

Inhaltsverzeichnis:

Berufsausbildung	Seite 02 – 06
Betrieb	Seite 07 – 12
Arbeits- Tarifrecht und Arbeitsschutz	Seite 13 – 25
Betriebliche Mitbestimmung	Seite 26 – 30
Gesetzliche Sozialversicherungen	Seite 31 – 36
Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit	Seite 37 – 39

1. Das duale System:

Die Ausbildung erfolgt durch zwei Partner an zwei verschiedenen Lernorten:

Im Betrieb:

- praktische Ausbildung (=Fachkönnen)
- Fachbildung
- Vermittlung von Fertigkeiten

In der Berufsschule:

- berufsbegleitende theoretische Ausbildung (=Fachwissen)
- zusätzliche Allgemeinbildung
- Vermittlung von fachlichen Kenntnissen

2. Berufsbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) regelt den gesamten Bereich der beruflichen Bildung im Betrieb.

Das BBiG unterscheidet:

Berufsausbildung: Erstausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf

Die Berufsausbildung vermittelt in einem geordneten Ausbildungsgang:

- eine breit angelegte berufliche Grundbildung
- die fachlichen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse für eine qualifizierte berufliche Tätigkeit

Beispiel: die Ausbildung zum Mediengestalter

Für die Berufsausbildung der Auszubildenden kann der Auszubildende (=Betrieb) fachlich und pädagogisch geschulte Ausbilder beauftragen..

Ausbilder müssen

- fachlich und persönlich geeignet sein,
- mindestens 24 Jahre alt sein
- eine einschlägige Berufsabschlussprüfung abgelegt haben

Fortbildung: Weiterbildung im erlernten oder ausgeübten Beruf:

- verbessert die wirtschaftliche Lage des Arbeitnehmers
- verhindert unterwertige Beschäftigung
- ermöglicht beruflichen Aufstieg
- erhält berufliche Mobilität, Flexibilität usw.
- passt die beruflichen Kenntnisse der technischen und wirtschaftlichen Entwicklung an.

Beispiel: Photoshop-Kurs

Umschulung: Wechsel des Berufs nach einer Erstausbildung

- in eine andere, zukunftssichere Tätigkeit oder
- als Rehabilitationsmaßnahme nach einem Unfall (Reha) oder
- zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit

Beispiel: eine Umschulung vom Bäcker zum Mediengestalter

Das **Berufsvorbereitungsjahr** (BVJ) richtet sich an Schüler, die keinen Ausbildungsplatz finden. Sie können durch das BVJ ihre Berufsschulpflicht erfüllen und gleichzeitig den Hauptschulabschluss erwerben bzw. verbessern.

3. Berufsausbildungsvertrag

Vertragspartner sind die Ausbildenden (Ausbildungsbetriebe) und die Auszubildenden.

- Ausbildungsvertrag muss **vor Ausbildungsbeginn** unterschrieben werden.
- Wenn der Auszubildende noch nicht volljährig ist, dann muss der **gesetzliche Vertreter** mit unterschreiben, in Sonderfällen, gilt dass Jugendliche auch ab 16 einen Ausbildungsvertrag Rechtsgültig unterschreiben dürfen.
- Betrieb schickt den Ausbildungsvertrag an die zuständige Kammer, in unserem Fall zur **IHK** (Industrie- und Handelskammer).

Der **Ausbildungsbetrieb** muss die Ausbildungsbefähigung haben und einen Ausbilder, der die Ausbildereignungsprüfung abgelegt hat. Der Betrieb muss die Ausbildungsordnung (Ausbildungsrahmenplan) einhalten.

Inhalte eines Ausbildungsvertrages:

1. **Art der Ausbildung, Name des Ausbildungsbetriebes und des Auszubildenden**

2. **Ausbildungs-(rahmen)plan der praktischen Ausbildung im Betrieb**

3. **Wöchentliche oder Tägliche Arbeitszeit**

- für Jugendliche max. 8 Std./Tag, max. 40 Std./Woche
- Notwendige Mehrarbeit ist zu leisten
- Anspruch auf Bezahlung oder Freizeitausgleich -> laut BBiG
- Dokumentation erforderlich

4. **Beginn und Ende der Berufsausbildung**

5. **Dauer der Probezeit**

Mindestens 1 Monat, Maximal 4 Monate

6. **Ausbildungsvergütung**

Brutto:

Einkommen < 312 -> keine Abzüge

Einkommen > 312 -> 20%

7. **Urlaub** pro Kalenderjahr

- > 16 Jahre : 30 Werktage
- > 17 Jahre : 27 Werktage
- > 18 Jahre : 25 Werktage
- > ab 18 Jahre : 24 Werktage



eine Urlaubswoche = 6 Tage

8. **Kündigungsbedingungen**

siehe Kapitel 4

4. Kündigung:

In der Probezeit:

- Die Probezeit darf von **einem Monat bis zu vier Monaten** laufen.
- Die Probezeit darf mit beidseitiger Zustimmung verlängert werden.
- Eine Kündigung muss geschrieben werden, kann aber auch nachträglich erfolgen.

Während der Probezeit können beide Vertragspartner **ohne Angabe von Gründen und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist** kündigen.

Nach der Probezeit:

- Nach **drei Abmahnungen** (müssen alle die gleiche Ursache haben), kann der Betrieb den Azubi fristlos kündigen.
- Auszubildende können viel problemloser kündigen:
 - Berufsausbildung aufgeben
 - Oder eine andere Berufsausbildung ergreifen wollen (allerdings nicht im selben Beruf)
 - Kündigungsfrist ist hierbei 30 Tage!

Beispiele:

Kündigung	Abmahnung
Erschleichen einer Krankmeldung	Einmaliges Schuleschwänzen
Schlägerei mit Kollegen	Überlange Haare (bei Banken etc.)
Diebstahl aus der Kaffeekasse	Berichtsheft fehlt
Ausplaudern von Betriebsgeheimnissen	Ungepflegtes Aussehen
	Beleidigung
	Überziehen der Pause
	Verspätungen
	Drogen, Alkohol

5. Rechte und Pflichten im Ausbildungsverhältnis

- sind im Vertrag im „*Kleingedruckten*“ genannt.

Betrieb	Auszubildender
- Vollständige Ausbildung: Sie müssen dafür Sorge tragen, dass die Auszubildenden das vorgesehene Ausbildungsziel erreichen können.	- Lernpflicht: sie müssen sich bemühen, die notwendigen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (und damit die berufliche Handlungsfähigkeit) zu erwerben.
- Berichtsheftkontrolle	- Berichtsheftführung
- Kostenlose Ausbildungsmittel	- Sorgfaltspflicht
- nur Ausbildungsbezogene Tätigkeiten: nur Tätigkeiten, die dem Ausbildungszweck dienen und ihren körperlichen Kräften angemessen sind.	- Weisungen müssen befolgt werden
- Sorgspflicht	- Betriebsgeheimnisse: Auszubildende sind verpflichtet, über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse

	Stillschweigen zu wahren.
- Fortzahlung der Vergütung	- Benachrichtigung bei Fernbleiben von der betrieblichen Ausbildung.
- Ärztliche Untersuchung: Nur für Jugendliche	- Ärztliche Untersuchung bei Jugendlichen

6. Prüfungen:

- Zwischenprüfung:

Theorie

Praxis

Rückmeldung der Leistung an Betrieb!

- Abschlussprüfung

Voraussetzung

1. Teilnahme an der ZP (nicht unbedingt)

2. Berichtsheft (vollständig)

Theorie

Praxis

Ergebnis:

} Arbeitsproben, Arbeitsstücke

Noten in: Kenntnisprüfung: 50% - Fertigkeitprüfung: 50% = Gesamtnote

Vorzeitige Prüfung:

- Verkürzung ein halbes Jahr auf Antrag

- Voraussetzung: Notendurchschnitt von gut, Gute ZP, Betrieb muss zustimmen

Nicht bestandene Prüfung:

1. Theorie < 50% = Mündliche Prüfung

Schriftlich x2 + mündlich 3

2. Praxis -> keine mündliche Prüfung

7. Das Jugendarbeitsschutzgesetz:

Ziel ist es: Das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG), bewahrt alle jugendlichen Arbeitnehmer **unter 18 Jahren** von Überlastung und gesundheitlicher Schädigung.

Das Gewerbeaufsichtsamt ist verpflichtet die ordnungsgemäße Einhaltung dieses Gesetzes in allen Betrieben sicherzustellen und zu überwachen. Verstöße können dem Gewerbeaufsichtsamt gemeldet werden und müssen hier vertraulich behandelt werden.

Arbeitszeit:

Täglich 8 Stunden und wöchentlich **40 Stunden** nicht überschreiten.

Die Beschäftigung darf **nur an 5 Tagen** in der Woche erfolgen. Ausnahme: 8,5 Stunden pro Werktag ist möglich, wenn in der selben Arbeitswoche ein Zeitausgleich erfolgt.

Gesamtpausenzeit:

60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden. Ruhepausen gelten nur dann als solche, wenn die Arbeitsunterbrechung mindestens 15 Minuten dauert. Ruhepausen dürfen frühestens 1 Stunde nach Beginn und spätestens 1 Stunde vor Ende der Arbeitszeit eingelegt werden.

Freizeit:

Muss **mindestens 12 Stunden** betragen und zwar zwischen dem Ende und dem Beginn zweier Arbeitstage.

Beschäftigungszeit:

Nur zwischen **7 Uhr und 20 Uhr** erfolgen.
Ausnahme: Landwirtschaft, Gastronomie, Bäckerei...

Urlaubstage:

Jugendlicher am 01.01. des Jahres noch nicht 16	=	30 Werktage
Jugendlicher am 01.01. des Jahres noch nicht 17	=	27 Werktage
Jugendlicher am 01.01. des Jahres noch nicht 18	=	25 Werktage
Jugendlicher am 01.01. des Jahres über 18	=	24 Werktage

Gesundheit:

Der Arbeitgeber hat Vorkehrungen und Maßnahmen zu treffen, um Gefahr für die Gesundheit abzuwenden und um eine Beeinträchtigung der körperlichen und seelischen Entwicklung zu verhindern.

Berufsschulunterricht:

Beginnt der Berufsschulunterricht vor 9 Uhr und dauert der Unterricht länger als 5 Unterrichtsstunden mit jeweils 45 Minuten, ist an diesem eine Beschäftigung nicht zulässig.

Für über 18-jährige Berufsschulpflichtige gilt nur noch ein Beschäftigungsverbot vor einem vor 9:00 Uhr beginnenden Unterricht.

1. Aufgaben von Unternehmen:

Im System der sozialen Marktwirtschaft haben die Unternehmen und Betriebe die Aufgabe, Güter und Dienstleistungen herzustellen und sie auf dem Markt anzubieten. Erwerben die Käufer Waren und Dienstleistungen, so können sie damit ihre Bedürfnisse befriedigen.

Bedürfnis nach Selbstverwirklichung



Bedürfnisse in Form einer Pyramide von dem Psychologen Abraham Harold Maslow (1908 – 1970). Die nächstmögliche Stufe innerhalb der Pyramide kann erst erreicht werden, wenn das Bedürfnis darunter abgedeckt wurde.

Grundsätze die bei der Produktion von Gütern und Dienstleistungen immer beachtet werden müssen:

- Alle wirtschaftlichen **Güter** sind **knapp** und stehen **nur begrenzt** zur Verfügung. Das zwingt zum wirtschaftlichen Handeln
- Der Gewinn wird umso größer, je besser die Produktionsanlagen ausgelastet sind und je niedriger die Kosten gehalten werden können.
- ...

2. Grundvoraussetzungen – die Produktionsfaktoren:

Jeder betrieb benötigt die drei Produktionsfaktoren Arbeit, Boden und Kapital.

Arbeit:

Geistige und körperliche
Arbeitskraft
(Informationsverarbeitung
und Muskelkraft)

Boden:

Betriebsgelände
(Standort),
Gebrauchsgüter,
Rohstoffe,
Verbrauchsgüter

Kapital:

Geldkapital: z.B.
Kassenbestand &
Sachkapital: z.B.
Maschinen, Gebäude

3. Was wird produziert? – die Produktionsformen:

Je nach Art der Produktion unterscheidet man:

Urproduktion:

Gewinnung der Rohstoffe: z.B. Landwirtschaft, Fischerei, Steinindustrie

Verarbeitung:

Veredelung der Rohstoffe und Produktion von Gütern z.B. produzierendes Gewerbe in Handwerk und Industrie

Dienstleistung:

Verteilung der produzierten Güter sowie Dienstleistungen z.B. Handel, Verkehr, öffentlicher Dienst, Schulen

Je nach Verwendung und Bedeutung der Erzeugnisse teilt man ein in:

Konsumgüter:

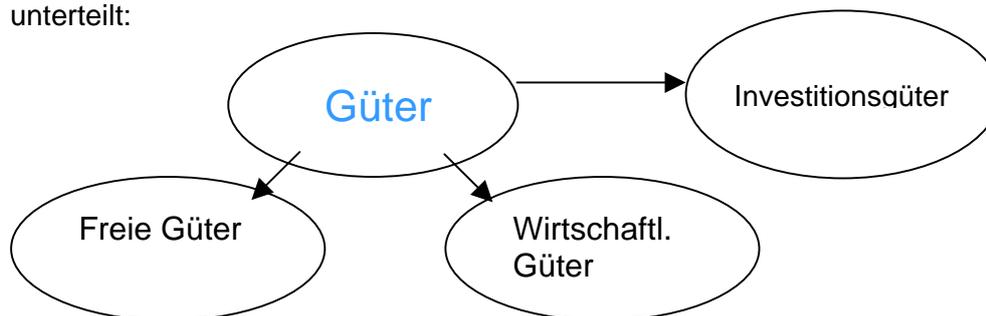
Sie werden für den Endverbraucher hergestellt z.B. Kleidung, Möbel, Privat-PKW

Investitionsgüter:

Mit ihnen werden in Betrieben wiederum Güter produziert. Z.B. Werkzeugmaschinen, einzelne PKW-Teile

4. Betrieb allgemein

Die zur Befriedigung der Bedürfnisse notwendigen Güter werden in zwei Hauptgruppen unterteilt:



Freie Güter: Sie sind von der Natur bereitgestellte Güter (z.B. Regenwasser, Luft, Tageslicht), die relativ zum Bedarf in unbegrenzter Menge vorkommen und für alle Menschen frei verfügbar sind.

Wirtschaftliche Güter: Für private Haushalte
Werden auf dem Markt gehandelt, sind oft knapp, Angebot und Nachfrage bestimmen ihren Preis.

Wirtschaftsgüter können sein:

Sachgüter:

Die je nach der weiteren Verwendung unterschieden werden in **Gebrauchsgüter** z.B. Möbel und **Verbrauchsgüter** z.B. Wurst, Käse

Dienstleistungen:

z.B. Vertrieb, Gebäudereinigung usw.

Investitionsgüter:

Für Betriebe
verwendeten Investitionsgüter, um damit wieder Güter und Dienstleistungen herzustellen

Investitionsgüter unterscheidet man:

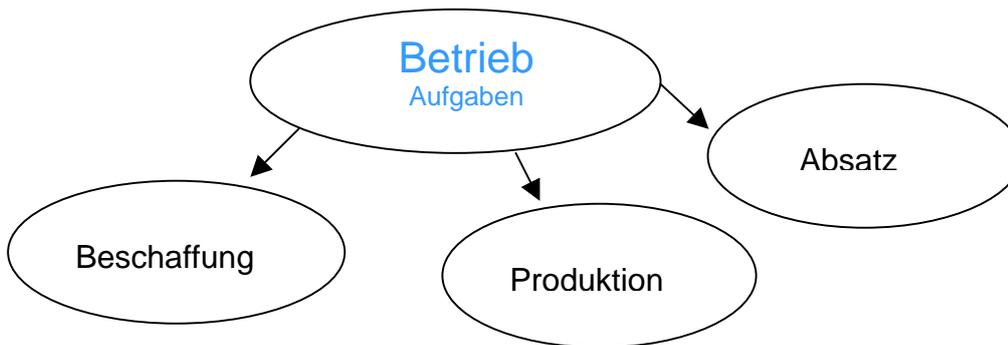
Verbrauchsgüter

z.B. Bleche

Bebrauchsgüter:

z.B. Maschinen

5. Rentiert sich das überhaupt? - Betriebliche Kenngrößen



1. Beschaffung

- kostengünstiger Einkauf der Produktionsmittel
- z.B. Einkauf, Lager, Rechnungskontrolle

2. Produktion

- rationelle Fertigung bei geringen Kosten
- z.B. Teilfertigung, innerbetriebliche Logistik, Montage

3. Absatz

- Reagieren auf Kundenwünsche, erzielen hoher Verkaufserlöse
- Z.B. Vertrieb, Service, Nachkalkulation, After Sales service

Kostenbewusstes Wirtschaften durch Planvollen Einsatz/zweckmäßige Kombination der 3 Produktionsfaktoren in verschiedenen Abteilungen

6. Betrieb und Fertigung – Wo wird was wie hergestellt?

Private Betriebe

1. Handwerksbetriebe

- Kundenähe
- Lohnintensive Produkte
- Oft Einzelfertigung
- Raschen Anpassung der Fertigung an Kundenwünsche möglich
- Meist geringer Verwaltungsaufwand
- Z.B. Metallbaubetrieb, Friseur, Fliesenleger, Installateur

2. Industriebetriebe

- oft fern vom Verbraucher
- meist kapitalintensive Produktion
- arbeitsteilige Serien-/Massenfertigung
- Produktionsumstellung bei Marktveränderungen oft schwierig
- Oft hoher Verwaltungsaufwand
- Z.B. Kraftwerk, PKW-Hersteller, Erdölraffinerien

Arten der Fertigung

1. Einzelfertigung

- Der Anteil der Lohnkosten an den Herstellungskosten ist in der Regel groß
- vom Halbzeug bis Fertigprodukt
- oft in handwerklicher Art und Weise
- ohne Arbeitsteilung
- z.B. Bauunternehmung, Wintergarten

2. Serienfertigung

- viele Erzeugnisse
- mit geringen Veränderungen
- Arbeitsteilung
- z.B. Serienteile für PKW-Produktion

3. Massenfertigung

- unendlich große Stückzahl
- immer gleiche Teile
- meist Automaten
- z.B. Schrauben, Normteile

7. Unternehmensformen – Wem was gehört

Gibt Auskunft über Rechtsform

- wer ist der Eigentümer /haftet?
- Wie wird das Unternehmen besteuert?

Einzelunternehmen (EU)

= eine Person gründet ein Unternehmen z.B. „Hans Huber Holzhandel“
Inhaber 1 Person = Eigentümer, Kapitalgeber, oft Betriebsleiter
Prokurist/GF einsetzbar

Vorteile:

- Schnelle, freie Entscheidung möglich
- Anspruch auf ungeteilten Gewinn

Nachteile:

- Alleiniges Risiko
- Haftet voll mit ges. Firmen- und Privatvermögen
- Notwendiges Kapital alleine aufbr. (nur mit Sicherheiten kreditwürdig)
- Keine Synergieeffekte/Geschäftsimpulse durch weitere Inhaber

Personengesellschaften (PG)

- mehrere Personen teilen Besitz/Haftung
- Geschäftsrisiko auf mehrere aufgeteilt
- Leichter Kapital zu schaffen, das muss geteilt werden

OHG – offene Handelsgesellschaft

- mind. 2 Gesellschafter sind Inhaber
- jedem steht U offen, jeder haftet mit Firmen- u. Privatvermögen auch für den anderen
- gleiche Rechte/Pflichten
- Gewinn/Verlust nach Geschäftsanteilen geteilt
- Gesellschafter meist selber im U tätig
- Oft Familienbetriebe in Handwerk/Handel
- Gesellschafter sind einkommenspflichtig
- *Name*: Inhaber 1 + Inhaber2 + OHG (Alle Inhaber mit Zuname oder ein Gesellschafter + OHG)

GbR - Gesellschaft bürgerl. Rechts

- mind. 2 Gesellschafter (GS) sind Inhaber
- jederzeit kündbarer Vertrag
- Gesellschafter leisten Anteile zur Geschäftsgründung
- Gewinn/Verlust nach Geschäftsanteilen aufgeteilt
- Jeder haftet voll mit Firmen- u. Privatvermögen
- *Name*: Geschäftstätigkeit + GbR, Namen der Inhaber nicht aufzuführen

KG – Kommanditgesellschaft

- Inhaber = Komplementär (Vollhafter, KP) + mind. 1 Kommanditist (Teilhafter, Kommanditist)
- Komplementär haftet mit Firmen- u. Privatvermögen
- Kommanditist = Kapitalgeber haften nur mit Einlage
- Geschäftsführer meist = Komplementär
- Komplementär, Kommanditist einkommenssteuerpflichtig
- Oft kleine Industriebetriebe mit mittlerem Kapitalbedarf
- *KgaA* = Kommanditgesellschaft auf Aktien (mit mehr als 500 MA, muss Aufsichtsrat als Kontrollorgan der Geschäftsleitung besitzen)
- *Name*: Name Komplementär + KG + evt. Geschäftstätigkeit

Kapitalgesellschaften

- Unternehmen = juristische Person, Gesellschafter/Besitzer in Hintergrund
- Alle Rechtsgeschäfte mit dem Unternehmen, nicht Personen, abgeschlossen
- GS handeln durch Organe, nicht als Personen
- Haftung nur mit Gesellschafter-Vermögen
- Körperschaftssteuerpflichtig

GmbH – Gesellschaft mit beschränkter Haftung

- mind. 1GS
- jeder Gesellschafter mind. 250 € Einlage
- Stammkapital = Mindestkapital: 25.000€ (jederzeit verfügbar)
- Haftung aus Stammkapital beschränkt
- Mehrere Gesellschafter = Gewinn nach Einlagen verteilt
- 1 oder mehrere GS als GF
- oft bei Unternehmen mit großem Kapitalbedarf
- Kreis der Kapitalgeber nicht anonym
- Wenn > 500 MA, Aufsichtsrat nötig laut BetrVerfG (zur Mitbestimmung der Beschäftigten)
- *Name*: Name + GmbH oder Geschäftstätigkeit + GmbH

GmbH & Co. KG (Sonderform)

- Kombi aus Personengesellschaft + kleine Kommanditgesellschaft
- Komplementär = GmbH
- Haftung auf Grundkapital der GmbH beschränkt
- GmbH = juristische Person u. körperschaftssteuerpflichtig
- *Name*: Geschäftstätigkeit + GmbH & Co. KG

AG – Aktiengesellschaft

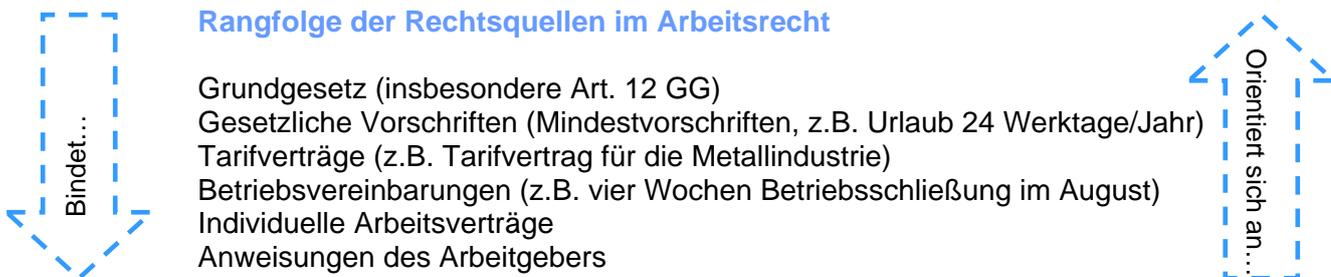
- Betriebskapital nicht mehr von wenigen Privatpersonen aufzubringen
- Kapital durch Ausgabe von Aktien (Anteilscheine am U)
- Umsätze in Millionenhöhe
- Eigentümer = Aktionäre im Verhältnis ihrer Aktien (Anteilscheine) am Grundkapital
- Grundkapital mind. 50.000€
- Kauf neuer Aktien = Kapitalzufluss
- Aktienstückelung: 5€, 50€, 100€ oder ein Vielfaches davon
- Kurswert der Aktien an der Börse spiegelt U-Erfolg/Aktionärerwartung wieder
- Aktionäre haften nur mit Aktienanteil

eG – eingetragene Genossenschaft

- nicht unbedingt Gewinn erzielen
- dienen den besonderen Zielen der Genossen (Anteilseignern)
- z.B. Bau preisgünstiger Wohnungen, Vermarktung von Erzeugnissen
- mind. 7 Genossen je 1 Anteil
- Genossenschaft in Genossenschaftsregister eingetragen = eG

1. Arbeitsrecht – Regelungen auf vielen Ebenen:

Das Arbeitsrecht regelt alle Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Es ist nicht in einem einheitlichen Gesetzeswerk, sondern in mehreren Einzelgesetzen geregelt und das Ergebnis einer über 11-jährigen Entwicklung.



Die **Zuständigkeit** für alle Arbeitsschutz- und alle Arbeitsrechtsvorschriften liegt beim Bund, daneben tragen die folgenden Institutionen zum Arbeitsschutz und –recht bei:

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
- Arbeitsgerichte, durch Weiterentwicklung der Rechtsprechung
- Betriebsräte, durch Betriebsvereinbarungen mit Unternehmensleitung
- TÜV und VDE im technischen Arbeitsschutz

Keine Zuständigkeit für Arbeitsschutz und Arbeitsrecht haben die IHK bzw. Handwerkskammern.

Betroffen vom Arbeitsrecht sind Arbeitnehmer und Arbeitgeber:

Arbeitgeber:

alle, die andere als Arbeitnehmer gegen eine Gegenleistung beschäftigen, das können sein:

- natürliche Personen in Einzelunternehmen z.B. Grete Huber, Gartenbau
- juristische Personen in Gesellschaftsunternehmen z.B. Bosch AG

Arbeitnehmer:

Alle, die aufgrund eines Arbeitsvertrages abhängige Arbeit leisten, das können sein:

- Arbeiter in gewerblichen Bereichen
- Angestellte in Verwaltung und Dienstleistungen
- Sonderform: leitende Angestellte, das sind Angestellte mit Befugnissen, z.B. Prokura

Das Arbeitsrecht ist kein einheitliches Recht und nicht in einem einzigen Gesetz geregelt. Es lässt sich in unterschiedliche Rechtsbereiche gliedern. Insbesondere der **Arbeitsschutz** enthält eine umfassende, öffentlich-rechtliche Regelung der Sicherheit am Arbeitsplatz. Er umfasst die Gesamtheit aller Rechtsvorschriften, die Arbeitnehmer vor Gefahren schützen sollen, die ihnen während der Berufsarbeit und auf dem Weg dahin drohen.

Das Arbeitsrecht lässt sich gliedern in

Individuelles Arbeitsrecht

Enthält die zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber frei ausgehandelten Arbeitsbedingungen z.B. Arbeitsvertrag

Es liegt beim Einzelnen, günstige Bedingungen in seinem Arbeitsvertrag auszuhandeln. Individuelles Arbeitsrecht spielt bei der Masse der Arbeitnehmer keine Rolle, da sie als Einzelne in der schwächeren Position gegenüber dem Arbeitgeber sind.

Kollektives Arbeitsrecht

z.B. Tarifvertragsrecht, Betriebsvereinbarungen

Eine Interessenvertretung handelt für die Arbeitnehmer die Arbeitsbedingungen aus, das kann sein: eine Gewerkschaft für eine Branche in einem Tarifbezirk oder der Betriebsrat für einen Betrieb oder Konzern.

Arbeitsschutzrecht

Arbeitsschutz bewahrt vor Überanstrengungen, vorzeitigem Verschleiß der Arbeitskraft und Gefahr am Arbeitsplatz.

Man unterscheidet:

- Arbeitszeitschutz u.a. Bestimmungen zur Feiertagsarbeit, Höchstarbeitszeit und zu Ruhepausen
- Gefahrenschutz u.a. Vorschriften zur Verhütung von Betriebsunfällen und Berufskrankheiten

Der Staat erfüllt diese Aufgabe durch Arbeitsschutzgesetze und durch die Berufsgenossenschaft als Träger der gesetzlichen Unfallversicherung. Es ist auch privatrechtliche Pflicht des Arbeitgebers, durch sichere Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsabläufe vor Gefahren zu schützen.

2. Arbeitsrecht am Arbeitsplatz – Das betrifft jeden direkt:

Im Rahmen eines Arbeitsvertrages haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer wechselseitige Rechte und Pflichten. Diese leiten sich aus dem Arbeitsrecht, aber auch aus anderen Gesetzen ab, z.B. dem bürgerlichen Gesetzbuch (BGB).

Pflichten des AN:

Arbeitspflicht: Alle im Rahmen des Arbeitsverhältnisses übertragenen Aufgaben sind vom Arbeitnehmer persönlich, gewissenhaft und zeitgerecht auszuführen.

Treuepflicht: Der Arbeitnehmer hat sich nach besten Kräften für die Interessen des Arbeitgebers und des Betriebes einzusetzen.

Weitere Verletzungen der Treuepflicht:

- unerlaubte oder heimliche Nebentätigkeiten
- den Betrieb in Gesprächen mit Freunden etc. in Misskredit bringen

Pflichten des AG:

Lohnzahlungspflicht: Die Pflicht zur Zahlung einer Vergütung gem. vertraglicher Vereinbarungen oder nach den Tarifbestimmungen.

Fürsorgepflicht: Der AG hat ein allgemeines soziales Schutzprinzip einzuhalten. Folgende Einzelpflichten entstehen daraus:

Schutz- und Obhutpflichten:

- Arbeitssicherheit an Maschinen
- Bereitstellung von Schutzkleidung
- Gesundheit am Arbeitsplatz

Mitteilungspflicht:

Informationen über Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Arbeitsablauf. Information an die Sozialträger.

Erkundungspflichten:

Arbeitssicherheit, Gesundheit am Arbeitsplatz

Anzeigespflicht:

Informationen bei Störfällen, welche die Arbeitssicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz beeinträchtigen → BG, Gewerbeaufsichtsamt

Auskunftspflicht:

Bei Anfragen von BG oder Gewerbeaufsichtsamt bzw. den Sozialversicherungsträgern

Gleichbehandlungspflicht:

Prinzip: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit.

Verbot der Diskriminierung (Ausgrenzung) aufgrund des Geschlechts, der Religionszugehörigkeit etc.

3. Arbeitsvertrag – Vertrag ist Vertrag:

Der Arbeitsvertrag kommt, wie jeder andere Vertrag auch, durch Einigung der Vertragsparteien zustande. Er ist nach BGB eine Unterart eines Dienstvertrages und regelt die privatrechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Ein Arbeitsvertrag

- ist formfrei. Die Schriftform ist nicht zwingend, auch mündliche Arbeitsverträge sind möglich.
- muss eingehalten werden, ansonsten kann Schadensersatz für Stellenanzeigen und kurzfristige Aushilfen verlangt werden
- beginnt meist mit einer Probezeit, die allgemein 3 Monate beträgt (bis 6 Monate Probezeit sind möglich). Sie muss ausdrücklich vereinbart sein. Während der Probezeit gelten verkürzte Kündigungsfristen.
- wird grundsätzlich auf Dauer abgeschlossen, doch es sind auch Zeitverträge möglich.

Gesetzliche Bestimmungen sind immer Mindestbestimmungen; sie müssen in jedem Arbeitsverhältnis eingehalten werden. **Tarifbestimmungen** gelten nur dann, wenn der Tarifvertrag allgemeinverbindlich ist oder wenn beide Vertragspartner organisiert sind.

Bei der hat der **Betriebrat Mitwirkungsrecht**: Würde z.B. vor einer Kündigung oder Einstellung der Betriebsrat nicht gehört, so ist diese unwirksam. Der Betriebsrat muss aber der Kündigung oder Einstellung nicht zustimmen, wirksam wird sie trotzdem.

Eine Besonderheit sind **befristete Arbeitsverträge** über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge. Sie erlauben eine Befristung bis zu zwei Jahren ohne sachlichen Grund.

Nichtig bzw. ungültig ist ein Arbeitsvertrag nur dann, wenn zwingende Vorschriften von Gesetzen oder Tarifverträgen nicht beachtet oder ausgeschlossen werden. Ein Arbeitnehmer kann nicht auf gesetzliche Vorschriften verzichten.

Ein Arbeitsvertrag endet durch

- Aufhebung (Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, das Verhältnis im gegenseitigen Einvernehmen zu beenden),
- Tod des Arbeitnehmers,
- Erreichen der Altersgrenze,
- Eintritt von Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit,
- Kündigung.

Sonderfall Aussperrung:

Hier wird das Arbeitsverhältnis für begrenzte Zeit „suspendiert“ (ausgesetzt, unterbrochen), es endet aber nicht.

Sonderfall Wechsel des Betriebsinhabers:

Ein Wechsel des Betriebsinhabers oder der Verkauf des Unternehmens berührt den Arbeitsvertrag nicht.

Welche **Arbeitspapiere** müssen/können abgegeben werden, wenn ein Arbeitsverhältnis beginnt?

Pflicht: Sozialversicherungsausweis
Lohnsteuerkarte
Bescheinigung über eine bestandene Abschlussprüfung
Polizeiliches Führungszeugnis
Bankverbindung
Krankenversicherungsnummer

Individuell: Gesundheitszeugnis
Nachweis über besondere Qualifikationen
Arbeitserlaubnis bei Nicht-EU-Arbeitnehmer
Arbeitszeugnis
Bescheinigung Urlaub/ Bildungsurlaub

Bestandteile eines Arbeitsvertrages:

1. Vergütung
2. Urlaub
3. Arbeitszeit
4. Kontaktdaten der Vertragspartner
5. Tätigkeitsbeschreibung
6. Hinweis auf Tarifgebundenheit
7. Unterschrift, Stempel, Datum
8. Hinweis auf Befristung
9. Kündigung
10. Probezeit
11. Pausenregelung

4. Lohn und Gehalt – was und wie viel wird gezahlt?

Arbeiter = Lohnverhältnis

Angestellte = festes Monatsgehalt

Zeitlohn

Bruttolohn = Stundenlohn x Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden pro Monat oder fester Lohn pro Monat

Vorteile:

- Einfache Abrechnung
- Einkommen sicher, nicht von Leistungsschwankungen beeinflusst
- Geeignet für Wartungs-/Reparaturarbeiten/Tätigkeiten ohne Vorgabezeit

Nachteile:

- Höhere Leistung wirkt sich nicht auf Einkommen aus
- Leistungsbeurteilung nicht über Stückzahl, sondern subjektiv durch Vorgesetzten

Prämienlohn

Bruttolohn = Stundenlohn x Anzahl der geleisteten Stunden pro Monat + Prämie für unterschiedl. Ziele (Menge, Qualität, Termintreue)

Vorteile

- Schwerpunktbildung möglich (z.B. Qualität)
- Leistungsanreiz besteht
- Reine Mengenleistung ohne Rücksicht auf Qualität wird vermieden

Nachteile

- Schwierig festzulegen/zu ermitteln
- Für MA oft nicht einsichtig

Akkordlohn

Bruttolohn = Leistungslohn i.d.R. von Menge abhängig

Basis ist Akkordrichtsatz (entspricht Mengenleistung von 100% - Normalleistung)

Vorteile

- Höhere Leistung steigert Lohn sofort
- Ist-Mengenleistung meist höher als Zeit-/Prämienlohn
- Fertigungslohnkosten genauer kalkulierbar als beim Zeitlohn
- Gut bei Serien-/Fließbandarbeiten

Nachteile

- Gefahr der Überanstrengung der AN
- Werkzeuge/Maschinen stärker beansprucht
- Aufwändige Arbeitsvorbereitung für Zeitstudien/Mehraufwand für Qualitätssicherung notwendig

Mischformen besonders zw. Zeitlohn, Prämienlohn sowie Beteiligungslohn.

Sonstiges

- Lohnzuschläge (für Überstunden, Nacharbeit, Sonntagsarbeit)
- Erschwerniszuschläge (Arbeit im Schmutz, Kälte, Hitze)
- Übertarifliche Zulagen (für lange Betriebstreue)
- Leistungszulagen (für besonderen Einsatz)

Tarifgehälter

- unterscheiden zw. Gehaltsgruppen und Gruppenjahren
- dazu kommen übertarifliche Zulagen/Zuschläge, ergeben sich aus Leistungsbeurteilung
- kann Gehalt bis zu 20% steigern
- Ausbildungsvergütungen unterscheiden sich nach Wirtschaftszweig und Ausbildungsjahr

Bei Löhnen und Gehältern unterscheidet man:

Bruttolohn/-gehalt

- vor Abzug von Steuern/Sozialversicherungsbeiträgen

Nettolohn/-gehalt

- nach Abzug

Tariflohn/-gehalt

- im Tarifvertrag für entsprechenden Wirtschaftszweig vereinbart
- Anspruch nur, wenn Tarifvertrag allgemein gültig oder AN/Ag in tariffähigen Verbänden

Effektivlohn/-gehalt

- tatsächlich bezahltes Brutto, muss mind. Tarif entsprechen

Nominallohn/-gehalt

- Betrag des gezahlten Lohns ohne Berücksichtigung der Kaufkraft

Reallohn/-gehalt

- Kaufkraft von Lohn/Gehalt
- Z.B. steigt Nominallohn um 5%, Preise um 4%, so steigt Reallohn nur um 1%

Übertarifliches Gehalt

- Gehalt, das höher als das zwischen den Tarifvertragsparteien ausgehandelte Gehalt ist
- Z.B. bei Arbeitskräftemangel

Außertarifliches Gehalt

- für Angestellte mit besonders schwierigen/verantwortungsbewussten Tätigkeiten
- wo Tarif noch nicht ausreicht
- Gehälter und Arbeitsbedingungen frei vereinbar
- AT-Grenze in Tarifverträgen vereinbart
- in Deutschland gibt es keinen gesetzl. Mindest/Maximumlohn
- durchschnittliche Monatsverdienste stark von Branche abhängig
- höchsten Löhne 2001 in der Mineralölindustrie
- Zahlungsmodus wird in Betriebsvereinbarungen, Tarifverträgen oder im Arbeitsvertrag geregelt (Bar, Überweisung)

5. Lohnfortzahlung – auch bei Krankheit!

Die Lohnfortzahlung ist im Entgeltfortzahlungsgesetz geregelt.

Im Krankheitsfall erhalten solche Arbeitnehmer eine **Lohnfortzahlung von 6 Wochen**,

- die einen gültigen Arbeitsvertrag besitzen,
- seit mindestens 4 Wochen beschäftigt sind,
- krankheitsbedingt arbeitsunfähig sind.

Keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall erhalten Arbeiter, wenn sie

- ihre Verletzung selbst herbeigeführt haben, z.B. wenn sie sich als Täter bei einer Straftat verletzt haben,
- grob fahrlässig bei einem Verkehrsunfall zu Schaden gekommen sind, z.B. den Sicherheitsgurt nicht angelegt hatten oder „zu viel Promille“ hatten,
- an gefährlichen Sportarten teilgenommen und sich verletzt haben oder z.B. bei Schwarzarbeit zu Schaden gekommen sind.

6. Arbeitszeit – 40 Stunden sind genug

Die Arbeitszeit ist im **Arbeitszeitgesetz** (ArbZG) sowie in den Tarifverträgen der einzelnen Wirtschaftszweige festgelegt.

- max. 8 Std. pro Tag, bei Überschreitung (z.B. Krankenhaus) muss es einen kurzfristigen Stundenausgleich geben.
- 5 Werktage → 40 Std./Woche
- 6 Werktage → 48 Std./Woche
- Tarifvertrag: Unterschreitung auf z.B. 38 Std./Woche kann vereinbart werden.

- **Überstunden** müssen...
 - die Ausnahme bleiben
 - vergütet werden (Zeit oder Geld)
 - rechtzeitig angekündigt werden

- Der Sonntag ist kein Werktag
- Feiertage werden wie Arbeitstage vergütet
- Krankheit → Lohnfortzahlung für 6 Wochen, danach: Krankengeld von der Krankenkasse

7. Arbeitsschutz – Risiken und Gefahren am Arbeitsplatz vermeiden

Die Vorschriften und Gesetze zum Arbeitsschutz dienen zur Erhaltung von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer im Betrieb. Die Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften ergänzen Gesetze. Auch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat entwickeln Unfallverhütungsvorschriften.

Man unterscheidet:

Technische Schutzvorschriften, z.B.:

- **Geräte- und Produktsicherheitsgesetz:** regelt die Sicherheit technischer Arbeitsmittel.
z.B. Schutzvorrichtung an Pressen
- **Arbeitssicherheitsgesetz:** regelt Stellung und Aufgaben von Sicherheitsfachkräften und Betriebsärzte
- **Gefahrenstoffverordnung:** regelt den Umgang und die Kennzeichnung von gefährlichen Stoffen
- **Arbeitsstättenverordnung:** regelt die menschengerechte (ergonomische) Gestaltung von Arbeitsplätzen, z.B. Beleuchtung, Belüftung

Soziale Schutzvorschriften, z.B.:

- **Kündigungsschutzgesetz:** regelt den Modus, wie ein Beschäftigungsverhältnis beendet wird.
- **Urlaubsgesetz:** regelt den gesetzlichen Urlaubsanspruch (in der Regel 24 Werktage; in Tarifverträgen in der Regel 6 Wochen)
- **Schwerbehindertengesetz:** regelt die Rechte von Schwerbehinderten und ihre Eingliederung in das Erwerbsleben.
- **Mutterschutzgesetz:** regelt den Schutz von Müttern und werdenden Müttern
- **Jugendarbeitsschutzgesetz:** begründet Schutzvorschriften für Jugendliche im Arbeitsleben (Jugendliche sind alle Menschen im Alter von 15 bis 18 Jahren)
- **Bundeselternzeit- und Elternzeitgesetz (BEEG):** regelt seit 2007 den Anspruch auf bezahlte Elternzeit und Freistellung nach der Geburt eines Kinde.

8. Kündigung – Wenn man sich trennen will, was dann?

Der Kündigungsschutz umfasst alle Rechtsnormen, die Arbeitnehmer aus sozialen Gründen ihren Arbeitsplatz sichern und ihnen eine Nachprüfung der Kündigung durch das Arbeitsgericht erlauben. Er gilt für Betriebe, die 10 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen.

Kündigungsschutz gliedert sich in:

- Individualrechtlichen Kündigungsschutz
- besonderen Kündigungsschutz
- Kündigungsschutz bei Massenentlassungen

Eine Kündigung

- ist die einseitige Erklärung, das Arbeitsverhältnis beendet zu wollen,
- kann nicht zurückgenommen werden.

Sonderformen:

Die Änderungskündigung durch den Arbeitgeber. Sie soll die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter geänderten Bedingungen bewirken, z.B. die Versetzung innerhalb des Unternehmens, den Übergang von Zeitlohn zu Akkordlohn usw.

Ein Verhältnis kann beendet werden

- In beidseitigem Einvernehmen, ohne die Einhaltung von Fristen – hierzu bedarf es einer Kündigung.
- Gegen den Willen eines Vertrauenspartners – hier ist eine Kündigung notwendig. Es wird unterschieden zwischen Ordentlicher Kündigung (fristgemäß) und außerordentliche Kündigung (fristlos),
- durch Vertragsende

Ordentliche Kündigung:

Kündigung mit Einhaltung der geltenden Kündigungsfristen. Sie muss, um wirksam zu werden, sozial gerechtfertigt sein. Sie ist dann sozial gerechtfertigt, wenn die

Kündigungsgründe

- In der Person des Gekündigten liegen, z.B. bei Verlust der Arbeitsfähigkeit, ungenügender Leistungen
- im Verhalten des Gekündigten begründet liegen z.B. Unpünktlichkeit, Mobbing,
- durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist, z.B. Auftragsmangel, Rationalisierung **und** die Kündigung durch Umschulung oder innerbetriebliche Umsetzung des Arbeitnehmers nicht abgewendet werden kann

Fristlose Kündigung:

Außerordentliche Kündigung ohne Einhaltung von Kündigungsfristen – **sofort**

Der Verursacher der fristlosen Kündigung ist schadenersatzpflichtig, die Kündigung muss innerhalb von **zwei Wochen** erfolgen

Sie ist möglich z.B. bei

- grober Pflichtverletzung durch einen der beiden Partner, z.B. bei Diebstahl
- Verrat von Betriebsgeheimnissen gegen Entgelt, z.B. Verkauf von Konstruktionszeichnungen
- Verweigerung des Lohns, z.B. wenn der Arbeitgeber einem Akkordlöhner Ausschussteile nicht bezahlen will.

Ein Arbeitnehmer, dem gekündigt werden wurde, kann binnen 3 Wochen Klage beim **Arbeitsgericht** einlegen, wenn er davon überzeugt ist, dass seine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist.

Kündigungsschutzklagen sichern nicht den Arbeitsplatz, sondern sind meist Klagen auf Abfindung.

Kündigungsfristen können im Arbeitsvertrag vereinbart werden. Wird nichts vereinbart, so gilt die gesetzliche Regelung:

Kündigt der Arbeitnehmer, betragen die Mindestkündigungsfristen nah der Probezeit für Arbeiter und Angestellte vier Wochen zum 15. eines Monats

Kündigt der Arbeitgeber, so verlängern sich die Kündigungsfristen mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit auf bis zu 7 Monate zum Quartalsende. Eine Betriebszugehörigkeit zählt erst ab dem 25. Lebensjahr.

Auszubildende (siehe Berufsausbildung)

Lt. BBiG (Berufsbildungsgesetz)

Betriebs-/Personalmitglieder, Wahlbewerber

Lt. BetrVG (Betriebsverfassungsgesetz), PersVG (Personalvertretungsgesetz)

- Kündigungsschutz besteht, damit auf die betroffenen keinen Druck ausgeübt werden kann.

Frauen während der Schwangerschaft

Lt. MuSchG (Mutterschutzgesetz)

- Gilt bis zu vier Monate nach der Schwangerschaft

- Besteht Mitteilungspflicht gegenüber dem AG der bestehenden Schwangerschaft und des mutmaßlichen Tages der Entbindung.

Frauen und Männer während der Elternzeit

Lt. BEEG (Bundes- Elterngeld- und Elternzeitgesetz)

- besteht während der Elternzeit und bis zu acht Wochen vor deren Beginn

- Elternzeit 3 Jahre

- Kündigungsfrist: erst acht Wochen nach der Elternzeit

Wehrpflichtige und Zivildienstleistende

Lt. ArbPiSchG (Arbeitsplatzschutzgesetz)

- Von der Zustellung des Einberufungsbescheides bis zum Ende des Grundwehrdienstes sowie während einer Wehrübung. Entsprechendes gilt für Zivildienstleistende.

Schwerbehinderte

Lt. SGB (Sozialgesetzbuch)

- Kündigung durch den AG bedarf der Zustimmung des Integrationsamtes.

9. Urlaub: erholen – ausspannen - relaxen

- Erholungsurlaub ist geregelt im **Bundesurlaubsgesetz** (BurlG)

- mind. 24 Werktage pro Kalenderjahr, d.h. inkl. Samstage

- Voller Urlaubsanspruch besteht nach 6-monatigen Bestehen des Arbeitsverhältnisses

- Davor: **1/12 Jahresurlaub für jeden Monat** des bestehenden Arbeitsverhältnisses

- Der Urlaub muss zusammenhängend gewährt werden → mindestens 12 Werktage

- Keine Doppelansprüche bei Arbeitsplatzwechsel

- Keine Tätigkeit während des Urlaubs, die dem Erholungszweck entgegenstehen

- Krankheitstage werden nicht als Urlaubstage angerechnet

- Urlaubsentgelt (normale Vergütung) → Pflicht

- Urlaubsgeld (zusätzliche Leistung) → freiwillig oder durch einen Tarifvertrag festgelegt

- Sonderurlaub wird z.B. gewährt bei dringenden familiären Gründen (Regelung= BGB)

10. Mutterschutz – wenn Nachwuchs kommt

Das **Mutterschutzgesetz** (MuSchG) gilt für Frauen in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis und soll Mutter und Kind besonders vor den Risiken und Gefahren des Arbeitslebens bewahren.

Wichtige Schutzvorrichtungen:

- Beschäftigungsverbot während der Schonzeit, das sind 6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Entbindung.
- Mutterschaftsgeld während der Schonzeit (aus der Risikokasse der Krankenkasse)
- Verbot der Akkordarbeit und von Arbeiten, die Mutter und Kind gefährden könnten
- **Elternzeit, bis das Kind das 3. Lebensjahr vollendet hat** (auch für Väter oder aufgeteilt möglich)
- Verbot einer Kündigung bis 4 Monate nach der Entbindung und während der Elternzeit
- Freistellung für erforderliche Untersuchungen während der Schwangerschaft

11. Arbeitszeugnisse

- Es besteht eine **Pflicht des AG zur Ausstellung eines Arbeitszeugnisses** (BGB bzw. BBIG) Grundsatz: Ein AZ muss wohlwollend formuliert sein und der Wahrheit entsprechen.
- Ein AZ kann auch negative Bewertung enthalten.
- Eine Bewertung im AZ darf nur dann erfolgen, wenn der AN/Azubi das wünscht.
- Der AN kann das Zeugnis reklamieren
- Ein Zwischenzeugnis ist möglich
- Prüfung des AZ durch IHK (Azubis), Beratungsstelle des Arbeitsgerichts, Rechtsanwalt, Betriebsrat und Gewerkschaft.

Arten von Arbeitszeugnissen:

Einfaches Arbeitszeugnis → bloße Beschreibung von Tätigkeiten, Nennung von Zeiträumen, keine Bewertung

Qualifiziertes Arbeitszeugnis → Ergänzung zu einem einfachen Arbeitszeugnisses, durch eine Bewertung von:

- Arbeitsverhalten
- Sozialverhalten
- fachlichen Fähigkeiten
- fachlichen Kenntnissen

Ausbildungszeugnis → ausführliche Darstellung der betrieblichen Ausbildung, mit oder ohne Bewertung.

12. Jugendarbeitsschutzgesetz: Exklusiv – nur für Jugendliche!

Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) - 1960

- gilt für alle jugendlich Beschäftigten bis zum vollendeten 18. Lebensjahr
- soll vor Entwicklungsschäden/Ausbeutung schützen
- Kinder = alle, die noch der Vollzeitschulpflicht unterliegen

Kinderarbeit

- Grundsätzlich verboten – Ausnahme ab 13 J. beim Zeitungsaustragen (2 Std./Tag)

Arbeitszeit

- Max. 8 Std./Tag – 40 Std./Woche
- Oder 8,5 Std. wenn an einem Tag Arbeitszeit verkürzt
- Landwirtschaft-Erntezeit: 9 Std. /85 Std. in Doppelwoche

Pausen

- 30 Min bei 4,5 Std. – 6 Std.
- 60 Min. bei mehr als 6 Std.

Freizeit

- Mind. 12 Std. ununterbrochen
- Regelmäßige Beschäftigung nur zwischen 6-20 Uhr
- Ausnahmen möglich

Schichtzeit

- Max. 11 Stunden einschließlich Pausen in Gastronomie, Landwirtschaft

Wochenende

- Samstag-, Sonntag-, Nachtarbeit zu vermeiden
- Ausnahmen: Bäckereien, Handel, KFZ - Werkstätten
- Mind. 2 Samstage/Monat frei

Berufsschule

- Gilt als Arbeitszeit
- Teilzeitunterricht mind. 6 Unterrichtsstunden – frei ganzen Tag
- Blockunterricht mind. 25 Zeitstunden/Woche an 5 Tagen – frei ganze Woche, 2 Std. Arbeit/Woche möglich

Ärztliche Untersuchung

- Frühestens 9 Monate vorher
- 1 Jahr nach Beschäftigungsaufnahme

Beschäftigungsverbot

- Keine gefährlichen Arbeiten
- Keine Arbeiten die sittliche Entwicklung gefährden
- Akkord nur, wenn es Ausbildung dient

Urlaub

- Gestaffelt nach Alter (Stichtag: 1 Januar des Jahres)
- Bis 16: 30 Tage (Mo.-Sa.)
- Bis 17: 27 Tage (Mo.-Sa.)
- Bis 18: 25 Tage (Mo.-Sa.)

Bußsen

- Bis zu 10.000 EUR für denjenigen, der Verstöße anordnet und sich wirtschaftlich bereichert
- Bei 3x Geldbußen droht Beschäftigungsverbot für Jugendliche

13. Tarifrecht – Nicht nur das Einkommen muss gesichert sein

Das Grundgesetzbuch und das Tarifvertragsgesetz (TVG) sichern den Tarif- oder Sozialpartner die **Tarifautonomie**. Das bedeutet, sie können die Lohn – und Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen frei von staatlicher Einmischung oder Vorgaben aushandeln.

Tarif- oder Sozialpartner sind:

Auf **Arbeitnehmerseite**, tariffähige Gewerkschaften, z.B. IG Metall, ver.di

Auf **Arbeitgeberseite**, regionale Arbeitgeberverbände, z.B. Verband der Norddeutschen Metallindustrie

14. Tarifverträge - ...haben viele Funktionen

Tarifverträge sind privatrechtliche Verträge zwischen tariffähigen Sozialpartnern.

Sie müssen

- immer schriftlich abgeschlossen werden,
- dürfen nicht gegen staatliches Recht verstoßen,
- dürfen keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen gegenüber Gesetzen enthalten

Funktionen von Tarifverträgen:

Schutzfunktion: Durch Tarifverträge soll die Unterlegenheit, mit der der einzelne Unternehmer dem Arbeitgeber gegenübersteht aufgehoben werden. Arbeitsbedingungen können also nicht mehr einseitig diktiert werden.

Ordnungsfunktion: Durch Tarifverträge werden die Millionen Arbeitsverhältnisse typisiert und vereinheitlicht. Das Arbeitsleben wird geordnet und wird damit überschaubar.

Friedensfunktion: während der Laufzeit von Tarifverträgen sind Arbeitskämpfe ausgeschlossen. Die Friedenspflicht, gilt bis zum Scheitern der Schlichtungsverhandlung.

Tarifverträge unterscheiden sich:

- in der **Branche**, für die sie gelten, z.B. Metallindustrie chemische Industrie
- im **Geltungsbereich**, z.B. sind sie für ein Werk gültig, als Flächentarifvertrag regional, landesweit oder bundesweit gültig;
- in ihrem **Inhalt**, z.B. Lohntarifvertrag, Manteltarifvertrag, Rahmentarifvertrag, Einzeltarifvertrag;
- nach ihrer **Gültigkeit**, z.B. für Arbeiter, Angestellte.

Lohntarifvertrag (LTV)

- Tariflohn/-gehälter nach Lohn-/Gehaltsgruppen und Gehaltjahren
- Ausbildungsvergütung
- Akkordrichtsätze
- Laufzeit mind. 1 Jahr

Manteltarifvertrag (MTV) = Rahmentarifvertrag

- alle Rahmenbedingungen des Arbeitslebens wie:
- Urlaub
- Arbeitszeit
- Zulagen
- Akkordgrundsätze
- Arbeitsbeispiele zur Eingruppierung

15. Tarifverhandlungen – Rituale und Ergebnisse:

Tarifverhandlungen (TVh)

- bei Auslaufen oder fristgerechter Kündigung
- Tarifpartner benennen *Tarifkommissionen* (nennen Forderungen/Angebote in Tarifverhandlungen)
- Oft von Belegschaft organisierte Warnstreiks = kurze Arbeitsunterbrechung, die dezent Druck auf Arbeitgeber ausübt

- Einigung = neuer Tarifvertrag
- Keine Einigung = Schlichtungsverfahren

Zur Arbeitskampfvermeidung

- Tarifpartner benennen Vertreter für Schlichtungskommission
- Einigung auf neutralen Schlichter – unterbreitet kompromissfähigen Vorschlag, für beide Seiten gerecht
- Keine Einigung = Schlichtung gescheitert
- Jetzt sind Arbeitskämpfe erlaubt

16. Streik und Aussperrung - Kampfmaßnahmen

Arbeitskampf

- nach gescheiterter Schlichtung Urabstimmung
- mehr als 75 % der Mitgl. des Tarifbezirks müssen für Streik stimmen
- abstimmen dürfen nur organisierte AN der betroffenen Branche/Tarifbezirks
- letztes legales Mittel zur Durchsetzung von Forderungen
- Soll Partner nicht wirtschaftlich vernichten, sondern zu Verhandlung zwingen

Streikarten

Flächenstreik	→	Ein ganzer Wirtschaftszweig streikt. Z.B. Druckindustrie
Schwerpunktstreik	→	Es werden nur wichtige Betriebe eines Wirtschaftszweiges bestreikt
Sympathiestreik	→	Streikende AN aus anderen Industriezweigen sollen indirekt unterstützt werden.
Warnstreik	→	Die Arbeitnehmer unterbrechen ihre Arbeit für kurze Zeit, um ihre Streikbereitschaft zu unterstreichen.
Wilder Streik	→	Streik ohne Genehmigung der Gewerkschaft. Es besteht kein Kündigungsschutz.
Generalstreik	→	Streik in allen Wirtschaftszweigen. Nur zulässig, wenn die Regierung die Verfassung bringt.

Die **Antwort der Arbeitgeber** auf einen Streik ist die **Aussperrung**. Dabei werden alle Arbeitnehmer, auch Nichtstreikende, vom Betrieb und von der Arbeit ausgeschlossen.

Regeln zur Aussperrung:

- Es ist verboten, nur Mitglieder der streikenden Gewerkschaften auszusperrern, nicht organisierte Arbeitnehmer aber arbeiten zu lassen.
- Als Antwort aus einen Schwerpunktstreik ist eine Abwehraussperrung erlaubt. Sie muss verhältnismäßig sein.
- Kommt es aufgrund eines Schwerpunktstreiks zu Produktionsausfällen in anderen Branchen, so wird dort kein Kurzarbeitergeld bezahlt.

Streik und Aussperrung sind letzte Mittel zur Durchsetzung von Forderungen und sollen den jeweils anderen Partner nicht wirtschaftlich vernichten, sondern an den Verhandlungstisch zwingen.

Die Gewerkschaftskasse werden durch Streikgeld und Unterstützung für Ausgesperrte belastet. Die Arbeiter haben Einbußen durch Produktionsausfall.

1. Ziel der Mitbestimmung

Mitbestimmung soll Arbeitnehmern Einfluss auf unternehmerische Entscheidungen ermöglichen.

Das betrifft:

- die Ordnung des Betriebs
- die Arbeitsbedingungen
- den Umgang mit dem Personal
- die wirtschaftliche Entscheidungen über die Entwicklung und Zukunft des Unternehmens und der Arbeitsplätze.

In demokratischen Wahlverfahren bestimmen die Beschäftigten ihre Vertreterinnen und Vertreter, die die Interessenvertretung gegenüber der Unternehmensleitung wahrnehmen sollen.

2. Betriebsverfassungsgesetz (BetrVerfG)

- Betriebsverfassungsgesetz regelt die Zusammenarbeit zwischen AN + AG
- Es gilt in Privatunternehmen mit mindestens 5 Arbeitnehmern, von denen drei das passive Wahlrecht zum Betriebsrat haben müssen.
- Ein Betriebsrat wird nur gewählt, wenn Arbeitgeber oder Arbeitnehmer dies wünschen
- Im Wesentlichen regelt das Betriebsverfassungsgesetz von 1972 (BetrVG) die Rechte des Betriebsrats. Die Einzelheiten der Betriebsratswahlen bestimmt eine Wahlordnung.

3. Betriebsrat

Der Betriebsrat ist das **Vertretungsorgan aller Arbeitnehmer** eines Betriebes oder Unternehmens.

Er muss mit dem Arbeitgeber bei Beachtung der geltenden Tarifverträgen vertrauensvoll zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammenarbeiten. Dabei sind die im Betrieb vertretenden Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen mit einzubeziehen.

Aufgaben des Betriebsrats:

Der Betriebsrat sorgt dafür, dass

- Tarifverträge, Gesetze, Unfallverhütungsvorschriften, Betriebsvereinbarungen beachtet und umgesetzt werden
- eine Jugend- und Ausbildungsververtretung eingerichtet wird
- Schwerbeschädigte, Schutzbedürftige und ausländische Mitarbeiter eingegliedert werden
- alle Arbeitnehmer gleich behandelt werden
- Maßnahmen unterbleiben, die Arbeitsablauf & Arbeitsfrieden beeinträchtigen können

Arbeitgeber und Betriebsrat treffen sich mindestens einmal im Monat, um über strittige Fragen mit dem ernstesten Willen zur Einigung zu verhandeln. Alle Maßnahmen des **Arbeitskampfes zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber sind unzulässig**, sowie alles, was den Betriebsfrieden beeinträchtigen könnten.

Neben den Sprechstunden und regelmäßigen Betriebsrundgängen hält der Betriebsrat Sitzungen ab und beruft Betriebsversammlungen ein (eine pro Quartal)

4. Wahl des Betriebsrates – alle 4 Jahre

- Eine Wahl findet alle 4 Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt
- Die Kosten trägt der Arbeitgeber
- Die Anzahl der Betriebsräte richtet sich nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer im Betrieb:
 - 5 bis 20 Wahlberechtigten: 1 Person (Betriebsobmann)
 - 21 bis 50 Wahlberechtigten: 3 Mitgliedern
 - 51 bis 100 Wahlberechtigten: 5 Mitgliedern
 - 101 bis 200 Wahlberechtigten: 7 Mitgliedern
 - 201 bis 400 Wahlberechtigten: 9 Mitgliedern
- Aktives Wahlrecht haben alle Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit.
- Es besteht keine Wahlpflicht
- Die Wahl ist geheim und unmittelbar (direkt)
- Passives Wahlrecht haben alle Arbeitnehmer, die dem Betrieb mindestens 6 Monate angehören
- Wahlvorschläge können die Arbeitnehmer direkt unterbreiten und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften machen.

5. Betriebsratssitzungen

Betriebsratssitzungen beruft der Betriebsratsvorsitzende ein, er leitet sie und legt auch die Tagesordnung fest.

An Betriebsratssitzungen können teilnehmen:

- der Vertrauensmann der Schwerbehinderten
- ein Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung
- die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung, wenn Probleme behandelt werden, die Jugendliche und Auszubildende betreffen
- der Arbeitgeber, wenn er ausdrücklich eingeladen ist oder wenn er die Sitzung beantragt hat (er kann einen Vertreter der Arbeitgebervereinigung hinzufügen)
- auf Einladung die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften
- Betriebsratssitzungen sind **nicht öffentlich**, Stimmrecht haben nur Betriebsräte.

6. Betriebsversammlungen – für alle im Betrieb

Der Betriebsrat beruft einmal pro Kalendervierteljahr **während der Arbeitszeit** eine Betriebsversammlung ein und erstattet einen Tätigkeitsbericht. Der Arbeitgeber ist dazu eingeladen und hat Rederecht, insbesondere hat er mindestens einmal jährlich über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens zu referieren.

Betriebsratsversammlungen sind **nicht öffentlich!**

6. Betriebsversammlungen – für alle im Betrieb

1. Mitbestimmungsrechte

- in sozialen Angelegenheiten
- gleichberechtigtes Mitentscheiden
- Arbeitgeber + Betriebsrat müssen sich einigen:
 - Arbeitszeit, Tägl. (Beginn/ Ende)
 - Arbeitszeit, Zeitweilige Änderung der
 - Betriebsordnung
 - Betriebliches Vorschlagswesen
 - Prämien-/Akkordsätze
 - Überwachungseinrichtungen für AN
 - Unfallverhütungsmaßnahmen
 - Urlaubsgrundsätze
 - Werkwohnungen, Belegung von

2. Anhörungsrechte

- in personellen Angelegenheiten
- Betriebsrat muss gehört werden, aber nicht zustimmen:
 - Arbeitsplatzgestaltung
 - Beurteilungsgrundsätze
 - Kündigung (ordentlich/außerordentlich)
- Nicht bei leitenden Angestellten, GF, Vorstandsmitglied
- Kündigung ohne Anhörung = unwirksam
- Trotz Widerspruch kündigen
 - Versetzung, Einstellung (ZustimVerwR > 20 MA), Umgruppierung (Mitw.R > 20 MA)
 - Sozialplanaufstellung bei Betriebs-/Teilschließung (> 20 MA)

3. Informations-/Beratungsrechte

- in wirtschaftlichen Angelegenheiten
- lediglich informieren:
 - Arbeitsgestaltung, Globale
 - Betriebsänderungen AN betreffend (> 20 MA)
 - Einstellung von leitenden MA
 - Personalbedarfsplanung
 - Produkt-Neueinführung
 - Um-/Erweiterungsbauten

7. Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Die JAV kann nicht selbst aktiv werden, sondern muss den Betriebsrat einschalten.

Voraussetzung zur Wahl der JAV sind:

- es sind mindestens fünf Jugendliche Arbeitnehmer (unter 18 Jahre) beschäftigt.
- Oder
- es sind mindestens fünf Auszubildende (unter 25 Jahren) beschäftigt.

In einem Betrieb **ohne Betriebsrat** gibt es auch **keine JAV!**

8. Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

- alle 2 Jahre (1.10. – 30.11.)
- Kosten trägt Arbeitgeber

Aktives Wahlrecht:

- Alle Jugendl. AN (< 18 J.)
- Alle Azubis, Praktikanten < 25 J.
- Unabhängig von Betriebszugehörigkeit

Passives Wahlrecht:

- Alle AN < 25 J.
- Keine BR-Mitglieder
- Keine Wahlpflicht
- Geheim, unmittelbar

Anzahl

5-20	= 1
50	= 3
- 200	= 5
- 300	= 7
- 600	= 9
- 1000	= 11
ab 1000	= 13

Rechte

1.) Antragsrecht

- liegt beim BR
- zu allen Maßnahmen, die JA betreffen

2.) Überwachungsrecht

- damit alle für JA gültigen Gesetz, Tarifverträge ... eingehalten werden

3.) Informationsrecht

- liegt beim BR
- alle Fragen, die JA betreffen + Sammeln/Weiterleiten von Anträgen

4.) Eigenständige Rechte

- Freistellung von Jugend- und Auszubildenden für Schulungs-/Bildungsveranstaltungen
- Teilnahme eines JAV an Betriebssitzung
- Teilnahme gesamter JAV an Betriebssitzung, wenn spezielle JA-Themen
- Volles Stimmrecht
- Gewichtiges Mittel
- Zwingt BR zur Auseinandersetzung und Vorbringung bei GF
- Information gegenüber Betriebsrat
- Sprechstunden während der Arbeit, wenn > 50 JA
- Ein BR-Mitgl. darf beratend teilnehmen
- Aussetzen von Beschlüssen des BR für eine Woche, wenn sie JA betreffen
- JA-Versammlungen im Einvernehmen mit BR, vor/nach jeder Betriebsversammlung

- Bildung Gesamt-JAV
- Jeder Vertreter hat so viele Stimmen wie im Betrieb beschäftigte JA
- Kein direktes Zugangsrecht zur GF – nur über BR

9. Allgemeine Arbeitnehmerrechte

- bestehen **auch ohne Betriebsrat/Jugend- und Auszubildendenversammlung**
- muss Arbeitnehmer bei Arbeitgeber direkt geltend machen
- Ag muss AN über Aufgaben, Tätigkeit, Unfallgefahren, Betriebsveränderungen informieren
- AN hat Anhörungs-, Unterrichts-, Beschwerderecht über alles was seine Arbeitsplatz betrifft (+ Lohngestaltung, berufl. Zukunft)
- AN darf sein Personalakte einsehen, Erklärung dazu abgeben (wird zu den Akten genommen)
- Bei Kündigung Recht auf Aushändigung der Arbeitspapiere + Zeugnis
- Arbeitnehmer kann jederzeit ein Zwischenzeugnis verlangen

1. Übersicht – wer versichert was?

Das Sozialsystem einer Volkswirtschaft fasst die über Steuern und Sozialabgaben finanzierten Absicherungen für die Bevölkerung zusammen. Zum Sozialsystem zählen als Teilsystem u. a. das Gesundheitssystem, die Arbeitslosenversicherung und die Rente. Die meisten Teile der heutigen Sozialsysteme Europas wurden gegen Ende des 19. Jahrhunderts eingeführt.

Die gesetzlichen Sozialversicherungen decken Elementarrisiken wie Alter, Krankheit usw. ab. In allen Versicherungsarten der gesetzlichen Sozialversicherung gilt das

Zwangssolidarprinzip:

Die Gemeinschaft hilft, wenn der Einzelne durch Krankheit, Alter, Arbeitslosigkeit usw. in Not gerät.

Dafür zieht sie alle Arbeitnehmer (und Arbeitgeber) zu Beitragszahlungen heran. In der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung allerdings nur dann, wenn das Einkommen **unter** der sogenannten **Beitragsbemessungsgrenze** liegt.

Daraus folgt: Wer sehr gut verdient, ist nicht mehr zur Solidarität in der gesetzlichen Kranken- und Rentenkasse verpflichtet – er kann sich privat versichern.

Überblick über die einzelnen Sozialversicherungen

	Renten V.	Kranken V.	Arbeitslosen V.	Pflege V.	Unfall V.
Träger = Verwaltung + Finanzierung Rechtsform= Körperschaft	LVA = Arbeiter BfA = Angestellte	AOK + BKK+ Ersatzkasse	AfA	Krankenkassen	Genossenschaft
Finanzierung	AN + AG –Beitrag 19,9% vom Brutto Lohn + Staatszuschuss	AN + AG Ca. 13,5% vom Bruttolohn	AN +AG 7,5 % vom Bruttolohn + Staatszuschuss	AN + AG 1,7 % oder AN allein 1,7 %	AG alleine Stufung nach Gefahrenklasse
Mitgliedschaft	Alle AN + AG + Freiwillige	Alle AN + AG - AN ab 3825 € (können sich alternativ privat versichern)	Alle An + AG - leitende Angestellte	Alle An + AG - leitende Angestellte	Alle Betriebe + alle privaten AG
Bemessungs- grenzen	5200 € 20% → 1040€	3525 €	5200 €	3525 €	

2. Gesetzliche Krankenversicherung (1883)

Träger:

Allgemeine Ortskrankenkassen (AOK), Betriebskrankenkassen (BKK), Innungskrankenkassen (IKK), Ersatzkassen ...

Versicherte:

- alle Arbeitnehmer
- Angestellte bis zur Beitragsbemessungsgrenze
- Rentner, Studenten, Arbeitslose
- freiwillige Versicherung ist möglich

Beitrag:

Ca. 13,5 % vom Bruttolohn, davon 50% vom Arbeitgeber, 50% vom Arbeitnehmer. Die Beitragshöhe bestimmt die Vertretersammlung. Tendenz: steigend, da durch Arbeitslosigkeit weniger Beiträge eingehen und die Kosten, insbesondere für Krankenhausbehandlung und Medikamente, stark ansteigen.

Leistungen:

- Kosten für Arzt, Zahnarzt (teilweise)
- Vorsorgeuntersuchungen, z.B. gegen Tumore
- Arzneimittel (jedoch mit Zuzahlung), Zuschuss für Geräte und Prothesen
- Krankengeld zeitlich begrenzt nach 6 Wochen Arbeitsunfähigkeit (für dieselbe Krankheit allerdings nur 78 Wochen innerhalb von 3 Jahren)
- Mutterschaftsgeld, häusliche Krankenpflege

3. Gesetzliche Rentenversicherung (1889) – für das Alter vorsorgen

Träger:

- Deutsche Rentenversicherung/ Bund
- Deutsche Rentenversicherung/ Land
- Knappschaft

Versicherte:

Pflicht: für alle Arbeitnehmer (inkl. Der Auszubildenden)

Freiwillig: für Selbstständige, Hausfrauen und Geringverdienende

Beitrag:

Zurzeit ca. 19,9% des Bruttolohns; davon 50% vom Arbeitgeber und 50% Arbeitnehmer sowie Bundeszuschuss

Den Beitrag legt der Bundestag fest. Der Lohn, der die Beitragsbemessungsgrenze übersteigt, ist abgabefrei.

Die spätere Rentenhöhe richtet sich vor allem nach der Zahl und der Höhe der Beiträge.

Leistungen:

Renten:

- Erwerbsunfähigkeit (5 Jahre Wartezeit)
- flexibles Altersruhegeld (35 Jahre Wartezeit)
- Altersruhegeld ab 67 (5 Jahre Wartezeit)
- große und kleine Witwen- bzw. Witwerrente, Erziehungsrente
- große und kleine Hinterbliebenenrente
- Halb- und Vollwaisenrente
- Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

Alle Renten sind dynamisiert, d.h. sie werden vom Bundestag jährlich der Einkommensentwicklung angepasst

Wegen der stark steigenden Beiträge und der zunehmenden Überalterung der Gesellschaft muss mit Leistungseinschränkungen in den nächsten Jahren gerechnet werden.

Der **Generationsvertrag** sichert die Rentenzahlung, denn die versicherten von heute zahlen die Renten der Rentner von heute.

4. Gesetzliche Unfallversicherung (1884) – für Unvorhersehbares

Träger:

35 Berufsgenossenschaften, je nach Wirtschaftszweig

Versicherte:

- alle Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf Einkommen und Statut, nicht jedoch Beamte
- jeder, der einem anderen Hilfe leistet, z.B. bei Verkehrsunfällen
- Schüler, z.B. beim Besuch der Berufsschule...

Beitrag:

Er richtet sich nach der Art, Gefahrenklasse und Unfallhäufigkeit des Betriebes. Die Beiträge werden vom Arbeitgeber allein aufgebracht und unter allgemeiner Hilfeleistung des Bundes.

Leistungen:

Maßnahmen zur Unfallverhütung:

Erlass und Überwachung von Unfallverhütungsvorschriften.

Linderung von Unfallfolgen:

- Heilbehandlungen
- Verletztengeld bei Arbeitsunfällen
- Verletztenrente bei mindestens 20% Erwerbsminderung
- Vollrente bei 100% Erwerbsunfähigkeit (ca. 2/3 des Bruttojahresarbeitsverdienstes)
- Rehabilitationsmaßnahmen, z.B. berufliche Umschulung

Leistungen werden nur gewährt bei:

Arbeitsunfällen:

Ein Unfall, den ein Arbeitnehmer erleidet:
- bei der Ausführung der planmäßigen beruflichen (versicherten) Tätigkeit

Bei Arbeitsunfällen kommt es nicht auf das Verschulden drauf an. Jeder Arbeitsunfall – ob unverschuldet, fahrlässig oder grob fahrlässig – ist versichert (Friedensprinzip)

Wegeunfällen:

Ein Unfall, der sich auf dem direkten Weg von der eigenen Wohnung zur Arbeitsstätte und zurück ereignet, unabhängig vom Verkehrsmittel: Das Verschulden spielt für Leistungen keine Rolle. Ausnahmen: Alkohol, Umwege, Unterbrechungen usw.

Anerkannte

Berufskrankheit:

Eine lange andauernde Gesundheitsschädigung als Folge der beruflichen Tätigkeit: Der ursächliche Zusammenhang muss festgestellt werden

5. Gesetzliche Arbeitslosenversicherung ALV (1927) – wenn man vorübergehend ohne Job ist

Träger:

Bundesagentur für Arbeit

Versicherte:

Alle Arbeitnehmer bis zum 65. Lebensjahr, unabhängig vom Einkommen **nicht** jedoch Beamte, Selbstständige, Studenten, geringfügig Beschäftigte

Beitrag:

Zurzeit 4,2% des Bruttolohns, davon 50% vom Arbeitgeber und 50% vom Arbeitnehmer. Den Beitrag legt der Bundestag fest. Im Januar 2002 waren ca. 4 Mio. Menschen in Deutschland arbeitslos.

Leistungen:

Leistungen, die Arbeitsplätze erhalten oder schaffen:

- Kurzarbeitergeld
- Schlechtwettergeld
- Winterbauförderung
- Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung für Arbeitslose
- Konkursausfallgeld

Leistungen an Arbeitslose:

- Arbeitslosengeld I
- Arbeitslosengeld II
- Krankenversicherungsbeitrag für Arbeitslose
- Förderung von Aus- und Fortbildung und Umschulung
- Unfallversicherung (für Wegeunfälle beim Gang zur Arbeitsagentur)

Beschäftigungspolitik:

- Berufsberater
- Arbeits- und Stellenvermittlung
- Arbeitsmarktforschung

Voraussetzung für finanzielle Leistungen von der Arbeitsagentur sind mindestens 360 Kalendertage beitragspflichtige Tätigkeit in den letzten drei Jahren: Den Leistungsumfang beschließt der Bundestag.

5.1 Arbeitslosengeld I

Es beträgt maximal 60% (bzw. 67% bei mindestens einem Kind) des letzten Nettolohns. Die Anspruchsdauer beträgt je nach Beschäftigungszeit zwischen 156 und 312 Tagen, für Arbeitnehmer ab dem 54. Lebensjahr bis 32 Monate. Ein Auszubildender, der am Ende der Ausbildung arbeitslos wird, erhält 12 Monate Arbeitslosengeld, das auf der Basis von 50% des Tariflohns eines Facharbeiters errechnet wird.

Voraussetzung für den Bezug von Arbeitslosengeld I:

Man muss

- Arbeitslos sein,
- den Antrag auf Arbeitslosengeld persönlich stellen,
- der Arbeitsagentur zur Verfügung stehen,
- Die Anwartschaft erfüllen, d.h. genügend Beiträge bezahlt haben.

Leistungseinschränkungen:

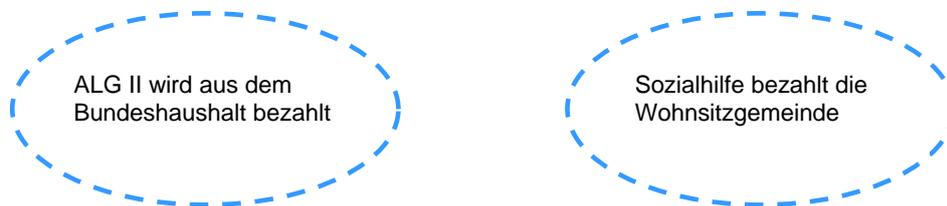
- Wer eine zumutbare Beschäftigung ablehnt, dem kann 12 Wochen lang das Arbeitslosengeld I gesperrt werden.
- Wer aus wichtigem Grund fristlos entlassen wurde oder wer selbst gekündigt hat, wird 12 Wochen lang mit einer Leistungssperre belegt.
- Wer trotz Aufforderung nicht beim Arbeitsamt erscheint, erhält eine Leistungssperre von 2 Wochen
- wer zweimal mit einer Sperrzeit belegt wurde, verliert jeden Anspruch auf ALG I.
- ALG I setzt keine Bedürftigkeit voraus, d.h. dass jeder Arbeitslose Anspruch auf Leistungen hat, sofern er die Voraussetzungen erfüllt
- ist ein Arbeitsloser länger als 6 Monate arbeitslos und bezieht ALG I, so muss er bei der Vermittlung einer neuen Stelle Abstriche hinnehmen, z.B.
 - Verlust von übertariflicher Bezahlung, auch dann, wenn er vorher übertariflich bezahlt war
 - Einstufung unterhalb der Facharbeiterqualifikation, auch wenn er Facharbeiter war,

- Niedrigere Einstufung: bis 80% des früheren Bruttolohns,
- Erhöhte Zeiten für den Weg von der Wohnung zur Arbeitsstätte: bis zu 2,5 Stunden bei Teilzeitarbeit, bis zu 3 Stunden bei Vollzeittätigkeit.

5.2 Arbeitslosengeld II – nur als Hilfe gedacht

Am 1.1.2005 wurde Arbeitslosengeld II (ALG II) und Sozialhilfe zusammengelegt. Das ALG II entspricht in seiner Höhe der vormaligen Sozialhilfe. Oberste Grundsätze für den Anspruch auf ALG II sind **Bedürftigkeit** und **Arbeitsfähigkeit**.

Nur wer Anspruch (mehr) auf Arbeitslosengeld I hat, erhält ALG II. Wer Ersparnisse oder Grundbesitz aufweist, muss diese erst bis zu einem festgelegten Sockelbetrag aufbrauchen, ehe er ALG II erhält. Auch wer keinen eigenen Haushalt geführt hat, erhält das ALG II nicht. Nahe Angehörige können zur Unterhaltsverpflichtung herangezogen werden.



Nur wer dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht, erhält weiterhin Sozialhilfe.

Bezieher von ALG II können zur Tätigkeit bei sozialen Organisationen und Kommunen herangezogen werden. Sie erhalten dafür eine Entschädigung von 1-2 €/Stunde zusätzlich zum ALG II (**Hartz IV**). Die Tätigkeit ist auf sechs Monate befristet.

Das ALG II wird immer nur für 1 Jahr bewilligt, dann werden erneut die Voraussetzungen geprüft. Ziel ist das Fördern und Fordern von Langzeitarbeitslosen in den 1. Arbeitsmarkt.

Grundlage für alle Leistungen der Bundesagentur für Arbeit bilden das **Sozialgesetzbuch III** (Arbeitsförderung) und die es ergänzenden Leistungsgesetze, die der Bundestag beschließt.

6. Pflegeversicherung (1996) – zukünftig von zunehmender Bedeutung

Träger:

Pflegekasse, die den jeweiligen Krankenkassen zugeordnet sind

Versicherte:

- alle Arbeiter und Auszubildenden
- Angestellte bis zur Beitragsbemessungsgrenze
- Rentner, Studenten, Arbeitslose

Beitrag:

Ungefähr 1,7 % vom Bruttolohn, davon 50% vom Arbeitgeber und 50% vom Arbeitnehmer. Sonderregelungen bestehen für Rentner und Arbeitslose. Die Beitragshöhe bestimmt der Bundestag. Kinderlose Arbeitnehmer bezahlen zusätzlich 0,25 % Beitrag.

Leistungen:

Sach- und Geldleistungen und eine Kombination aus beiden sowie Zusatzleistungen, wie z.B. die Kurzzeitpflege usw. Die Höhe der Leistungen hängt von der Eingruppierung in eine

bestimmte Pflegestufe ab, welche der medizinische Dienst der Krankenkasse vornimmt. Die Regelleistungen bestimmt der Bundestag per Gesetz.

Ziel der Pflegeversicherung war es, die Lücke zu schließen, die im sozialen Netz noch bestand: Ein Mensch, der alt und pflegebedürftig, aber nicht krank war, musste bis zur Einführung dieser Versicherung selbst für notwendige Hilfen bezahlt.

7. Beitragszahlung – ohne Beiträge keine Leistung

Die Beitragszahlung für alle Sozialversicherungen wird technisch wie folgt abgewickelt: Die Krankenkassen ziehen alle Beiträge ein und verteilen sie an die einzelnen Sozialversicherungsträger. Für die Abführung der Beiträge ist der Arbeitgeber verantwortlich. Führt er schuldhaft keine Beiträge ab, so ist der Beschäftigte trotzdem sozial versichert.

Beansprucht ein Versicherter Leistungen aus den gesetzlichen Sozialversicherungen, so hat er sich darum selbst zu bemühen; z.B.

- muss der Antrag auf ALG sofort und persönlich beim Arbeitsamt gestellt werden,
- müssen Ersatz- und Ausfallzeiten der Rentenversicherung selbst gemeldet werden.

Als Nachweis der Mitgliedschaft in der gesetzlichen Sozialversicherung erhält jeder Versicherte einen **Sozialversicherungsausweis**.

8. Soziale Sicherung – Vorsorge ist wichtig

Für alle Bereiche der sozialen Sicherheit gilt:

- Eigenverantwortung und persönliche Vorsorge z.B. durch eine Lebensversicherung
- Solidarität und Vorsorge, wenn die persönliche Vorsorge nicht greift oder ausreicht, dann hilft die Gemeinschaft, z.B. durch Leistungen aus den gesetzlichen Sozialversicherungen.

1. Sozialgerichtsbarkeit – wenn Probleme mit der Sozialversicherung auftreten:

Die Sozialgerichtsbarkeit ist **zuständig für** alle Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit

- Leistungen aus den gesetzlichen Sozialversicherungen,
- Leistungen aus dem SGB 3 (Arbeitsförderung) und dem Kindergeld,
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall,
- Kassenarztrecht,
- der Sozialhilfe.

Mögliche **Klagen** ergeben sich z.B. durch

- Sperrung des Arbeitslosengelds,
- Ablehnung von Ersatzzeiten zur Rentenversicherung usw.,
- Streitigkeiten mit Zahnärzten um Kosten für Zahnersatz.

1.1 Verfahren

- Vor dem Sozialgericht kann erst klagen, wer vorher das Widerspruchsverfahren ausgeschöpft hat; z.B. dann, wenn ein Rentner gegen sein Rentenbescheid klagen will. Er muss vorher bei der Rentenversicherung binnen vier Wochen Widerspruch gegen den Bescheid eingelegt haben.
- Das Sozialgericht ermittelt von Amts wegen alle für ein Urteil wesentlichen Sachverhalte.
- Es fallen **keine Gerichtskosten** an, nur die beklagten Sozialversicherungsträger bezahlen eine Pauschalgebühr für jeden Klagefall.
- Kläger und Beklagte haben **direkte Akteneinsicht** oder können sich von einem Anwalt oder einer Person ihres Vertrauens vertreten lassen.
- Einen **Anwaltszwang gibt es nur in der III. Instanz.**
- In allen Instanzen wirken Vertreter der Sozialpartner als ehrenamtliche Sozialrichter mit gleichem Stimmrecht mit; Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände schlagen aus ihren Reihen Sozialrichter vor. Diese müssen keine juristische Ausbildung haben und werden von der jeweiligen Bezirksregierung berufen.
- das Gericht entscheidet nach einer mündlichen Verhandlung.

1.2 Instanzen

I. Instanz: örtliches Sozialgericht:
1 Berufsrichter und je 1 Sozialrichter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden

II. Instanz: Landessozialgericht (Berufungsinstanz)
3 Berufsrichter und je 1 Sozialrichter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden

III. Instanz: Bundessozialgericht in Kassel (Revisionsinstanz)
3 Berufsrichter und je 1 Sozialrichter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden

Grundsatzentscheidungen zum Sozialrecht fällt der große Senat am Bundessozialgericht; Er besteht aus dem Präsident, je 1 Berufsrichter der 13 Senate und ehrenamtlichen Richtern.

Sozialgerichte sollen:

- im Einzelfall fehlerhafte Entscheidungen der gesetzlichen Sozialversicherungen korrigieren,
- den Einzelnen vor ungerechter Behandlung durch die gesetzlichen Sozialversicherungen korrigieren.
- das Sozialrecht weiterentwickeln

2. Arbeitsgerichtsbarkeit – wenn es Ärger im Betrieb gibt

Die Arbeitsgerichtsbarkeit ist **zuständig für** alle Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit - **Arbeitsverträgen**; z.B. Kündigungsschutzklagen – bei diesen Klagen fällt das Gericht ein Urteil.

Hinweis: Kündigungsschutzklagen haben gegenüber allen anderen Klagen Vorrang.

- dem **Betriebsverfassungsgesetz** sowie dem **Mitbestimmungsgesetz**; z.B. die Rechte des Betriebsrats, hier gibt es das so genannte Beschlussverfahren, das Gericht fällt kein Urteil.
- **Tarifverträgen**; z.B. Gültigkeit von Tarifverträgen, auch hier ergeht kein Urteil, sondern ein Beschluss.

Das **Arbeitsrecht** ist ein Beispiel für die Überschneidung von öffentlichem und privatem Recht:

Private Rechtsbereiche sind z.B. Fragen des Arbeitsvertrags

Öffentliche Rechtsbereiche sind z.B. betriebsverfassungs-, Tarifvertrags-, Arbeitszeit- und Arbeitsschutzrecht

2.1 Verfahren

Zuständig ist das Gericht des Ortes, an dem die beklagte Partei ihren Wohnort bzw. Firmensitz hat. Eine Verhandlung vor dem Arbeitsgericht im Urteilsverfahren beginnt immer mit einer **Güteverhandlung** durch den Arbeitsrichter.

Die Güteverhandlung

- soll vor Beginn der Verhandlung eine Einigung herbeiführen,
 - dient zur Beschleunigung der Arbeitsgerichtsverfahren,
 - soll ein Verhärten der Fronten zwischen Klägern und Beklagten verhindern.
- Wichtig: Nur wenn die Güteverhandlung scheitert, wird das Verfahren eröffnet.

- In der **I. Instanz herrscht kein Anwaltszwang**. Der Kläger kann formlos einreichen oder bei der Rechtsantragsstelle im Arbeitsgericht zu Protokoll geben.
- In der **I. Instanz tragen Kläger und Beklagte ihre Kosten selbst**, in der **II. und III. Instanz muss die unterlegene Partei** die gesamten Prozess- und Anwaltskosten **bezahlen**
- Es fallen nur **sehr niedrige Gerichtskosten** und keine Kostenvorschüsse an. Die Gerichtskosten betragen 1,50 € je 50 € Streitwert und insgesamt höchstens 250 €
- Wird nach der Güteverhandlung eine Einigung erzielt oder wird die Klage vom Kläger zurückgezogen oder schließen Kläger und Beklagte einen Vergleich, so fallen keine Kosten an.
- In allen Instanzen wirken Vertreter der Sozialpartner als ehrenamtliche Sozialrichter mit gleichem Stimmrecht mit; Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände schlagen aus ihren Reihen Arbeitsrichter vor. Sie müssen keine juristische Ausbildung haben. Das **Mindestalter** für eine Berufung zum **Arbeitsrichter beträgt 25 Jahre**.

Sind Kläger oder Beklagter mit dem Urteil des Arbeitsgerichts nicht einverstanden, dann können sie gegen das Urteil Berufung einlegen. Eine **Berufung ist nur zulässig**, wenn sie

- vom Arbeitsgericht zugelassen worden ist,
- der Streitwert über 600 € liegt,
- die Rechtssache von grundsätzlicher Bedeutung ist.

1.2 Instanzen

- I. Instanz:** örtliches Arbeitsgericht:
1 Berufsrichter und je 1 Arbeitsrichter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden
- II. Instanz:** Landessozialgericht (Berufungsinstanz)
1 Berufsrichter und je 1 Arbeitsrichter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden
- III. Instanz:** Bundessozialgericht in Erfurt (Revisionsinstanz)
3 Berufsrichter und je 1 Arbeitsrichter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden

Grundsatzentscheidungen zum Arbeitsrecht fällt der große Senat am Bundesarbeitsgericht; Er besteht aus dem Präsident, je 1 Berufsrichter der 10 Senate, je 3 ehrenamtlichen Richtern aus den Kreisen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

In der II. und III. Instanz besteht Anwaltszwang. Gewerkschaftsmitglieder erhalten hier – wie auch in der Sozialgerichtsbarkeit – Rechtsschutz von ihrer Organisation.

Die Einschränkung von Berufungs- und Revisionsmöglichkeiten im Arbeitsrecht soll sicherstellen, dass nicht jede Meinungsverschiedenheit zwischen Kläger und Beklagten vor Gericht ausgetragen wird.

Wichtig: Grundsatz im privatrechtlichen Arbeitsrecht ist die Vertragsfreiheit.

Die Vertragspartner haben z.B. einen Arbeitsvertrag so zu gestalten, dass er eindeutig ist und nicht von Arbeitsgerichten interpretiert werden muss.

Arbeitsgerichte sollen vor allem

- im Einzelfall den Arbeitnehmer vor fehlerhaften oder willkürlichen Entscheidungen eines Arbeitgebers schützen,
- dem Einzelnen helfe, seine Rechte aus dem Arbeitsrecht wahrzunehmen,
- das Arbeitsrecht weiterentwickeln,
- den Organen der Betriebsverfassung, z.B. Betriebsrat oder Jugendvertretung, ihre Rechte gegenüber „unwilligen“ Arbeitgebern sichern und die Mitbestimmungsrechte auf Betriebsebene schützen.

Besonderheiten bei Berufsausbildungsverhältnissen

Streitigkeiten aus einem Berufsausbildungsverhältnis werden nur selten am Arbeitsgericht behandelt, denn sie lassen sich meist durch Beratung und Schlichtung vonseiten des Ausbildungsberaters der Kammer bereinigen.

Ist dies nicht möglich, so entscheidet die Schiedsstelle bei der zuständigen IHK bzw. Innung als Schlichtungsstelle. Sie ist paritätisch mit Vertretern von Arbeitgebern und von Arbeitnehmern besetzt. Erst wenn dieses verfahren keine einvernehmliche Lösung bringt, ist eine Klare vor dem zuständigen Arbeitsgericht möglich.