

Politik

Kommentar

Anlass	2
Inhalt	2
Aufbau	2
Absicht	2
Sprachlich/stilistisch	2
Schreiben eines eigenen Kommentars	2

Rechtliche Grundlagen

Berufsbildungsgesetz	3
Betriebsverfassungsgesetz	3
Betriebsrat	4
Jugend- und Auszubildendenvertretung	4
Tariffindung	4
Tarifverträge	5
Streik	6
Ordnung und Regelung betrieblicher Arbeit	6

Soziale Sicherung

Soziale Sicherung	7
Arbeitsschutzgesetze	7
Arbeitsgerichtsbarkeit	8
Krankenversicherung	8
Pflegeversicherung	8
Rentenversicherung	9
Arbeitslosenversicherung	9
Unfallversicherung	9
Arbeitslosenhilfe	9
Bundesanstalt für Arbeit	10

Personalwirtschaft

Personalplanung	11
Personalbeschaffung	11
Personalauswahl	12
Personalbeurteilung	12
Entgeltformen	12

Kommentar

Anlass • aktuelle Ereignisse und Geschehnisse aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur und Sport

Inhalt • Erläuterung und Darstellung aus subjektiver Sicht
⇒ Mischung aus Information, Meinungsbildung und Appell (z.B. Kritik, Vermutung)
⇒ Information über Tatbestände und Hintergründe
⇒ Darstellung von Zusammenhängen
⇒ Hinweise auf mögliche Folgen und weitere Entwicklungen
⇒ Äußern von Vermutungen und Kritik
⇒ Bewertungen

Aufbau • Aufhänger (Aufmerksamkeit erregende und provozierende Überschrift und Einleitung)
• Argumentation (Pro und/oder Contra, gezielte Einseitigkeit)
• Schluss (Fazit oder relativ offen, weiterführende Frage bzw. Problemstellung)

Absicht • Einflussnahme auf die Meinungsbildung des Lesers/Zuhörers

Sprachlich/stilistisch • Vergleiche
• Ironische Wendungen
• wertende Adjektive
• Beispiele
• Antithesen
• bildhafte Sprache
• rhetorische Fragen
• bewusst eingesetzte kurze, einfache Hauptsätze und Satzgefüge
• Parallelismus (Wiederholung)
• Neologismus (Wortschöpfung)
• Hyperbel (Übertreibung)
• Anapher (Wiederholung des Satzanfangs in aufeinander folgenden Sätzen)
• Epipher (Wiederholung des Satzendes in aufeinander folgenden Sätzen)
• Euphemismus (beschönigende Beschreibung)
• Zeitformen ⇒ **Präsens** (Erläuterung, Deutung, Wertung)
⇒ **Vergangenheit** (Information über Vergangenes)
• Aussageweise ⇒ meist Indikativ
⇒ Konjunktiv für Vermutungen, Wünsche, Hoffnungen

Schreiben eines eigenen Kommentares • kurze Inhaltsangabe
• **keine** „Ich“-Form
• kurze Meinungswiedergabe zum Thema

Rechtliche Grundlagen

Berufsbildungsgesetz • BBiG seit 1969 zur einheitlichen Orientierung der Länder

- ausgenommen sind Beamte und Seeleute
- **Duales System**
 - ⇒ **Schule** → Schulmitwirkungsgesetz
 - Schulpflichtgesetz
 - Allgemeine Schulordnung
 - ⇒ **Betrieb** → (Jugend-)Arbeitsschutzgesetz
 - Betriebsverfassungsgesetz
 - Tarifgesetz
 - Berufsbildungsgesetz (Festlegung der Inhalte von Ausbildungsordnung und Ausbildungsvertrag)
- **Ausbildungsordnung** (wie ist Ausbildung geordnet, wie ist der Ablauf?)
 - ⇒ **allgemeine Erläuterungen des Ausbildungsberufs**
 - ⇒ Bezeichnung des Ausbildungsberufs
 - ⇒ Berufsbild (Fertigkeiten und Kenntnisse)
 - ⇒ Prüfungsanforderungen, Ausbildungsdauer
- **Ausbildungsvertrag**
 - ⇒ **Einzelheiten des Ausbildungsberufs**
 - ⇒ zeitliche Gliederung (**Ausbildungsrahmenplan**)
 - ⇒ Inhalte → **sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung**
 - Beginn und Dauer, Arbeitszeit, Probezeit, Urlaub
 - Vertragspartner, Ausbildungsvergütung, tarifliche Anbindung
 - Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte
 - evt. begünstigende Maßnahmen für den Azubi
 - allg. Hinweise auf Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Ausbildungsverhältnis anzuwenden sind
 - **Kündigung** ➤ in Probezeit
 - mündlich, ohne Frist, ohne Angabe von Gründen
 - nach Probezeit
 - schriftlich
 - fristlos von beiden nur aus wichtigem Grund
 - Azubi mit Frist von 4 Wochen, wenn er Ausbildung aufgibt oder neue beginnt
 - **Rechte des Azubis** ➤ körperlich angemessene Arbeit, die der Ausbildung dient
 - Bereitstellung von Arbeitsmaterial
 - Ausbildung durch geeignetes Personal
 - Berufsschulunterricht
 - nach Ausbildungsende Recht auf ein **Zeugnis**
 - **Pflichten des Azubis** ➤ Pünktlichkeit, Ordentlichkeit, Sorgfalt, Treue
 - Schweige- u. Mitteilungspflicht, ärztliche Untersuchung
 - lernwillig, Berichtsheft führen, Anweisungen befolgen

Betriebsverfassungsgesetz • Interessenvertretung der Arbeitnehmer

- ⇒ im Betrieb (**Betriebsrat**)
 - Betriebsverfassungsgesetz 1972
- ⇒ in Unternehmensorganen (Vorstand, Aufsichtsrat)
 - Betriebsverfassungsgesetz 1952 für AG's mit weniger als 2.000 und GmbH's bei 500 bis 2.000 Mitarbeitern
 - Aufsichtsrat zu einem Drittel aus Arbeitnehmern
 - Mitbestimmungsgesetz 1976 für AG's und GmbH's mit mehr als 2.000 Mitarbeitern
 - Aufsichtsrat zur Hälfte aus Arbeitnehmern
 - Montan-Mitbestimmungsgesetz 1951 für AG's und GmbH's des Bergbaus, der Eisen- und Stahlindustrie mit mehr als 1.000 Mitarbeitern

Betriebsrat • gewählte Vertretung der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber

- **Wahl** ⇒ alle Arbeitnehmer ab dem 18. Lebensjahr sind wahlberechtigt
 - ⇒ wählbar sind alle wahlberechtigten Arbeitnehmer, die schon min. 6 Monate im Betrieb sind
 - ⇒ geheime und unmittelbare Wahl
 - ⇒ bleibt 4 Jahre im Amt
 - ⇒ Zusammensetzung muss dem zahlenmäßigen Verhältnis von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Betrieb entsprechen
- **Größe** ⇒ bis zu 51 wahlberechtigte Arbeitnehmer nach Zahl der Wahlberechtigten
 - ⇒ über 51 wahlberechtigte Arbeitnehmer nach Zahl aller beschäftigten Arbeitnehmer (egal ob diese wahlberechtigt sind, oder nicht)
- **Aufgaben** ⇒ **Überwachung** der Durchführung der zugunsten des Arbeitnehmers geltenden Gesetze, Vorschriften, usw.
 - ⇒ **Förderung** der Belange von Jugendlichen, Azubis, Behinderten, usw.
 - ⇒ **Mitbestimmung**
 - Wirksamkeit ist von der **Zustimmung des Betriebsrats abhängig**, verweigert er, muss Einigungsstelle entscheiden
 - z.B. Urlaubsplanung, Arbeitszeiten, Gehälter, Stellenausschreibung, Durchführung Bildungsmaßnahmen
 - ⇒ **Mitwirkung**
 - gegen betriebliche Maßnahmen hat Betriebsrat ein **Widerspruchsrecht**, gegen welches der Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht klagen kann
 - z.B. Einstellung, Kündigung, Versetzung
 - ⇒ **Information/Beratung**
 - Betriebsrat wird über Maßnahmen unterrichtet bzw. berät oder verhandelt mit dem Arbeitgeber
 - z.B. Personalplanung, Rationalisierungen, Standortverlegung (bei Umzug – Mietbeihilfe), *Planung* Bildungsmaßnahmen, Investitionen in Umweltschutz
- **Betriebsversammlung** ⇒ jedes Quartal vom Betriebsrat für alle Arbeitnehmer einzuberufen
 - ⇒ auch Vertreter der Arbeitgeber werden eingeladen
 - ⇒ einmal jährlich berichtet Arbeitgeber über die wirtschaftliche Lage
- **Einigungsstelle** ⇒ soll bei Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern schlichten
 - ⇒ setzt sich aus gleicher Anzahl Arbeitnehmern und Arbeitgebern zusammen (paritätische Besetzung)
 - ⇒ die getroffenen Übereinkünfte sind schriftlich in Form von **Betriebsvereinbarungen** festzuhalten

Jugend- und Auszubildenden-Vertretung • JAV ist an Existenz eines Betriebsrates gebunden

- **Überwachungsfunktion** wie Betriebsrat, nur nicht so wirkungsvoll
- JAV kann gebildet werden wenn mindestens 5 Mitarbeiter
 - ⇒ unter 18 Jahren sind oder
 - ⇒ Azubis unter 25 Jahren
- **Aufgabe JAV** (Amtszeit von 2 Jahren)
 - ⇒ sie achtet darauf, dass alle Gesetze und Regelungen zum Wohl der Azubis eingehalten werden
 - ⇒ kann Verbesserungen vorschlagen, z.B. Schulungen

Tariffindung • Gewerkschaften bei Tariffindungen als Bindeglied zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern

- **Ablauf** ⇒ Verhandlungsführer Gewerkschaften und Arbeitgeber-Verbände kommen zusammen
 - ⇒ beide Seiten verhandeln über Vorschläge des Tarifvertrags
 - ⇒ diese werden von der Bezirksleitung des Tarifgebietes an **Große Tarifkommission** (besteht aus Mitgliedern der Arbeitnehmer-Gewerkschaften) weitergegeben
 - ⇒ Tarifkommission arbeitet Vorschläge durch und reicht sie dann an Verhandlungsführer weiter
 - ⇒ kommt es zum Kompromiss, wird dieser der Tarifkommission vorgelegt
 - ⇒ sie muss Zustimmung geben, damit Vorschlag zur **Urabstimmung** freigegeben wird
 - ⇒ in Urabstimmung entscheiden die Gewerkschaftsmitglieder über Annahme (wenn sich **min. 25% für ihn entscheiden** – Erfahrungswert) oder Ablehnung

- Tarifverträge**
- zwischen Arbeitgeberverbänden bzw. Arbeitgebern und Gewerkschaften abgeschlossener Vertrag zur **Festsetzung von Arbeitsbedingungen und Rechten und Pflichten** der Vertragspartner (regelt u.a. Arbeitszeit, Urlaub, Entlohnung)
 - **Tariffähigkeit** ⇒ nur Gewerkschaften, Vereinigungen von Arbeitgebern und einzelne Arbeitgeber können Tarifparteien sein
 - **Tarifautonomie** ⇒ Arbeitgeber und Arbeitnehmer legen in freier Vereinbarung die Arbeitsbedingungen in den Unternehmen **ohne regelndes Eingreifen des Staates** fest
 - Funktion ⇒ **Friedensfunktion** → Arbeitsleben läuft ohne große Störungen ab
→ *Streiks* sollen vermieden werden
⇒ **Schutzfunktion** → legt *Mindestnormen* fest
⇒ **Ordnungsfunktion** → geregelter Ablauf; Ziel eines *fairen Wettbewerbs*
 - Tarifpartner ⇒ **Firmentarif (Haus-, Unternehmens-, Werktarif)**
→ eine Gewerkschaft und *ein Arbeitgeber*
⇒ **Verbandstarif**
→ eine Gewerkschaft und *ein oder mehrere Arbeitgeberverbände*
⇒ **Branchentarif**
→ Tarif für einen bestimmten *Wirtschaftszweig*, *regionale* Beschränkung
⇒ **Flächentarif**
→ wie *Branchentarif*, aber mit *regionaler* und/oder *überregionaler* Wirkung
 - Inhalt ⇒ **Manteltarifvertrag (Rahmentarifvertrag)**
→ regelt allg. Bedingungen des Arbeitsverhältnisses (z.B. Arbeitszeit, Urlaub)
→ i.d.R. eine Laufzeit von mehreren Jahren
⇒ **Lohn- und Gehaltstarifvertrag**
→ regelt Vergütung der Arbeitnehmer
→ Laufzeit von 1-2 Jahren
→ Arbeitgeber wollen längere Laufzeit, wegen Planungssicherheit
→ Arbeitnehmer-Gewerkschaften wollen kürzere Laufzeit
⇒ **normative Bestimmungen**
→ Rechtsnormen zur Regelung der Rechtsverhältnisse der beteiligten Parteien
→ Normativbestimmungen hängen vom Geltungsbereich ab
→ **zeitlicher Geltungsbereich** (Dauer des Vertrags)
→ **räumlicher Geltungsbereich** (Zustandsgebiet, siehe *Tarifpartner*)
→ **sachlicher Geltungsbereich** (für einen Wirtschaftszweig)
→ **persönlicher Geltungsbereich** (Abgrenzung: Arbeiter, Angestellter, Azubi)
 - **Allgemeinverbindlichkeitserklärung**
⇒ **neuer Tarifvertrag gilt zuerst nur für Tarifparteien, danach für alle**
⇒ wird auf Antrag eines Tarifpartners vom **Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft** oder von Arbeitsbehörde eines Landes, wenn vom B.A.W. beauftragt, ausgesprochen
⇒ Kriterien → öffentliches Interesse
→ tarifgebundene Arbeitgeber beschäftigen min. 50% **tariffähige** Arbeitnehmer, d.h. die **unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen**
 - **Öffnungsklausel** ⇒ hieß früher „*Härtefallklausel*“
⇒ Tarifpartner legen fest, unter bestimmten Bedingungen tarifliche Entscheidungen in Form von **Betriebsvereinbarungen** zu treffen, die vom Tarifvertrag nach unten hin abweichen
⇒ es muss Ausgleich erfolgen (wegen Schlechterstellung)
⇒ Vorteil → Sicherung von Arbeitsplätzen
→ Betriebe können flexibler auf Veränderungen reagieren
→ Anreiz für (ausländische) Investoren
⇒ Nachteil → Betriebsrat könnte überfordert sein
→ Gefahr der Ausbeutung von Tarifverträgen (*Flächentarif*)
 - Beendigung ⇒ **Unverbrüchlichkeit tariflicher Rechte** (Verwirkung ist ausgeschlossen)
⇒ Aufhebung und Neufestsetzung
⇒ manchmal befristete Kündigung möglich
⇒ nach Ablauf der vereinbarten Zeit
⇒ Rechtsnormen gelten auch nach Ablauf der Zeit

Streik • Mittel der Arbeitnehmer im **Arbeitskampf um Tarife**

- Azubis haben kein Streikrecht, es sei denn, ihre Belange sind direkt betroffen
- Ablauf ⇒ Tarifverhandlungen scheitern
 - ⇒ Tarifkommission fordert und Bezirksleitung beantragt Streik
 - ⇒ Vorstand beschließt Streik
 - ⇒ wenn bei **Urabstimmung min. 75%** dafür sind
(größter Teil für ihn, damit man geschlossen auftreten kann; soll letztes Mittel sein)
 - ⇒ STREIK
- **Streikformen** ⇒ **Wilder Streik** (unzulässig)
 - ⇒ **Warnstreik** (kurzfristige Arbeitsniederlegung, Forderung Nachdruck verleihen)
 - ⇒ **Schwerpunktstreik** (= **Mini-Max-Streik**; zielgerichtet wird ein Bereich bestreikt; minimaler Aufwand – maximale Wirkung)
 - ⇒ **Generalstreik** (alle Bereiche des **öffentlichen, politischen und wirtschaftlichen** Lebens werden „lahmgelegt“; politische Missstände, Abschaffung alter Strukturen)
- **Bedingungen** ⇒ **rechtmäßiger Streik führt nicht zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses**
 - ⇒ muss **von Gewerkschaft ausgerufen oder genehmigt** werden
 - ⇒ muss **kollektive Regelung der Arbeitsbedingungen** zum Ziel haben
 - ⇒ Prinzip der **fairen Kampfführung** (z.B. Notdienst zur Verfügung stellen)
 - ⇒ muss **gegen Tarifpartner** sein (politische oder Sympatiestreiks sind unzulässig)
 - ⇒ wilde Streiks und Demonstrationstreiks während der Arbeitszeit sind unzulässig
- **Währen des Streiks** ⇒ **Suspendierung** beiderseitiger Rechte und Pflichten
 - ⇒ kein Anspruch auf Lohn
 - Gewerkschaften zahlen **Streikgeld**
 - Nicht-Mitglieder erhalten Unterstützung von Sozialämtern, Gemeinden
- **Aussperrung** ⇒ Mittel der Arbeitgeber um Kampfkraft der Gewerkschaften zu schwächen
 - ⇒ Arbeitsverhältnis wird nicht aufgelöst, sondern nur **suspendiert**
 - ⇒ Bsp.: Zulieferer wird bestreikt. Firma, die beliefert werden soll, kann nicht arbeiten und sperrt ihre Arbeiter aus.
- *kalter Streik und kalte Aussperrung* ⇒ Streik und Aussperrung in Unternehmen, die nur indirekt vom Arbeitskampf betroffen sind

Ordnung und Regelung betrieblicher Arbeit • **Arbeitsvertrag**

- ⇒ zwischen *einem Arbeitgeber* und *einem Arbeitnehmer*
- ⇒ Inhalte, z.B. Arbeitszeit, Entgelt, Tätigkeiten, Urlaub
- ⇒ **Individualarbeitsrecht**
- **Betriebsvereinbarungen**
 - ⇒ zwischen *Betriebsrat* und *Arbeitgeber*
 - ⇒ Inhalte, z.B. Fortbildungen, Vergünstigungen
 - ⇒ **Kollektivarbeitsrecht**
 - ⇒ **Tarifvertrag darf nicht unterlaufen werden**
- **Tarifvertrag**
 - ⇒ zwischen *einer Gewerkschaft* und *einem Arbeitgeber*
bzw. *einem Arbeitgeberverband*
 - ⇒ Inhalte, z.B. Entgelt, Arbeitszeit
 - ⇒ **Kollektivarbeitsrecht**
- **Arbeitsschutzgesetze**
 - ⇒ Ziel: Erhalt der Arbeitskraft
 - ⇒ z.B. Jugenarbeits-, Mutter-, Kündigungsschutzgesetz
 - ⇒ **Kollektivarbeitsrecht**

Soziale Sicherung

Soziale Sicherung • Sozialversicherung ⇒ gesetzliche Krankenversicherung

⇒ Pflegeversicherung

⇒ Rentenversicherung

⇒ Arbeitslosenversicherung

⇒ Unfallversicherung

• **Sozialhilfe** ⇒ Hilfen zum Lebensunterhalt in besonderen Lebenslagen

⇒ werden von öffentlicher Seite gewährt

⇒ Ziel ist die Abmilderung individueller Notlagen, sowie die Wahrung der Würde des Menschen

• **Individualversicherung** (private Sach- und Personenversicherung)

Arbeitsschutzgesetze • sollen Arbeitnehmer schützen und den Erhalt seiner Arbeitskraft gewährleisten

• Arbeitsrechtliche Grundlagen ⇒ **Gleichberechtigungsgrundsatz**
(Geschlecht, Rasse)

⇒ **Gleichbehandlungsgrundsatz**

(keine Schlechterstellung ohne sachlichen Grund)

⇒ **Fürsorge bzw. Treuepflicht**

• **technisch-gewerblicher Arbeitsschutz**

⇒ sorgen für **Gesundheits- und Unfallschutz am Arbeitsplatz**

⇒ Gewerbeordnung → für Arbeitgeber und -nehmer

→ sichere Arbeitsplatzgestaltung

→ Regelung von Sonn- und Feiertagsarbeit

⇒ Vorschriften der Berufsgenossenschaft

• **gesetzlicher und sozialer Arbeitsschutz**

⇒ **Arbeitszeitschutz** → gesetzliche Regelung 8-Stunden-Tag, mit Zustimmung des Betriebsrates Ausweitung auf 10-Stunden-Tag über längeren Zeitraum möglich

→ für bis zu 60 Werktage jährlich finanzieller oder Arbeitszeitausgleich möglich (innerhalb von 6 Monaten)

→ verbesserte Rahmenbedingungen flexiblerer Arbeitszeiten

⇒ **Beschäftigungsschutz** → Wahrung der Würde des Menschen am Arbeitsplatz

→ verantwortlich sind Arbeitgeber u. Dienstvorgesetzter

⇒ **Frauen- und Mutterschutz** → bestimmte Arbeiten sind für Frauen verboten

→ Anspruch auf 36 Monate Erziehungsurlaub

⇒ **Schwerbehindertenschutz** → Betriebe mit mehr als 16 Arbeitnehmern sollen einen Schwerbehinderten einstellen, tun sie dies nicht, so erfolgt eine "Ausgleichszahlung"

⇒ **Kündigungsschutz** → Schutz vor **sozial ungerechtfertigter Kündigung**

→ wenn man länger als 6 Monate im Betrieb ist

→ Rechtsgrundlagen: BGB, Kündigungsschutz- und Betriebsverfassungsgesetz

→ **besonderer Kündigungsschutz**

☛ für Betriebsrat/JAV bis zu 1 Jahr

☛ für Mütter bis zu 3 Jahren

☛ für Schwerbehinderte (Kündigung nur mit Zustimmung der Hauptfürsorgestelle)

☛ für langjährige Arbeitnehmer (gestaffelt nach der Betriebszugehörigkeit)

☛ für Auszubildende nach der Probezeit

☛ für Wehrdienstleistende bis zur Dienst-Ableistung

⇒ **Jugendarbeitsschutz** → für Jugendliche unter 18 Jahren

→ Freistellung von Berufsschulpflichtigen zum **Berufsschulunterricht**

→ ärztliche Erst- und Nachuntersuchung

→ besondere Regelungen für Arbeitszeiten, Ruhepausen, Freizeit, Urlaub, gesundheitliche Betreuung und Beschäftigungsbeschränkungen

- Arbeitsgerichtsbarkeit** • **Zuständigkeit** ⇒ bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- aus Arbeitsverhältnissen
 - aus dem Bereich des Tarifwesens und des Arbeitskampfes
 - aus Betriebsverfassungsgesetz und Mitbestimmungsgesetzen

• **Arbeitsgerichtsverfahren**

⇒ **Arbeitsgerichte**

- 1. Instanz
- Kammer besteht aus *einem Vorsitzenden* und *je einem ehrenamtlichen Richter* aus Kreisen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber (§ 16 ArbGG)
- zuerst mündliche Verhandlung vom Vorsitzenden zum Zwecke einer **gütlichen Einigung** (§ 54 ArbGG)
- wenn Einigung erfolglos, folgt Verhandlung vor der Kammer (§ 55 ArbGG)
- Ende der Verhandlung wird mit **Urteil** abgeschlossen (§ 60 f ArbGG)
- Arbeitnehmer und Arbeitgeber können sich selbst oder durch einen Rechtsanwalt vertreten

⇒ **Landesarbeitsgericht**

- 2. Instanz
- liegt **Streitwert über 400 €**, kann **gegen Urteil des Arbeitsgerichts Berufung** eingelegt werden (§ 64 ArbGG)
- Kammer besteht aus *einem Vorsitzenden* und *je zwei ehrenamtlichen Richtern* aus Kreisen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber (§ 35 ArbGG)
- Arbeitnehmer und Arbeitgeber können sich selbst oder durch einen Rechtsanwalt vertreten

⇒ **Bundesarbeitsgericht**

- 3. und letzte Instanz
- Sitz in Kassel (§ 40 ArbGG)
- besteht aus Senaten, in denen ein Vorsitzender, zwei berufsrichterliche Beisitzer und je ein ehrenamtlicher Richter aus Kreisen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber tätig sind (§ 41 ArbGG)
- es besteht **Anwaltszwang** (§ 11 ArbGG)
- gegen Urteil des Landesarbeitsgerichts ist **Revision** möglich (§ 69 ArbGG)
- Revision muss im Urteil des Landesarbeitsgerichts zugelassen werden, wenn Rechtssache von grundlegender Bedeutung ist (§ 17 ArbGG)
- verweigert Landesarbeitsgericht Revision, kann Beschwerde eingelegt werden (§ 72 a ArbGG)
- gegen Urteil des Arbeitsgerichts kann direkt Revision eingelegt werden (**Sprungrevision**; § 76 ArbGG)
 - ☛ Gegner muss diesem schriftlich zustimmen und Arbeitsgericht muss sie zulassen
 - ☛ die Rechtssache hat grundlegende Bedeutung

Krankenversicherung • Maßnahmen: Früherkennung, Verhütung u. Hilfe bei Krankheiten, Hilfe bei Todesfall

- Beiträge von ca. **12-15%** des Bruttolohns je zur Hälfte von Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Beitragsbemessungsgrenze von 3.375,- €
- seit 1996 gibt es das **freie Kassenwahlrecht**
- Versicherungsleistungen ⇒ **Krankenhilfe** → bei Krankheit des Versicherten und in gewissem Rahmen auch seiner Familie
 - ⇒ **Mutterschaftshilfe** → vor und nach der Entbindung
 - ⇒ **Familienhilfe** → für Familienmitglieder des Versicherten
 - ⇒ **Sterbegeld** → zur Deckung der Beerdigungskosten
- **Krankenkassen** ⇒ Allgemeine Orts-, Land-, Betriebs- und Innungskrankenkassen
 - ⇒ Versicherung auch durch Ersatzkrankenkassen möglich
 - ⇒ Seekrankenkasse
 - ⇒ landwirtschaftliche Krankenkasse
 - ⇒ Knappschaft (für alle im Bergbau Tätigen)

Pflegeversicherung • Träger sind die Pflegekassen der Krankenkassen

- Beitrag von **1,7%** des Bruttolohns je zur Hälfte von Arbeitnehmer und Arbeitgeber
- Beitragsbemessungsgrenze von 3.375,- €

Rentenversicherung • Versicherung für jedermann, nicht nur für Rentner

- Beiträge ⇒ **19,1%** des Bruttolohns je zur Hälfte von Arbeitnehmer und Arbeitgeber
 - ⇒ Beitragsbemessungsgrenze von 4.500,- €
 - ⇒ nicht als Rücklagen gesammelt, sondern sofort an Anspruchsberechtigte ausgezahlt (**Umlageverfahren, Generationenvertrag**)
 - ⇒ werden an die Krankenkassen der Arbeitnehmer überwiesen, die diese dann an die Träger der Rentenversicherung weiterleitet
 - ➔ Landesversicherungsanstalten (LVA)
 - ➔ Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA)
 - ➔ Sonderanstalten: Bundesknappschaft, Seekasse
- Leistungen ⇒ Zahlung von Renten
 - ⇒ Maßnahmen zur Rehabilitation
 - ⇒ Zahlung von Beiträgen an die Krankenversicherung
 - ⇒ Aufklärung und Beratung der Versicherten

Arbeitslosenversicherung • Anspruch hat, wer (*alle Bedingungen müssen erfüllt sein!*)

- ⇒ arbeitslos ist
- ⇒ der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht
- ⇒ die Anwartschaftszeit erfüllt (man muss mindestens 360 Tage der letzten 3 Jahre beitragspflichtig beschäftigt gewesen sein)
- ⇒ sich beim Arbeitsamt arbeitslos gemeldet und Arbeitslosengeld beantragt hat
- **Versicherungsleistung**, daher auch Zahlung, wenn keine Bedürftigkeit vorliegt
- Träger ist die Bundesanstalt für Arbeit
- Beitrag von **6,5%** des Bruttolohns je zur Hälfte von Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Beitragsbemessungsgrenze von 4.500,- €
- Arbeitslosengeld bei ca. 60% des Nettolohns
- Aufgaben ⇒ Arbeitsförderungsmaßnahmen
 - ⇒ Maßnahmen zur Sicherung von Arbeitsplätzen
 - ⇒ Leistung an Arbeitslose
 - ⇒ Förderung des gleitenden Übergangs älterer Arbeitnehmer in den Ruhestand

Unfallversicherung • Schutz für abhängig Beschäftigte, Schüler, Studenten und pflichtversicherte Unternehmen für Arbeitsstelle bzw. Schule und den Weg dorthin

- **Beitrag nur vom Arbeitgeber** bzw. von der öffentlichen Hand
 - ⇒ Höhe richtet sich nach Gefahrenklasse und Größe des Betriebs
- Aufgaben ⇒ Maßnahmen zur Unfallverhütung
 - ⇒ Leistungen bei Arbeitsunfall, Wegeunfall und Berufskrankheit
- **Träger** ⇒ Berufsgenossenschaften
 - ⇒ Bundesanstalt für Arbeit
 - ⇒ Bund, Länder und Gemeinden

Arbeitslosenhilfe • staatliche Sozial(hilfe)leistung und keine Versicherungsleistung

- Anspruch hat, wer (*es müssen nicht alle Bedingungen erfüllt sein!*)
 - ⇒ arbeitslos ist
 - ⇒ keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben oder diesen erschöpft hat
 - ⇒ **bedürftig** ist
- Dauer der Arbeitslosenhilfe im Anschluss an Arbeitslosengeld ist nicht begrenzt, ohne Zahlung von Arbeitslosengeld ist der Bezug auf 312 Tage beschränkt
- **Kurzarbeitergeld** ⇒ bei unvermeidbarem, vorübergehendem **Arbeitsausfall** von mindestens 10% wegen Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich
 - ⇒ für höchstens 6 Monate
- **Konkursausfallgeld** ⇒ bei **Zahlungsunfähigkeit** des Arbeitgebers
 - ⇒ höchstens für die letzten 3 Monate vor Konkurseröffnung

Bundesanstalt für Arbeit • hat ihren Sitz in Nürnberg

- Arbeitsämter sind die Vollstrecker
- Infos ⇒ Gesamtetat 47 Milliarden €
 - ➔ 24 Milliarden € für Arbeitslosengeld/-hilfe
 - ➔ 22 Milliarden € für Arbeitsförderung
 - ➔ 0,5 Milliarden € für Verwaltung
- ⇒ 80.000 Mitarbeiter, 10% arbeiten in der Arbeitsvermittlung
- ⇒ 1 Bearbeiter für 700 Arbeitssuchende
- Kritik ⇒ ABM-Maßnahmen kosten Geld, ohne dauerhaft Arbeit zu schaffen
 - ⇒ zu viel Energie für Verwaltung von Arbeitslosigkeit
 - ⇒ striktere und besser organisierte Vermittlung muss geschaffen werden
- Ideen/Modelle ⇒ staatliche Subventionen für Niedriglöhne
 - ⇒ Kölner Modell ➔ Job-Börse (bis 25 Jahre)
 - ➔ Job-Center (ab 25 Jahren)
- ⇒ **Job-Aktiv-Gesetz**
 - ➔ „aktivieren, qualifizieren, trainieren, investieren, vermitteln“
 - ➔ bessere und zielgenauere Vermittlung
 - ➔ ① Neuausrichtung der Arbeitsvermittlung
 - ☛ Zulassung privater Arbeitsvermittler
 - ☛ Profiling
 - ② Eingliederungsvereinbarungen
 - ☛ schriftl. Vereinbarung Arbeitsamt u. Arbeitslose
 - ☛ *Problem*: keine Verpflichtung zur Qualifikation
 - ③ Job-Rotation
 - ☛ Arbeitnehmer, die eine Fortbildung machen, sollen vertreten werden
 - ☛ Lohn wird vom Arbeitsamt übernommen
 - ☛ Vertretungsketten (Chance, in den Arbeitsprozess zu kommen; Erwerb von Qualifikationen)
 - ④ Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen
 - ☛ ABM-Kräfte dürfen mit herkömmlichen Arbeiten betraut werden
 - ☛ *Problem*: Konkurrenz zwischen den Unternehmen
 - ☛ ABM auch für Berufsrückkehrer und nicht nur für Langzeitarbeitslose
- ⇒ **Hartz-Kommission**
 - ➔ Halbierung der Arbeitslosenzahlen in 3 Jahren durch
 - ☛ Beschleunigung der Vermittlung
 - ☛ Zeitarbeit, Personal-Service-Agenturen (PSA)
 - ☛ Kürzung des Arbeitslosengeldes
 - ☛ Schaffung neuer Jobs (Ich-AG)
 - ☛ Kölner Job-Center als Vorbild
 - ☛ schärfere Bedingungen für die Zumutbarkeit von Arbeit

Personalwirtschaft

Personalplanung • Grundlage für andere personalpolitische Entscheidungen

- Personalbestand wird ermittelt und dem zukünftigen Personalbedarf gegenübergestellt, woraus sich eine **Personalüberdeckung bzw. -unterdeckung** ergibt
- **Personalbestandsplan** ⇒ Inhalt: Alter, Qualifikation, Bereiche, Geschlecht, Familienstand, Unternehmenszugehörigkeit
 - ⇒ zeigt vom aktuellen Bestand ausgehend die Veränderungen bis zu einem festgelegten Stichtag auf und dokumentiert so die voraussichtliche Mitarbeiterzahl
 - ⇒ Personalveränderungen ergeben sich durch Zu- und Abgänge von Mitarbeitern
- **Personalbedarfsplan** ⇒ auf Basis der aktuellen Daten wird versucht, die zukünftige Entwicklung des Personalbedarfs vorherzusagen
 - ⇒ Faktoren → Erfahrungswerte aus der Vergangenheit
 - Berechnung anhand mathematischer Verfahren
 - unerwartet auftretende (vorübergehende) Ausfälle durch Unfall, Krankheit
 - unerwartete Abgänge durch Kündigung oder Eintritt einer Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit
 - Veränderungen innerbetrieblicher Strukturen und Prozesse (Einsatz von Datenverarbeitungsanlagen, Kapazitätsausweitung bzw. -einschränkung, Rationalisierungsmaßnahmen)
 - derzeitige und zukünftige Nachfrage nach den von der Unternehmung auf dem Absatzmarkt angebotenen Sach- und Dienstleistungen
 - ⇒ qualitative Personalbedarfsplanung
 - Vergleich **Anforderungsprofil (Soll) - Fähigkeitsprofil (Ist)**

Personalbeschaffung • Intern ⇒ **innerbetriebliche Stellenausschreibung**

- Betriebsrat kann dies verlangen (§ 93 BetrVG 1972)
- ⇒ **Versetzung**
- ⇒ **Mehrarbeit** (nur kurzfristig)
- ⇒ **Fort- und Weiterbildung** (im Rahmen der Personalentwicklung)
- Extern ⇒ **Arbeitsvermittlungsstellen**
 - örtliche, regionale Arbeitsämter für untere Hierarchieebenen
 - Landes- und Zentralstelle für überregionale Vermittlung qualifizierter Fach- und Führungskräfte
- ⇒ **Stellenanzeigen**
 - direkter Kontakt zum Bewerber
 - untere und mittlere Hierarchie über regionale Zeitungen/Zeitschriften
 - Fach- und Führungskräfte in überregionalen Tages- oder Wochenzeitungen und Fachzeitschriften
 - Chiffre Anzeige zur Vermeidung innerbetrieblicher Konflikte (wenn Stelle noch besetzt ist) und um Konkurrenten oder Interessenten keine unerwünschten Informationen zu geben
- ⇒ **Personalleasing**
 - wenn *kurzfristig* Arbeitsplätze besetzt werden müssen
 - Dienstvertrag zwischen Arbeitnehmer und Leasing-Unternehmen
 - Arbeitnehmerüberlassungsvertrag zwischen Leasing-Unternehmen und Auftraggeber
- ⇒ Kontakte zu Fachhochschulen und Universitäten
- ⇒ Aushänge an Werkstoren
- ⇒ durch Vermittlung über bereits beschäftigte Mitarbeiter
- ⇒ durch Beauftragung eines Personalberaters, der die Unternehmen bei der Suche unterstützt

- Personalauswahl** • Analyse der Bewerbungsunterlagen ⇒ Bewerbungsschreiben
 ⇒ Lichtbild des Bewerbers
 ⇒ Lebenslauf
 ⇒ Schul- und Ausbildungszeugnisse
 ⇒ Arbeitszeugnisse
 ⇒ Personalfragebogen
 ⇒ Empfehlungen
 ⇒ polizeiliches Führungszeugnis
 ⇒ Ergebnis einer ärztlichen Untersuchung
- Vorstellungsgespräch ⇒ persönlichen Eindruck gewinnen
 ⇒ zusätzliche Qualifikationen feststellen
 ⇒ Interessen und Erwartungen in Erfahrung bringen
 ⇒ Bewerber über die zu besetzende Stelle informieren
 ⇒ dem Bewerber einen positiven Eindruck vermitteln
 ⇒ Verhalten und Motive des Bewerbers untersuchen
 - Eignungstest ⇒ wenn zusätzliche Eigenschaften erforderlich sind, die weder aus den Unterlagen noch aus dem Vorstellungsgespräch hervorgehen
 ⇒ Arbeitsproben
 ⇒ psychologischer Eignungstest
 ⇒ Fähigkeitstest
 ⇒ Persönlichkeitstest
 ⇒ situatives Verfahren (simulierte Situation)
 - Eignungsuntersuchung ⇒ körperliche Belastbarkeit wird festgestellt
 ⇒ Ergebnis wird in einer Tauglichkeitsbescheinigung dokumentiert

Personalbeurteilung • werden in die Personalakte aufgenommen

- Aufgaben ⇒ Beurteilung der Eignung und Leistung
 ⇒ hohe Bedeutung bei der internen Personalbeschaffung
 ⇒ Informationen über individuelle Lohnfestsetzungen oder Entlassungen
- Häufigkeit ⇒ regelmäßig, um kontinuierlich und umfassende Informationen zu gewinnen
 ⇒ fallweise bei besonderen Anlässen (Ablauf der Probezeit, Beförderung, Kündigung)
- Beurteilungskriterien ⇒ **quantitative** Kriterien (Leistungsmenge oder Umsatzhöhe)
 ⇒ **qualitative** Kriterien (subjektive Sicht, schlecht messbare Eignung – z.B. Treue, Zuverlässigkeit, Führungsverhalten)
 ⇒ einheitlicher **Kriterienkatalog**
 → Persönlichkeitsbild
 → Leistungsbild
 → Verhaltensbild (gegenüber Vorgesetzten und Kollegen)
 → Führungsverhalten gegenüber unterstellten Mitarbeitern
- Beurteilungsgespräch ⇒ Recht auf Erörterung der Leistungsbeurteilung

Entgeltformen • **Zeitlohn** ⇒ Dauer der Arbeitszeit ist Maßstab für die Entlohnung

- **Akkordlohn** ⇒ direkter Zusammenhang zwischen Leistung und Entgelt
 → je höher die Arbeitsleistung, desto höher das Entgelt
 ⇒ besteht aus → garantiertem Mindestlohn (entspricht Zeitlohn)
 → Akkordzuschlag (prozentualer Zuschlag von ca. 15-25% des Mindestlohnes)
 → **garantierter Mindestlohn + Akkordzuschlag = Akkordrichtsatz (Grundlohn)**
 ⇒ Voraussetzung
 → Arbeitsgänge müssen sich in kleinste Einzelaufgaben zerlegen lassen
 → Arbeitsgänge müssen sich regelmäßig wiederholen
 → Arbeitnehmer müssen die Produktionsmenge durch ihre Arbeitsleistung beeinflussen können
 ⇒ **Geldakkord** → es wird fester Geldbetrag pro Mengeneinheit (kg, Stück, ...) festgelegt, welcher als **Stückakkordsatz** bezeichnet wird

- ⇒ **Zeitakkord** → es wird eine feste Zeit vorgegeben (Vorgabezeit), in der eine Mengeneinheit produziert werden muss; der Arbeitnehmer wird mit einem Preis pro Minute (Minutenfaktor) entlohnt, welcher sich aus dem Akkordrichtsatz durch 60 ergibt
- ⇒ **Gruppenakkord** → es werden Vorgabezeit und Minutenfaktor für eine Gruppe von Arbeitskräften festgelegt
 - die Anteile des Einzelnen werden dann nach festgelegten Verteilungsschlüsseln ermittelt
- **Prämienlohn** ⇒ durch Zunahme der Automatisierung des Fertigungsprozesses verliert der Akkordlohn immer mehr an Bedeutung, da der Arbeitnehmer die Produktion durch seine Leistung kaum mengenmäßig beeinflussen kann; daher tritt an seine Stelle zunehmend der Prämienlohn
 - ⇒ es werden vor allem Leistungen qualitativer Art berücksichtigt
 - Vorgabezeitenunterschreitung
 - Unterschreitung der zulässigen Ausschussquote
 - optimale Nutzung der Betriebsmittel, daher Verkürzung der Wartezeiten
 - Energie- und Materialeinsparung
 - Qualitätsprämien
 - pünktliche Termineinhaltung
 - pünktliches Erscheinen am Arbeitsplatz
 - ⇒ beim Prämienlohn wird auch eine Normalleistung zugrunde gelegt, der Betrieb zahlt also einen Grundlohn (Zeit- oder Stücklohn) und eine Vergütung (Prämie), die leistungsabhängig ist