

Sozialkunde

Jahrgang 97/98

<u>I. ARTIKEL 12 GRUNDGESETZ</u>	3
1. BERUFLICHES SCHULWESEN IN BAYERN.....	3
2. BERUFSAUSBILDUNG IM DUALEN SYSTEM	3
<u>II. ARBEITSSCHUTZGESETZE</u>	4
1. KÜNDIGUNG UND KÜNDIGUNGSSCHUTZGESETZE.....	4
1.1. Arten und Fristen.....	4
1.2. Allgemeiner Kündigungsschutz.....	5
1.3. Besonderer Kündigungsschutz	6
1.4. Sonderfälle	6
Schematischer Ablauf der Kündigung.....	6
2. MUTTERSCHUTZGESETZ.....	7
2.1. Allgemeines.....	7
2.2. Beschäftigungsverbot	7
2.3. Leistungen.....	7
3. JUGENARBEITSSCHUTZ.....	7
<u>III. DIE SOZIALVERSICHERUNG</u>	8
1. GESETZLICHE RENTENVERSICHERUNG	8
2. GESETZLICHE KRANKENVERSICHERUNG.....	9
3. GESETZLICHE PFLEGEVERSICHERUNG.....	9
4. GESETZLICHE ARBEITSLOSENVERSICHERUNG.....	10
5. GESETZLICHE UNFALLVERSICHERUNG.....	11
<u>IV. INDIVIDUALVERSICHERUNGEN</u>	11
1. HAUSRATVERSICHERUNG	11
2. LEBENVERSICHERUNG.....	12
2.1. Kapitallebensversicherung	12
2.2. Risikolebensversicherung	12
2.3. Rentenversicherung.....	12
2.4. Rechnungsgrundlage	12
3. VERGLEICH ZWISCHEN INDIVIDUAL- UND SOZIALVERSICHERUNG.....	12
4. PRINZIPIEN DER SOZIALEN SICHERUNG	13
<u>V. ARBEITSRECHT</u>	13
1. DER ARBEITSVERTRAG.....	13
2. DER TARIFVERTRAG.....	13

3.	DER STREIK.....	14
4.	DAS ABC DER LOHNPOLITIK.....	14

VI. DIE INNERBETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG..... 15

1.	ÜBERSICHT UND GREMIEN.....	15
1.1.	Der Betriebsrat.....	15
2.	RECHTLICHE FORMEN DER MITBESTIMMUNG.....	16
2.1.	Betriebsverfassungsgesetz von 1952.....	16
2.2.	Montanmitbestimmung von 1951	16
2.3.	Mitbestimmungsgesetz von 1976	16

I. ARTIKEL 12 GRUNDGESETZ

Alle Deutschen haben das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen.

Niemand darf zu einer bestimmten Arbeit gezwungen werden.

Chancen:

- Jeder hat das Recht, einen Beruf zu ergreifen, nach Eignung und Neigung
- unter den vorhandenen Möglichkeiten
- ohne äußeren Zwang und ohne direkte staatliche Beeinflussung

Grenzen

- Finanzielle Lage
- Eignung – körperlich, geistig
- vorhandenes Ausbildungsangebot
- mangelnde Übersicht
- keine Beschäftigungsgarantie

1. Berufliches Schulwesen in Bayern

Siehe Buch Seite 36 bis 38.

2. Berufsausbildung im Dualen System

Rechtsgrundlage: Berufsbildungsgesetz

Es gibt in Deutschland ca. 62 Industrie- und Handelskammern (IHK). Sie übernehmen die Überwachung der Ausbildung.

§ 25 Berufsbildungsgesetz: In Ausbildungsordnungen werden die einzelnen Ausbildungsberufe näher bestimmt.

Der Bundesminister ist ermächtigt, Ausbildungsordnungen zu erlassen.
--



Die **Ausbildungsordnung** hat mindestens festzulegen:

- Bezeichnung des Ausbildungsberufs
- Ausbildungsdauer
- Ausbildungsrahmenplan (Zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung – wieviele Wochen man in die einzelnen Abteilungen muß; Anhang zur Ausbildungsordnung)
- Ausbildungsberufsbild (kurzer Überblick über zu vermittelnde Fertigkeiten und Kenntnisse)
- Prüfungsanforderungen (BBL, Rechnungswesen incl. EDV, Organisation Personal, Wiso (Wirtschaft- und Sozialkunde), praktische Übungen (mündliche Prüfung)).



Grundlage für die Ausbildung ist der **Ausbildungsvertrag**

- Vertrag muß schriftlich geschlossen werden
- Vertrag zwischen Auszubildenden (bzw. gesetzlichen Vertreter) und Ausbildender (Sparkasse). Der Ausbilder nimmt die Ausbildung konkret vor und bedarf dazu einer Ausbildungsprüfung.
- Eintrag in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der IHK als zuständige Stelle.



Ausbildungsplan

- Auf Basis des Ausbildungsrahmenplans wird der betriebliche Ausbildungsablauf (wo kommt man wann hin?).

Das Ausbildungsverhältnis endet nach erfolgreicher Ablegung der letzten Prüfung. Die Prüfung darf zweimal wiederholt werden.

II . ARBEITSSCHUTZGESETZE

- Bundesurlaubsgesetz
Enthält den Mindesturlaub von 4 Wochen (24 Werktage) → Buch S. 20
- Entgeltfortzahlungsgesetz
- Arbeitszeitgesetz
- Schwerbehindertengesetz
- Unfallverhütungsvorschriften
erlassen von den jeweiligen Berufsgenossenschaften als Träger der beruflichen Unfallversicherung.

1. Kündigung und Kündigungsschutzgesetz

1.1. Arten und Fristen

Kündigung			
Ordentliche Kündigung		Außerordentliche Kündigung (§ 626 BGB)	
Gesetzliche Kündigungsfristen	Vereinbarte Kündigungsfristen	Voraussetzung	Fristen
BGB	Tarifvertrag, Arbeitsvertrag	Wichtiger Grund: Arbeitgeberseite: → Beharrliche Arbeitsverweigerung → Schwere Verletzung der Betrieblichen Ordnung → Arbeitsunfähigkeit von langer Dauer Arbeitnehmerseite: → Nichtzahlung des Arbeitsentgelts → Unpünktliche Entgeltzahlung → Grobe Beleidigung → Nichtbeachtung der Unfallverhütungsvorschriften	Die außerordentliche Kündigung muß innerhalb von 2 Wochen ausgesprochen werden, gerechnet von der Kenntniserlangung der Tatsachen, die zur Kündigung berechtigen. Wird die Frist nicht eingehalten, ist die außerordentliche Kündigung unwirksam.

SOZIALKUNDE

Bei Kündigungen gelten die im Gesetz oder durch Tarifverträge festgelegten Kündigungsfristen. Die Grundkündigungsfrist bei Angestellten und Arbeitern sind **vier Wochen** zur Mitte oder zum Ende des Monats.

Im Laufe der Betriebszugehörigkeit verlängert sich die Kündigungsfrist auf bis zu 7 Monaten zum Monatsende (nach 20 Jahren Betriebszugehörigkeit). Bei dieser Berechnung gelten jedoch nur die Jahre, die **ab dem 25. Lebensjahr** im Betrieb verbracht wurden.

Kündigt der Arbeitnehmer, ist nur die 4-monatige Grundkündigungsfrist zu beachten.

Kurze Liste der Dinge, die bei der Kündigung zu beachten sind:

- Alter des Arbeitnehmers
Beschäftigungsjahre zählen erst ab dem 25. Lebensjahr
- Größe des Betriebes
Kleinbetriebe mit weniger als 20 Arbeitnehmern können ein beliebiges Fristende vereinbaren.
- Tarifverträge
Gehen immer vor – auch wenn sie für den Arbeitnehmer ungünstiger sind.
- Altverträge
Verträge, die für den Arbeitnehmer günstiger sind, gehen vor
- Aushilfsarbeitsverhältnisse
Bei einem Arbeitsverhältnis von unter 3 Monaten kann auch eine kürzere Kündigungsfrist ausgehandelt werden.

1.2. Allgemeiner Kündigungsschutz

Das *Kündigungsschutzgesetz* regelt den Schutz bei Kündigungen – nicht Kündigungsfristen!

Arbeitnehmer genießen allgemeinen Kündigungsschutz wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Der Arbeitnehmer muß mindestens 18 sein.
- Der Arbeitnehmer muß in einem Betrieb mit mehr als 5 Mitarbeitern arbeiten (Azubis nicht mit eingerechnet). Ansonsten werden sie durch das BGB geschützt.
- Die Beschäftigung hat länger als 6 Monate ohne Unterbrechung gedauert.

Für eine Kündigung müssen Gründe vorliegen. Kündigungen können an folgenden **sozial gerechtfertigten** Gründen liegen:

- Die *Person des Arbeitnehmers* ist zum Beispiel durch Krankheiten oder psychische Probleme der Aufgabe nicht gewachsen.
- Das *Verhalten des Arbeitnehmers* verstößt z.B. gegen die betriebliche Ordnung.
- Die *dringenden betrieblichen Erfordernisse* bedürfen z.B. aufgrund konjunktureller Probleme und mangelnder Rentabilität Rationalisierungen.

Es gilt die Regel, daß der Arbeitgeber soziale Gesichtspunkte zu berücksichtigen hat. Ansonsten ist die Kündigung sozial ungerechtfertigt.

Eine Kündigung sind sozial ungerechtfertigt, wenn

- die Kündigung gegen eine Richtlinie über die personelle Auswahl bei Kündigungen verstößt (§ 95 Betriebsverfassungsgesetz)
- der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz im selben Betrieb weiter arbeiten könnte
- die Weiterbeschäftigung durch zumutbare Umschulung oder Fortbildung möglich wäre
- eine Weiterbeschäftigung unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich wäre und der Arbeitnehmer einverstanden ist. Der Betriebsrat muß hierbei schriftliche binnen einer Woche Einspruch erheben.

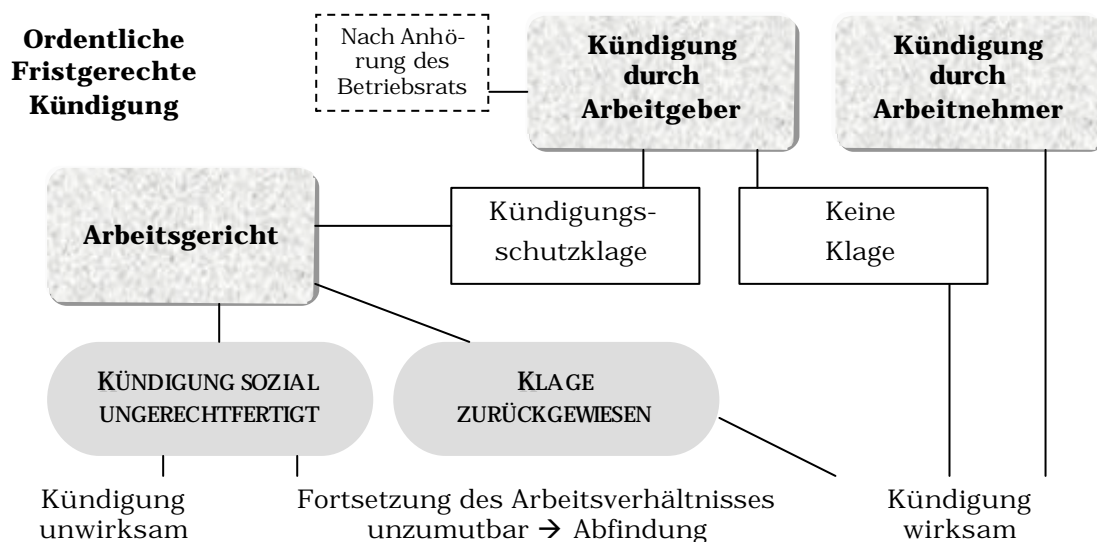
1.3. Besonderer Kündigungsschutz

- Schwerbehinderten darf nur mit Zustimmung der Hauptfürsorgestelle gekündigt werden.
- Werdende Mütter haben während der Schwangerschaft und vier Wochen nach der Entbindung Kündigungsschutz (Mutterschutzgesetz). Bei Erziehungsurlaub gilt dieser Schutz auch.
- Betriebsratsmitglieder dürfen auch ein Jahr ihrer Ratstätigkeit nicht gekündigt werden.
- Massenentlassungen müssen dem Arbeitsamt gemeldet werden.
- Wehrpflichtige haben Kündigungsschutz während ihrer Dienstzeit und bei Wehrübungen.

1.4. Sonderfälle

- Auszubildende
Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis beendet werden:
 - Fristlos bei Diebstahl oder sonstigen schweren Gründen.
 - Mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn der Auszubildenden die Ausbildung beenden möchte.
 - Im gegenseitigen Einvernehmen.
- Keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei:
 - Tod des Arbeitgebers (Einzelunternehmen)
 - Eröffnung des Konkursverfahrens
 - Verkauf des Unternehmens

1.5. Schematischer Ablauf der Kündigung



2. Mutterschutzgesetz

2.1. Allgemeines

Das Mutterschutzgesetz gilt für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen und weibliche in Heimarbeit Beschäftigte.

Am Arbeitsplatz muß der werdenden Mutter ein adäquates Arbeitsumfeld geboten werden:

- Bei stehenden Arbeiten: Bereitsstellung von Sitzgelegenheiten
- Bei sitzenden Arbeiten: Gelegenheit für kurze Unterbrechnungen

2.2. Beschäftigungsverbot

- Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, wenn Gefahr für Ihr Leib und Leben besteht
- Wöchnerinnen dürfen bis zum Ablauf von 8 Monaten nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Für Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich die Frist auf 12 Wochen.

2.3. Leistungen

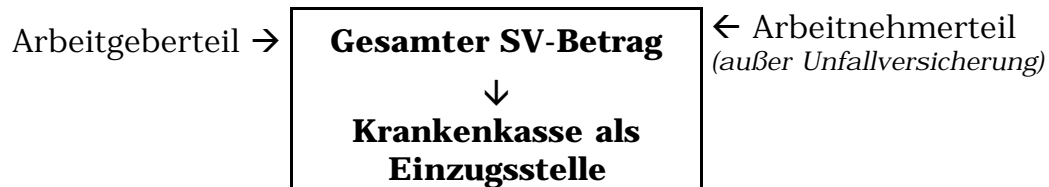
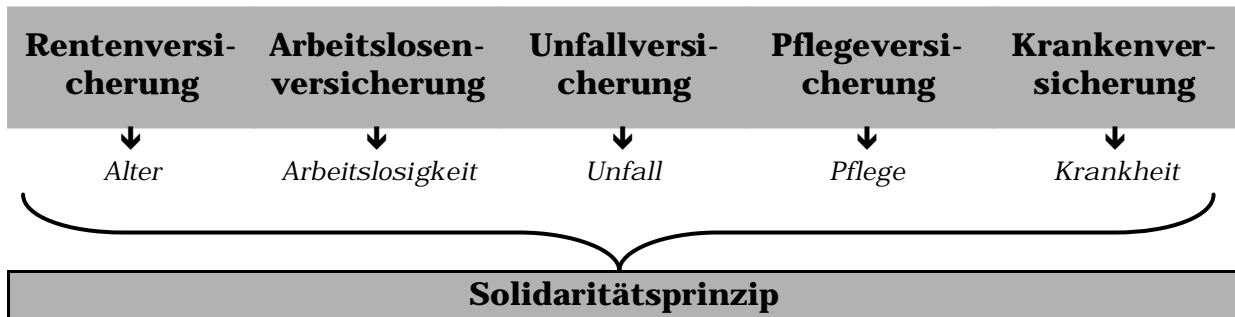
<i>Mutterschaftsgeld</i>	Nur für berufstätige Mütter für die Zeit der Mutterschutzfristen. Gesetzliche Krankenkasse zahlt zwischen 3,50 DM und 25,00 DM je Tag. Der Arbeitgeber zahlt die Differenz zum Nettoarbeitslohn der letzten 3 Monate.
<i>Bundeserziehungsgeld</i>	Für alle Mütter und Väer (auch für nicht berufstätige!). Grundsätzlich 600 DM / Monat für bis zu 24 Monate. Kürzungen sind bei hohem Einkommen oder hohen Sozialleistungen möglich.
<i>Landserziehungsgeld</i>	Gewährt vom Freistaat Bayern für maximal 500 DM / Monat. Wird höchstens für 6 Monate im Anschluß an Bundeserziehungsgeld gezahlt.
<i>Erziehungsurlaub</i>	Früher Mutterschaftsurlaub. Wird im Anschluß an Mutterschutzfrist (8./12. Woche nach Geburt) gezahlt. Dauer grundsätzlich bis zu 3 Jahre.

3. Jugenarbeitsschutz

<i>Alter</i>	<ul style="list-style-type: none">• Beschäftigungsverbot für Kinder unter 15 Jahren• Gilt bis zum einem Alter von 18 Jahren
<i>Arbeitszeit</i>	<ul style="list-style-type: none">• 40 Stunden / Woche. 8½ Stunden am Tag• 5-Tage-Woche• In Schichtzeit höchstens 10 Stunden / Tag• Arbeitszeit ab 6 bis 20 Uhr• Ruhepausen
<i>Gesundheits- und Gefahrenschutz</i>	<ul style="list-style-type: none">• Ärztliche Untersuchung• Beurteilung der Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber• Schutz gegen Gefahren am Arbeitsplatz

	• Züchtigungsverbot
--	---------------------

III. DIE SOZIALVERSICHERUNG



1. Gesetzliche Rentenversicherung

<i>Gesetzliche Grundlage</i>	Sozialgesetzbuch, Angestelltenvers. G
<i>Träger</i>	Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) Landesversicherungsanstalten für gewerbliche Arbeitnehmer, Bundesknappschaft, Seekasse u.a.
<i>Versicherungspflicht</i>	Alle Arbeitnehmer und Auszubildenden mit Ausnahme der Beamten
<i>Generationenvertrag</i>	Die arbeitende Generation finanziert mit ihren Beiträgen die Auszahlungen für die Rentner
<i>Beitragszahlung</i>	Arbeitnehmer und Arbeitgeber jeweils die Hälfte
<i>Leistungen</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Altersruhegeld / Dynamische Rente / Flexible Altersgrenze • Hinterbliebenenrente • Berufsunfähigkeitsrente • Geschäftsunfähigkeit • Vorgezogene Altersrente • Witwenrente • Vorsorgemaßnahmen für Berufsunfähigkeit

Die Zahlen

<i>Beitragssatz 1997</i>	20,3%	
<i>Beitragsbemessungsgrenze</i>	8.200 DM monatlich <i>Bis zu diesem Verdienst ist der Beitragssatz anwendbar</i>	
<i>Geringverdienergrenze</i>	610 DM monatlich	
<i>Freiwilliger Mindestbeitrag</i>	123,83	

2. Gesetzliche Krankenversicherung

<i>Gesetzliche Grundlage</i>	Sozialgesetzbuch, Angestelltenvers. G
<i>Träger</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebskrankenkassen • Ortskrankenkassen • Ersatzkassen • Landwirtschaftliche Krankenkassen • Innungskrankenkassen
<i>Versicherungspflicht</i>	Alle Arbeitnehmer und Auszubildenden mit Ausnahme der Beamten
<i>Beitragszahlung</i>	Arbeitnehmer und Arbeitgeber jeweils die Hälfte
<i>Leistungen</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen zur Früherkennung von Krankheiten • Krankenpflege ohne zeitliche Begrenzung • Ärztliche und zahnärztliche Behandlung • Heilmittel • (Kuren) • Krankenhausaufenthalt • Mutterschaftshilfe • Haushaltshilfe • Zahnersatz

Die Zahlen

<i>Beitragssatz 1997</i>	13,5% (abhängig von Krankenkasse)
<i>Beitragsbemessungsgrenze Versicherungspflichtgrenze</i>	6.150 DM monatlich <i>Bis zu diesem Verdienst ist der Beitragssatz anwendbar. Ab diesem Betrag darf man sich auch privat versichern.</i>
<i>Geringfügigkeitsgrenze Geringverdienergrenze</i>	610 DM monatlich und weniger als 15 Stunden Arbeit monatlich <i>Bis zu diesem Betrag trägt der Arbeitgeber den Beitrag alleine.</i>

Die unterschiedlich hohen Beiträge werden mit dem Solidaritätsprinzip gerechtfertigt. Ausgleichende Gerechtigkeit zwischen betuchten und armen Bürgern.

Zur Reduktion der Kosten im Krankensystem wird eine Selbstbeteiligung bei Heilmitteln und Zahnersatz eingeführt sowie Strukturreformen durchgeführt.

3. Gesetzliche Pflegeversicherung

<i>Gesetzliche Grundlage</i>	Pflegeversicherungsgesetz vom 26.05.1994
<i>Träger</i>	Pflegekassen bei den gesetzlichen Krankenkassen
<i>Versicherungspflicht</i>	Identisch mit den Regelungen zur Gesetzlichen Krankenversicherung
<i>Beitragszahlung</i>	Arbeitnehmer und Arbeitgeber jeweils die Hälfte. Wurde dafür im entsprechenden Bundesland kein Feiertag gestrichen, zahlt der Arbeitnehmer alleine.

SOZIALKUNDE

Leistungen	Übernimmt die häusliche Pflege. Je nach Pflegestufe werden unterschiedliche Beträge monatlich ausgeschüttet.
------------	--

Die Zahlen	
Beitragssatz 1997	1,7%
Beitragsbemessungsgrenze	6.150 DM monatlich <i>Bis zu diesem Verdienst ist der Beitragssatz anwendbar</i>
Geringfügigkeitsgrenze	610 DM monatlich und weniger als 15 Stunden Arbeit monatlich

4. Gesetzliche Arbeitslosenversicherung

Gesetzliche Grundlage	Sozialgesetzbuch, Arbeitsförderungsgesetz
Träger	Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg und die Arbeitsämter
Versicherungspflicht	Alle Arbeitnehmer und Auszubildenden mit Ausnahme der Beamten
Beitragszahlung	Arbeitnehmer und Arbeitgeber jeweils die Hälfte.
Leistungen	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitsmarkt und Berufsforschung Berufsberatung und Arbeitsvermittlung Arbeitslosengeld bis 67% bzw. 60% vom Einkommen für einen bestimmten Zeitraum in Abhängigkeit vom Alter: Leistung nur, wenn innerhalb der letzten 3 Jahre mindestens 360 Tage beschäftigt. <ul style="list-style-type: none"> Ab 24 Jahre: 18 Monate Ab 44 Jahre: 22 Monate Ab 49 Jahre: 26 Monate Ab 54 Jahre: 32 Monate Arbeitslosenhilfe von 57% bzw. 53% wenn die Person mindestens 150 Tage beschäftigt war. Wird maximal für 1 Jahr ausgezahlt, danach Prüfung Winterausfallgeld (maximal 150 Tage) Kurzarbeitergeld (67% bzw. 60% vom Nettoverdienst) Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung Konkursausfallgeld

Die Zahlen	
Beitragssatz 1997	6,5%
Beitragsbemessungsgrenze	8.200 DM monatlich <i>Bis zu diesem Verdienst ist der Beitragssatz anwendbar</i>
Geringfügigkeitsgrenze	610 DM monatlich und weniger als 18 Stunden Arbeit monatlich <i>Bis zu diesem Betrag keine Versicherungspflicht</i>
Geringverdienergrenze	610 DM monatlich <i>bis zu diesem monatlichen Verdienst wird der Beitrag</i>

alleine vom Arbeitgeber gezahlt.

5. Gesetzliche Unfallversicherung

<i>Gesetzliche Grundlage</i>	Reichsversicherungsordnung (RVO)	
<i>Träger</i>	Berufsgenossenschaften der einzelnen Gewebezweige	
<i>Versicherungspflicht</i>	Alle Arbeitnehmer und Auszubildenden mit Ausnahme der Beamten	
<i>Beitragszahlung</i>	Arbeitgeber alleine	
<i>Arbeitsunfälle sind</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsunfälle • Wegeunfälle • Berufskrankheiten 	
<i>Leistungen</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Krankenbehandlung für den Verletzten • Übergangsgeld (Art Krankengeld) • Verhütung von Unfällen durch Arbeitsvorschriften • Verletztenrente • Hinterbliebenenrente 	
<i>Rechtsprechende Instanzen bei Sozialversicherungen</i>	Die Sozialgerichtsbarkeit gewährt Rechtsschutz für soziale Angelegenheiten, wie z.B. Streitigkeiten mit einem Sozialversicherungsträger	
	Für unsere Region zuständig:	
	Sozialgericht	1. Instanz: Bayreuth
	Landessozialgericht	Berufungsinstanz: München
	Bundessozialgericht	1. Instanz und Berufungsinstanz: Kassel

IV. INDIVIDUALVERSICHERUNGEN

Leben	Eigene Sachen	Vermögen
Lebensversicherung Krankenversicherung Unfallversicherung	Hausratversicherung Feuerversicherung Leitungswasserversicherung Blitzversicherung Sturm Hagel Kaskoversicherung (Kfz)	Haftplicht Rechtsschutz
Gemeinschaft der Versicherten zahlt in finanziellen Notfällen Solidarhaftung		

1. Hausratversicherung

Sichert das bewegliche Vermögen vor Schäden. Hierbei ist der tatsächliche Wiederbeschaffungswert entscheidend. Es gibt Höchstgrenzen für Schmuck, Bargeld, Kunst.

2. Lebensversicherung

2.1. Kapitallebensversicherung

Absicherung des Todesfallrisikos (siehe Risiko-LV). Zusätzlich dient der Vermögensansammlung (besonders als Altersvorsorge)

Zielpublikum: Bezieher mittlerer und hoher Einkommen als Ergänzung zur gesetzlichen Sozialversicherung.

2.2. Risikolebensversicherung

Absicherung des Todesfalls. Besonders für jüngere Familien geeignet sofern keine anderen Versorgungsansprüche aufgebaut sind.

Eignet sich auch für die Absicherung bestimmter Risiken (z.B.: Baufinanzierung).

2.3. Rentenversicherung

Erlebensfallversicherung. Keine Absicherung naher Angehöriger. Dient nur der Vermögensansammlung.

2.4. Rechnungsgrundlage

- Eintrittsalter (Sterbetafeln für Frauen und Männer amtlich festgelegt)
- Angenommene Verzinsung: 3,5% Rechnungszins
- Die tatsächliche Kapitalversicherung überschreitet jedoch die 3,5%.
- Der Überschuß für den Kunden ist Abhängig vom Anlagegeschick der Versicherung, Sterbequote im Versichertenbestand und die anfallenden Verwaltungskosten

3. Vergleich zwischen Individual- und Sozialversicherung

Individualversicherung		Sozialversicherung
Freiwilliger privatrechtlicher Vertrag	MITGLIEDSCHAFT	Zwangsversicherung
Gegen alle Versicherungsgefahren Sehr vielseitig, Ausschluß von bestimmten Gefahren	ANGEBOT	Gesetzlich beschränkt 5 Säulen
Sehr unterschiedlich – nach gewähltem Tarif	LEISTUNG	Für alle gleich
Alter, Risiko Jede Person ist einzeln zu versichern.	BETRAG	Einkommensabhängig Familienmitglieder sind mitversichert
Mitglieder	FINANZIERUNG	Arbeitgeber Arbeitnehmer Staat
Absicherung der Mitglieder und Gewinnmaximierung	VERSICHERUNGSINTERESSE	Soziale Absicherung der Mitglieder

4. Prinzipien der sozialen Sicherung

Leistungen nach dem...

Durch die...

Erhalten...



Finanziert durch...

Versicherungsprinzip	Versorgungsprinzip	Fürsorgeprinzip
<i>Sozialversicherung</i>	<i>Öffentliche Versorgung</i>	<i>Sozialhilfe</i>
→ Mitglieder der Sozialversicherung → Wenn sie Versicherungsbeiträge gezahlt haben	→ Bestimmte Bevölkerungsgruppen → Wenn Sie besondere Opfer oder Leistungen für die Gemeinschaft erbracht haben.	→ Alle Bürger → Wenn sie bedürftig sind.
Versicherungsbeiträge und Staatszuschüsse	Steuermittel	Steuermittel

V. ARBEITSRECHT

1. Der Arbeitsvertrag

§ 611 BGB Jeder Arbeitsvertrag ist ein Dienstvertrag, aber nicht jeder Dienstvertrag ein Arbeitsvertrag

<i>Gesetzliche Grundlage</i>	Tarifvertrag, alle arbeitsrechtlichen Gesetze, Betriebsvereinbarungen, HGB
<i>Form</i>	Formfrei (schriftlich, mündlich)
<i>Inhalt</i>	Status, Vergütung, Kündigungsfristen, Tätigkeitsbereich, Arbeitszeit, usw.

<i>Pflichten aus dem Arbeitsvertrag</i>	
Arbeitnehmer	Arbeitgeber
→ Arbeitspflicht → Verschwiegenheitspflicht → Gehorsamkeitspflicht → Wettbewerbsverbot → Schmiergeldverbot → Treuepflicht	→ Vergütungspflicht → Fürsorgepflicht → Urlaub → Zeugnis (§ 630 BGB)

2. Der Tarifvertrag

Sozialpartner: Arbeitgeber, Gewerkschaften

Gesetzliche Grundlage: Art 9 Grundgesetz (Vertragsfreiheit), Tarifvertragsgesetz

SOZIALKUNDE

Tarifvertrag		
<i>Sammelverträge</i> für Arbeitnehmer mit gleichen Arbeitsbedingungen	Gelten für einen bestimmten <i>Wirtschaftszweig</i> und ein bestimmtes Tarifgebiet	Werden <i>autonom</i> von den Sozialpartnern ausgehandelt

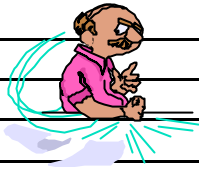
Arten

- Manteltarifvertrag → Rahmenbedingungen (meist mehrere Jahre)
 - Lohn tarifvertrag → Entlohnungsbedingungen (meist 1 Jahr)
- Grundsätzlich gilt aber das **Günstigkeitsgebot**. Ist z.B. der Arbeitsvertrag besser als der Tarifvertrag, gilt selbstverständlich das bessere Angebot.

3. Der Streik

Spielregeln für den Streik



• Tarifverhandlungen	
• Verhandlungen gescheitert	
• Schlichtungsversuch durch unparteiische	
• Scheitert die Schlichtung: Urabstimmung <i>Mindestens 75% der abstimmenden Gewerkschaftsmitglieder müssen dem Streik zustimmen</i>	
• Streik	
• Aussperrung (maximal 25% der Arbeiter)	
• Neue Verhandlungen	
• Streikende <i>Mindestens 25% der abstimmenden Gewerkschaftsmitglieder müssen zustimmen</i>	

4. Das ABC der Lohnpolitik

Nachteile erhöhter Lohnkosten

Wenn die Lohnkosten schneller steigen als die Produktivität...
...wächst der Kostendruck

Reaktionsmöglichkeiten für das Unternehmen

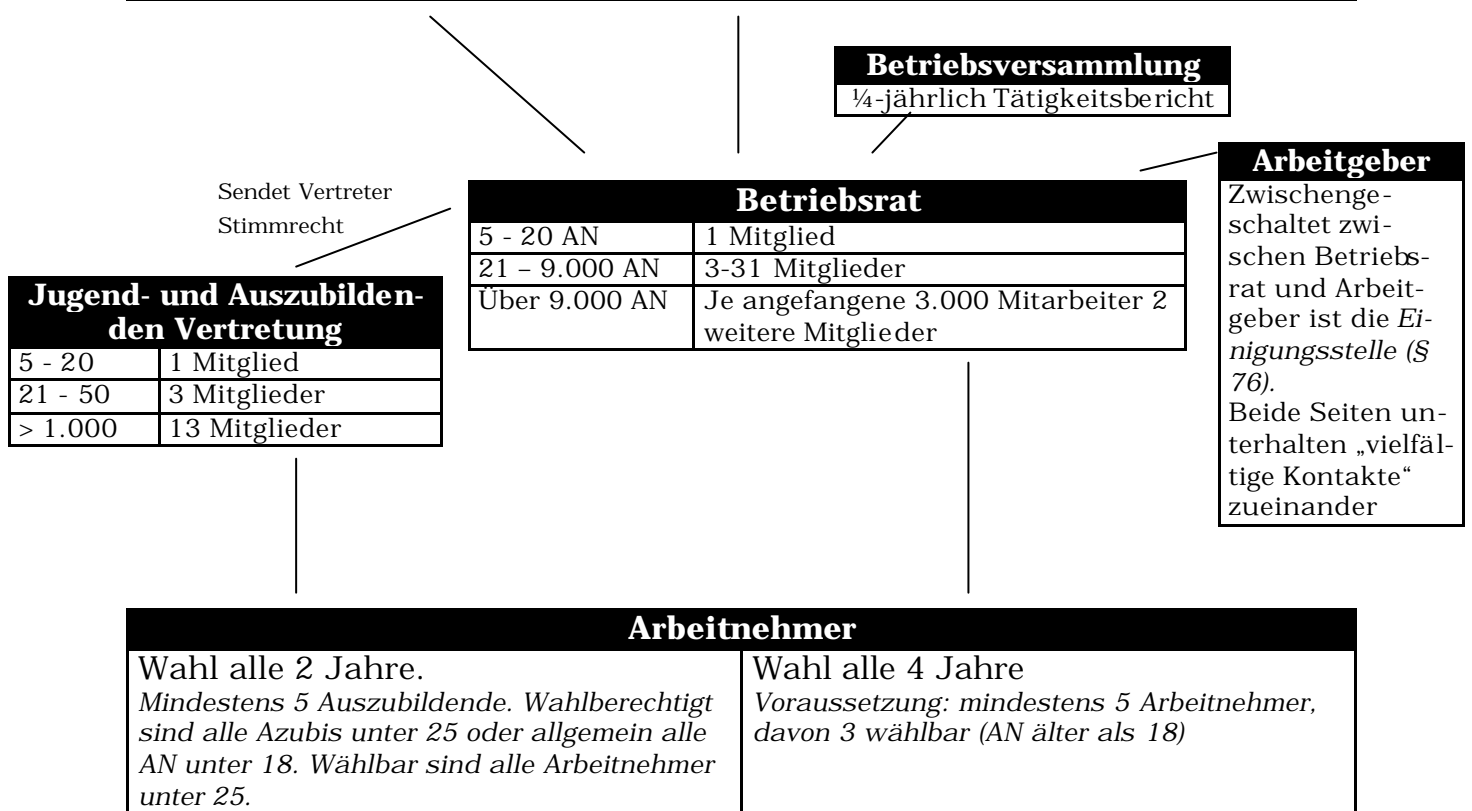
A	Preise erhöhen	→ Inflation entwertet Lohnzulage
B	Erträge sinken	→ Investitionen werden gedrosselt, Wettbewerbsfähigkeit sinkt
C	Arbeitskräfte entlassen	→ Erhöhte Arbeitslosigkeit

VI. DIE INNERBETRIEBLICHE MITBESTIMMUNG

1. Übersicht und Gremien

Für die innerbetriebliche Mitbestimmung gibt im Betrieb einige Gremien, die für eine Zusammenarbeit zwischen Geschäftsführung und den Mitarbeitern das entsprechende Forum bieten.

Mitbestimmung	Mitwirkung	Information und Beratung
Soziale Angelegenheiten <i>Kantine, Arbeitszeit, Urlaub, Pausen</i>	Personelle Einzelmaßnahmen <i>Kündigung, Einstellung, Umgruppierung</i>	Wirtschaftliche Angelegenheiten <i>Umstrukturierung, Stilllegung</i>



1.1. Der Betriebsrat

- Der Betriebsrat hat darüber zu wachen, daß Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge ausgeführt werden (Allgemeine Aufgaben).
- In sozialen Fragen (Pausen, Arbeitszeit, Urlaubsplanung, Art der Auszahlung des Lohns, Sozialeinrichtungen) darf der Betriebsrat ebenfalls mitwirken.
- Gleiches gilt auch für personelle Angelegenheiten, wie zum Beispiel Personalplanungen und Kündigungen.
- Bei wirtschaftlichen Angelegenheiten darf er mitberaten.

2. Rechtliche Formen der Mitbestimmung

2.1. Betriebsverfassungsgesetz von 1952

<i>Gültigkeit</i>	<ul style="list-style-type: none">• Kapitalgesellschaften < 2.000 Arbeitnehmer• GmbH, bergrechtliche Gewerkschaften 501 – 2.000 AN
<i>Zusammensetzung des Aufsichtsrats</i>	<ul style="list-style-type: none">• 1/3 Arbeitnehmer• 2/3 Arbeitgeber
<i>Wahl der AN-Vertreter</i>	Wird durch die Belegschaft gewählt Bei einem Vertreter wird dieser vom Lager der Arbeiter gestellt. Bei mehreren Vertretern soll ein gerechter Ausgleich zwischen Arbeitern und Angestellten bestehen.

2.2. Montanmitbestimmung von 1951

Außergewöhnlich hohe Mitbestimmung der Mitarbeiter. Man spricht in diesem Fall von paritätischer Mitbestimmung, da Arbeiter und Aktionäre im Aufsichtsrat gleichberechtigt sind.

<i>Gültigkeit</i>	<ul style="list-style-type: none">• Montanindustrie > 1.000 AN
<i>Zusammensetzung des Aufsichtsrats</i>	Insgesamt hat der Aufsichtsrat 11 Mitglieder: <ul style="list-style-type: none">• 4 + 1 Arbeitgeberverteter• 4 + 1 Arbeitnehmervertreter• 1 weiteres Mitglied
<i>Wahl der AN-Vertreter</i>	Die fünf AN-Vertreter werden folgendermaßen bestimmt: <ul style="list-style-type: none">• Zwei Wahlvorschläge vom Betriebsrat• Drei Wahlvorschläge von der Gewerkschaft
<i>Arbeitsdirektor</i>	Wird vom Aufsichtsrat bestellt und ist dort gleichberechtigtes Mitglied.

2.3. Mitbestimmungsgesetz von 1976

<i>Gültigkeit</i>	<ul style="list-style-type: none">• Kapitalgesellschaften mit mehr als 2.000 Mitarbeitern
-------------------	---

S. 121 Buch + Arbeitsblatt