

Abwasserabgaben-gesetz	Das Einleiten von Abwässern ist Abgabepflichtig. Die Höhe richtet sich nach der Schädlichkeit.	III.14
Allgemein-Verbindlichkeit	Tarifverträge können durch den Bundesminister für Arbeit als Allgemeinverbindlich erklärt werden.	I.25
Annahmeverzug	Nimmt der Ag die angebotene Arbeitskraft des AN nicht an, ist er dennoch zur Zahlung der Vergütung verpflichtet.	I.18
Arbeitsförderung	Ziel ist, dass jeder eine Beschäftigung findet, die seinen Fähigkeiten und Neigungen entspricht. Maßnahmen sind, Forschung, Beratung, Vermittlung, Förderung, Rehabilitation.	II.16
Arbeitsgerichte	Arbeitsgericht > Landesarbeitsgericht > Bundesarbeitsgericht	I.35
Arbeitsgerichts-verfahren	S soll möglichst zügig zum Verfahren kommen, um das Arbeitsverhältnis nicht länger zu belasten. In 1. Instanz besteht kein Vertretungszwang. Die Kosten trägt jeder selber, unabhängig vom Ausgang. Gegen Urteile kann unter bestimmten Voraussetzungen Berufung, Revision, Sprungrevision oder Beschwerde eingereicht werden.	I.36
Arbeitskampfrecht	Es ergibt sich aus dem Koalitionsrecht. Das Bundesarbeitsgericht hat festgehalten, dass sie in der freiheitlich-sozialen Grundordnung der BRD zugelassen sind. Sie dienen den Gewerkschaften zur Durchsetzung der Verbesserung der Arbeitsbedingungen.	I.26, 27
Arbeitskraft	Ihre Umsetzung in produktive Leistung sichert die Existenz des AN. Ihr Verlust wäre humanitär nicht vertretbar, es muss daher im Interesse des Ag und der Allgemeinheit sein sie zu erhalten.	II.5
Arbeitsleistung Unmöglichkeit	Durch Einwirkung dritter (ÖTV-Streik) entfallene Leistung muss weder vom AN nachgeholt, noch vom Ag vergütet werden.	I.18
Arbeitslosengeld-Anspruch	Hat, wer nach § 118 SGB III arbeitslos ist, dies dem Arbeitsamt gemeldet hat, und die Anwartschaft § 123 SGB III erfüllt.	II.13
Arbeitslosenversicherung	Ihr Ziel ist Arbeitsplätze durch Leistungen an den Ag zu sichern, sowie finanzielle Leistung an Arbeitslose. Finanziert wird sie durch AN- Ag- Beiträge, Bundeszuschüsse, Berufsgenossenschafts- AG- Umlagen.	II.13,14, 15
Arbeitslosigkeits-Arten	Regionale, strukturelle, friktionelle, saisonale, sektorale Arbeitslosigkeit	II.14
Arbeitsrecht	Es dient dazu, die Nachteile des Arbeitnehmers zu mildern. Es beinhaltet öffentliches sowie privates Recht. Es wird in das Individualarbeitsrecht und das kollektive Arbeitsrecht eingeteilt.	I.1
Arbeitsrechtlich bedeutsame Grundrechte	Artikel 1 Abs.1, Artikel 2 Abs.1, Artikel 3 Abs.1 usw.	I.3
Arbeitsrechtliche Gesetze	Sie werden durch das Gesetzgebungsverfahren des Bundes und der Länder erlassen.	I.3

Arbeitsschutz	Findet durch den Staat (Arbeitsschutz-, Arbeitssicherheits-, Gerätesicherheit-, Medizinproduktgesetz usw.), und durch die Berufsgenossenschaft (SGB VII, UVV) statt.	III.1
Arbeitsschutz	Hierzu sind von der EG 13 Richtlinien erlassen worden.	III.3
Arbeitsschutz	Pflichten des Ag § 3-14 ArbSchG	III.5
Arbeitsschutz	Pflichten des AN § 15-17 ArbSchG	III.5
Arbeitsschutz	Der BR hat Mitbestimmungsrechte nach § 87 u. 91 BetrVG.	III.5
Arbeitsschutz	Verstöße können z.B. bei Vorsatz (§ 26 ArbSchG) mit einem Jahr Freiheitsstrafe geahndet werden.	III.5, 6
Arbeitsschutzgesetz	In ihm sind die Rechte und Pflichten zum Arbeitsschutz verankert.	III.1, 2
Arbeitsschutz-Maßnahmen	Verhütung von Arbeitsunfällen und Arbeitsbedingten Gefahren sowie menschengerechte Gestaltung der Arbeit.	III.1
Arbeitsschutzrecht	Es dient dazu, AN gegen Gefahren für Leben und Gesundheit bei und durch die Arbeit zu schützen.	III.1
Arbeitsschutzüberwachung	Durch Arbeitsschutzbehörden, Unfallversicherungsträger, Betriebsrat (§ 88 BetrVG), Gewerbeaufsichtsamt (§§ 21 ArbSchG), Sicherheitsbeauftragter (§ 22 SGB VII).	III.3, 4
Arbeitssicherheits-Gesetz	Der Ag hat Betriebsärzte und Arbeitssicherheitsfachkräfte zu bestellen, sowie einen Arbeitsschutzausschuss zu bilden, um die Unfallverhütung, den Gesundheitsschutz sowie den Arbeitsschutz zu verbessern.	III.7
Arbeitsstättenrichtlinien	In ihnen sind die Detailanforderungen der Arbeitsstättenverordnung enthalten.	III.8
Arbeitsstättenverordnung	Sie ist eine der wichtigsten Regelungen des Arbeitsschutzes. Sie regelt z.B. Arbeitsraumbelegung, Beleuchtung, Lüftung, Raumtemperatur, Erste Hilfe Einrichtungen etc.	III.7, 8
Arbeitsverhältnisauflösung	Gültig: Aufhebungsvertrag, Tod AN, Kündigung, Zeitablauf, Einstellung ohne BR-Zustimmung Ungültig: Tod Ag, Veräußerung des Betriebes, Konkurs des Ag, Wehrdienst	I.19
Arbeitsverhältnis Faktisches	Dieses ist entwickelt wurden, für Arbeitsverhältnisse, die zwar tatsächlich, aber nicht rechtlich existieren, wenn der Vertrag z.B. von nicht berechtigten geschlossen wurde.	I.8
Arbeitsvertrag	Er kommt durch zwei übereinstimmende Willenserklärungen zustande. Er kann rechtsgültig mündlich geschlossen werden, ist aber binnen eines Monats nach Arbeitsbeginn dem AN schriftlich auszuhändigen.	I.6,7
Arbeitsvertrag teilnichtig	Im Arbeitsrecht für Teilnichtigkeit nicht zur Vollnichtigkeit.	I.9

Arbeitsvertrags-anfechtung	Sie können angefochten werden, wegen arglistiger Täuschung, Drohung oder Irrtums. Ist die Anfechtung zulässig, bedarf es Keiner Betriebsratszustimmung, da es sich um keine Kündigung handelt.	I.8,9
Arbeitsvertrags-inhalt	Namen und Anschriften, Arbeitsverhältnisbeginn, wenn befristet Dauer, Arbeitsort, Tätigkeit, Arbeitszeit, Urlaubsdauer, Kündigungsfrist, Hinweis auf zusätzlich geltende Verträge	I.7
Arbeitsvertrags-mängel	Mängel können z.B. sein, wenn er nicht zustande gekommen ist, oder gegen Gesetze oder Bestimmungen verstößt.	I.7,8
Arbeitszeitgesetz	6 Werktage, 8 h, 6Monate	III.4
Atom-Strahlenschutzrecht	Das Atomgesetz regelt die friedliche Nutzung der Kernenergie. Außerdem gibt es noch das Strahlenschutzvorsorgegesetz sowie diverse Verordnungen. Hierdurch sind z.B. Umgang, Beförderung und Beseitigung von radioaktiven Stoffen geregelt.	III.17, 18
Aushilfsarbeitsverhältnis	Max. 3 Monate, Abweichung von gesetzlicher Kündigungsfrist möglich.	I.12
Aussperrung	Sie ist die vom Ag planmäßig vorgenommene Nichtzulassung einer Mehrzahl von AN. Man unterscheidet Angriffs- und Abwehraussperrung. Eine Aussperrung die nur Gewerkschafter betrifft ist verboten.	I.26
Änderungskündigungs-kündigung	Der Ag kündigt das gesamte Arbeitsverhältnis, und bietet gleichzeitig die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter geänderten Bedingungen an.	I.24
Befristete Arbeitsverhältnisse	Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung automatisch bei Erreichen eines vereinbarten Datums oder Zweckes. Sie sollen nur aus sachlichem Grund (Saisonarbeit, Vertretung etc.), oder nach dem Beschäftigungsförderungsgesetz gültig sein.	I.10
Befristung	Der AN muss innerhalb von drei Wochen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Unwirksamkeit der Befristung Klage auf Feststellung beim Arbeitsgericht klagen.	I.11
Befristung Mehrfach	Bei sogenannten Kettenarbeitsverträgen ist nur der zeitlich zuletzt abgeschlossene auf seine wirksame Befristung zu überprüfen.	I.11
Befristung Zweck-	Der Zeitpunkt der Zweckerreichung muss objektiv bestimmbar sein.	I.10
Berufsgenossenschaft	Sie prüfen die Einhaltung der UVV.	III.10
Berufskrankheiten	Anerkannte Krankheiten durch chemische Einwirkung, Metall (Oxide), Erstickungsgase, Lösemittel, Druckluft, Lärm, Strahlen	II.8
Berufunfähigkeit	Sie ist gegeben, wenn die Erwerbsfähigkeit unter 50 % eines Durchschnittsversicherten gesunken ist.	II.10
Beschäftigungs-förderungsgesetz	Unter drei Voraussetzungen kann ohne sachlichen Grund eine Befristung erfolgen.	I.10

Betriebliche Übung	Hierunter versteht man die regelmäßige Wiederholung von Verhaltensweisen des Ag, aus denen der AN schließen kann, dass diese Vergütung auf Dauer gewährt wird.	I.4
Betriebsänderungen	Der Ag hat den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu informieren.	I.34
Betriebsrat	Er hat alle Arbeitnehmerinteressen des Betriebes zu vertreten, und darf seine Rechte nicht für politische o. gewerkschaftliche Ziele missbrauchen. Die Grösse ist von der Belegschaftsgrösse abhängig. Seine Aufgaben sind Überwachung der Einhaltung von Rechtsnormen zugunsten AN, Beachtung von Massnahmen zum Belegschaftswohl, Förderung bestimmter AN-Gruppen, Förderung und Schutz einzelner AN, Vorbereitung und Durchführung bestimmter Wahlen.	I.33, 34
Betriebsvereinbarung	Sie bedarf der schriftlichen Form. In ihr werden Fragen der betrieblichen Ordnung, als auch die Gestaltung der Rechtsbeziehung zwischen Ag und AN geregelt. Laut § 77 Abs. 3 BetrVG darf in ihr nichts geregelt werden, was üblicherweise in Tarifverträgen geregelt wird, es sei denn, es besteht eine Öffnungsklausel.	I.28
Betriebsverfassungsgesetz	Es regelt die Zusammenarbeit zwischen Ag und AN unter Berücksichtigung des AN-Interesses und der wirtschaftlichen Entscheidungsfreiheit des Ag.	I.29
Betriebvereinbarung	Sie ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, die für alle AN im Betrieb gilt.	I.3, 28
Bodenschutz	Bestraft werden kann, wer schädliche Stoffe in den Boden einbringt, eindringen lässt oder freisetzt.	III.14
Bundesimmissionsschutzgesetz	Immissionen sind Luftverunreinigungen, Geräusche, Erschütterungen, Licht, Wärme, Strahlen und ähnliche Umwelteinwirkungen. Es gibt Anlagen, die hierdurch genehmigungspflichtig sind z.B. Verbrennungsanlagen.	III.15
Chemikaliengesetz	Hiernach dürfen gefährliche Stoffe nur nach Anmeldung bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung in den Verkehr gebracht werden.	III.18
Datenschutz	Es schützt den Einzelnen vor unrechtmässigem Umgang mit seinen persönlichen Daten. Sonderregeln sind Bank-, Betriebs-, Geschäfts-, Brief-, Post-, Steuer- und Statistikgeheimnis. Jeder AN ist hierdurch berechtigt, seine persönlichen gespeicherten Daten zu prüfen, richtig zu stellen und ggf. zu löschen.	III.22, 23
Direktionsrecht	Es unterliegt den geltenden Gesetzen und Regelungen. Es dient z.B. dazu, Arbeit entsprechend des Arbeitsbildes dem AN zuzuweisen.	I.5

Einstellungs-gespräch	Zulässige Fragen sind Fragen nach Noten, Schwerbehinderung, Wettbewerbsverbot, besonderen Kenntnissen, Ableistung Wehrdienst. Unzulässige Fragen sind Fragen nach bestehender Schwangerschaft, Religions-, Gewerkschafts-, Parteizugehörigkeit.	I.8
Einzelarbeitsvertrag	Hierdurch können Ag und AN Recht setzen, es wird durch verschiedene Vorschriften aber stark eingeschränkt.	I.3
Entgeltfortzahlung	Der Anspruch entsteht erstmalig bei vierwöchiger Betriebszugehörigkeit. Sie wird für die Dauer von sechs Wochen geleistet, und kann nur bei grober Fahrlässigkeit verweigert werden.	I.17
Entgeltfortzahlung	Wer mindestens vier Wochen dem Betrieb angehört erhält Entgeltfortzahlung.	II.5
Erwerbsunfähigkeit	Sie liegt vor, wenn jemand aufgrund von Krankheit oder Behinderung nicht in der Lage ist, eine Erwerbstätigkeit regelmässig auszuüben.	II.10
Freier Mitarbeiter	Hierunter versteht man, wer seine Tätigkeit und Arbeitszeit im Wesentlichen frei gestalten kann.	I.9
Freistellung BR	§ 38 BetrVG	I.34
Gefährliche Stoffe	Sind Stoffe, die giftig, langlebig, anreicherungsfähig, krebserzeugend, fruchtschädigend oder erbgutverändernd sind.	III.14
Gefahrstoffrecht	Es dient zum Schutz vor Gefährlichen Stoffen. Unterscheiden muss man das Inverkehrbringen und den Umgang mit Gefahrstoffen. Man kann hier eine Reihe von Stoffen unterscheiden.	III.18, 19
Gewerbeaufsicht	Sie sind zuständig für den Arbeitsschutz. Zur Durchführung ihrer Aufgaben können sie Arbeitsstätten betreten u. beaufsichtigen, technische Prüfungen durchführen etc, mit allen Befugnissen der Polizei (§ 139 b GewO)	III.9
Gleichbehandlungs-grundsatz	Der Ag hat alle AN gleich zu behandeln, wenn kein sachlicher Grund vorliegt.	I.4
GSG (Gerätesicherheits-gesetz)	Dieses Gesetz gilt für das Inverkehrbringen und Ausstellen technischer Arbeitsmittel. Es verpflichtet nur solche Arbeitsmittel in Verkehr zu bringen, die den UVV entsprechen. Die Überwachung findet durch die Gewerbeaufsichtämter statt.	III.2, 8,9
Günstigkeitsprinzip	Es gilt immer die Regelung, die für den AN günstiger ist, ausser bei Konkurrenz auf der selber Rangstufe.	I.5
Haftung	Der AN haftet für Schäden nur eingeschränkt, und gegenüber des Ag abhängig vom Verschuldensgrad (Vorsatz, mittlere Fahrlässigkeit etc).	I.19
Individualarbeits-recht	Rechtsbeziehung zwischen Arbeitgeber und einzelner Arbeitnehmer	I.1
Jobsharing	Zwei AN teilen sich einen Arbeitsplatz. Ausfall des einen begründet nicht grundsätzlich die Vertretung durch den anderen.	I.13 ?

Klagearten Sozialgericht	Anfechtungsklage, Leistungsklage, Feststellungsklage, Untätigkeitsklage	I.38
Klagearten vor Arbeitsgerichten	Kündigungsschutzklage, Feststellungsklage, Leistungsklage, Änderungsschutzklage, Beschlussverfahren.	I.36
Koalitionsfreiheit	Art.9 Abs. 3 GG garantiert jedem das Recht eine Koalition (Gewerkschaft, Ag-Verband) zu gründen, beizutreten, fernzubleiben.	I.25
Kollektivarbeits-recht	Rechtsbeziehung von z.B. Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Betriebsräte etc. zu ihren Mitgliedern sowie Gegenspielern.	I.1
Kooperationsprinzip	Staat und Gesellschaft sollen im Bereich der Umweltpolitik zusammenarbeiten.	III.13
Krankenversicherte	Es gibt drei Arten: Pflichtversicherte, freiwillig Versicherte und Familienversicherte.	II.3
Kranken-versicherung	Durch ihre Leistungsbereitstellung soll der Versicherte seine Gesundheit erhalten, wiederherstellen oder verbessern. Bei der Finanzierung gilt das Solidaritätsprinzip.	II.3
Krankenversicherungsleistungen	Gesundheitsförderung, Krankheitsvermeidung, Krankheitsfrüherkennung, Krankheitsbehandlung, Arzneimittel, Heilmittel, Hilfsmittel, Krankenpflege,	II.4, 5
Kreilaufwirtschaft u. Abfallgesetz	Es dient zur Schonung der Ressourcen, und der umweltverträglichen Abfallbeseitigung.	III.20, 21
Kündigung	Sie ist eine einseitige Willenserklärung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, und unterliegt je nach Vertrag bestimmten Fristen. Es ist darauf zu achten, ob der allgemeine Kündigungsschutz zu beachten ist, wenn ja ist eine Kündigung nur aus personenbedingten, verhaltensbedingten und betriebsbedingten Gründen gerechtfertigt.	I.19, 20, 21, 22
Kündigungsabwehr	Der AN kann binnen gesetzlicher Fristen Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht einreichen.	I.24
Kündigungsgründe ausserordentliche	Vermögensdelikte, Tötlichkeiten, beharrliche Arbeitsverweigerung, eigenmächtiger Urlaubsantritt, Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit, geschäftsschädigende Äusserungen, Konkurrenztaetigkeit	I.23
Kündigungsgründe ordentliche	Mangelnde körperliche Eignung, mangelnde Geschicklichkeit, häufige Kurzerkrankung, dauernde Leistungsunfähigkeit, Arbeitsverweigerung, sexuelle Belästigung, Störung des Betriebsfriedens	I.21
Kündigungs-hindernisse	Mutterschutz, Personalvertretung (BR), Schwerbehinderte, Wehrpflichtige etc	I.23
Kündigungsschutz-verfahren	Vor jeder Kündigung ist die befindliche Personalvertretung einzuschalten, da die Kündigung sonst nicht rechtswirksam ist.	I.23
Lärmschutz	Lärm kann das seelische Empfinden stören, und Gehörschäden verursachen.	III.17

Leiharbeits-verhältnis	Ein Unternehmen unterstellt einen AN dem Weisungsrecht eines anderen Unternehmens. Sie ist zustimmungspflichtig durch BfA.	I.13
Lohn ohne Arbeit	Erholungsurlaub, Krankheit, Sonderurlaub, Mutterschaftsurlaub, Wehrübung, Annahmeverzug des Ag etc	I.15
Lohnsonderformen	Zuschläge, Provision, Gratifikation, Gewinnbeteiligung, etc	I.15
Luftverunreinigung	Zur Reinhaltung der Luft sind Klein-Grossfeuerungsanlagenverordnungen etc. erlassen worden.	III.16
MAK-Wert	Maximale Arbeitsplatz Konzentration (§ 3 Abs. 5 Gefahrstoffverordnung) von Gefahrstoffen ohne gravierende Ausnahmen.	III.19
Mitbestimmung BetrVG	AG, GmbH etc, Aufsichtsrat 1/3 AN	I.30
Mitbestimmungs-gesetz	AG, KG etc, mehr als 2000 AN, Aufsichtsrat paritätisch Vorsitz Ag doppelstimmig,	I.30
Mitbestimmungs-recht des BR	Sozialeinrichtungen, Entgeltfindung, Urlaubspläne, Arbeitszeit, Pausenregelung, Personalplanung, Einstellungen	I.31
Montanmitbestimmungsgesetz	Kapitalgesellschaft, mehr als 1000 AN, Betriebszweck Kohlebergbau o. Erzeugung Eisen / Stahl. Aufsichtsrat 5 / 5 + 1 neutralen.	I.29
Öffentliches Recht	Hierunter versteht man die Rechtsverhältnisse des Staates, der Gemeinden, der Kirchen etc. im Verhältnis untereinander und zum Einzelnen.	I.1
Pflegeversicherung	Sie dient der Absicherung des Pflegebedürftigkeitsrisikos. Es gibt drei Pflegestufen. 11. Buch Sozialgesetzbuch.	II.6
Privatrecht	Regelung der Rechtsverhältnisse der Einzelnen untereinander.	I.1
Probearbeits-verhältnis	Es dient dazu, das Vertragsverhältnis auf eine Langfristige Zusammenarbeit hin zu prüfen. Es kann vereinbart werden, das mit dem Ende der Probezeit auch das Arbeitsverhältnis endet, oder auch das mit dem Ende das unbefristete Arbeitsverhältnis beginnt.	I.12
Produkthaftung	Sie regelt, das ein Hersteller für Schäden, die bei bestimmungsmässigem Gebrauch, infolge eines Erzeugnisfehlers auftreten.	III.22
Produkt-verantwortung	Wer Erzeugnisse herstellt verarbeitet oder vertreibt, ist für wesentliche Anforderungen verantwortlich, wie z.b. Mehrfachverwendung, Langlebigkeit, Wiederverwendungsmöglichkeiten etc.	III.21
Rangfolge Arbeitsrecht	EG-Recht > Gesetzes- Gewohnheitsrecht > Arbeitsrechtsverordnung Richterrecht > Tarifvertrag > Betriebsvereinbarung > Einzelarbeitsvertrag > Direktionsrecht	I.5
Rechte & Pflichten Arbeitsverhältnis-beendigung	Arbeitsmittelrückgabe, Verschwiegenheit, Arbeitspapiere ausstellen	I.24

Rechte des BR	Informations-, Anhörungs-, Vorschlag-, Beratungs-, Widerspruchs und Mitbestimmungsrecht.	I.34
Rechte und Pflichten AN / Ag	Arbeitspflicht, Arbeitsleistung, Treuepflicht, Schmiergeldverbot, Verschwiegenheitspflicht, Abwerbungsverbot, Wettbewerbsverbot, Sorgfalt mit Arbeitsmittel. Anspruch auf Beschäftigung, Vergütung, Erholungsurlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Einhaltung Fürsorgepflicht, Personalakteneinsicht, Zeugniserteilung. Schutz vor Gesundheitsgefährdung, Mobbing, ungerechtfertigte Vorgesetztenbehandlung, heimlichen Abhörens etc. Im Einzelnen entsprechen die Rechte des AN den Pflichten des Ag.	I.13, 14, 15, 17, 18
Rechtsquellen	Staatlich erlassenes, vertraglich gestaltetes und ungeschriebenes Arbeitsrecht.	I.2
Rentenberechnung	Laut Tab.	II.11, 12
Rentenleistungs-tabelle		II.9
Rentenversicherung	6. Buch Sozialgesetzbuch. Schutz bei Erwerbsminderung und Alter. Sie hat den Zweck bei Vorliegen der Voraussetzungen Rehaleistungen, Rentenzahlungen, Beitragübernahme zur Kranken- und Pflegeversicherung zu leisten. Arbeiter, Angestellte und Auszubildende sind Pflichtversichert. Sie finanziert sich durch das Umlageprinzip.	II.9- 11
Renten-versicherungs-leistungen	Man unterscheidet grundsätzlich in Reha-, medizinische-, berufsfördernde-, und ergänzende Leistungen. Siehe Tab.	II.11
Renten-versicherungsträger	Bundesanstalt für Angestellte (BfA), Landesversicherungsanstalten (LVA), Sonderkassen	II.10
Schlechtleistung	Bei schlechter Leistung des AN ist der Ag nicht zur Lohnminderung aber ggf. zur Kündigung berechtigt.	I.18
Schlichtungs-verfahren	Es hat das Ziel, einen Tarifvertragsabschluss herbeizuführen. Der Schlichtungsspruch ist nur gültig, wenn beide Parteien ihm zustimmen.	I.27
Schutzbedürftige	Jugendliche, Werdende u. stillende Mütter, Schwerbehinderte	III.6, 7
Schwerbehinderte	Wenn mindestens 20 AN beschäftigt sind, müssen 5 % Schwerbehinderte eingestellt werden. Wenn dies nicht erfüllt wird, muss der Ag eine Ausgleichsabgabe an die Hauptfürsorgestelle zahlen.	I.6
Sozialauswahl	Sie ist bei betriebsbedingten Kündigungen zu beachten. Es handelt sich hierbei z.B. um Familienstand, Vermögen, Gesundheitszustand, Lebensalter, Betriebszugehörigkeit etc.	I.22
Sozialgerichte	Sozialgericht > Landessozialgericht > Bundessozialgericht Sie bilden für Angelegenheiten der Sozialversicherung, Arbeitslosenversicherung, Kriegsopferversorgung und Knappschaftsversicherung Fachkammern.	I.38



Sozialgerichts-verfahren	Das Gericht hat alle für die Entscheidung des Rechtsstreits wesentlichen Tatsachen zu ermitteln. Gegen ein Urteil kann Berufung, Revision, Sprungrevision, Beschwerde eingereicht werden.	I.38
Sozialversicherung	Sie ist geregelt im 4. Sozialgesetzbuch und bezweckt die Vorsorge gegen allgemeine Lebensrisiken. Ihr Anspruch setzt Vorleistung des Einzelnen voraus.	II.1
Sozialversicherungs-zweige	Renten-, Unfall-, Kranken-, Pflegeversicherung, Beamtenversorgung etc.	II.1
Staatlich erlassenes Arbeitsrecht	Für das Arbeitsrecht gewinnen internationale Verträge wie das EG-Recht, Menschenrechtskonvention und die Europäische Sozialcharta zunehmend an Bedeutung.	I.2
Streik rechtmässig	Er liegt vor, wenn eine grössere Anzahl von AN, gemeinsam, planmässig, vorübergehend zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen oder des Lohnes die Arbeit niederlegen. Er ist nur rechtmässig, wenn er von Gewerkschaften die zur Durchsetzung von Tarifforderungen unter Berücksichtigung der Verhältnismässigkeit stattfindet, ohne das gegen die Friedenspflicht verstossen wird. Die Teilnahme führt zur Suspendierung, und somit zum Wegfall des Lohnanspruches.	I.27
Streik unrechtmässig	Hierbei handelt es sich z.B. um wilde, politische, oder Solidaritätsstreiks. Der Ag kann Regressansprüche an die Gewerkschaft und den AN stellen. Ausserdem kommen fristlose und ausserordentliche Kündigungen in Betracht.	I.27
TA-Luft	Technische Anleitung zur Reinhaltung der Luft	III.16
Tarifdispositives Recht	Besserregelung für den Arbeitnehmer.	I.3
Tarifvertrag	Er ist ein schriftlicher Vertrag zwischen Arbeitgeber (-Verband) und Gewerkschaften zur Regelung von Rechten und Pflichten der Vertragsschliessenden.	I.3
Tarifverträge	Sie sind schriftlich abzuschliessen, und im Tarifregister der BfA und Sozialordnung einzutragen. Sie bestehen aus einem Schuldrechtlichen Teil (Friedenspflicht, Einwirkungspflicht) und einem normativen Teil (Inhalts-, Abschluss-, Beendigungs- und Betriebsnormen). Im wesentlichen unterscheidet man Manteltarifvertrag u. Lohn- und Gehaltstarifvertrag.	I.25, 26
Teilzeitarbeits-verhältnis	Es liegt vor, wenn die Arbeitszeit des AN kürzer ist, als die regelmässige Wochenarbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter AN des Betriebes.	I.12
Tendenz-unternehmen	Politische, karikative, wissenschaftliche etc. Unternehmen. Bei ihnen findet das BetrVG keine Anwendung.	I.30
Überwachung technisch	Hierzu dient z.B. die DEKRA die die überwachungs dürftigen Anlagen gegen Prüfgebühren prüft.	III.10

Umweltschutz	Ziel ist es Menschen, Tiere und Pflanzen vor schädlichen Umwelteinwirkungen zu schützen, die Umwelt für ein menschenwürdiges Dasein zu sichern, sowie Schäden aus menschlichen Eingriffen zu beseitigen.	III.11
Umweltschutz	Die wichtigsten Vorschriften sind für Gewässer u. Bodenschutz, Abfallbeseitigung, Luftreinhaltung, Strahlenschutz sowie Schutz vor gefährlichen Stoffen.	III.13
Umweltschutzrecht EU	Die umweltrechtlichen Ziele verfolgt sie durch Verordnungen, Richtlinien, Entscheidungen, Empfehlungen und Stellungnahmen.	III.11
Umweltschutzvorschriften	Gewässer-, Boden-, Luftverunreinigung	III.12
Umweltvölkerrecht	Sie bedürfen grundsätzlich der Transformation in das nationale Umweltrecht.	III.12
Unfallversicherung	7. Buch Sozialgesetzbuch. Ziele und Aufgaben sind Ursachenforschung, Zusammenarbeit mit Krankenkasse. Ihr Zweck ist Arbeitsunfallverhütung, Rehabilitation, finanzielle Sicherheit leisten. Pflichtversichert sind alle AN, Kinder im Kindergarten, Schüler in der Schule etc. Sie tritt in Kraft, bei Unfällen auf der Arbeit, Arbeitswegeunfällen und Berufskrankheit.	II.7
Unfallversicherung Leistungen	Heilbehandlung, Verletztengeld, Wiedereingliederung, Verletztenrente, Sterbegeld, Hinterbliebenenrente	II.8
Ungeschriebenes Recht	Wegen der Lückenhaftigkeit arbeitsrechtlicher Regelungen spielt das Richterrecht eine besondere Bedeutung bei der Arbeitsrechtfortentwicklung.	I.3
Urlaubsanspruch	Günstigkeitsprinzip, Rangfolge, Rechtliche Gültigkeit	I.5
Urlaubsanspruch	Hängt vom Eintritts und Austrittsdatum ab.	I.15, 16
Urlaubsentgelt	Fortzahlung des Entgeltes während des Urlaubs.	I.16
Urlaubsgeld	Zusätzliche Vergütung.	I.16
UVV	Ihre Kontrolle findet durch die Berufsgenossenschaft statt. Sie dienen zur Vermeidung von Unfällen und Berufskrankheiten.	II.8
Verdachts-kündigung	Kündigung aus dringendem Tatverdacht. AN muss gehört werden, Kann der Verdacht nicht ausgeräumt werden, kann der Ag den AN binnen Zwei-Wochen-Frist kündigen.	I.23
Verfassungsrecht	Es ist nach dem EG-Recht die oberste Rechtsquelle. Wenn etwas hiergegen verstößt, ist es nichtig.	I.2
Verpackungs-verordnung	Sie regelt, das vom Vertreiber alle Verpackungen zurückgenommen werden müssen.	III.21
Versicherungsfrei	Arbeitsentgelt > 75% Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung, Beamte, Richter, Zeitsoldaten, Genossenschaftsmitglieder, Diakonisten.	II.4
Versicherungs-pflichtig	Einkommen unterhalb Bemessungsgrenze	II.4
Vertragliches Arbeitsrecht	Es kann durch Abschluss eines Tarifvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder eines Einzelarbeitsvertrages geschaffen werden.	I.3
Vertreter-versammlung	Alle sechs Jahre in freier, geheimer Wahl.	II.1, 2

Verursacherprinzip	Der der für den Schaden Verantwortlich ist, trägt auch die Kosten.	III.13
Vorsorgeprinzip	Umweltschäden durch vorbeugende Massnahmen (Ölabscheider) verhindern.	III.13
Wahlverfahren BR		I.34
Wasserhaushalts-gesetz	Da Wasser für die Allgemeinheit lebenswichtig ist, ist die Haftung in diesem Bereich besonders streng.	III.13
Weisungsrecht	Es unterliegt den geltenden Gesetzen und Regelungen. Es dient z.B. dazu, Arbeit entsprechend des Arbeitsbildes dem AN zuzuweisen	I.5
Weisungsrecht	Der Ag kann durch ein Weisungsrecht die Arbeitspflicht des AN näher konkretisieren.	I.19
Widerspruchsrecht des BR	Einstellung, Eingruppierung, Versetzung, Kündigung	I.34
Wirtschaftsausschuss	Er ist bei mehr als 100 AN zu bilden. Er hat das Unternehmen zu beraten, und den BR zu unterrichten.	I.32
WRMG	Wasch u. Reinigungsmittelgesetz	III.19, 20
Zeugnis	Man unterscheidet einfaches und qualifiziertes Zeugnis. Das einfache beschreibt Dauer und Tätigkeit der Beschäftigung. Das qualifizierte besteht aus Einleitung (pers. Daten, Dauer Arbeitsverhältnis, Berufsbezeichnung), detaillierte Tätigkeitsbeschreibung einschliesslich Werdegang im Betrieb, Bewertung von Leistung und Führung, Schlusssatz (Grund des Ausscheidens wenn positiv). Es ist sauber, fehlerfrei, mit Ausstellungsort, Datum des Ausscheidens, sowie Unterschrift des Ag oder Vertreters auszustellen. Man unterscheidet End- und Zwischenzeugnis.	I.24
Zustimmungs-verweigerungsrecht	Die personelle Massnahme gegen Gesetz, Verordnung, UVV, Tarifvertrag, BV etc. verstösst.	I.31