Unterlagen 338
 Lasten- und Pflichtenhefte 338
 Anleitungen 339
 Skizzen und technische Zeichnungen 339
 Stücklisten 340
 Berichte und Unterlagen bzw. Dokumentationen 341
 Skizzen und Entwürfe 342

3.4.2 Tabellen und Statistiken 344
 Tabellen 344
 Statistiken 345
 Anwendungsbereich von Tabellen und Statistiken 345

3.4.3 Diagramme 345
 Anwendungsgebiete 346

3.5 Anwenden von Projektmanagementmethoden 351

3.5.1 Einsatzgebiete des Projektmanagements 351
 Begriff, Merkmale und Inhalte eines Projektes .. 351
 Begriff, Merkmale und Inhalte des Managements 351
 Begriff, Merkmale und Inhalte des Projektmanagements 352
 Einsatzgebiete, Möglichkeiten und Grenzen des Projektmanagements 352

3.5.2 Beteiligte und ihre Rollen in einem Projekt ... 354
 Funktion und Rolle des Auftraggebers 354
 Funktion, Aufgaben und Rolle des Projektleiters 355
 Aufgaben und Verantwortung der einzelnen Mitglieder im Projektteam 355

3.5.3 Methoden der Projektplanung 355
 Vorgehensweise zur Planung eines Projektes ... 356
 Projektstrukturplan 356
 Projektablaufplan 356
 Projektterminplan 357
 Kapazitätsplanung 359
 Kostenplanung 359
 Qualitätsplanung 360
 Informationsplanung 360
 Risikoanalyse 360

Anpassung der Projektplanung	361	4.2.1	Unternehmensphilosophie und Unternehmenskultur	390	
3.5.4	Ziele und Inhalte der Projektsteuerung	361	4.2.2	Wechselwirkung zwischen industrieller Arbeit und Verhalten des Menschen	393
3.5.5	Projektabschluss	363		Arbeitsleistung und Rahmenbedingungen der Arbeit	394
	Ursachen für das Projektende	363		Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen	395
	Maßnahmen zum Projektabschluss und Abschlussbericht	363		Arbeitsbedingungen und Betriebsklima	396
3.6	Auswählen und Anwenden von Informations- und Kommunikationsformen und Einsatz von Informations- und Kommunikationsmitteln	365	4.2.3	Gestaltung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen	397
3.6.1	Kommunikation und Information	365		Veränderung der einzelnen Arbeitsplätze	398
	Grundlagen zu Formen der Information und Kommunikation	366		Veränderung des Organisationsgefüges	398
	Grundlagen zu Kommunikationstechniken	367	4.3	Beurteilen von Einflüssen der Gruppenstruktur auf das Gruppenverhalten und die Zusammenarbeit	401
	Wesentliche Frageformen	368	4.3.1	Wirkung von Gruppen und Beziehungen in Gruppen	401
3.6.2	Betriebliche Kommunikation	368		Die Entstehung einer Gruppe in Phasen	401
	Anlassbezogene Kommunikation	368		Formelle und Informelle Gruppen im Betrieb ...	402
	Schriftliche Kommunikation	369		Informelle Gruppen und ihr Einfluss im Betrieb	403
	Adressatengerecht und verständlich kommunizieren	370		Autonomie von Arbeitsgruppen	404
	Mündliche Kommunikation	371		Ursachen und Folgen von Konflikten in Gruppen	406
	Zielgruppengerechtes Auswählen und Verdichten von Informationen	371	4.3.2	Veränderung von Gruppenstruktur und -verhalten	406
Handlungsfeld 4				Grundbedingungen erfolgreicher Arbeit der Gruppe	406
Zusammenarbeit im Betrieb	377			Einflüsse auf die Gruppenmitglieder	407
4.1	Beurteilen und Fördern der Entwicklung des Einzelnen unter Beachtung persönlicher und sozialer Gegebenheiten	377		Der Einfluss des Industriemeisters auf die Gruppe und bei Konflikten	409
4.1.1	Zusammenhang von Persönlichkeitsentwicklung und beruflicher Entwicklung ...	377	4.4	Auseinandersetzen mit eigenem und fremden Führungsverhalten, Umsetzen von Führungsgrundsätzen	411
	Verlauf der persönlichen Entwicklung	378	4.4.1	Die Rolle des Industriemeisters	411
	Lernen und Kompetenzerwerb	381		Stellung, Funktionen und Aufgaben des Industriemeisters	412
4.1.2	Entwicklung des Sozialverhaltens	382		Anforderungen des Unternehmens und Erwartungen der Mitarbeiter	413
	Grundlagen des Sozialverhaltens des Menschen	383	4.4.2	Führung im Verantwortungsbereich des Industriemeisters	414
	Mögliche Einflüsse auf das Sozialverhalten im Verlauf der Entwicklungsphasen	383		Grundvoraussetzungen von Führung	414
	Einflussmöglichkeiten auf das Sozialverhalten im Betrieb	384		Grundlagen der Autorität	415
4.1.3	Kooperation und Integration im Betrieb	385		Führungsstile	417
	Kooperation mit Jugendlichen	385		Zielorientiertes Führungsverhalten	420
	Zusammenarbeit von Frauen und Männern	385	4.5	Anwenden von Führungsmethoden und -techniken zur Förderung von Leistungsbereitschaft und Zusammenarbeit	424
	Ältere Mitarbeiter	386	4.5.1	Motivation	424
	Mitarbeiter mit Migrationshintergrund/ ausländische Mitarbeiter	387		Arbeitsleistung	424
	Behinderte Mitarbeiter	387		Arten der Motivation	425
4.2	Der Einfluss von Arbeitsorganisation und Arbeitsplatz auf das Sozialverhalten und das Betriebsklima sowie Maßnahmen zur Verbesserung	390		Bekannte Motivationstheorien	426

4.5.2	Mitarbeitereinsatz, Delegieren von Aufgaben und Kontrolle	427	Fallbeschleunigung, freier Fall und senkrechter Wurf nach oben	467
	Mitarbeitereinsatz	427	5.1.2 Kinetik	471
	Delegieren von Aufgaben	428	Vektoren und Skalare	471
	Arbeitsanweisungen	429	Grundsatz der Unabhängigkeit	471
	Zielvereinbarungen	430	Beschleunigende Wirkung einer Kraft	471
	Erfolgskontrolle durchführen	431	Erstes Newton'sches Axiom	472
4.5.3	Qualifizierungsbedarf und Qualifizierungsmaßnahmen	431	Zweites Newton'sches Axiom	472
	Qualifizierungsbedarf konkret ermitteln und Maßnahmen wählen	432	Krafteinheit und Gewichtskraft	473
4.5.4	Mitarbeiterbeurteilung und Arbeitszeugnis ..	432	Drittes Newton'sches Axiom	474
	Mitarbeiterbeurteilungen	433	Verformende Wirkung der Kraft	474
	Arbeitszeugnisse	436	Gesetz von Hooke	475
4.5.5	Einführung und Unterweisung von Mitarbeitern (Onboarding)	437	Messung von Kräften	476
	Ziele der Einführung und Einarbeitung	437	5.1.3 Kraft und Kraftkomponenten	480
	Grundsätze und Methoden von Arbeitsunterweisungen	440	Darstellung von Kräften	480
4.6	Förderung der Kommunikation und Kooperation durch Anwenden von Methoden zur Lösung betrieblicher Probleme und sozialer Konflikte	443	Zentrales Kräftesystem	481
4.6.1	Betriebliche Probleme und soziale Konflikte ..	444	Darstellung von Kräften	481
	Arten von Konflikten	444	Berechnung von Kräften	482
	Ebenen von Konflikten	446	5.1.4 Allgemeines Kräftesystem	485
	Einflüsse des Industriemeisters bei der Vermeidung und Lösung von Konflikten	447	Das Kraftmoment	485
	Eskalation von Konflikten nach Glasl	447	Hebelarten	486
	Möglichkeiten zur Unterstützung im Konfliktmanagement	449	Einfache Maschinen	487
4.6.2	Mitarbeitergespräche und betriebliche Besprechungen	449	Kraftübersetzungsverhältnis am Hebel	487
	Anlässe und Ziele von Mitarbeitergesprächen ..	450	5.1.5 Reibung	490
	Mitarbeitergespräche vorbereiten und durchführen	451	Reibungsgesetz nach Coulomb	490
	Besprechungen (engl. Meetings)	455	Reibung auf der Schiefen Ebene	491
			5.1.6 Arbeit, Leistung, Wirkungsgrad	494
			Mechanische Arbeit	494
			Hubarbeit und potenzielle Energie	495
			Beschleunigungsarbeit und kinetische Energie ..	496
			Mechanische Leistung	497
			Der Mechanische Wirkungsgrad	499
			5.1.7 Kreisförmige Bewegung	504
			Drehzahl und Umfangsgeschwindigkeit	504
			Drehleistung	505
			Winkelgeschwindigkeit und Drehwinkel	506
			5.1.8 Mechanik der ruhenden Flüssigkeiten	511
			Hydrostatischer Druck	511
			Druckkraft auf Flächen	513
			Hydraulische Kraftübersetzung	514
			5.1.9 Fluide in Hydraulik und Pneumatik	515
			Kolbenkraft in Zylindern	515
			Luftverbrauch von Pneumatikzylindern	517
			5.1.10 Strömung inkompressibler Fluide	520
			Kontinuitätsgleichung (Durchflussgleichung) ..	520
			Energiegleichung von Bernoulli	521
			Energieerhaltungssatz	523
			Kolbengeschwindigkeit und hydraulische Leistung	524
			Strömungsverluste	526
			5.1.11 Temperatur als Zustandsgröße	529
			Temperaturskalen	529
			Die absolute Temperatur	531

Handlungsfeld 5

Naturwissenschaften und technische Grundlagen

461

5.1	Physik	461
5.1.1	Kinematik	461
	Gleichförmige geradlinige Bewegung	461
	Begriff Geschwindigkeit	461
	Momentan- und Durchschnittsgeschwindigkeit ..	464
	Ungleichförmige geradlinige Bewegung	464
	Gleichmäßig beschleunigte geradlinige Bewegungen	465
	Gleichmäßig verzögerte geradlinige Bewegung	466

Wärmeausdehnung fester und flüssiger Stoffe .	533	5.2.3	Chemische Bindungen	631
Längenausdehnung fester Stoffe	533		Primäre chemische Bindungen	631
Wärmeausdehnung von Flüssigkeiten	535		Sekundäre chemische Bindungen	638
5.1.12 Die Gasgesetze	538	5.2.4	Chemische Reaktionswärme	640
Luftdruck und absoluter Druck	538		Exotherme und endotherme Reaktionen	640
Die Zustandsgrößen der Gase	539	5.2.5	Grundlagen der Elektrochemie	642
Wärme als Energie	541		Oxidation und Reduktion	642
Die Mischungsregel	543		Oxidation von Metallen	643
5.1.13 Festigkeitslehre	550		Oxidation von Nichtmetallen	644
Grundlagen	550		Verallgemeinerung der Begriffe „Oxidation“ und „Reduktion“	644
Zug und Druck	552		Redoxsysteme	646
Sicherheitsbegriff	557		Elektrolyse	647
Flächenpressung und Lochleibung	559		Elektrochemische Stromerzeugung	647
Querkontraktion	563	5.2.6	Säuren, Basen und pH-Wert	651
Abscherung	564		Säure-Base-Theorien	651
Biegung	568		Säure-Base-Reaktionen in wässrigen Lösungen pH-Wert	653
Die Biegespannung	569		Technisch wichtige Säuren – Erzeugung, Eigenschaften und Anwendungen	655
Torsion	577		Technisch wichtige Basen – Erzeugung, Eigenschaften und Anwendungen	661
Die Torsionsspannung	577		Indikatoren	662
5.1.14 Die elektrischen Grundgrößen	581		Neutralisation	662
Elektrische Stromstärke	581		Regeln zum sicheren Umgang mit Säuren und Laugen	663
Stromarten	583	5.2.7	Luft, Sauerstoff und Wasserstoff	665
Elektrische Spannung	585		Luft	665
Definition und Messung der elektrischen Spannung	585		Sauerstoff	665
Spannungsarten	586		Wasserstoff	668
Spannungserzeugung	587	5.2.8	Wasser als Lösungsmittel	671
Elektrischer Widerstand und Leitwert	590	5.2.9	Wasserhärte und Wasserenthärtung	673
5.1.15 Gesetzmäßigkeiten im elektrischen			Wasserhärte	673
Stromkreis	592		Nachteile von hartem Wasser	674
Das Ohm'sche Gesetz	592		Nachteile von weichem Wasser	675
Reihenschaltung von Widerständen	593		Einheit der Wasserhärte und Wasserhärte- bereiche	675
Parallelschaltung von Widerständen	596		Möglichkeiten der Wasserenthärtung	675
Kombinierte Schaltungen	598	5.2.10	Korrosion und Korrosionsschutz	678
Wheatstone'sche Messbrücke	600		Elektrochemische Spannungsreihe	678
5.1.16 Elektrische Arbeit, Leistung und			Korrosionsprozesse	679
Wirkungsgrad	603		Korrosionsschutz	683
Elektrische Arbeit	603	5.3	Statistik	693
Elektrische Leistung	604	5.3.1	Statistische Kenngrößen	693
Wirkungsgrad	606		Kenngrößenbildung	693
5.2 Chemie	611		Kenngrößen der Lage	693
5.2.1 Grundbegriffe der Chemie	611		Kenngrößen der Streuung	694
Der Stoffbegriff	612	5.3.2	Histogramme	698
Gemische (Mischungen)	613		Absolute und relative Häufigkeit, Häufigkeitssumme	698
Phasen	614		Erstellung von Histogrammen (Balkendiagrammen)	698
Atome, Moleküle und Ionen	615		Summenkurven	702
Gesetz von Avogadro, molares Volumen und ideales Gasgesetz	617			
5.2.2 Atombau und Periodensystem der Elemente	621			
Atommodelle und Elementarteilchen	621			
Elektronenhülle	623			
Periodensystem der Elemente (PSE)	626			
Isotope	629			

5.3.3	Wahrscheinlichkeitsverteilungen	705		Prozessfähigkeitskennwerte	714
	Histogramm und Verteilungsfunktion	705	5.3.5	Qualitätsregelkarten	718
	Normalverteilung	706		Sinn und Zweck der Qualitätsregelkarte	718
5.3.4	Qualitätskennzahlen für Maschine und			Aufbau einer Qualitätsregelkarte	718
	Prozess	711		Gebräuchliche Qualitätsregelkarten	719
	Maschinen- und Prozessfähigkeits-			Bewertung von Prozessverläufen	722
	untersuchung	711		Sachwortverzeichnis	728
	Maschinenfähigkeitskennwerte	711			

Rechtsbewusstes Handeln

Jedes betriebliche Handeln muss die Gesetze und die sonstigen rechtlichen Vorschriften beachten und anwenden. Dies erfordert, die Grundprinzipien und den Aufbau des Rechts zu kennen und im Grundsatz zu verstehen. Dazu gehört ein Überblick über die verschiedenen Kategorien der Rechtsquellen, die in einer Rangfolge stehen. Betreffendes Wissen ist in Abschnitt 1.1.1 als Rechtsgrundlagen zusammengefasst. Die weiteren Teilkapitel des Handlungsfelds behandeln die im Industriebetrieb hauptsächlich bedeutsamen Rechtsbereiche im Detail: Arbeitsrecht, Betriebsverfassungsrecht, Sozialrecht, Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsrecht, Umweltrecht, Produktverantwortung und Datenschutzrecht.

1.1 Arbeitsrechtliche Vorschriften und Bestimmungen, Arbeitsvertragsrecht und Tarifvertragsrecht

1.1.1 Rechtsgrundlagen

Begriff des Rechts, Funktionen von Recht und Unterteilung in Rechtsgebiete

Recht ist ein Sammelbegriff für die Gesamtheit der Rechtsnormen, deren Ziel es ist, das Zusammenleben in einer Gesellschaft verbindlich und auf Dauer zu regeln bzw. soziale Konflikte zu vermeiden.

Solche Verhaltensnormen entstehen entweder als **Gewohnheitsrecht** oder als **gesetztes Recht**. Gewohnheitsrecht sind Regeln, die sich in der Gemeinschaft ausbilden und von ihr als verbindlich akzeptiert werden und fort-dauernd befolgt werden. **Gesetztes Recht** wird von staatlichen oder überstaatlichen Gesetzgebungsorganen oder von satzunggebenden Körperschaften geschaffen und in Kraft gesetzt.

Das Recht soll den **Frieden** sichern und – trotz verbindlicher Regeln – **Freiheit** gewährleisten. Weitere Funktionen des Rechts sind die **Ordnungs-/Garantiefunktion**, sowie die **Steuerungsfunktion**.

Merke!

In Deutschland wird das Recht grob in die zwei **großen Bereiche** „**Öffentliches Recht**“ und „**Privatrecht**“ unterteilt.

Die beiden grundsätzlichen Bereiche im deutschen Recht	
Öffentliches Recht: Verhältnis von Staat zu Bürger	Privatrecht: Verhältnis von Bürger zu Bürger
<p>Das öffentliche Recht regelt die Rechtsbeziehungen des Einzelnen zur öffentlichen Gewalt (Staat, Land, Gemeinde, öffentliche Körperschaft) und die Beziehungen der öffentlichen Gewalten zueinander, z. B. zwischen Bund und Ländern.</p> <p>Beispiele sind:</p> <ul style="list-style-type: none">■ Staats- und Verfassungsrecht■ Verwaltungsrecht■ Sozialrecht■ Steuerrecht■ Strafrecht	<p>Das Privatrecht regelt die Rechtsbeziehungen der einzelnen – rechtlich gleichgestellten – Bürger zueinander, aber auch die Verhältnisse von privatrechtlichen Gesellschaften und Verbänden.</p> <p>Beispiele sind:</p> <ul style="list-style-type: none">■ Bürgerliches Recht (BGB)■ Handelsrecht (HGB)■ Arbeitsrecht

Grundsätzlich können fast alle Rechtsgebiete für einen Betrieb eine Rolle spielen, wobei dem **Arbeitsrecht** eine herausragende Bedeutung innerhalb des Betriebes zukommt.

Überblick über das Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht ist Teil des Privatrechts und regelt das Recht der Arbeitsverhältnisse. Es beinhaltet die Gesamtheit aller Rechtsnormen, die sich mit der unselbstständigen, abhängigen Arbeit befassen (s. Seite 18).

Es gliedert sich in

- das Individualarbeitsrecht (Verhältnis Arbeitgeber und Arbeitnehmer) und
- das Kollektivarbeitsrecht (Verhältnis Arbeitgeber und Betriebsrat bzw. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften).

Aufgrund des Über-/Unterordnungsverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und des damit einhergehenden Ungleichgewichts, gewährt das Arbeitsrecht dem Arbeitnehmer i. d. R. einen besonderen Schutz („Arbeitnehmerschutzrecht“).

Individualarbeitsrecht	
regelt z. B.	Wichtige Gesetze sind z. B.
<ul style="list-style-type: none"> ■ Abschluss von Arbeitsverträgen ■ Arbeitszeit ■ Vergütung ■ Urlaub 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) ■ Kündigungsschutzgesetz (KSchG) ■ Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ■ Teilzeitbeschäftigungsgesetz (TzBfG)
Kollektivarbeitsrecht	
regelt z. B.	Wichtige Gesetze sind z. B.
<ul style="list-style-type: none"> ■ Mitbestimmung ■ Tarifverträge ■ Arbeitskampf 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ■ Tarifvertragsgesetz (TVG)

Systematik des Rechts

Die verschiedenen **Quellen des Rechts** wie Rechtsvorschriften der EU, nationale Gesetze, Verordnungen usw. sind in einer Systematik zu sehen und ordnen sich zu einer **Normenpyramide**. Sie ist eine bildliche Darstellung, die das Verhältnis der Rechtsquellen zueinander wiedergibt. Abb. 1 zeigt dies am Beispiel der Rechtsquellen des Arbeitsrechts. Das Verhältnis der einzelnen Stufen der Pyramide folgt drei Prinzipien:

- Rangprinzip
- Günstigkeitsprinzip
- Ordnungs- und Spezialitätsprinzip

Welche Rechtsquelle im jeweiligen Fall zur Anwendung kommt, richtet sich in erster Linie nach der Rangfolge. Die ranghöhere Rechtsquelle verdrängt die rangniedrigere Rechtsquelle (**Rangprinzip**). So geht beispielsweise dem Grunde nach eine gesetzliche Regelung den Vereinbarungen in einem Arbeitsvertrag vor.

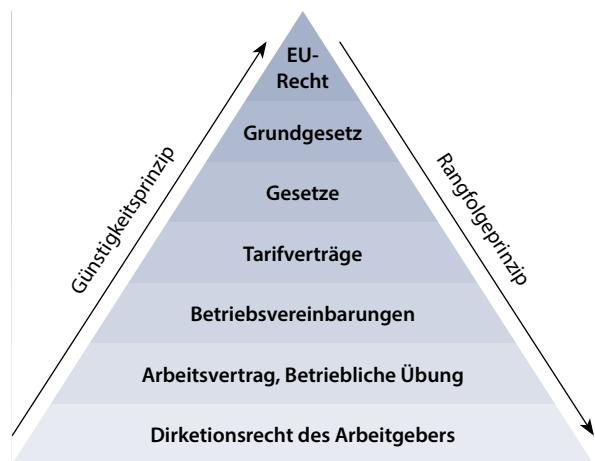


Bild 1: Normenpyramide des Arbeitsrechts

Von diesem Grundsatz wird lediglich dann abgewichen, wenn die rangniedrigere Rechtsquelle die günstigere Rechtsfolge bietet (**Günstigkeitsprinzip**). Sofern auf derselben Rangstufe zwei unterschiedliche Regelungen Anwendung finden, erhält die neuere vor der älteren Regelung (**Ordnungsprinzip**) oder die speziellere vor der allgemeineren Regelung den Vorrang (**Spezialitätenprinzip**).

Bedeutung des EU-Rechts für die Systematik

Das EU-Recht steht an der Spitze der Pyramide. Ein nationales Gesetz darf deshalb nicht nur nicht gegen das Grundgesetz (GG) verstoßen, sondern auch nicht gegen das EU-Recht. Seit Jahren gewinnt das **Europarecht** in Form von **EU-Richtlinien** und **EU-Verordnungen** sowie über die **Rechtsprechung des Europäischen Gerichts-**

hofs (EuGH) stärker an **Bedeutung**. Dies hat zur Folge, dass das EU-Recht dem Grunde nach Vorrang vor den nationalen Regelungen hat.

Bedeutung des Grundgesetzes im Arbeitsrecht

Die im Grundgesetz verbrieften Grundrechte können nicht über Arbeitsgesetze außer Kraft gesetzt werden, da das Grundgesetz das ranghöchste nationale Recht darstellt. Die folgende Übersicht führt die für das Arbeitsrecht bedeutsamsten Grundrechte auf. Sie gelten zum einen unmittelbar im Betrieb. Zum anderen müssen sie bei der Erarbeitung rangniedrigerer Rechtsquellen beachtet werden, da diese nicht gegen das höherrangige Grundgesetz verstoßen dürfen.

Für das Arbeitsrecht bedeutsame Grundrechte	
Art. 1 Abs. 1 GG	Schutz der Menschenwürde: Die Würde des Menschen ist unantastbar.
Art. 2 Abs. 1 GG	Jeder hat das Recht auf freie Entfaltung seiner Persönlichkeit .
Art. 3 Abs. 1 GG	Allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz: Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
Art. 3 Abs. 2 GG	Gleichberechtigung von Männern und Frauen.
Art. 4 GG	Religionsfreiheit: Die Freiheit des Glaubens, des Gewissens und die Freiheit des religiösen und weltanschaulichen Bekenntnisses sind unverletzlich.
Art. 9 Abs. 3 GG	Vereinigungsfreiheit (= Koalitionsfreiheit): Jeder hat das Recht, eine Vereinigung zu gründen oder einer bestehenden Vereinigung beizutreten.
Art. 12 Abs. 1 GG	Berufsfreiheit: Alle Deutschen haben das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen.
Art. 12 Abs. 2 GG	Verbot der Zwangsarbeit: Niemand darf zu einer Arbeit gezwungen werden.

Beispiele für die Wirkungsweise der Prinzipien im Arbeitsrecht

BEISPIEL

Rangfolgeprinzip

Konkurrieren zwei Regelungen auf verschiedenen Rangstufen, gilt das Rangprinzip. Hiernach geht die ranghöhere Rechtsquelle der rangniedrigeren Rechtsquelle vor. Das bedeutet: Eine Regelung im Arbeitsvertrag, bei der der gesetzliche Mindestlohn aus dem Mindestlohngesetz (MiLoG) unterschritten wird, kann/darf nicht gegen eine zwingende (nicht dispositive) Regelung eines Gesetzes verstoßen. Denn das Gesetz stellt im Vergleich zum Arbeitsvertrag die höherrangige Rechtsquelle dar, weshalb in diesem Beispiel der Mindestlohn und nicht der im Arbeitsvertrag stehende Lohn gelten würde.

Ebenso dürfen Tarifverträge nicht gegen gesetzliche Bestimmungen verstoßen und Betriebsvereinbarungen dürfen wiederum keine Regelungen aus Tarifverträgen verletzen.

BEISPIEL

Günstigkeitsprinzip

Als **Ausnahme** zum Rangprinzip besagt das Günstigkeitsprinzip, dass beim **gleichzeitigen Vorliegen** einer **ranghöheren** und einer **rangniedrigeren Rechtsnorm**, stets die **für den betroffenen Arbeitnehmer objektiv vorteilhaftere Regelung** Anwendung findet. Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) sieht einen Mindesturlaubsanspruch in Höhe von 24 Werktagen vor. Wenn in einem Arbeitsvertrag – welcher dem Grunde nach die rangniedrigere Rechtsquelle darstellt – aber 30 Tage vereinbart sind, geht diese Regelung gleichwohl als die günstigere Regelung, dem ranghöheren Gesetz vor.

Hiervon gibt es allerdings **Ausnahmen**. Treffen Regelungen eines anwendbaren Tarifvertrages und einer Betriebsvereinbarung zusammen, und regelt die Betriebsvereinbarung Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag (TV) geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, gehen diese

Regelungen – wengleich sie objektiv womöglich günstiger sind – **nicht** den Regelungen des Tarifvertrages vor (§ 4 Abs. 3 TVG und § 77 Abs. 3 BetrVG). Denn:

Betriebsvereinbarungen dürfen nur Regelungen treffen, die **nicht bereits durch Tarifvertrag** geregelt sind oder üblicherweise durch einen solchen geregelt werden. Auch wenn die Betriebsvereinbarung für den Arbeitnehmer günstiger wäre, gilt diese Regelung rechtlich nicht, da in diesem Punkt die Betriebsvereinbarung unwirksam ist.

Merke!

Die Ausnahme hat wiederum eine Ausnahme. Sofern der anwendbare **Tarifvertrag** über eine Öffnungsklausel verfügt, er also ausdrücklich eine abweichende Regelung von eigentlich tarifvertraglich geregelten Aspekten durch eine Betriebsvereinbarung zulässt, geht die entsprechend günstigere Regelung aus einer Betriebsvereinbarung dem Tarifvertrag ausnahmsweise vor.

BEISPIEL

Ordnungs-/Spezialitätsprinzip

Dieses bezieht sich auf Rechtsquellen, die nach dem **Rangprinzip auf der gleichen Stufe** stehen. Bei solchen Rechtsquellen gleichen Rangs, gilt **das Günstigkeitsprinzip nicht**. So verlieren alte Tarifverträge mit Inkrafttreten eines neuen Tarifvertrags ihre Gültigkeit (neue Regelung geht vor alter Regelung). Ein Haustarifvertrag geht einem Flächen- oder Branchentarifvertrag vor, da der Anwendungsbereich des Haustarifvertrags spezieller ist.

Weitere Rechtsquellen und Grundsätze

Richterrecht

Als **Richterrecht** wird ein **faktisches Recht** bezeichnet, welches durch die Rechtsprechung der meist oberinstanzlichen Gerichte entsteht und fortentwickelt wird.

Durch die Rechtsprechung der Gerichte werden:

- unbestimmte Rechtsbegriffe und Generalklauseln konkretisiert,
- lückenhafte oder unregelte gesetzliche Sachverhalte mit allgemeinverbindlicher Rechtsprechung gefüllt,
- bestehende Regelungen, die durch technische oder gesellschaftliche Entwicklung veraltet waren, fortentwickelt.

Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz besagt, dass der Arbeitgeber bei begünstigenden Maßnahmen gegenüber seinen Arbeitnehmern, **keinen einzelnen Arbeitnehmer aus willkürlichen Gründen schlechter als andere**, mit diesen **vergleichbare Arbeitnehmer** behandeln darf. Sofern ein objektiv sachlicher Grund besteht, können allerdings durchaus Ungleichbehandlungen gerechtfertigt sein.

Rechtsfolge einer ungerechtfertigten Ungleichbehandlung ist, dass der benachteiligte Arbeitnehmer einen Anspruch (Gleichbehandlung) gegenüber dem Arbeitgeber in Bezug auf die begehrte Leistung erhält.

Merke!

Direktionsrecht des Arbeitgebers

Das Direktionsrecht (Weisungsrecht) des Arbeitgebers beinhaltet gemäß § 106 GewO das Recht, die Tätigkeit des Arbeitnehmers nach billigem Ermessen näher zu bestimmen, soweit arbeitsvertraglich nicht anderweitig etwas geregelt ist. Je detaillierter die Angaben im Arbeitsvertrag gefasst sind, umso geringer ist der Spielraum des Arbeitgebers in Bezug auf das Direktionsrecht, da er sich bezüglich der arbeitsvertraglichen Regelungen gebunden hat. Weisungstypisch sind u. a. die Kriterien „Inhalt“, „Ort“, „Zeitpunkt“.

Bereiche der Weisungsbefugnis		
Inhalt (inhaltliche Ausgestaltung) der Arbeit „Wie“	Ort an dem die Arbeitsleistung zu erbringen ist „Wo“	Zeitpunkt der zu erbringenden Arbeit „Wann“
Der Arbeitgeber ist befugt, dem Arbeitnehmer inhaltliche Anweisungen zu geben, wie er die Arbeit beispielsweise in Bezug auf die Reihenfolge, die Qualität, Quantität und sonstiger Rahmenbedingungen zu erledigen hat.	Der Arbeitgeber ist befugt, den Arbeitnehmer innerhalb des Betriebes, aber auch an unterschiedlichen Standorten örtlich wechselnd einzusetzen.	Der Arbeitgeber kann nicht einseitig die Länge der Arbeitszeit verändern, er kann aber Einfluss auf die Lage der Arbeitszeiten und die Pausenregelungen nehmen.

Billiges Ermessen

Sämtliche Zuweisungen, welche der Arbeitgeber über das Direktionsrecht vornimmt, müssen stets nach billigem Ermessen erfolgen. Dieses ist nur gewahrt, wenn die Anweisung zumutbar ist und eine Abwägung der beiderseitigen Interessen vorgenommen wurde.

Betriebliche Übung

Als **betriebliche Übung** wird im Arbeitsrecht die regelmäßige und gleichförmige Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen des Arbeitgebers bezeichnet, aus denen ein Arbeitnehmer schließen kann, dass ihm eine bestimmte Leistung oder Vergünstigung auf Dauer eingeräumt wird.

Eine umfassende, für alle Fälle geltende Regel dazu, wie oft und über welchen Zeitraum der Arbeitgeber sein Verhalten wiederholen muss, bis eine betriebliche Übung entsteht, existiert nicht. Meist wird als Orientierung die dreimalige Wiederholung als Richtwert herangezogen.

Die betriebliche Übung ist eine **ungeschriebene Ergänzung des Arbeitsvertrages** durch ein (konkludentes) Verhalten des Arbeitgebers, was den Rückschluss auf den Willen zur Vertragsänderung beim Arbeitnehmer erweckt. Durch die betriebliche Übung besteht für Arbeitnehmer die Möglichkeit, allein aufgrund des Verhaltens des Arbeitgebers in verbindlicher Art und Weise Rechte für sich herzuleiten. Diese Rechte können – sobald sie wirksam als betriebliche Übung entstanden sind – zukünftig einseitig nicht mehr verweigert werden.

Bezüglich der Rechtsnatur der betrieblichen Übung wird vom Bundesarbeitsgericht (BAG) die sog. Vertragstheorie vertreten. Hiernach macht der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer durch sein Verhalten ein konkludentes, also ein nicht ausdrücklich erklärtes, Angebot auf Anpassung seines Arbeitsvertrages. Dieses kann der Arbeitnehmer auch stillschweigend annehmen. Bildlich gesprochen, werden die Anpassungen des Arbeitsvertrages mit „unsichtbarer Tinte“ in den Vertrag geschrieben.

BEISPIEL

Im Hinblick auf den häufigen Anwendungsfall jährlicher Sonderzahlungen wie des Weihnachtsgeldes, hat das BAG in ständiger Rechtsprechung einen Grundsatz festgelegt: Bei mindestens dreimaliger, vorbehaltsloser und gleichbleibender Gewährung, wird vom Entstehen einer betrieblichen Übung ausgegangen. Eine allgemeingültige Regel folgt hieraus zwar nicht, allerdings entstehen regelmäßig betriebliche Übungen nach dem vorbenannten Muster.

Eine einmal wirksam entstandene betriebliche Übung kann vom Arbeitgeber einseitig nicht mehr rückgängig gemacht werden. Dies wäre lediglich durch eine einvernehmliche Absprache oder durch eine Änderungskündigung möglich.

Merke!

1.1.2 Wesen und Zustandekommen des Arbeitsvertrags

Der Arbeitsvertrag wurde ursprünglich als Unterfall des Dienstvertrags im Sinne des § 611 BGB behandelt. Seit dem 01.04.2017 ist der Arbeitsvertrag als eigener Vertragstyp in einem separaten Paragraphen (**§ 611a BGB**) geregelt und dort auch erstmals gesetzlich definiert. Die vormals zu § 611 BGB ergangene Rechtsprechung bleibt hiervon allerdings unberührt.

Arbeitsvertrag, Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Durch den **Arbeitsvertrag** wird der **Arbeitnehmer** im Dienst eines anderen (dem **Arbeitgeber**) zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet (§ 611 a Abs. 1 S. 1 BGB).

Die Vertragsparteien eines Arbeitsvertrages werden Arbeitnehmer (gängige Abkürzung AN) und Arbeitgeber (gängige Abkürzung AG) genannt.

Arbeitnehmer

Ob tatsächlich ein Arbeitsvertrag vorliegt, richtet sich nicht nach seiner Überschrift oder geschriebenen Inhalts, sondern nach der tatsächlichen Umsetzung, also danach, wie das Vertragsverhältnis im Rahmen einer Gesamtbetrachtung „gelebt“ wird. Im Zweifel ist auf die tatsächliche Umsetzung abzustellen.

Die Kennzeichen, nach denen die Arbeit geleistet werden muss, sind im Gesetz näher umrissen:

Kennzeichen von Arbeit nach einem Arbeitsvertrag	
<p>Weisungsgebundenheit Weisungsgebunden arbeitet derjenige, dessen Tätigkeit nach Inhalt, Art der Durchführung, Ort, Zeit und Dauer von einem anderen – dem Arbeitgeber – bestimmt wird (Direktionsrecht).</p>	<p>Fremdbestimmtheit Fremdbestimmt arbeitet, wer in einer persönlichen Abhängigkeit zum anderen steht.</p>
<p>Entgeltlichkeit Die Zahlung eines Entgeltes für die geleistete Arbeit ist das Abgrenzungskriterium des Arbeitsvertrages vom unentgeltlichen Auftrag im Sinne des § 662 BGB und des ebenfalls unentgeltlichen Geschäftsbesorgungsvertrages im Sinne des § 675 BGB.</p>	<p>Im Dienste Es wird lediglich der „Dienst“, also die Arbeit an sich und nicht ein bestimmter Erfolg vom Arbeitnehmer geschuldet.</p>

Nicht als Arbeitnehmer anzusehen sind beispielsweise

- der Geschäftsführer einer GmbH oder
- der Vorstand eines Vereins bzw. der Vorstand einer Aktiengesellschaft (generell Organe von juristischen Personen).

Die Definition des Arbeitnehmers ist vor dem Hintergrund besonders bedeutsam, dass sie den Schlüssel für die Anwendung des Arbeitsrechts und dessen Schutzvorschriften darstellt. Ihr Zweck ist, den abhängigen Arbeitsvertrag von dem unabhängigen (freien) Dienstvertrag abzugrenzen.

Scheinselbstständigkeit

Die Definition des Arbeitnehmers bildet auch eine Abgrenzung zur sog. Scheinselbstständigkeit. Eine Scheinselbstständigkeit liegt bei einer Person vor, die zwar im Hinblick auf die Vereinbarungen im gegenseitigen Vertrag selbstständige Dienst- oder Werkleistungen für ein fremdes Unternehmen erbringt, bei tatsächlicher Bewertung allerdings abhängig und gerade nicht frei beschäftigt ist. Ob Scheinselbstständigkeit vorliegt, kann im Rahmen eines sog. „Statusfeststellungsverfahrens“ geklärt werden. Dieses dient dazu, den Status von Personen als abhängig Beschäftigte oder selbstständig Tätige festzustellen. Hierbei werden speziell die Kriterien der Arbeitnehmerdefinition herangezogen. Weitere Kriterien sind:

- Weisungsgebundenheit (Zeit, Ort und Umfang der Tätigkeit)
- Eingliederung in die Arbeitsorganisation
- Arbeiten mit gestellten Betriebsmitteln des Auftraggebers
- Tätigkeit exklusiv für einen oder mehrere Auftraggeber
- Auftreten und Werben am Markt im Rahmen der unternehmerischen Tätigkeit

Scheinselbstständige sind im Ergebnis Arbeitnehmer. Dies hat zur Folge, dass

- auf diese Personen sämtliche Rechte und Pflichten eines normalen Arbeitnehmers Anwendung finden (z. B. Kündigungsschutz, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsansprüche, Arbeitszeitgesetz usw.) und
- von beiden Arbeitsvertragsparteien beim Vorliegen einer Scheinselbstständigkeit sämtliche Sozialversicherungsabgaben bis maximal vier Jahre in die Vergangenheit nachbezahlt werden müssen.

Die Folgen einer Scheinselbstständigkeit treffen regelmäßig den Arbeitgeber härter als den scheinselfständigen Arbeitnehmer.

Arbeitgeber

Die Person des Arbeitgebers findet in unterschiedlichen Arbeitsgesetzen, wie z. B. in § 2 Abs. 3 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) oder in § 6 Abs. 2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) leicht variierende Definitionen.

Der Begriff des Arbeitgebers wird mittelbar über den Arbeitnehmerbegriff des § 611 a BGB definiert.

Arbeitgeber ist somit jeder (jede natürliche und juristische Person), der (mindestens) einen anderen, auch vorübergehend, als Arbeitnehmer im Rahmen von weisungsgebundener Arbeit beschäftigt.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) definiert den Arbeitgeber wie folgt: „Arbeitgeber ist derjenige Teil des Arbeitsverhältnisses, der die Dienstleistung vom Arbeitnehmer kraft des Arbeitsvertrags fordern kann und damit die wirtschaftliche und organisatorische Dispositionsbefugnis über die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers und den Nutzen aus ihr hat. Insoweit kommt es auf den im Einzelfall erkennbaren Parteiwillen an.“ (BAG, Urteil vom 27.09.2012 – 2 AZR 838/11).

Die Anbahnung von Arbeitsverhältnissen

Sofern auf Seiten des Arbeitgebers Personalbedarf besteht, wird er eine Neu- oder Nachbesetzung der vakanten Stellen vornehmen. Dazu gilt es, geeignete Arbeitnehmer zu finden, mit denen entsprechende Arbeitsverträge abgeschlossen werden können. Das Vorgehen bis zum Angebot eines Arbeitsvertrags umfasst die nebenstehenden Schritte.

Das angesprochene Diskriminierungsverbot muss auch in Bewerbungsgesprächen beachtet werden. Das hat zur Folge, dass eine Reihe von Fragen unzulässig sind. Darüber müssen Sie als Industriemeister informiert sein, wenn Sie mit an Bewerbungsgesprächen als zukünftiger Vorgesetzter teilnehmen.

Grundlegender Ablauf einer Stellenbesetzung

- Ausschreibung der Stelle(n), wobei es zu beachten gilt, dass im Ausschreibungstext mittelbare oder unmittelbare Diskriminierungen vermieden werden müssen
- Kontaktaufnahme von interessierten Arbeitnehmern mit dem Arbeitgeber über eine Bewerbung
- Durchführung eines Auswahlverfahrens unter den eingegangenen Bewerbungen mithilfe z. B. von
 - Auswahl nach den Unterlagen über bestimmte Kriterien
 - Bewerbungsgespräche
 - Einstellungstest, Eignungstest, Assessment Center
 - Einstellungsuntersuchung
- Entscheidung für Bewerber
- Angebot und Abschluss des Arbeitsvertrags

Im Wesentlichen unzulässig ist die Frage nach ...

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Krankheiten ■ einer HIV-/AIDS-Infektion ■ dem Vorliegen einer Schwangerschaft ■ einer Behinderung (mit Ausnahmen, wenn diese die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit unmöglich macht), ■ den Vermögensverhältnissen | <ul style="list-style-type: none"> ■ Vorstrafen ■ Gewerkschaftsmitgliedschaft ■ Religion und Weltanschauung ■ Parteizugehörigkeit ■ vorheriger Vergütungshöhe |
|---|--|

Begründung von Arbeitsverhältnissen

Vertragsschluss

Wie alle sonstigen Verträge, kommen auch Arbeitsverträge durch zwei übereinstimmende Willenserklärungen, namentlich Angebot und Annahme, zustande. Die Vertragsparteien sind frei darin, zu entscheiden, ob sie einen Arbeitsvertrag schließen und mit wem sie diesen Arbeitsvertrag schließen (sog. Abschlussfreiheit). Ferner sind sie – im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben – frei darin, den Inhalt des Arbeitsvertrages bis zur Grenze der Sittenwidrigkeit zu gestalten (sog. Inhaltsfreiheit).

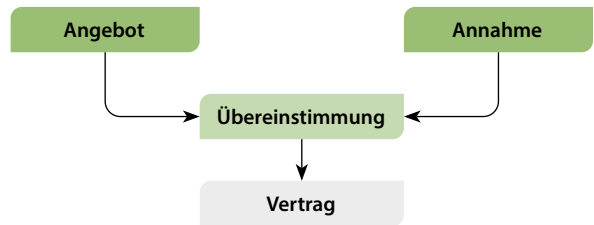


Bild 1: Zustandekommen eines Vertrags

Als zwingend einzuhaltende gesetzliche Vorschriften gelten die im Arbeitsrecht in vielen Bereichen (z. B. Arbeitszeit, Urlaub, Lohnfortzahlung) geregelten Arbeitnehmerschutzvorschriften. Diese sind für die Arbeitsvertragsparteien in der Regel nicht frei verhandelbar (nicht dispositiv). Sie können auch nicht durch Zustimmung des Arbeitnehmers umgangen werden. Die Beachtung dieser Vorschriften grenzt die Vertragsfreiheit ein. Etwaige Umgehungen sind unwirksam. Der Mindestinhalt eines Arbeitsvertrages ergibt sich aus § 2 Nachweisgesetz (NachwG). Das Arbeitsrecht sieht noch weitere Eingrenzungen der Vertragsfreiheit vor. Das gilt für Fälle, zu denen es Verbote oder Gebote gibt.

BEISPIEL

- Abschlussverbot: Kinder dürfen im Sinne des § 5 JArbSchG gar nicht beschäftigt werden.
- Beschäftigungsverbot: Jugendliche dürfen im Sinne des § 8 JArbSchG, der Höchstarbeitszeiten festlegt, nicht länger als acht Stunden täglich/40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.
- Diskriminierungsverbot: Ist im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) festgeschrieben.
- Einstellungsgebot: Auszubildende, die der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder dem Betriebsrat angehören, haben einen Einstellungsanspruch in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis, § 78a BetrVG.

Beteiligung des Betriebsrats

Sofern in einem Betrieb in der Regel mindestens fünf ständig wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigt werden, von denen drei wählbar sind, besteht die Möglichkeit für die Mitarbeiter, einen Betriebsrat zu wählen. Eine solche Wahl ist freiwillig (siehe Kapitel 1.2 Seite 59).

Sofern ein Betriebsrat gebildet wurde, hat dieser bei der Anbahnung von Arbeitsverträgen und bei deren tatsächlichem Vertragsabschluss sog. Beteiligungsrechte.

Merke!

Beteiligungsrechte des Betriebsrats	
Personalfragebogen, § 94 BetrVG	Personelle Einzelmaßnahme, § 99 BetrVG
Sofern der Arbeitgeber für die Erhebung von Daten der Bewerber bzw. Mitarbeiter einen sog. Personalfragebogen verwendet, hat der Betriebsrat hinsichtlich dessen Verwendung und Inhalt ein Mitbestimmungsrecht. Darüber hinaus besteht im Hinblick auf standardisierte Fragen im Einstellungsgespräch eine Zustimmungserfordernis des Betriebsrats.	Will der Arbeitgeber ab einer Betriebsgröße von mehr als 20 Arbeitnehmern einen neuen Arbeitsvertrag abschließen, bedarf dies der vorherigen Zustimmung durch den Betriebsrat. Sofern der Betriebsrat seine Zustimmung zur geplanten Einstellung verweigern möchte, kann er dies nur unter Angabe von den in § 99 BetrVG abschließend genannten Gründen tun.

Form des Arbeitsvertrages

Grundsätzlich ist der Abschluss von Arbeitsverträgen formfrei möglich. Da somit keine Schriftformerfordernis einzuhalten ist, ist der Abschluss auch mündlich oder per Handschlag möglich. Auch ist ein Vertragsschluss