1 - Die Rolle des Mitarbeiters in der Arbeitswelt aktiv ausüben

Konzept der dualen Berufsausbildung (Lernorte, Beteiligte)

Für den Zugang zur Ausbildung im dualen System bestehen formal keine Zugangsvoraussetzungen; die Ausbildung im dualen System steht grundsätzlich allen offen. Die Mehrzahl der Auszubildenden verfügt bei Ausbildungseintritt jedoch über den mittleren Schulabschluss oder sogar über eine Hochschulzugangsberechtigung.

> Das System wird als dual bezeichnet, weil die Ausbildung an zwei Lernorten stattfindet: im Betrieb und in der Berufsschule. Die Berufsausbildung hat zum Ziel, die notwendigen Kompetenzen und Qualifikationen für die Ausübung einer qualifizierten Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt zu vermitteln.

Rechte & Pflichten des Ausbildungsvertrages

Die wichtigsten Rechte, die du als Azubi unbedingt kennen solltest:

- Recht auf einen Ausbildungsvertrag
- Recht auf Einhaltung des Ausbildungsziels
- Recht auf einen geeigneten Ausbilder
- Recht auf Ausbildungsmittel
- Recht auf Vergütung
- Rechtliches zu Arbeitszeiten, Pausenzeiten, Überstunden & Minusstunden
- Recht auf Urlaub
- Recht, in der Ausbildung krank zu sein
- Recht auf ein Ausbildungszeugnis
- Recht auf Verkürzung der Ausbildung
- Kündigungsrecht

Wenn du eine Ausbildung machst, dann gibt es bestimmte allgemeine Pflichten, die von dir immer eingehalten werden sollten. Zusätzlich sind folgende Punkte interessant:

- Allgemeine Pflichten

- Berichtsheft schreiben
- Pflicht zur Krankmeldung
- Teilnahmepflicht und Lernpflicht
- Sorgfaltspflicht und Bewahrungspflicht
- Schweigepflicht

Rechtlichen Voraussetzungen zur Begründung von Ausbildungsverhältnissen

1. **Berufsausbildungsvertrag, § 12 BBiG**

   Ausbildende haben unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung, den wesentlichen Inhalt des Vertrages gemäß Satz 2 schriftlich niederzulegen; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

2. **Betrieblicher Ausbildungsplan**

   Der Betrieb muss den Ausbildungsrahmenplan vor Beginn der Ausbildung in einem betrieblichen Ausbildungsplan auf die konkreten betrieblichen Gegebenheiten anpassen. In dem betrieblichen Ausbildungsplan muss auch stehen, wie viel Lernzeit für welche Inhalte im Betrieb oder ggf. bei Verbundpartnern vorgesehen ist.

3. **Wahlqualifikationen festlegen**

   In den Ausbildungsverordnungen der Ausbildungsberufe kann eine Anzahl an „Wahlqualifikationen“ vorgeschrieben sein. Sie sind von Bedeutung für die Ausbildung und Abschlussprüfung. Die dort vorgeschriebenen Wahlqualifikationen müssen bereits im Berufsausbildungsvertrag schriftlich vereinbart werden oder können mit einem Vertragszusatz als Anlage zum Berufsausbildungsvertrag nachträglich (spätestens ein Jahr vor Ausbildungsende) erfolgen.

4. **Ärztliche Erstuntersuchung bei Minderjährigen, § 32 JArbSchG**

   Ein Jugendlicher, der in das Berufsleben eintritt, darf nur beschäftigt werden, wenn:
   1. er innerhalb der letzten vierzehn Monate von einem Arzt untersucht worden ist (Erstuntersuchung) und
   2. dem Arbeitgeber eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt.

   2. > Absatz 1 gilt nicht für eine nur geringfügige oder eine nicht länger als zwei Monate dauernde Beschäftigung mit leichten Arbeiten, von denen keine gesundheitlichen Nachteile für den Jugendlichen zu befürchten sind.

1. **Probezeit, § 20 BBiG**

   1.

> Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Sie muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen.

Inhalte des Ausbildungsvertrages, § 11 BBiG

1. Name und Anschrift der Ausbildenden sowie der Auszubildenden, bei Minderjährigen zusätzlich Name und Anschrift ihrer gesetzlichen Vertreter oder Vertreterinnen,
2. Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,
3. Beginn und Dauer der Berufsausbildung,
4. die Ausbildungsstätte und Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
5. Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit,
6. Dauer der Probezeit,
7. Zahlung und Höhe der Vergütung sowie deren Zusammensetzung, sofern sich die Vergütung aus verschiedenen Bestandteilen zusammensetzt,
8. Vergütung oder Ausgleich von Überstunden,
9. Dauer des Urlaubs,
10. Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
11. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind,
12. die Form des Ausbildungsnachweises nach § 13 Satz 2 Nummer 7.

> Die Niederschrift ist von den Ausbildenden, den Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern und Vertreterinnen zu unterzeichnen.

> Ausbildende haben den Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern und Vertreterinnen eine Ausfertigung der unterzeichneten Niederschrift unverzüglich auszuhändigen.

> Bei Änderungen des Berufsausbildungsvertrages gelten die Absätze 1 bis 3 entsprechend.

Konfliktsituationen in der Ausbildung und Lösungsmöglichkeiten

Modell der Konflikteskalation nach Friedrich Glasl

Die Gefahren von Konflikten sind groß, gerade, wenn man diese unbeachtet lässt. Wenn festgestellt wird, dass ein Konflikt mit Auszubildenden oder Ausbildern in der Luft liegt bzw. liegen könnte, sollte so schnell wie möglich ein Konfliktgespräch arrangieren werden.

Es sollte sich mit dem Konflikt auseinandergesetzt und Lösungsmöglichkeiten gesucht werden. Beide Parteien sollten die Möglichkeit haben, Ihre Meinung mit einzubringen, denn für beide sollte eine zufriedenstellende Lösung angestrebt werden. Falls Unterstützung bei der Konfliktbewältigung gebraucht wird, empfiehlt es sich Hilfe von außen zu holen.

Beendigung von Ausbildungsverhältnissen

- **Kündigung vor Ausbildungsbeginn**
- **Kündigung während der Probezeit (§ 22 BBiG)**
  - Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.
- **Kündigung nach der Probezeit (§ 22 BBiG)**
  - Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden
    - aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist
    - von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen.
- **Auflösung des Vertrages im gegenseitigen Einvernehmen (Aufhebungsvertrag)**
  - Wenn die Vertragspartner einsehen, dass aus verschiedensten Gründen eine erfolgreiche Fortsetzung der Ausbildung nicht möglich ist, sollte immer das Gespräch gesucht werden, um im Guten auseinander zu gehen. Der Aufhebungsvertrag ist die einverständliche Vereinbarung zwischen Ausbilder und Auszubildenden, das Ausbildungsverhältnis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu beenden.
- **Beendigung durch das Ende der Berufsausbildung**

> § 623 BGB: Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

Schutzvorschriften (Jugendarbeitsschutz, Arbeitszeit, Urlaub)

§ 8 JArbSchG: Jugendliche dürfen nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

§ 11 JArbSchG: Jugendlichen müssen im voraus feststehende Ruhepausen von angemessener Dauer gewährt werden. Die Ruhepausen müssen mindestens betragen:

1. 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb bis zu sechs Stunden,
2. 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden.

Als Ruhepause gilt nur eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten.

§ 12 JArbSchG: Bei der Beschäftigung Jugendlicher darf die Schichtzeit (§ 4 Abs. 2) 10 Stunden. Ausnahmen sind für bestimmten Branchen zulässig.

§ 14 JArbSchG: Jugendliche dürfen nur in der Zeit von 6 bis 20 Uhr beschäftigt werden.

§ 15 JArbSchG: Jugendliche dürfen nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden. Die beiden wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinander folgen. Samstags- und Sonntagsarbeit ist nur in bestimmten Branchen zulässig.
Auszubildende über 18 Jahren fallen unter das Arbeitszeitgesetz (ArbZG), das für alle erwachsenen Beschäftigten gilt. Diese dürfen an sechs Tagen pro Woche durchschnittlich 48 Stunden arbeiten, wobei die Arbeitszeit auf 60 Stunden in der Woche mit einer täglichen Arbeitszeit von zehn Stunden erhöht werden kann. Zu beachten ist aber, dass der Arbeitgeber seine Auszubildenden für den Schulbesuch und alle damit zusammenhängenden Veranstaltungen freistellen muss.

Für Azubis **über 18 Jahren** greift das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), das jedem Arbeitnehmer **mindestens 24 Werktage bezahlten Urlaub** zugesteht, für Jugendliche gibt es abermals das Jugendarbeitsschutzgesetz. In § 19 finden sich zum Urlaub folgende Regelungen: Ist der Auszubildende unter 16, hat er Anspruch auf 30 Werktage Urlaub. Ist er jünger als 17, stehen ihm 27 Urlaubstage zu und mit unter 18 Jahren sind es immerhin noch 25 Tage.

Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz - JArbSchG) § 9 Berufsschule

1. Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Er darf den Jugendlichen nicht beschäftigen
   1. vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht; dies gilt auch für Personen, die über 18 Jahre alt und noch berufsschulpflichtig sind,
   2. an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche,
   3. in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen; zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu zwei Stunden wöchentlich sind zulässig.
2. Auf die Arbeitszeit des Jugendlichen werden angerechnet
   1. Berufsschultage nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 mit der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit,

2. Berufsschulwochen nach Absatz 1 Satz 2 Nummer 3 mit der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit,
3. im Übrigen die Unterrichtszeit einschließlich der Pausen.

3. Ein Entgeltausfall darf durch den Besuch der Berufsschule nicht eintreten.

Anbahnung (zulässige und nicht zulässige Fragen) eines Arbeitsvertrages

> Bei der Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses entstehen gegenseitige Rechte und Pflichten der Vertragsparteien. Das Anbahnungsverhältnis ist dadurch charakterisiert, dass zwischen den Parteien zwar noch keine Hauptleistungspflichten (Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung, Pflicht zur Entgeltzahlung) bestehen, die Parteien jedoch nach § 241 Abs. 2 BGB zur Rücksichtnahme auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des anderen verpflichtet sind.

Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

Die Rechte und Pflichten von Arbeitgebern sind ebenso gesetzlich geregelt wie die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer.

Die Rechte der Arbeitgeber lassen sich so zusammenfassen:

- Recht auf vollständige Leistungserfüllung
- Recht auf Treue und Solidarität
- Recht auf wahrheitsgemäße Antworten
- Direktions- und Weisungsrecht

Die Pflichten der Arbeitgeber umfassen folgende Aspekte:

- Schriftliche Fixierung der Aufgaben und Ziele
- Festlegung betrieblicher Regelungen
- Entgeltzahlung (Höhe und Auszahlung)
- Schutz- und Fürsorgepflicht
- Pflicht zur Gleichbehandlung
- Entgeltumwandlung (Altersvorsorge)
- Entgeltfortzahlung bis zum Ende der Beschäftigung
- Gewährung von bezahltem Erholungsurlaub

Beendigung von Arbeitsverhältnissen

> Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber gibt es die Kündigungsfrist, welche je nach Jahre der Anstellung unterschiedlich ausfallen kann.
> Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das

> Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

Besonderer Kündigungsschutz

> Sinn und Zweck des Sonderkündigungsschutzes ist es, bestimmte Personengruppen, die als sozial besonders schutzwürdig angesehen werden, stärker vor dem Verlust des Arbeitsplatzes zu bewahren als andere Arbeitnehmer. Der Sonderkündigungsschutz bedeutet aber nicht, dass unter allen Umständen am Arbeitsverhältnis festgehalten werden muss.

Besonderen Kündigungsschutz haben vor allem:

- schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Arbeitnehmer
- Schwangere und Mütter
- Personen, die Elternzeit in Anspruch nehmen (oder beantragen)
- Betriebsräte und Personalräte sowie andere Mandatsträger des Betriebsverfassungsgesetzes bzw. der
- Personalvertretungsgesetze (auch Wahlbewerber)
- Unkündbare Arbeitnehmer
- Personen, die Pflegezeit in Anspruch nehmen (oder beantragen)
- Auszubildende
- Wehr- oder Ersatzdienstleistende
- Auch Massenentlassungen zählen im weitesten Sinne zum Sonderkündigungsschutz

Der Sonderkündigungsschutz schützt nur die Arbeitnehmer, nicht aber die Arbeitgeber vor Kündigungen des Arbeitnehmers.

Qualifiziertes Arbeitszeugnis

> Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Das Zeugnis muss mindestens Angaben zu Art und Dauer der Tätigkeit (einfaches Zeugnis) enthalten. Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass sich die Angaben darüber hinaus auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis (qualifiziertes Zeugnis) erstrecken.

Das Zeugnis muss klar und verständlich formuliert sein. Es darf keine Merkmale oder Formulierungen enthalten, die den Zweck haben, eine andere als aus der äußeren Form oder aus dem Wortlaut ersichtliche Aussage über den Arbeitnehmer zu treffen. Eine Erteilung des Zeugnisses in elektronischer Form ist ausgeschlossen.

Bestimmungen zur Errichtung eines Betriebsrats

1. **Wer kann einen Betriebsrat gründen?** Alle Arbeitnehmer*innen können einen Betriebsrat gründen. Es reichen drei Beschäftigte, die gemeinsam die Gründung betreiben. Will die Betriebsleitung die Gründung verhindern, macht sie sich strafbar. Allerdings müssen mindestens fünf wahlberechtigte Beschäftigte in deinem Betrieb wahlberechtigt sein. Von ihnen müssen drei die Voraussetzung zur Kandidatur erfüllen.

2. **Wer ist wahlberechtigt?** Alle Beschäftigten, die das 16. Lebensjahr vollendet haben und am Tag der Wahl im Betrieb angestellt sind. Nicht wahlberechtigt sind leitende Angestellte.

3. **Wer kann für das Amt kandidieren?** Alle Kolleg*innen, die länger als sechs Monate im Betrieb beschäftigt und 18 Jahre alt sind, können sich in den Betriebsrat wählen lassen.

4. **Wann kann ich einen Betriebsrat gründen?** In Betrieben ohne Betriebsrat kann eine erstmalige Wahl jederzeit durchgeführt werden. Allerdings wird der dann gewählte Betriebsrat in den gesetzlichen, regelmäßigen Wahlrhythmus eingebunden. Gewählt wird alle vier Jahre (2022, 2026, 2030 usw.). Die erste Amtszeit kann sich also verkürzen.

5. **Wie organisiere ich eine Betriebsratswahl?** Bildung eines Wahlvorstand. Er ist das Gremium, das die Wahl durchführt. Der Wahlvorstand besteht in der Regel aus drei wahlberechtigten Kolleg*innen. Dieser muss immer aus einer ungeraden Zahl von Mitgliedern bestehen. Drei wahlberechtigte Kolleg*innen laden zu einer Betriebsversammlung ein und machen Vorschläge zur Zusammensetzung des Wahlvorstandes. Die Mehrheit der anwesenden Kolleg*innen kann den Wahlvorstand nun wählen.

6. **Wie führe ich die Betriebsratswahl durch?** Es gibt zwei Verfahren. Das reguläre und das vereinfachte zweistufige Wahlverfahren. Welches Verfahren im Betrieb zulässig ist, hängt von der Größe des Betriebes ab:

    1. **5 bis 100** wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen: vereinfachtes zweistufiges Wahlverfahren.
    2. **101 bis 200** wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen: reguläres Wahlverfahren oder Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, das vereinfachte Verfahren durchzuführen.
    3. **Mehr als 200** wahlberechtigte Arbeitnehmer*innen: reguläres Wahlverfahren.

Stufen der Mitbestimmung des Betriebsrats

> Spricht man von Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, ist damit in der Regel immer die „echte“ oder auch erzwingbare Mitbestimmung gemeint. Mitbestimmung bedeutet, dass der Arbeitgeber nicht ohne die Zustimmung des Betriebsrats Entscheidungen treffen darf. Tut er es doch, ist diese unwirksam. Im Gegenzug bedeutet dies aber auch, dass der Arbeitgeber in allen anderen Belangen frei und ohne Zustimmung des Betriebsrats entscheiden kann.

1. **Das Informations- und Beratungsrecht.** Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat beispielsweise über Fragen der Unternehmensplanung rechtzeitig und umfassend informieren. Der Betriebsrat muss vom Arbeitgeber in Überlegungen miteinbezogen werden, bevor diese abgeschlossen sind.
2. **Das Anhörungsrecht.** Will der Arbeitgeber zum Beispiel einem Beschäftigten kündigen, gilt das Anhörungsrecht. Das heißt: Der Betriebsrat darf zur beabsichtigten Kündigung Stellung nehmen. Widerspricht der Betriebsrat der Kündigung, kann der Arbeitgeber aber trotzdem die Kündigung aussprechen. Klagt allerdings der Beschäftigte gegen seine Kündigung, bleibt er in diesem Fall bis zum Abschluss des Kündigungsschutzverfahrens im Betrieb beschäftigt. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.
3. **Zustimmungsverweigerung.** Der Arbeitgeber muss die Zustimmung des Betriebsrates einholen, wenn er einen Mitarbeiter versetzen oder einen neuen Beschäftigten einstellen will. Lehnt der Betriebsrat die Entscheidung des Arbeitgebers ab, bleibt dem Arbeitgeber nur der Gang zum Arbeitsgericht. Dieses kann die Zustimmung des Betriebsrates ersetzen.
4. **Erzwingbare Mitbestimmung.** Dieses Recht wird auch Mitwirkungsrecht genannt und greift bei allen Fragen der Arbeitszeitgestaltung und Urlaubsplanung. Auch Richtlinien der Personalpolitik und Fragen der Qualifizierung von Beschäftigten fallen darunter. Der Betriebsrat hat hier gegen den Arbeitgeber grundsätzlich einen Unterlassungsanspruch, kann aber umgekehrt auch immer die Initiative ergreifen, wenn er einen bisher noch nicht geregelten Sachverhalt künftig geregelt haben möchte.

Tarifvertragsarten (Entgelt-, Rahmenentgelt- und Manteltarifvertrag)

1. **Entgelttarifvertrag**. Regelt die Grundvergütung, auch für Auszubildende.
2. **Rahmentarifverträge**. Hier sind die Entgeltgruppen und Entgeltformen festgelegt.
3. **Manteltarifverträge**. Sie enthalten Bestimmungen über Arbeitsbedingungen wie Einstellung und Kündigung, Arbeitszeit, Zuschläge.

Tarifverträge, Tarifautonomie und Tarifbindung

> Ein **Tarifvertrag** ist ein Vertrag zwischen Arbeitgeber*innen und Gewerkschaften. Er regelt die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmer*in nen und Arbeit geber:in nen. Dazu gehören auch die Arbeits bedingungen. Ein Tarifvertrag steht rechtlich über einem Arbeitsvertrag.

> **Tarifautonomie** ist die Befugnis von Gewerkschaften einerseits und Arbeitgebenden bzw. Verbänden von Arbeitgebenden andererseits, durch verbindliche Verträge (Tarifverträge) und unabhängig von staatlicher Einflussnahme die Arbeitsverhältnisse zwischen ihren Mitgliedern selbstständig zu regeln.

> **Tarifgebunden** sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrags ist. Rechtsnormen des Tarifvertrags über betriebliche und

> betriebsverfassungsrechtliche Fragen gelten für alle Betriebe, deren Arbeitgeber tarifgebunden ist.

Ablauf von Tarifverhandlungen und Arbeitskampf (Schlichtung, Streik, Aussperrung)

> Bei einer Tarifverhandlung verhandeln die Gewerkschaften im Auftrag ihrer Mitglieder.

Wenn sich die Tarifvertragsparteien geeinigt haben, schreiben sie die vereinbarten Regeln in einen Tarifvertrag. Dabei wird auch die Mindestlaufzeit für den Tarifvertrag festgelegt. In dieser Zeit herrscht Friedenspflicht zwischen den Tarifvertragsparteien. Das heißt: Arbeitgeber*innen dürfen nicht wegen Forderungen streiken, die in diesem Tarifvertrag bereits geregelt sind. Wenn die Mindestlaufzeit vorbei ist, dürfen die Tarifvertragsparteien den Tarifvertrag kündigen. Dann dürfen sie für Forderungen streiken, die den gekündigten Tarifvertrag betreffen.

> Arbeitnehmer:innen dürfen nur streiken, wenn die Gewerkschaft zum Streik aufruft und keine Friedenspflicht besteht.

Das ist der Fall:

1. Wenn es für ihre Forderungen noch keine tarifliche Regelung gibt.
2. Wenn die Regeln im Tarifvertrag durch die Kündigung des Tarifvertrages nicht mehr gültig sind.

> Wenn sich die Tarifvertragsparteien nicht einigen, können sie jederzeit eine **Schlichtung** vereinbaren. Bei einer Schlichtung hört sich eine unabhängige Person die Forderungen beider Seiten an.

Diese Person heißt Schlichter*in. Schlichter*innen machen Vorschläge für Kompromisse im Tarifvertrag. Die Gewerkschaft stellt diese Vorschläge ihren Mitgliedern vor. Die Mitglieder diskutieren über die Vorschläge, dann stimmen sie darüber ab. Die Arbeitgeber*innen machen das genauso. Wenn beide Tarifvertragsparteien den Vorschlägen zustimmen, gibt es eine Tarifeinigung.

Grundzüge der Sozialversicherung (Versicherungspflicht, Träger)

Die 5 Säulen der Sozialversicherung (auch 5 Säulen des Sozialstaates genannt) bilden die Basis für die gesetzliche Sozialversicherung in Deutschland.

Die Zweige der Sozialversicherung in Deutschland umfassen:

1. Krankenversicherung
2. Unfallversicherung
3. Rentenversicherung

4. Pflegeversicherung
5. Arbeitslosenversicherung

Die gesetzliche Sozialversicherung ist in Deutschland eine Pflichtversicherung.

Merkmal	**Kranken-versicherung**	**Unfall-versicherung**	**Renten-versicherung**	**Pflege-versicherung**	**Arbeitslosen-versicherung**
Einführung	1883	1884	1889	1995	1927
Träger der Sozial-versicherung	Krankenkassen	Berufs-genossenschaft	Deutsche Renten-versicherung	Pflegekassen	Bundesagentur für Arbeit
Verpflichtend für	alle Einwohner Deutschlands	Arbeitgeber muss die Versicherung für alle AN, Azubis, Schüler und Studenten abschließen	Arbeitnehmer, Auszubildende, Handwerker, Landwirte	alle Krankenversicherten	Arbeitnehmer, Auszubildende
aktuelle Beiträge (vom Bruttolohn)	14,6%	unterschiedlich, hängt von Lohn, Beruf und Gefahren im Beruf ab	18,6% Beitrags-bemessungsgrenze beachten	3,05% Kinderlose zwischen 23 und 65 zusätzlich 0.25% (alleine vom AN)	2,4%
Aufteilung der Beiträge	50% AG 50% AN	100% AG	50% AG 50% AN	50% AG 50% AN	50% AG 50% AN

Privater Zusatzversicherungen (Berufsunfähigkeitsversicherung, private Altersvorsorge, Haftpflichtversicherung)

> Eine Berufsunfähigkeitsversicherung sichert Sie finanziell ab, wenn Sie Ihren Beruf aufgrund von Krankheit oder einem Unfall für längere Zeit oder gar dauerhaft nicht mehr ausüben können. Sie zählt damit zu den wichtigsten Versicherungen.

> Eine private Rentenversicherung ist laut Definition keine Versicherung im eigentlichen Sinn, sondern es handelt sich eher um einen Sparplan. Sie zahlen bestimmte Beiträge ein und erhalten ab einem fest vereinbarten Zeitpunkt eine monatliche Rente.

> Eine Haftpflichtversicherung ist eine Schadenversicherung, über die zwischen dem Versicherer und dem Versicherungsnehmer ein Versicherungsvertrag abgeschlossen wird. Die Hauptpflichten des Versicherers aus dem Vertrag bestehen in erster Linie in der Abwehr von unberechtigten Schadensersatzansprüchen Dritter gegen den Versicherungsnehmer und

> in zweiter Linie in der Freistellung des Versicherungsnehmers bei berechtigten Schadensersatzansprüchen des Geschädigten.

Lohnabrechnungen (Brutto-, Nettolohn, Auszahlungsbetrag)

> Eine Gehaltsabrechnung bzw. eine Lohnabrechnung ist ein Dokument, in dem aufgelistet wird, aus welchen Bestandteilen sich der Lohn bzw. das Gehalt eines Mitarbeiters in einem bestimmten Zeitraum zusammensetzt. Anhand der Gehaltsabrechnung können sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber die erfolgte Zahlung des Gehalts nachvollziehen.

Brutto-Definition: Zahlungen vor Abzug von Steuern und Abgaben.
Netto-Definition: Zahlungen nach Abzug von Steuern und Abgaben.

Das **Nettogehalt** ist das Gehalt (Arbeitsentgelt), das nach Abzug von Steuern und Sozialabgaben übrig bleibt:

> Nettolohn = Bruttolohn − Steuern − Sozialabgaben

Netto ist also immer die aus Sicht des Geldempfängers steuerbereinigte Version, während Brutto noch um Steuern und Sozialabgaben bereinigt werden muss.

Inhalt und Aufbau der Lohnabrechnungen:

Kopfteil

- Name und Anschrift des Arbeitgebers sowie des Arbeitnehmers
- Bezugsdatum und Erstellungsdatum der Entgeltabrechnung
- Steuerdaten und Sozialversicherungsdaten des Arbeitnehmers
- Persönliche Daten / Vertragsdaten sowie Urlaubsdaten des Arbeitnehmers

Hauptteil

- Brutto-Lohn oder Gehalt
- Sachbezüge / geldwerte Vorteile
- Vermögenswirksame Leistungen
- Beitrag zur betrieblichen Altersvorsorge
- Steuerfreibeträge
- Kirchensteuerabzug
- Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers
- Persönliche Abzüge
- Aufwandsentschädigungen
- Auszahlungsbetrag

Schlussteil

- Kontodaten des Arbeitnehmers
- Gesamtsumme des Arbeitgebers
- Verdienstbescheinigung
- Evtl. ein Hinweis darüber, dass die Abrechnung gemäß § 108 Abs. 3 Satz 1 der Gewerbeordnung erstellt wurde

Lohnabrechnung
Bruttoverdienst (Lohn/Gehalt) + Geldwerte Vorteile bzw. Sachbezüge (z.B. Dienstwagen) + vermögenswirksame Leistungen + Zuschläge und Zulagen + pauschal versteuerte Lohnbestandteile + betriebliche Altersvorsorge
= Gesamtbrutto - Sozialversicherungsbeträge (KV, PV, RV, AV) - Lohnsteuer - Solidaritätszuschlag - Kirchensteuer
= Nettoverdienst - Sachbezüge (z.B. Dienstwagen) - vermögenswirksame Leistungen - Vorschüsse + Sozialversicherungszuschüsse + Aufwandsentschädigungen (z.B. Reisekosten)
= Auszahlungsbetrag

Created 2022-08-01 07:39:31 UTC
Updated 2022-11-06 11:57:21 UTC