RBH-Prognoseprüfung Herbst 2026

Rechtsbewusstes Handeln

Fachrichtungsübergreifende Basisqualifikationen / grundlegende Qualifikationen

INOFFIZIELLE PROGNOSEPRÜFUNG

Keine Veröffentlichung der IHK/DIHK. Alle Aufgaben sind eigenständig neu entwickelt. Die Themenauswahl ist eine Übungsprognose; sie enthält keine Zusage zu tatsächlichen Prüfungsinhalten.

Bearbeitungszeit	Aufgaben	Gesamtpunktzahl
90 Minuten	8	100 Punkte

Nr.	Themenblock	Punkte
1	Arbeitsvertrag und Befristung	14
2	Kündigung und Rechtsschutz	18
3	Beteiligungsrechte des Betriebsrats	16
4	Arbeitszeit und Jugendarbeitsschutz	12
5	Gesetzliche Unfallversicherung	10
6	Arbeitsschutz und Verantwortung	10
7	Umweltrecht und Abfallhierarchie	10
8	Beschäftigtendatenschutz	10

Bearbeitung: Lösen Sie alle Aufgaben auf separaten Blättern. Begründen Sie Ihre Entscheidungen anhand der Falldaten. Nennen Sie Rechtsvorschriften, soweit die Teilaufgabe dies verlangt. Bei vorgegebener Antwortanzahl werden die ersten Antworten bewertet. Für diese Übung: unkommentierte Gesetzestexte und Taschenrechner. Rechtsstand der Übung: 02.11.2026.

Name: _____ Datum: _____

Grundlage: projektinterne Auswertung von 37 RBH-Prüfungsterminen (Frühjahr 2008 bis Frühjahr 2026), 293 Hauptaufgaben. Punkteverteilung und konkrete Fälle sind redaktionelle Festlegungen.

Aufgabe 1 | 14 Punkte

Arbeitsvertrag und Befristung

Die HanseModul GmbH stellt Baugruppen für Nutzfahrzeuge her. Sie beschäftigt in ihrem einzigen Betrieb regelmäßig 86 volljährige, wahlberechtigte Arbeitnehmer in Vollzeit sowie vier Auszubildende. Ein Betriebsrat besteht. Abweichende Tarifregelungen gelten nicht. Soweit eine Aufgabe nichts anderes vorgibt, gelten die gesetzlichen Vorschriften.

a) Mögliche Punktzahl: 5

Die bisher niemals bei der GmbH beschäftigte Frau Winter erhält einen auf 18 Monate kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrag ohne Sachgrund. Beide Seiten unterzeichnen die Befristungsvereinbarung eigenhändig auf derselben Urkunde und tauschen sie vor Arbeitsbeginn aus. Verlängerungen sind nicht vorgesehen.
Beurteilen Sie die Zulässigkeit der Befristung nach Dauer, Vorbeschäftigung und Form. Nennen Sie die einschlägigen Rechtsvorschriften.

b) Mögliche Punktzahl: 6

Unabhängiger Fall: Mit Herrn Yilmaz wird vor Arbeitsbeginn ausschließlich mündlich eine Beschäftigung für zwölf Monate vereinbart. Er beginnt die Arbeit; eine schriftliche oder qualifiziert elektronisch signierte Befristungsvereinbarung wird zu keinem Zeitpunkt geschlossen.
Beurteilen Sie getrennt die Wirksamkeit des Arbeitsvertrags und der Befristung. Erläutern Sie die Rechtsfolge für die Dauer des Arbeitsverhältnisses und nennen Sie die maßgeblichen Vorschriften. Nachweispflichten und Klagefristen sind hier nicht zu prüfen.

c) Mögliche Punktzahl: 3

Unabhängiger Fall: Der unbefristete Arbeitsvertrag einer neuen Kollegin enthält keine Probezeitvereinbarung. Der Personalreferent behauptet, die ersten sechs Monate seien automatisch Probezeit mit einer Kündigungsfrist von zwei Wochen.
Beurteilen Sie diese Aussage unter Angabe der Rechtsgrundlage. Gehen Sie auch auf den Unterschied zur Wartezeit des allgemeinen Kündigungsschutzes ein.

Aufgabe 2 | 18 Punkte

Kündigung und gerichtlicher Rechtsschutz

Frau Seidel arbeitet seit dem 1. Mai 2017 ununterbrochen im Betrieb der HanseModul GmbH. Am Dienstag, 10. November 2026, übergibt ihr die Geschäftsführung persönlich eine eigenhändig unterschriebene ordentliche Arbeitgeberkündigung zum 31. Januar 2027. Der Betriebsrat wurde zuvor ordnungsgemäß angehört. Besonderer Kündigungsschutz besteht nicht; vertraglich abweichende Kündigungsfristen sind nicht vereinbart.

a) Mögliche Punktzahl: 4

Prüfen Sie anhand der persönlichen und betrieblichen Voraussetzungen, ob Frau Seidel dem allgemeinen Kündigungsschutz unterliegt. Nennen Sie die Rechtsgrundlagen.

b) Mögliche Punktzahl: 4

Ermitteln Sie die gesetzliche Kündigungsfrist und den frühestmöglichen Beendigungstermin bei Zugang am 10. November 2026. Beurteilen Sie, ob der im Schreiben genannte Termin die Frist wahrt. Nennen Sie die Rechtsgrundlage. Eine Auslegung oder Umdeutung des Schreibens ist nicht zu prüfen.

c) Mögliche Punktzahl: 6

Benennen Sie das sachlich zuständige Gericht und die reguläre Klagefrist für die gerichtliche Überprüfung der übergebenen schriftlichen Kündigung. Berechnen Sie das Datum, bis zu dem die Klage dort spätestens eingehen muss. Eine nachträgliche Zulassung ist nicht zu prüfen.
Beurteilen Sie außerdem, ob dieselbe Kündigung wirksam wäre, wenn sie stattdessen ausschließlich als einfache E-Mail ohne Papieroriginal erklärt würde. Nennen Sie jeweils die einschlägige Rechtsgrundlage.

d) Mögliche Punktzahl: 4

Bei einer anderen betriebsbedingten Kündigung soll unter vergleichbaren Arbeitnehmern eine Sozialauswahl vorgenommen werden. Nennen Sie die vier gesetzlichen sozialen Auswahlkriterien und die Rechtsgrundlage.

Aufgabe 3 | 16 Punkte

Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Die Beschäftigtenzahlen aus Aufgabe 1 gelten unverändert. Drei voneinander unabhängige Maßnahmen sind geplant. Gesetzliche und tarifliche Regelungen lassen bei der zeitlichen Lage von Arbeitsbeginn und Pausen Gestaltungsspielraum.

a) Mögliche Punktzahl: 6

Ein neuer Produktionsmitarbeiter soll eingestellt werden. Die Geschäftsführung will den Betriebsrat erst nach Arbeitsaufnahme informieren.
Erläutern Sie, ob die Voraussetzungen der Beteiligung bei dieser Einstellung vorliegen. Beschreiben Sie zwei erforderliche Beteiligungsschritte vor Durchführung der Maßnahme. Nennen Sie die Rechtsgrundlage. Sonderfälle vorläufiger personeller Maßnahmen bleiben außer Betracht.

b) Mögliche Punktzahl: 4

Einem anderen Beschäftigten soll ordentlich gekündigt werden. Die Geschäftsführung meint, dies sei ohne jede Beteiligung des Betriebsrats zulässig; umgekehrt behauptet ein Betriebsratsmitglied, jede Kündigung brauche zwingend die Zustimmung des Betriebsrats.
Beurteilen Sie beide Aussagen für eine gewöhnliche ordentliche Kündigung. Nennen Sie die Rechtsfolge einer vollständig unterlassenen Anhörung und die Rechtsgrundlage. Besonderer Kündigungsschutz und Sondervereinbarungen bestehen nicht.

c) Mögliche Punktzahl: 6

Der tägliche Arbeitsbeginn soll künftig um 30 Minuten vorgezogen und die Lage der Pausen geändert werden. Die Geschäftsführung will diese Änderungen allein anordnen.
Erläutern Sie das Beteiligungsrecht des Betriebsrats und begründen Sie seine Anwendung auf beide Änderungen. Benennen Sie außerdem die Stelle, die bei ausbleibender Einigung verbindlich entscheiden kann. Geben Sie die Rechtsgrundlagen an.

Aufgabe 4 | 12 Punkte

Arbeitszeit und Jugendarbeitsschutz

Die HanseModul GmbH plant für die Montage folgende Tagesdienste. Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und Sonderausnahmen liegen nicht vor. Berufsschulunterricht findet an diesem Tag nicht statt. Alle angegebenen Pausen stehen im Voraus fest und sind tatsächlich arbeitsfrei.

Person	Anwesenheit	Geplante Pause
Herr Brandt, 32 Jahre	07:00 bis 17:00 Uhr	12:00 bis 12:30 Uhr
Lena, Auszubildende, 17 Jahre	07:00 bis 16:30 Uhr	12:00 bis 12:30 Uhr

a) Mögliche Punktzahl: 5

Für Herrn Brandt ist sichergestellt, dass der werktägliche Durchschnitt innerhalb von 24 Wochen acht Stunden nicht übersteigt.
Berechnen Sie seine geplante tägliche Arbeitszeit ohne Pause. Prüfen Sie die Zulässigkeit der Arbeitszeitdauer und der vorgesehenen Pause. Nennen Sie die mindestens erforderliche Gesamtpausendauer und die maßgeblichen Vorschriften.

b) Mögliche Punktzahl: 7

Für Lena sollen an allen fünf Arbeitstagen jeweils dieselben Zeiten gelten. Eine zulässige Verlängerungs- oder Ausgleichsregelung wird nicht genutzt.
Prüfen Sie Arbeitszeitdauer, wöchentliche Arbeitszeit und Pausenregelung nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz. Berücksichtigen Sie auch die längste zulässige ununterbrochene Beschäftigung. Entwerfen Sie anschließend einen zulässigen Tagesplan ab 07:00 Uhr mit acht Stunden Arbeitszeit. Nennen Sie die maßgeblichen Vorschriften.

Aufgabe 5 | 10 Punkte

Gesetzliche Unfallversicherung und Entgeltleistungen

Die folgenden Ereignisse betreffen verschiedene Beschäftigte der HanseModul GmbH. Beide sind seit drei Jahren ununterbrochen beschäftigt und gesetzlich unfallversichert. Die Arbeitsunfähigkeit wird jeweils ärztlich festgestellt. Es liegen kein anspruchsausschließendes Verschulden und keine anzurechnenden Vorerkrankungszeiten vor.

Fall A: Herr Beck gerät während der bestimmungsgemäßen Bedienung einer betrieblichen Maschine an seinem Arbeitsplatz mit der Hand an eine scharfe Kante und verletzt sich.
Fall B: Frau Eilers stürzt auf dem unmittelbaren Weg von ihrer Wohnung zur Arbeitsstätte mit dem Fahrrad und verletzt sich. Private Umwege oder Unterbrechungen liegen nicht vor.

a) Mögliche Punktzahl: 4

Ordnen Sie beide Ereignisse der gesetzlichen Unfallversicherung zu. Begründen Sie die Einordnung als Arbeitsunfall im engeren Sinne beziehungsweise Wegeunfall anhand der Falldaten und nennen Sie die Rechtsgrundlagen.

b) Mögliche Punktzahl: 4

Herr Beck ist infolge des Unfalls durchgehend acht Wochen arbeitsunfähig. Erläutern Sie, welche Entgeltersatz- bzw. Entgeltfortzahlungsleistung er in den ersten sechs Wochen und in den anschließenden zwei Wochen grundsätzlich erhält. Benennen Sie jeweils den verantwortlichen Leistungsträger und die Rechtsgrundlagen. Eine Berechnung der Leistungshöhe ist nicht erforderlich.

c) Mögliche Punktzahl: 2

Nennen Sie zwei unterschiedliche Aufgabenbereiche der Berufsgenossenschaft: einen vor Eintritt eines Versicherungsfalls und einen danach.

Aufgabe 6 | 10 Punkte

Arbeitsschutz und Verantwortungsverteilung

In der Montage soll erstmals eine neue Anlage mit einem lösemittelhaltigen Klebstoff eingesetzt werden. Die Geschäftsführung möchte die Anlage sofort starten lassen. Als Vorbereitung soll die ausgehängte Bedienungsanleitung genügen. Eine tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilung für das neue Verfahren liegt noch nicht vor.

a) Mögliche Punktzahl: 4

Erläutern Sie zwei erforderliche Schritte, die der Arbeitgeber vor Aufnahme der neuen Tätigkeit im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung und der Schutzmaßnahmen veranlassen muss. Gehen Sie auch auf die Dokumentation ein. Nennen Sie die Rechtsgrundlagen im Arbeitsschutzgesetz.

b) Mögliche Punktzahl: 3

Beurteilen Sie, ob das bloße Aushängen der Bedienungsanleitung die erforderliche Unterweisung ersetzt. Nennen Sie den Zeitpunkt und die wesentlichen Anforderungen an die Unterweisung für diesen Fall sowie die Rechtsgrundlage.

c) Mögliche Punktzahl: 3

Die Geschäftsführung erklärt: „Wir haben eine Fachkraft für Arbeitssicherheit. Damit trägt ausschließlich sie die Verantwortung; wir müssen nichts mehr kontrollieren.“
Beurteilen Sie diese Aussage. Grenzen Sie die Aufgabe der Fachkraft von der Arbeitgeberverantwortung ab und nennen Sie die Voraussetzungen einer wirksamen Übertragung eigenverantwortlicher Arbeitsschutzaufgaben nach dem Arbeitsschutzgesetz. Geben Sie Rechtsgrundlagen an.

Aufgabe 7 | 10 Punkte

Umweltrecht und Abfallhierarchie

Im Betrieb entstehen Verpackungsabfälle, Metallreste und gebrauchte Bauteile. Bisher werden die Materialien ohne nähere Prüfung gemeinsam zur Beseitigung abgegeben. Die Betriebsleitung möchte die Abfallbewirtschaftung neu organisieren.

a) Mögliche Punktzahl: 5

Nennen Sie die fünf Stufen der gesetzlichen Abfallhierarchie in der richtigen Rangfolge und die Rechtsgrundlage.

b) Mögliche Punktzahl: 3

Ordnen Sie jede der folgenden Maßnahmen der passenden Stufe dieser Hierarchie zu. Begründen Sie jede Zuordnung kurz.
1. Zuschnitte werden so geplant, dass weniger Metallverschnitt entsteht.
2. Bereits zu Abfall gewordene, geeignete Bauteile werden geprüft und gereinigt, damit sie ohne weitere Vorbehandlung erneut für ihren ursprünglichen Zweck eingesetzt werden können.
3. Nicht wiederverwendbare Metallreste werden eingeschmolzen und zu neuem Metallmaterial aufbereitet.

c) Mögliche Punktzahl: 2

Die Geschäftsführung meint, eine fachgerechte Abfallentsorgung allein reiche als Umweltschutzstrategie aus. Erläutern Sie anhand je eines betrieblichen Beispiels das Vorsorgeprinzip und das Verursacherprinzip.

Aufgabe 8 | 10 Punkte

Beschäftigtendaten und Zugriffsrechte

Die Personalabteilung führt für die Entgeltabrechnung erforderliche Beschäftigtendaten in einer geschützten Anwendung. Ein Meister kopiert daraus Namen, Personalnummern, private Telefonnummern und individuelle Monatsentgelte aller Beschäftigten in eine Tabelle. Er speichert sie ohne Zugriffsbeschränkung im allgemeinen Unternehmensordner. Alle Beschäftigten können die Datei öffnen. Eine Einwilligung oder andere tragfähige Rechtsgrundlage für diese umfassende interne Offenlegung besteht nicht; für die Arbeitsorganisation werden die privaten Kontaktdaten und Entgelte dort nicht benötigt.

a) Mögliche Punktzahl: 3

Erläutern Sie den Begriff personenbezogene Daten und nennen Sie zwei unterschiedliche Beispiele aus dem Fall. Geben Sie die einschlägige Bestimmung der DSGVO an.

b) Mögliche Punktzahl: 4

Beurteilen Sie getrennt die erforderliche Verarbeitung für die Entgeltabrechnung und die Ablage der kopierten Tabelle im allgemeinen Ordner. Gehen Sie auf Erforderlichkeit, Zweckbindung sowie Vertraulichkeit ein und nennen Sie geeignete Rechtsgrundlagen. Erläutern Sie dabei, ob jede Verarbeitung von Beschäftigtendaten zwingend eine Einwilligung voraussetzt.

c) Mögliche Punktzahl: 3

Beschreiben Sie drei unterschiedliche technische oder organisatorische Maßnahmen, mit denen der Betrieb einen angemessenen Schutz vor unbefugtem Zugriff erreichen kann. Eine Meldung des Vorfalls an eine Aufsichtsbehörde ist in dieser Aufgabe nicht zu prüfen.