

ARBEITSRECHT

1.) Gebiete des Arbeitsrechts

Individualarbeitsrecht

- × Arbeitsvertragsrecht
- × Rechte des einzelnen AN am Arbeitsplatz

Kollektiv AR

- × Rechte der Tarifvertragsparteien
- × Rechte des Betriebsrates
- Rechte der AN-Vertreter in Aufsichtsräten

Arbeitsschutzrecht

- ×× Kündigung
 - Mutterschutz
- × Jugendarbeitsschutz
 - Urlaub
 - Entgeltfortzahlung
 - Arbeitszeit
 - Schwerbehindertenschutz

2.) Individualarbeitsrecht

2.1.) Das Arbeitsvertragsrecht

- Wesen des Arbeitsvertrages: **DIENSTVERTRAG – BGB**

Arbeitnehmer

Versprochene Dienste leisten

Arbeitgeber

versprochene Vergütung zu zahlen

Formfreiheit: - mündlich
- schriftlich

NACHWEISGESETZ: Juli 1995

Form:



- Niederschrift
 - spätestens 4 Wochen nach Arbeitsbeginn
 - Unterschrift des Arbeitgebers

Inhalt:

- 1.) Allgemeine Daten
 - Name und Unterschrift der Vertragsparteien
 - Beginn des Arbeitsverhältnis und gegebenenfalls die Dauer
 - Arbeitsort, gegebenenfalls andere Einsatzorte
 - Aufgabenbeschreibung möglichst konkret
 - Arbeitsentgelt:
 - Grundvergütung
 - evtl. Betriebliche Zusatzleistungen
 - Fälligkeit (HGB § 64 letzter Tag des Monats)
 - Arbeitszeit (regelmäßig wöchentliche Arbeitszeit und wie viele Tage in der Woche)
 - Urlaubsdauer (Jahresurlaub+ evtl. Zusatzurlaub) mind. Urlaub 24 Werktage

- Kündigungsfristen 4 Wochen zum 15. oder am Monatsende BGB
- Geltende Kollektivvereinbarungen
 - o Hinweise auf Tarifverträge oder Betriebsvereinbarung

• HAUPT- UND NEBENPFLICHTEN, DIE SICH AUS DEM ARBEITSVERTRAG ERGEBEN

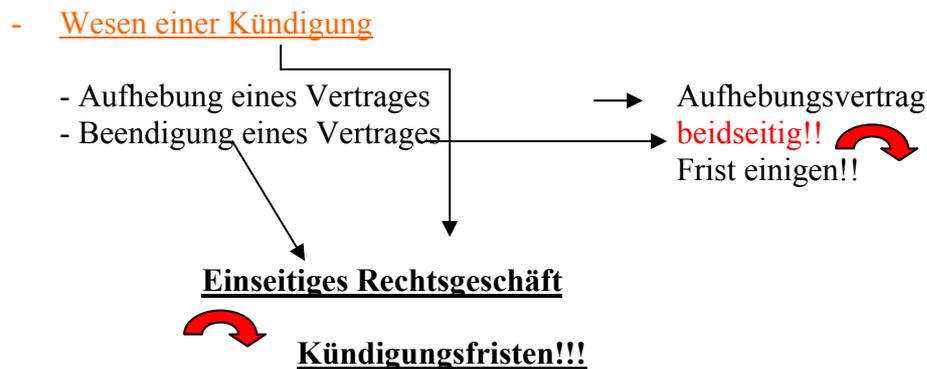
Arbeitnehmer	Arbeitgeber
<p>HPfl. • <u>Arbeitspflicht</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - übertragene Aufgaben sorgfältig erledigen - Weisung des Vorgesetzten befolgen - Übertragene Aufgaben dürfen nicht an dritte weitergegeben werden 	<p>• <u>Vergütungspflicht</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - pünktlich- <p>AUSSCHLUSSFRIST beachten!!</p> <ul style="list-style-type: none"> - schriftlich: Frist setzen!!
<p>NPfl. • <u>Wettbewerbsverbot/ HGB §60ff</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - weder auf eigene Rechnung – Schwarzarbeit - noch auf fremde Rechnung – Zweitbeschäftigung <p>• Treuepflicht</p> <ul style="list-style-type: none"> - Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse wahren - Schmiergeldverbot 	<p>• <u>Fürsorgepflicht</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Krankenversicherung, Pflichtversicherung, Arbeitslosenversicherung RV=50% der Beiträge UV=100% der Beiträge - bezahlter Jahresurlaub - Lohnfortzahlung bei Krankheit und Feiertagen • Zeugnispflicht §630BGB §73HGB

2.2.) RECHTE DES ARBEITSNEMERS AM ARBEITSPLATZ

siehe Ablichtung!!

3.) ARBEITSSCHUTZRECHT

3.1.) Kündigung und Kündigungsschutz



Kündigungsfristen

ordentliche Kündigung
außerordentliche Kündigung

ordentliche Kündigung

§622 BGB

- 4 Wochen zum 15. oder Monatsende
 - Verlängerter Kündigungsschutz haben Arbeitnehmer ab Vollendung des 25. Lebensjahres bei folgender Betriebszugehörigkeit:

2 Jahre	-	1 Monat zum Monatsende
5 Jahre	-	2 Monate zum Monatsende
8 Jahre	-	3 Monate zum Monatsende
10 Jahre	-	4 Monate zum Monatsende
12 Jahre	-	5 Monate zum Monatsende
15 Jahre	-	6 Monate zum Monatsende
20 Jahre	-	7 Monate zum Monatsende

- Probezeit: - max. 6. Monate
- Kündigungsfrist 14. Tage

- kürzere Kündigungsfristen:

- wenn Arbeitgeber bis zu 20 Arbeitnehmer beschäftigt kann K.-frist 4 Wochen sein an kein Termin gebunden
- befristete Arbeitsverträge bis zu 3 Monaten

AUßERORDENTLICHE KÜNDIGUNG / FRISTLOSE KÜNDIGUNG §626 BGB - SCHRIFTLICH!!!

- jederzeit ohne Einhaltung einer Frist
- Tatbestand darf aber nicht länger **als 14 Tage** bekannt sein! („2 Wochen“)

GRÜNDE FÜR DIE AUßERORDENTLICHE KÜNDIGUNG

• BGB §626

„...wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer den Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzel Falles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses...nicht zugemutet werden kann.“

Arbeitgeber	Arbeitnehmer
<ul style="list-style-type: none"> • Verstoß gegen Arbeitspflicht – Arbeitsverweigerung • grobe Beleidigung bzw. Tötlichkeiten gegenüber dem Arbeitgeber • Diebstahl, Unterschlagung 	<ul style="list-style-type: none"> • keine Entgeltzahlung • grobe Beleidigung bzw. Tötlichkeiten gegenüber dem Arbeitnehmer • wenn arbeiten gefordert werden, die das Leben oder die Gesundheit gefährden

GRÜNDE FÜR ORDENTLICHE KÜNDIGUNG

• Kündigungsschutzgesetz §1!!

↪ **Schriftlich!!** BGB §623

Personenbedingte Kündigung	Betriebsbedingte Kündigung
<p><u>- Leistungen des Arbeitnehmers</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Quantität - Qualität - Fehlzeiten <p>Abmahnungen</p> <p><u>- Verhalten</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Betriebsgeheimnisse - Verstoß gegen Wettbewerbsverbot - zu spät kommen - Mobing - Störung des Betriebsfriedens <p>Abmahnung</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Stilllegung von Betrieben - Auftragsmangel <p>↪</p> <p>soziale Auswahl Treffen!!</p> <p><u>ABFINDUNG</u></p>

PERSONENGRUPPEN MIT GESETZLICHEN KÜNDIGUNGSSCHUTZ

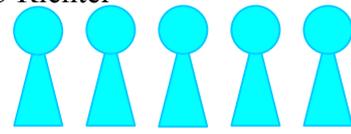
ORDENTLICHE KÜNDIGUNG

- 1.) Schwerbehinderte (nur mit Zustimmung der Hauptfürsorge) **Schwerbehindertengesetz**
- 2.) Schwangere und junge Mütter bis zum 4.Monat der Entbindung **Mutterschutzgesetz**
- 3.) Mütter oder Väter während des Erziehungsurlaubes **Bundeserziehungsgeldgesetz**
- 4.) Wehrpflichtige und Zivildienstleistende **Arbeitsplatzschutzgesetz**



- 5.) Betriebsratmitglieder / jugendliche und Auszubildende Vertreter **Kündigungsschutzgesetz**
 6.) Azubis (nach der Probezeit) **Berufsbildungsgesetz**

INSTANZEN DER ARBEITSGERICHTSBARKEIT

1.) Arbeitsgericht	2.) Landesarbeitsgericht/Erfurt	3.) Bundesarbeitsgericht/Erfurt
AG	LAG	BAG
<ul style="list-style-type: none"> • Streitigkeiten zwischen dem Arbeitgeber u. Arbeitnehmer die sich aus den Arbeitsverhältnissen ergeben • Streitigkeiten, die sich - aus der Auslegung von Tarifvereinbarungen ergeben - aus der Auslieferung von Betriebsvereinbarungen ergeben 	BERUFUNG	REVISION
URTEIL	Gegen ein <ul style="list-style-type: none"> • Urteil } AG • Beschluss } AG Streitwert: mind. 800,- DM	Gegen ein <ul style="list-style-type: none"> • Urteil } LAG • Beschluss } LAG Streitwert: mind. 6000,- DM
BESCHLUSS		
<ul style="list-style-type: none"> • Kläger und Beklagte können - sich selbst vertreten - sich durch Verbände, Gewerkschaft, AG- Verband vertreten lassen durch einen Rechtsanwalt 	x	X
		Rechtsanwaltzwang
1 Richter 2 Schöffer	3 Richter 2 Schöffer	5 Richter
		
<ul style="list-style-type: none"> • Gerichtskosten - Gebühren - Verhandlung - Gerichtsverhandlung → Verlierer Anwaltskosten → Jede Partei	<ul style="list-style-type: none"> • Gerichtskosten - AG } Verlierer - LAG } Verlierer Anwaltskosten → Verlierer LAG	<ul style="list-style-type: none"> • Gerichtskosten - AG } Verlierer - LAG } Verlierer - BAG } Verlierer Anwaltskosten LAG und BAG Verlierer

2.4 Mutterschutzgesetz

- Mitteilungspflicht: werdende Mutter sollte die Schwangerschaft mitteilen **muß** aber nicht AG muß Schwangerschaft der Aufsichtsbehörde mitteilen
- Beschäftigungsverbote während der Schwangerschaft:
6 Wochen vor der Entbindung, keine schwere Arbeit mehr, kein Außendienst, nicht mehr als 4h stehen, keine Mehr- und Nachtarbeit u.s.w.
- Beschäftigungsverbot nach der Schwangerschaft:
8 Wochen nach der Entbindung oder 12 Wochen bei Früh- oder Mehrlingsgeburten
- Freistellung nach den Bundeserziehungsgeldgesetz

2.5 Arbeitszeitgesetz (geändert ab 1.07.'94 – ,98)

- 8h bei 10h ist innerhalb von 24 Wochen oder 6 Monaten ein Ausgleich
- Nachtarbeitszeit: von 23 – 6Uhr besteht erst bei mehr als 2h gearbeitet
- Nachtarbeitnehmer: an mind. 48 Kalendertagen
- Mindestpausen: 30min, bei mehr als 9h dann 45min Pause

Rechte der NachtAN

- ärztl. Untersuchung: vor Beginn der Nachtarbeit
alle 3 Jahre
ab 50 Lebensjahr jährlich
- Umsetzung auf Tagesarbeitsplatz auf Verlangen wenn:
Nachtarbeit den AN gesundheitlich gefährdet
Im Haushalt ein Kind unter 12 Jahren ist und keine weitere Person im Haushalt lebt
AN einen schwer pflegebedürftigen Angehörigen versorgen muß

Entweder angemessener Zuschlag
Oder angemessener Zusatzurlaub

Sonn- und Feiertagsarbeit

- Verbot, Ausnahmen
- 15 Sonntage müssen im Jahr frei bleiben
- Ersatzruhetag: Sonntag→frei in den nächsten 2Wochen
Feiertag→frei in 8 Wochen

2.6 Das Jugendarbeitsschutzgesetz

Geltungsbereich: -Jugendliche die sich in der Berufsausbildung befinden oder als AN beschäftigt sind

-Jugendliche vom 15. bis Vollendung des 18 Lebensjahres

gilt aber nicht wenn der Jugendliche einer Vollzeitschulpflicht unterliegt

Beschäftigungsverbote/ -gebote

-Kinderarbeit bis zum 14.Lj

-Jugendliche 15; 16 u. 17. Lj in Vollzeit

-tägl. AZ ist 8h, kann verlängert werden auf 8,5h und max. 4 Wochen

-5 Tage Arbeitswoche

-Samstags, Sonn- und Feiertagsarbeit ist verboten

Außnahmen: Samstags im Handel,

Sonntag in Kranken- und Pflegeheimen

-Verboten Akkord-/ Fließbandarbeit nur zu Ausbildungszwecken mit entsprechender Aufsicht

-Nachtarbeit zwischen 20 und 6Uhr

bei 16jähr. Bis 22Uhr oder 23Uhr im Mehrschichtsystem

in der Landwirtschaft 5-21Uhr

in Bäckereien ab 5Uhr und ab 17 Lj. Ab 4Uhr

-Beschäftigungen mit gefährlichen Arbeiten

3 Kollektives Arbeitsrecht

3.1. Der Betriebsrat (Betriebsverfassungsgesetz)

Aufgabe:

Der Betriebsrat arbeitet mit dem Arbeitgeber in vertrauensvoller Zusammenarbeit, zum Wohle der Belegschaft und zum Wohle des Betriebes zusammen.

Wahl: ab **5** Arbeitnehmer kann Betriebsrat gewählt werden

Aktives Wahlrecht: (wählt selber) ab 18.Lebensjahr / unbefristete Einstellung

Passives Wahlrecht:(wählt und kann gewählt werden) mind. 6 Monate im Betrieb sein

Größe des BR:

5-20 beschäftigte Betriebsobmann

ab 21-50 3 ehrenamtliche Betriebsräte

51 –150 5 ehrenamtliche Betriebsräte

Hauptamtliche ab 200 Beschäftigte

Wahl unmittelbar und geheim/ schriftl.

Freistellung: ehrenamtlich –sind für die Arbeit freizustellen/ bis 3 Wochen für Schulungen

Kündigungsschutz: während der Amtszeit (4 Jahre) und 12 Monate

Wahl ab 1.3. bis 31.5.-→ alle 4 Jahre

Betriebsversammlung:

Betriebsrat ruft in Absprache mit dem Arbeitgeber die Betriebsversammlung ein

- 1 x im Quartal, während der Arbeitszeit
- -mit Einladung / AG muss Tagesordnung kennen

Inhalt Berufsausbildungsgesetz

- Art der Ausbildung, Berufsziel, Namen und Anschrift der Vertragsparteien
- Beginn und Dauer der Berufsausbildung
- Ausbildungsmaßnahmen außerhalb des Betriebes
- Dauer der Probezeit (mind. 1 Monat, max. 3 Monate)
- Höhe der Ausbildungsvergütung (jährlich steigend)
- Urlaubsdauer
- Voraussetzung für die Kündigung
- Dauer der täglichen Ausbildungszeit

Nichtige Vereinbarungen

- Vereinbarungen, die den AZUBI nach der Beendigung der Lehre, bei seiner beruflichen Tätigkeit einschränken
- Vereinbarungen zu:
 - Schadensersatz zum Inhalt der Ausbildung
(z.B. Werkzeuge beschädigt, Prüfung nicht bestanden)
 - Begrenzung von Schadensersatzansprüchen durch Pauschalen
 - Ausschluss von Schadensersatzansprüchen

Kündigung

- Probezeit: Jederzeit- ohne Einhaltung einer Frist
- Nach der Probezeit:

AZUBI: schriftliche Einhaltung der Frist von 4 Wochen unter Angabe des Grundes

- wenn er die Berufsausbildung **aufgeben** will ---z. B. Studienplatz
- wenn er sich für einen **anderen** Beruf ausbilden lässt

fristlose Kündigung ist beiderseits möglich siehe § 626 BGB

Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses:

- endet mit der letzten Prüfung
 - nichtbestandene Prüfung ?
 - o auf Antrag Weiterbeschäftigung bis zur nächsten Prüfung
max. 1 Jahr
- besteht er die Wdhlg.- Prüfung nicht, dann erneuter Antrag
Beschäftigung bis zur 2. Wdhlg. Prüfung

Vorzeitige Prüfung: auf Antrag des AZUBIS – mind. gute bis sehr gute Leistungen in Betrieb und Schule

Voraussetzungen um zur Prüfung zugelassen sein:

- Ausbildungszeit darf max. 8 Wochen nach Abschluss der Prüfung enden
- Vollständiger Berichtshefter
- Teilnahme an Zwischenprüfung

Berufsausbildung Rechte und Pflichten

<u>Pflichten des Ausbilders</u>	<u>Pflichten des AZUBIS</u>
<ul style="list-style-type: none">• <u>korrekte Ausführung der Ausbildung</u>• Ausbilder muss planmäßig arbeiten gegliedert vermitteln• Keine Übertragung von Tätigkeiten die Ausbildungsfremd sind• Geeigneten Ausbilder benennen AdA• Ausbildungsmittel kostenlos zur Verfügung stellen• Besuch der Berufsschule ermöglichen <p><u>Sorgepflicht:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Zahlung der Vergütung- Arbeitsschutz- Gewährung des Urlaubs <p><u>Zeugnispflicht:</u></p> <p>Einfaches und qualifiziertes Zeugnis auf Verlangen</p>	<p><u>Lern- und Dienstleistungspflicht</u></p> <p>Weisungen sind zu befolgen</p> <p>Sorgfältige Ausführung der Weisungen</p> <p>Berichtshefter führen</p> <p>Berufsschule besuchen</p> <p><u>Einhaltung der Betriebsordnung</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Kleiderordnung- Einrichtungsgegenstände pfleglich behandeln

3. Die gesetzliche Krankenversicherung

Träger:

AOK,

Ersatzkassen : KKH, DAK, TKK, Barmer

BKK, Innungskrankenkassen

Landwirtschaftliche Krankenkasse, Seekrankenkasse

Bundesknappschaft

Seit 1.9.96 kann man überall rein

pflichtversichert:

- AN, Rentner
- geringfügig Beschäftigte
- Leistungsempfänger vom Arbeitsamt
- Studenten ab 25.Lebensjahr
- Kinder und Schüler (Familienversicherung)

bis zur Beitragsbemessungsgrenze 75%der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung Ost = West Pflichtversichert --- sonst privat

Leistungen:

- Ärztliche Behandlung
- Arznei- und Verbandsmittel (Zuzahlung)
- Krankenfahrten (25,00 DM Zuzahlung)
- Früherkennung von Krankheiten
 - Krebsvorsorge, Frauen ab 20, Männer ab 45
 - Ab 36 Herz-Kreislauf-Diabetes
- Leistungen der Gesundheitsförderung und Krankheitsverhütung
z.B. Impfungen, Zahnärztliche Behandlung
- Haushaltshilfe max. für 4 Wochen im Jahr bis 1800,00 DM für alleinstehende mit
Kindern bis 12 Jahren
- Heilmittel, Massagen (15% Zuzahlung)
- Hilfsmittel, Hörgeräte, Rollstühle

- Kiefernorthopädische Behandlung
- Krankengeld ab 7. Woche der Krankheit → 70 % bis anderthalb Jahre
- Kuren
- Krankenhausbehandlung max. 17,00 DM Zuzahlung für 14 Tage
- Schwangerschafts- und Mutterschaftsleistungen
- Mutterschaftsgeld 25,00 pro Tag
- Zahnärztliche Behandlung

Sterbegeld 2200,00 DM

4. Die gesetzliche Pflegeversicherung

Träger: gesetzlichen Krankenkassen

Pflichtversicherte: siehe Krankenkassen

1.7 %
teilen sich zur Hälfte
AN / AG
außer Sachsen zahlen voll

Leistungen:

1. Häusliche Pflege:

Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3
Erheblich pflegebedürftig	Schwer pflegebedürftig	Schwerst pflegebedürftig
Mind. 1x	Mind. 3x	Rund um die Uhr
Pflegegeld: 400,00 DM	800,00 DM	1200,00 DM
Sachleistungen: 750,00 DM	1800,00 DM	2800-3750,00 DM

2. Stationäre Pflege:

3. Kurse für angehörige, die Pflege leisten

4. Hilfsmittel. (Pflegebett, Toilettenstuhl, Lift)

5. Die gesetzliche Unfallversicherung

Träger: Berufsgenossenschaften

Pflichtversicherte:

- Arbeitnehmer, alle unabhängig von Art und Dauer der Beschäftigung ohne Beitragsbemessungsgrenze und unabhängig von der Höhe des Einkommens
- Arbeitgeber:
- Kinder während des Besuches von Kindereinrichtungen
- Schüler und Studierende
- während der Blutspende
- Eigenheimbau mit Förderung
- bei Hilfeleistung

Arbeitgeber zahlt bis zu 100 % per Jahresmeldung an Berufsgenossenschaft

Beiträge des AG richten sich:

Arbeitsverdienst aller Arbeitnehmer
Grad der Unfallgefahr
Unfallhäufigkeit
Jahresarbeitszeit

Nur Personenschaden wird als Leistung übernommen

Arbeitsunfall

Berufskrankheit

Ist ein Ereignis das während oder als Folge der Arbeit oder einer als Arbeit gleichgestellten Tätigkeit plötzlich innerhalb eines verhältnismäßig kurzen Zeitraums-längsten während einer Schicht eintritt und körperschädigend oder gesundheitsschädigend wirkt oder den Tod herbeiführt.

Wegeunfall

Ist ein Unfall der auf dem mit der Tätigkeit zusammenhängenden direkten Weg nach und von der Arbeit zustößt.

Der Weg muss in ursächlichen Zusammenhang mit dem ort der versicherten Tätigkeit stehen-

Der kürzeste oder je nach Verkehrsmittel verkehrübliche sein. Ein unbegründeter Umweg oder eine Unterbrechung des Weges aus privatem Anlass ist nicht mitversichert.

Begründeter Umweg:

eigene Kinder fremder Obhut anvertrauen
Fahrgemeinschaft

Unterbrechung des Umweges: bis zu 2 h möglich wegen Einkaufs, Arzt

Leistungen:

1. Rehabilitationsleistungen

- medizinische Leistungen
 - Stationäre oder ärztliche Behandlungen
 - Kuren, Heilmittel, Massagen; Bäder
 - Ausstattung mit Körperersatzstücken
 - Arznei- und Verbandsmittel
- Leistungen zur beruflichen Wiedereingliederung
 - Umschulung, Fortbildung, Arbeitserprobung
 - Eingliederungshilfe für den AG
- soziale Wiedereingliederung
 - Wohnungshilfe, KFZ Hilfe (automatic)

2. Geldleistungen

- Verletztengeld ab 7. Woche Krankheit
- Verletztenrente 2/3 des Jahresverdienstes als Vollrente
- als Teilrente ab 20 % Körperschaden
- als Abfindung / 10 Jahre / 8 Jahre Rentenauszahlung) vorläufige Rente
- Übergangsgeld – 5 Jahre Differenz zum Entgelt vor dem Unfall
- während einer Umschulung

3. Leistungen bei Tod

Sterbegeld: ein Monatsgehalt Brutto oder mind. 400,00 DM

Überführungskosten:

- Überführungskosten
- Überbrückungshilfe für Witwe

3 Monate Differenz Witwenrente → Vollrente des Verstorbenen

Renten: Waisenrente / Rente an den geschiedenen Ehepartner

Große Witwenrente: 55 %, kleine Witwenrente 25 %-- der Rente des Verstorbenen

Mittel im Arbeitskampf

Streik	Aussperrung
<p>Organisiertes Ruhen des Arbeitsverhältnisses</p> <p>--Gewerkschaft→Urabstimmung aller gewerkschaftl .organisierten AN</p> <p>75 % ja für Streik</p> <p>- Urabstimmung zu den Verhandlungsergebnissen und zum Ende des Streiks</p> <p>25 % mit ja abstimmen</p>	<p>- Ist eine Arbeitskampfmaßnahme der AG mit der die Arbeitsverhältnisse von An vorübergehend aufgehoben werden</p> <p>-Aussperrung muss verhältnismäßig sein</p>

Streikformen

Warnstreik

ohne Urabstimmung, gesetzlich nicht erlaubt
Zeitlich begrenzt, 1- 2 h, richtet wenig Schaden an

Sympathiestreik

ohne Urabstimmung, andere Gewerkschaften unterstützen eine streikende Gewerkschaft

Wilder Streik

nicht von der Gewerkschaft
Spontan durch AN organisiert- gesetzwidrig

Generalstreik

alle streiken

Erlaubt:

Schwerpunktstreik wichtige Teile des Unternehmens werden bestreikt
Großer Schaden für das Unternehmen z.B. ÖTV- Bahn

Teilstreik Abteilungen werden bestreikt z.B. Lager

Vollstreik ganzer Betrieb, Streikwachen verhindern das betreten
des Betriebes z.B. bei VW

Sitzstreik: Arbeitsplätze sind besetzt, aber keiner arbeitet

Schritte im Arbeitskampf

1. Kündigung des Tarifvertrages

Forderungen der Gewerkschaft nach mehr Lohn Z.B. 6 %

Angebot des Arbeitgebers

2. Tarifverhandlungen / Tarifrunden
scheitern der Verhandlungen

3. Anruf eines neutralen Schlichters

Schlichtungsverhandlungen

strebt Kompromiss an

wenn kein Kompromiss zu Stande kommt

4. Urabstimmung zum Streik-→ 75 % ja zum Streik

5. Streik ausgerufen

6. Aussperrung

bei 5. und 6. führen Tarifverhandlungen immer zum Ergebnis

7. Urabstimmung --- 25 % mit ja/ mit Erhöhung einverstanden

8. Abschluss eines neuen Tarifvertrages

Abschluss Tarifvertrag

Gültigkeit für Mitglieder der Gewerkschaften -→

allgemeinverbindlich für den Betrieb (alle AN Rechte)

die Tarifvertragsparteien beantragen beim Bundesminister für Arbeit und
Soziales Allgemeinverbindlichkeit für Deutschland

z.B. Lohnvertrag für Bauarbeiter

Sozialrecht

1. Historischer Abriss zur Entwicklung der Sozialversicherung

1883 Einführung der Krankenversicherung für Arbeiter

- 1884 Einführung Unfallversicherung für Arbeiter
- 1889 Einführung Rentenversicherung für Arbeiter
- 1911 Einführung Rentenversicherung für Angestellte
- 1927 Einführung der Arbeitslosenversicherung
- 1957 1. Rentenreform (jeden 1. Juli Dynamisierung -Anpassung)
- 1970 Lohnfortzahlung bei Krankheit
- 1992 2. Rentenreform- Ausgleich der Ostrenten, Erhöhung des Rentenalters auf 65 für alle
- 1995 Pflegeversicherung

2. Gesetzliche Rentenversicherung

Träger: LVA (für Arbeiter)
Bfa (für Angestellte) Sitz Berlin

Pflichtversichert sind:

- Azubis
- Arbeitnehmer bis Beitragsbemessungsgrenze 4500 € West / 3750 € Ost monatlich
- Geringfügig beschäftigte 325 €
- Empfänger von Arbeitsamt Leistungen
- Wehrdienst, ZIVI
- Freiwillig ökologisches Jahr

50 % bezahlt je AN und AG

Leistungen:

Renten Altersrente ab 65 Jahre
 Flexibles Altersruhegeld ab 60 für Frauen / 63 für Männer

Für 35 Jahre pflichtversicherte ab 62

Witwenrente

große : 60 % gekürzt auf 55

- Für Kinder unter 18
- Selbst Rentenbezieher
- Geringfügig beschäftigt
- 45 Jahre alt

kleine: 25 % der Rente des Verstorbenen

Waisenrente: jedes Kind bis 18

Halbwaise: 1/10 der Rente des Verstorbenen

Vollwaise: 1/5 der Rente des Verstorbenen

Erziehungsrente:

beantragt der geschiedene Ehepartner der Kinder unter 18 betreut bei verstorbenen Ehepartner

Geschieden Rente: bei Unterhaltszahlung per Scheidungsurteil erhält der geschiedene Ehepartner geschiedenen Rente

1. Rentenversicherung zahlt:

- Arbeitgeberanteil der Beiträge für die Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner
- Rehabilitationskosten
- Leistungen zum Erhalten, Wiederherstellen oder Förderung der Erwerbstätigkeit
- Kuren, Umschulungen, Fortbildungen, Arbeitserprobungen, Massage, Heilbehandlungen