

175



1. Märkte  
2. Unternehmen  
3. Arbeitswelt  
4. Systeme

### Arbeitswelt


- Berufsausbildung
- Berufliche Fortbildung und Umschulung
- Arbeits- und Tarifrecht
- Mitbestimmung



Wirtschafts- und Sozialkunde

Volker Castor

176



3. Arbeitswelt

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

### Berufliche Ausbildung, Fortbildung und Umschulung

**Berufsausbildung:** Darunter ist die breit angelegte berufliche Grundbildung in einem geordneten Ausbildungsgang zu verstehen.


**Berufliche Fortbildung:** Soll die erlernten Kenntnisse und Fertigkeiten in diesem Beruf erhalten und erweitern.


**Berufliche Umschulung:** Soll zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen, da der ursprüngliche Beruf aus bestimmten Gründen nicht mehr ausgeübt werden kann.


Wirtschafts- und Sozialkunde


Volker Castor


 3. Arbeitswelt Berufsausbildung Berufliche Fortbildung und Umschulung Arbeits- und Tarifrecht Mitbestimmung  Wirtschafts- und Sozialkunde	<h2>Europass</h2> <p>177</p> <p>Um das Lernen und Arbeiten in Europa zu erleichtern, existiert der <b>Europass</b>. Er ist eine <b>europäische Bewerbungsmappe</b>, mit der die Vergleichbarkeit von Zeugnissen und Diplomen in Europa verbessert wird.</p> <p><b>Der Europass besteht aus folgenden Bausteinen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Europäischer Lebenslauf</li><li>• Europäisches Sprachendokument</li><li>• Europäische Zeugniserläuterungen (Bereich berufliche Bildung)</li><li>• Europäischer Diplomzusatz</li><li>• Europass-Mobilitätsnachweis</li></ul>
	Volker Castor


 3. Arbeitswelt Berufsausbildung Berufliche Fortbildung und Umschulung Arbeits- und Tarifrecht Mitbestimmung  Wirtschafts- und Sozialkunde	<h2>Berufsausbildung</h2> <p>178</p> <p><b>Ausbildungsvertrag</b></p> <p><b>Formvorschrift:</b> Schriftform <b>Vertragspartner:</b> Ausbilder und der Auszubildende (bei Minderjährigen: gesetzliche Vertreter) <b>Eintragung:</b> In das Verzeichnis (z.B. Ausbildungsrolle) der jeweils zuständigen Kammer (z.B. IHK / HWK)</p> <p><b>Mindestinhalte:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Vertragsparteien</li><li>• Art / Ziel / Gliederung der Ausbildung</li><li>• Beginn und Dauer der Ausbildung</li><li>• Probezeit</li><li>• Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung</li><li>• Urlaubsanspruch</li></ul>
	Volker Castor

 3. Arbeitswelt Berufsausbildung Berufliche Fortbildung und Umschulung Arbeits- und Tarifrecht Mitbestimmung Wirtschafts- und Sozialkunde	<p style="text-align: right;">179</p> <h3>Berufsausbildung</h3> <h4>Pflichten des Auszubildenden gegenüber dem Ausbildungsbetrieb</h4> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Lernpflicht:</b> sich bemühen, sich alle Fertigkeiten und Kenntnisse anzueignen, die für den Ausbildungserfolg wichtig sind</li><li>• <b>Schulpflicht:</b> Besuch der Berufsschule und Teilnahme an außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen (z.B. der Kammer)</li><li>• <b>Berichtsheft:</b> Führen eines Berichtsheftes, wenn es im Rahmen der Berufsausbildung verlangt wird</li><li>• <b>Sorgfaltspflicht:</b> Werkzeuge, Maschinen und alle Betriebs-einrichtungen pfleglich behandeln und Einhaltung der Betriebs-ordnung</li><li>• <b>Schweigepflicht:</b> Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheim-nissen</li><li>• <b>Befolgungspflicht:</b> Den Weisungen des Ausbilders, Betriebs-inhabers oder anderer weisungsberechtigter Personen folgen</li></ul> <p style="text-align: right;">Volker Castor</p>
--	---

 3. Arbeitswelt Berufsausbildung Berufliche Fortbildung und Umschulung Arbeits- und Tarifrecht Mitbestimmung Wirtschafts- und Sozialkunde	<p style="text-align: right;">180</p> <h3>Berufsausbildung</h3> <h4>Pflichten des Ausbilders bzw. Ausbildungsbetriebes gegenüber den Auszubildenden</h4> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Ausbildungspflicht:</b> den Auszubildenden alle Fertigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln, die für den Ausbildungserfolg wichtig sind sowie den Ausbildungsgang sachlich und inhaltlich zu gliedern (Planungspflicht)</li><li>• <b>Fürsorgepflicht:</b> dem Auszubildenden nur solche Arbeiten übertragen, die dem Ausbildungszweck dienen, Einhaltung von Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen</li><li>• <b>Bereitstellung von Arbeitsmitteln</b></li><li>• <b>Vergütungspflicht:</b> Zahlung der Ausbildungsvergütung</li><li>• <b>Freistellungspflicht:</b> Den Auszubildenden für die Teilnahme am Berufschulunterricht, überbetrieblichen Ausbildungsgängen und Prüfungen freizustellen – und Einhaltung gesetzlicher / tariflicher Urlaubsregelungen</li><li>• <b>Zeugnispflicht:</b> Bei Beendigung der Berufsausbildung wird dem Auszubildenden ein Ausbildungszeugnis erstellt.</li></ul> <p style="text-align: right;">Volker Castor</p>
--	---

 3. Arbeitswelt Berufsausbildung Berufliche Fortbildung und Umschulung Arbeits- und Tarifrecht Mitbestimmung  Wirtschafts- und Sozialkunde	181
	<b>Jugendarbeitsschutzgesetz</b>
	<b>Kinderarbeit:</b> Grundsätzlich verboten. Ab einem Alter von 13 Jahren sind leichte Tätigkeiten erlaubt. Mindestalter für eine Beschäftigung: 15 Jahre
	<b>Arbeitszeit:</b> Höchstens 8 Stunden pro Tag und höchstens 40 Stunden pro Woche
	<b>Ruhepausen:</b> Jugendliche dürfen nicht länger als 4,5 Stunden ohne Pause arbeiten. Arbeitszeit zw. 4,5 – 6 Stunden: Pause mind. 30 Minuten. Arbeitszeit über 6 Stunden: Pause mind. 60 Minuten.
<b>Nachruhe, beschäftigungsfreie Zeit:</b> Beschäftigung grundsätzlich nur zwischen 6.00 und 20.00 Uhr (Ausnahmen in der Landwirtschaft und der Gastronomie sowie in Bäckereibetrieben) Die beschäftigungsfreie Zeit muss mindestens 12 Stunden betragen.	
	Volker Castor

 3. Arbeitswelt Berufsausbildung Berufliche Fortbildung und Umschulung Arbeits- und Tarifrecht Mitbestimmung  Wirtschafts- und Sozialkunde	182
	<b>Jugendarbeitsschutzgesetz</b>
	<b>Urlaub:</b> Beschäftigte unter 16 Jahren = 30 Tage; von 16 bis 17 Jahren = 27 Tage und von 17 bis unter 18 Jahre = 25 Tage Mindestjahresurlaub
	<b>Beschäftigungsverbote:</b> Arbeiten unter Tage, Akkordarbeiten und arbeiten mit gefährlichen Stoffen sind verboten
	<b>Wochenende und Feiertage:</b> Keine generellen Beschränkungen
	Volker Castor



3. Arbeitswelt

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung


Wirtschafts- und Sozialkunde

## Duales Ausbildungssystem

<p><b>Lernort Betrieb</b></p> <p>Vermittlung von fachpraktischen Kenntnissen und Fähigkeiten.</p>	<p><b>Lernort Schule</b></p> <p>Vermittlung von insb. fachtheoretischen berufsbezogenen Kenntnissen und Fähigkeiten.</p>
<p><b>Rechtsquelle:</b> Ausbildungsordnung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausbildungsdauer</li> <li>- Berufsbild</li> <li>- Ausbildungsrahmenplan</li> <li>- Ausbildungsplan</li> <li>- Prüfungsanforderungen</li> </ul>	<p><b>Rechtsquelle:</b> Rahmenlehrplan</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Unterrichtsfächer</li> <li>- Lerninhalte, Lernziele</li> <li>- Unterrichtsstunden pro Fach</li> <li>- zeitliche Gliederung der Berufsausbildung</li> </ul>

183

Volker Castor



3. Arbeitswelt

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

Wirtschafts- und Sozialkunde

## Arbeitsrecht: Beteiligte

**Arbeitgeber**


- Alle, die andere als Arbeitnehmer gegen Entgelt beschäftigen


**Arbeitnehmer**


- Alle, die aufgrund eines Arbeitsvertrages abhängige Arbeit leisten
  - ⇒ Arbeiter: Beschäftigte im gewerblich-technischen Bereich; verrichten vorwiegend körperliche Arbeiten
  - ⇒ Angestellte: Beschäftigte im kaufmännischen Bereich; verrichten vorwiegend geistige / verwaltende Arbeit
  - ⇒ Leitende Angestellte: Beschäftigte im kaufmännischen Bereich mit besonderen Befugnissen (z.B. Prokura); verrichten vorwiegend führende / planende Arbeit


184

Volker Castor


 3. Arbeitswelt Berufsausbildung Berufliche Fortbildung und Umschulung <b>Arbeits- und Tarifrecht</b> Mitbestimmung  Wirtschafts- und Sozialkunde	185
	<b>Arbeitsrecht</b>
	<b>Pflichten der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Arbeitspflicht:</b> Erfüllung der im Arbeitsvertrag vereinbarten Tätigkeit.</li><li>• <b>Treuepflicht:</b> für die Interessen des Betriebes zu arbeiten und alles zu unterlassen, was diesem schaden könnte</li><li>• <b>Verschwiegenheitspflicht:</b> bei Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen</li><li>• <b>Gehorsamspflicht:</b> Der Arbeitgeber bestimmt die Arbeitsinhalte, Arbeitsbedingungen, Arbeitsleistung und das Verhalten (soweit dies nicht gegen geltendes Recht verstößt)</li><li>• <b>Wettbewerbsbeschränkung:</b> u.U. Konkurrenzverbot (Karenzzeiten nach dem Verlassen des Unternehmens), z.B. Verbot mit Betriebseigentum Geschäfte auf eigene Rechnung zu tätigen</li></ul>
	Volker Castor

 3. Arbeitswelt Berufsausbildung Berufliche Fortbildung und Umschulung <b>Arbeits- und Tarifrecht</b> Mitbestimmung  Wirtschafts- und Sozialkunde	186
	<b>Arbeitsrecht</b>
	<b>Pflichten des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Fürsorgepflicht:</b> Sorge für die Erhaltung der Gesundheit, Anmeldung der Arbeitnehmer zur Sozialversicherung</li><li>• <b>Beschäftigungspflicht:</b> gemäß der im Arbeitsvertrag vereinbarten Tätigkeit</li><li>• <b>Entgeltleistung:</b> Vergütung für geleistete Arbeit, Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle (6 Wochen)</li><li>• <b>Gewährung von Urlaub:</b> Mindesturlaub (BUrlG: 24 Arbeitstage - bei Fünftagewoche: 20 Tage), bzw. tarifvertragliche Regelung (zumeist mehr)</li><li>• <b>Zeugniserstellung:</b> einfaches Zeugnis (nur Art und Dauer der Beschäftigung); qualifiziertes Zeugnis (zusätzlich Angaben über Führung und Leistung)</li></ul>
	Volker Castor

 3. Arbeitswelt Berufsausbildung Berufliche Fortbildung und Umschulung Arbeits- und Tarifrecht Mitbestimmung Wirtschafts- und Sozialkunde	<b>Arbeitsrecht</b>	187
	<b>Arbeitszeitgesetz</b>	
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Die tägliche Arbeitszeit beträgt i.d.R. max. 8 Stunden. Die Wochenarbeitszeit beträgt i.d.R. max. 48 Stunden.</li><li>• Arbeitszeit ist die Anwesenheit im Betrieb ohne Pausen. Erwachsene Arbeitnehmer haben bei mehr als 6 Stunden ununterbrochener Arbeitszeit einen Anspruch auf 0,5 Stunden Pause.</li><li>• Die Pause kann geteilt werden. Ein Teil darf 15 Minuten nicht unterschreiten.</li><li>• An 60 Tagen im Jahr kann die tägliche Arbeitszeit auf 10 Stunden erweitert werden (u.U. finanzieller Ausgleich).</li><li>• Grundsätzlich kann die tägliche Arbeitszeit auf 10 Stunden ausgeweitet werden, wenn innerhalb von 24 Wochen bzw. 1/2 Jahr die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden nicht überschritten wird.</li><li>• Ist ein Betriebsrat vorhanden so ist dessen Zustimmung erforderlich.</li></ul>	
		Volker Castor

 3. Arbeitswelt Berufsausbildung Berufliche Fortbildung und Umschulung Arbeits- und Tarifrecht Mitbestimmung Wirtschafts- und Sozialkunde	<b>Arbeitsrecht</b>	188
	<b>Bundesurlaubsgesetz</b>	
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Der jährliche Erholungsurlaub beträgt 24 Werktage (Mo-Sa). Bei einer Fünftagewoche: 20 Arbeitstage</li><li>• Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren. Bei der Urlaubsfestlegung sind die Belange der Arbeitnehmer mit zu berücksichtigen.</li><li>• Der Urlaubsanspruch besteht nach 6 monatiger Betriebszugehörigkeit.</li><li>• Ist der Arbeitnehmer Berufsschulpflichtig so ist der Urlaub in die Berufsschulfreie Zeit zu legen.</li><li>• Urlaubsanspruch gilt für das laufende Kalenderjahr. In besonderen Fällen kann der Urlaub in das folgende Kalenderjahr übertragen werden.</li></ul>	
		Volker Castor

189



3. Arbeitswelt

Berufsausbildung

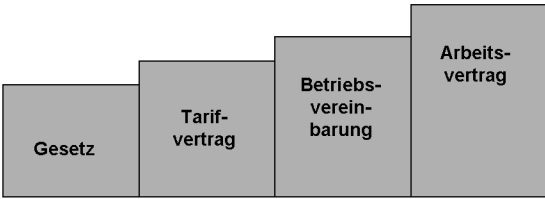
Berufliche Fortbildung und Umschulung

**Arbeits- und Tarifrecht**

Mitbestimmung

Wirtschafts- und Sozialkunde

### Günstigkeitsprinzip




**Günstigkeitsprinzip**  
Wenn ein Arbeitsverhältnis geschlossen wird, müssen die Regelungen zu diesem Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung von Gesetzen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen geschlossen werden.

Einzelvertragliche Regelungen müssen immer zu Gunsten des Arbeitnehmers erfolgen.

Volker Castor

190



3. Arbeitswelt

Berufsausbildung

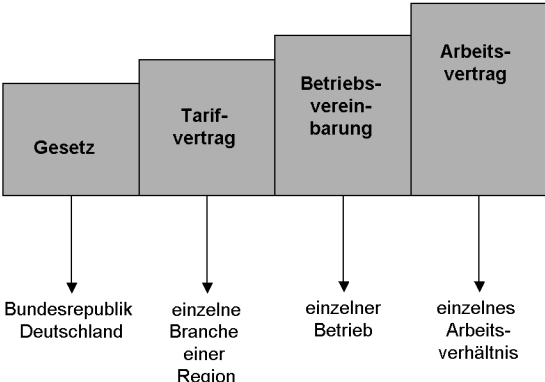
Berufliche Fortbildung und Umschulung

**Arbeits- und Tarifrecht**

Mitbestimmung

Wirtschafts- und Sozialkunde

### Günstigkeitsprinzip



**Günstigkeitsprinzip**  
Wenn ein Arbeitsverhältnis geschlossen wird, müssen die Regelungen zu diesem Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung von Gesetzen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen geschlossen werden.

Einzelvertragliche Regelungen müssen immer zu Gunsten des Arbeitnehmers erfolgen.

Volker Castor



3. Arbeitswelt

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

Wirtschafts- und Sozialkunde

### Arbeitsvertrag

#### Wesentliche Inhalte

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Beginn und evtl. Dauer des Arbeitsverhältnisses
- Arbeitsort
- Bezeichnung der Tätigkeit
- Arbeitszeit
- Höhe des Arbeitsentgelts
- Dauer des Urlaubs
- Kündigungsfristen
- Probezeit
- Hinweis auf Tarifvertrag / Betriebsvereinbarung

Volker Castor



3. Arbeitswelt

Berufsausbildung

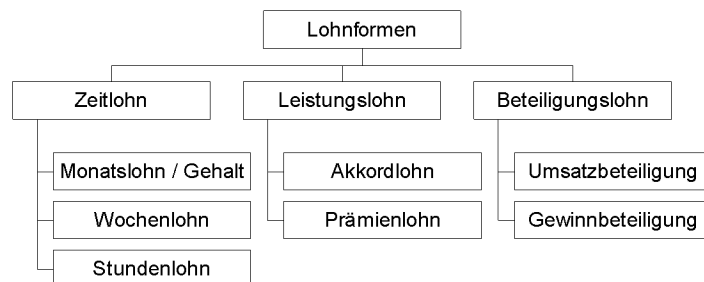
Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung


Wirtschafts- und Sozialkunde

### Lohn- und Gehalt



Volker Castor

193



### Lohn- und Gehalt

3. Arbeitswelt

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

**Arbeits- und Tarifrecht**

Mitbestimmung


Wirtschafts- und Sozialkunde

#### Zeitlohn

- Fester Lohn für jeden Monat (Gehalt)
- Fester Stundenlohn (ohne Dispositionsmöglichkeit des einzelnen Mitarbeiters), evtl. anfallende Überstunden werden gesondert berechnet
- Vorteile: Betrag ist gesichert, einfache Abrechnung
- Nachteile: höhere Leistung wirkt sich nicht direkt auf die Höhe des Einkommens aus, die Leistungsbeurteilung erfolgt nicht über Stückzahlen, sondern subjektiv durch den Vorgesetzten

Volker Castor

194



### Lohn- und Gehalt

3. Arbeitswelt

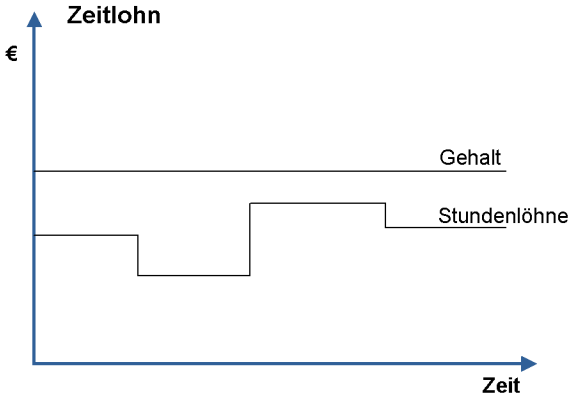
Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

**Arbeits- und Tarifrecht**

Mitbestimmung

Wirtschafts- und Sozialkunde



€

Zeitlohn


Gehalt

Stundenlöhne

Zeit

Volker Castor

195



### Lohn- und Gehalt

3. Arbeitswelt

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

**Arbeits- und Tarifrecht**

Mitbestimmung


Wirtschafts- und Sozialkunde

#### Akkordlohn

- Zeitakkord: Leistungslohn / Stundenlohn für die geleistete Arbeitszeit
- Stückakkord: Leistungslohn / Vergütung anhand der Mengenleistung eines Arbeitnehmers, Basis = Akkordrichtsatz
- Vorteile: höhere Leistung steigert den Lohn sofort, Fertigungskosten können vom Unternehmen genauer kalkuliert werden, Istmengenleistung ist meist größer als beim Zeitlohn
- Nachteile: Gefahr der Überanstrengung, Werkzeuge und Maschinen werden stärker beansprucht, größeren Aufwand für die Qualitätssicherung, aufwendige Zeit- / Stückerfassung

Volker Castor

196



### Lohn- und Gehalt

3. Arbeitswelt

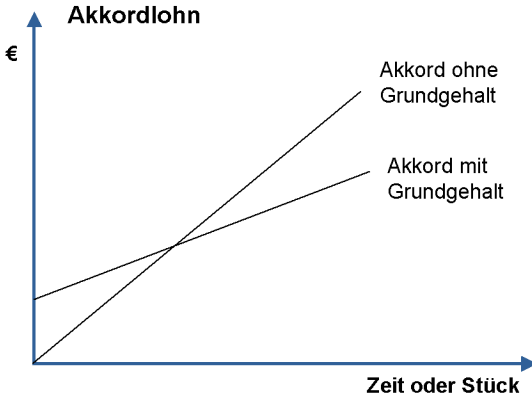
Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

**Arbeits- und Tarifrecht**

Mitbestimmung

Wirtschafts- und Sozialkunde



The graph illustrates the relationship between earnings and time or quantity for two types of piecework. The vertical axis is labeled '€' and the horizontal axis is labeled 'Zeit oder Stück'. Two lines originate from the origin: a steeper line labeled 'Akkord ohne Grundgehalt' and a less steep line labeled 'Akkord mit Grundgehalt'. The lines intersect at a point, indicating that for a certain amount of work, the earnings from both systems are equal. Beyond this point, the 'Akkord ohne Grundgehalt' system yields higher earnings.

Volker Castor

3. Arbeitswelt

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

Wirtschafts- und Sozialkunde

197

### Lohn- und Gehalt

#### Prämienlohn

- Stundenlohn für die geleistete Arbeit zuzüglich einer Prämie (z.B. für die Menge, Umsatz, Qualität, Termintreue)
- Leistungslohn, der aber eine Überforderung der Mitarbeiter verhindern soll
- Vorteile: Leistungsanreize bestehen, reine Mengenleistungen ohne Rücksicht auf z.B. Qualität werden vermieden
- Nachteile: aufwendige Zeit- / Stückerfassung

Volker Castor

3. Arbeitswelt

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

Wirtschafts- und Sozialkunde

198

### Lohn- und Gehalt

**Beispiel: Prämienlohn**

€

„Sockel“ (Normalleistung)


„Prämie“ (Zusatzleistung)

„obere Begrenzung“

Prämienanlass:  
z.B. Menge, Umsatz, Qualität, Termintreue

Volker Castor

199



**3. Arbeitswelt**

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

**Arbeits- und Tarifrecht**

Mitbestimmung

**Wirtschafts- und Sozialkunde**


## Lohn- und Gehalt

### Beteiligungslohn

- Bei einem Beteiligungslohn wird der einzelne Arbeitnehmer am erwirtschafteten Gewinn beteiligt.
- Gewinnbeteiligung kann als Lohn zur freien Verfügung gestellt werden oder als Kapitalbeteiligung in dem jeweiligen Unternehmen bleiben.
- Vorteile: Leistungsanreize bestehen
- Nachteile: Gewinn (als Berechnungsgrundlage) nicht immer durch die Arbeitnehmer nachvollziehbar bzw. beeinflussbar (z.B. Anwendung von besonderen Bewertungsspielräumen zur Bilanzgestaltung)

Volker Castor

200



**3. Arbeitswelt**

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

**Arbeits- und Tarifrecht**

Mitbestimmung

**Wirtschafts- und Sozialkunde**

## Beendigung des Arbeitsverhältnisses

### Fristablauf


- Ist der Arbeitsvertrag nur für einen bestimmten Zeitraum abgeschlossen worden, so endet er mit Ablauf der Frist.
- Befristete Arbeitsverträge müssen schriftlich fixiert werden.
- Befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund: Vertrag kann innerhalb von zwei Jahren maximal dreimal verlängert werden.
- Befristeter Arbeitsvertrag mit sachlichem Grund (z.B. Projektarbeit, Elternzeit): Vertrag kann maximal dreimal verlängert werden – um jeweils maximal zwei Jahre.

### Aufhebungsvertrag

- Arbeitgeber und Arbeitnehmer erklären in einem Vertrag übereinstimmend, dass das Arbeitsverhältnis beendet ist.

Volker Castor

201



**3. Arbeitswelt**

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

**Arbeits- und Tarifrecht**

Mitbestimmung

**Wirtschafts- und Sozialkunde**


### Beendigung des Arbeitsverhältnisses

#### Kündigung

- Einseitige Erklärung, das Arbeitsverhältnis beenden zu wollen (kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer ausgehen) → Einseitiges empfangsbedürftiges Rechtsgeschäft
- Formen:
  - ⇒ Ordentliche Kündigung
  - ⇒ Fristlose Kündigung
  - ⇒ Änderungskündigung

Volker Castor

202



**3. Arbeitswelt**

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

**Arbeits- und Tarifrecht**

Mitbestimmung

**Wirtschafts- und Sozialkunde**


### Beendigung des Arbeitsverhältnisses


#### Ordentliche Kündigung


Die ordentliche Kündigung kann nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist erfolgen.


- a) AN kündigt: 4 Wochen zum Monatsende bzw. 2 Wochen in der Probezeit
- b) AG kündigt: 4 Wochen zum Monatsende bzw. 2 Wochen in der Probezeit. Diese Fristen verlängern sich nach Betriebszugehörigkeit (ab dem 25. Lebensjahr)
  - ab 2 Jahren 1 Monat
  - ab 5 Jahren 2 Monate
  - ab 8 Jahren 3 Monate ... ab 20 Jahren 7 Monate

Volker Castor


 <b>3. Arbeitswelt</b> Berufsausbildung Berufliche Fortbildung und Umschulung <b>Arbeits- und Tarifrecht</b> Mitbestimmung  <b>Wirtschafts- und Sozialkunde</b>	203
	<b>Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b>
	<b>Änderungskündigung</b> (Sonderfall: Erfolgt durch den Arbeitgeber) Eine Änderungskündigung soll eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter geänderten Bedingungen erwirken – z.B. Versetzung innerhalb des Unternehmens, Änderung der Arbeitszeit, Änderung des Vergütungssystems
	<b>Fristlose Kündigung</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• außerordentliche Kündigung ohne Einhaltung von Kündigungsfristen</li><li>• Ist möglich bei grober Pflichtverletzung durch einen der beiden Vertragspartner (z.B. AG: Arbeitsverweigerung, Diebstahl, Körperverletzung, Verrat von Betriebsgeheimnissen); AN: Verletzung der Fürsorgepflicht, Verweigerung von Löhnen und Gehältern, Verletzung gesetzlicher Vorschriften)</li></ul>
	Volker Castor

 <b>3. Arbeitswelt</b> Berufsausbildung Berufliche Fortbildung und Umschulung <b>Arbeits- und Tarifrecht</b> Mitbestimmung  <b>Wirtschafts- und Sozialkunde</b>	204
	<b>Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b>
	<b>Einfaches Zeugnis</b> Enthält neben den Personalien nur die Art der Tätigkeit und die Dauer der Beschäftigung.
	<b>Qualifiziertes Zeugnis</b> (auch: Führungszeugnis) Enthält zusätzlich zu den Daten eines einfachen Zeugnisses auch Angaben über Führung und Leistung des Arbeitnehmers. Diese Leistungsbeurteilungen müssen „wohlwollend“ formuliert werden.
	Volker Castor

 <b>3. Arbeitswelt</b> Berufsausbildung Berufliche Fortbildung und Umschulung <b>Arbeits- und Tarifrrecht</b> Mitbestimmung  <b>Wirtschafts- und Sozialkunde</b>	205
	<b>Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b>
	<b>Personenbedingte Gründe</b> Fehlende Eignung, mangelhafte Leistung, Alkohol- / Drogenabhängigkeit, häufige Erkrankungen
	<b>Verhaltensbedingte Gründe</b> unberechtigten Krankmeldungen, Störung des Betriebsfriedens, häufige Unpünktlichkeit, Drogenkonsum am Arbeitsplatz, Verletzung eines betrieblichen Rauchverbots, Arbeitsverweigerung → schriftliche Abmahnung erforderlich
	<b>Betriebliche Gründe</b> Rationalisierung, Auftragsmangel, Umstrukturierung, Betriebsverkleinerung / Teilstilllegung → Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte
Volker Castor	

 <b>3. Arbeitswelt</b> Berufsausbildung Berufliche Fortbildung und Umschulung <b>Arbeits- und Tarifrrecht</b> Mitbestimmung  <b>Wirtschafts- und Sozialkunde</b>	206
	<b>Besonderer Kündigungsschutz</b>
	<b>Auszubildende</b> Kündigungsverbot nach der Probezeit bis zur Beendigung der Ausbildung (außerordentliche Kündigungen möglich).
	<b>Wehr- und Ersatzdienstleistende</b> Kündigungsverbot ab Zustellung des Einberufungsbescheides bis zum Ende der Dienstzeit.
	<b>Schwangere / Mütter</b> Kündigungsverbot ab Beginn der Schwangerschaft bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung. Gilt auch für die Elternzeit.
Volker Castor	

207



**3. Arbeitswelt**

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

**Arbeits- und Tarifrecht**

Mitbestimmung

**Besonderer Kündigungsschutz**


**Schwerbehinderte**  
Ab 50 % Grad der Behinderung ist eine Kündigung nur mit Zustimmung des Integrationsamtes möglich (außerordentliche Kündigungen möglich).

**Betriebsräte**  
Kündungsverbot ab Beginn der Amtszeit bis zu einem Jahr nach Ende der Amtszeit (außerordentliche Kündigungen möglich).

Wirtschafts- und Sozialkunde

Volker Castor

208



**3. Arbeitswelt**

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

**Mitbestimmung**


**Mitbestimmung**

**Tarifrecht**  
Das Tarifrecht regelt die Auseinandersetzungen zwischen den Arbeitnehmerverbänden (Gewerkschaften) und den Arbeitgeberverbänden. In den ausgehandelten Tarifverträgen werden Rahmenbedingungen für eine Vielzahl von einzelnen Arbeitsverhältnissen ausgehandelt.

**Tarifautonomie**  
Die Tarifpartner sind in ihren Entscheidungen hinsichtlich des Abschlusses von Tarifverträgen völlig unabhängig.  
Diese Regelungen dürfen die einzelnen Mitarbeiter jedoch nicht schlechter stellen als dies in gesetzlichen Rahmenbedingungen vorgegeben ist → Günstigkeitsprinzip.

Wirtschafts- und Sozialkunde

Volker Castor



3. Arbeitswelt

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

**Mitbestimmung**

Wirtschafts- und Sozialkunde

209

### Mitbestimmung

**Tarifverträge**

**Mantel-tarifvertrag**

*Langfristig, regelt allg. Arbeitsbedingungen z.B. Arbeitszeit, Urlaubsanspruch, Zuschläge*

**Rahmen-tarifvertrag**


*Langfristig, regelt in allg. Form die Entgeltgruppen (nach Ausbildung, Alter, Betriebszugehörigkeit, Schwierigkeitsgrad)*

**Gehalts-tarifvertrag**

*kurzfristig (u.U. mittelfristig), regelt in allg. Form die Entgeltleistungen der Betriebe*

*(werden u.U. in einem gemeinsamen Tarifvertrag zusammengefasst)*

Volker Castor



3. Arbeitswelt

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

**Mitbestimmung**

Wirtschafts- und Sozialkunde

210

### Mitbestimmung

**Tarifverträge**


Unterscheidung nach Wirkungsbereich

- Branchentarifvertrag
- Flächentarifvertrag
- Haustarifvertrag

Unterscheidung nach Regelungsinhalten

- Manteltarifvertrag
- Rahmentarifvertrag
- Entgelttarifvertrag

Volker Castor



3. Arbeitswelt

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

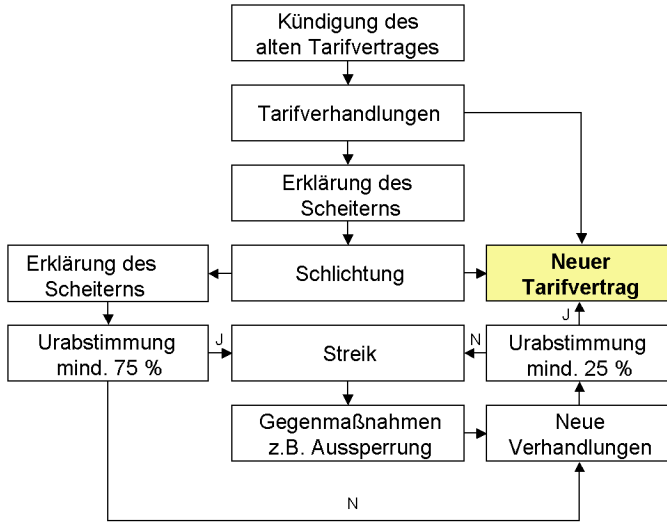
Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

Wirtschafts- und Sozialkunde

### Arbeitskampf


211



```

graph TD
    A[Kündigung des alten Tarifvertrages] --> B[Tarifverhandlungen]
    B --> C[Erklärung des Scheiterns]
    C --> D[Schlichtung]
    D --> E[Neuer Tarifvertrag]
    D --> F[Erklärung des Scheiterns]
    F --> G[Urabstimmung mind. 75 %]
    G -- J --> H[Streik]
    H --> I[Gegenmaßnahmen z.B. Aussperrung]
    I --> J[Neue Verhandlungen]
    J --> K[Urabstimmung mind. 25 %]
    K -- J --> E
    K -- N --> H
    I -- N --> J
    
```

Volker Castor



3. Arbeitswelt

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

Wirtschafts- und Sozialkunde

### Arbeitskampf


212

**Friedenspflicht**  
Während der Laufzeit des Tarifvertrages sind Arbeitskampfmaßnahmen (Streik, Aussperrung) verboten. Wenn es zu Arbeitskampfmaßnahmen kommen soll, muss der Tarifvertrag zuvor formell gekündigt werden.

**Schlichtung**  
Verfahren zur Verhinderung von Arbeitskampfmaßnahmen („Schlichtung geht vor Streik“).

**Streik**  
Arbeitskampfmaßnahme der Arbeitnehmer. Um einen Streik herbeizuführen ist die Zustimmung von mind. 75 % der Gewerkschaftsmitglieder innerhalb der Belegschaft erforderlich. Zur Beendigung des Streiks werden mind. 25 % benötigt.  
Ein **Warnstreik** kann ohne Urabstimmung stattfinden.

Volker Castor



3. Arbeitswelt

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

Wirtschafts- und Sozialkunde

213

## Allgemeinverbindlichkeit


### Allgemeinverbindlichkeitserklärung

Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) eines Tarifvertrags bewirkt, dass dieser Tarifvertrag auch für alle sonst nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer innerhalb des Geltungsbereichs des Tarifvertrags verbindlich werden.

Der **Bundesarbeitsminister** kann im Einvernehmen mit dem paritätisch von den Tarifparteien besetzten **Tarifausschuss** einen Tarifvertrag auf Antrag *einer* Tarifvertragspartei für allgemeinverbindlich erklären, wenn

- die Allgemeinverbindlichkeitserklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint
- die tarifgebundenen Arbeitgeber mindestens 50 % der Arbeitnehmer beschäftigen

Volker Castor



3. Arbeitswelt

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

Wirtschafts- und Sozialkunde

214

## Mitbestimmung

Ebenen der Mitbestimmung

Mitbestimmung am Arbeitsplatz

Betriebliche Mitbestimmung

Unternehmensmitbestimmung

Betriebsrat

Aufsichtsrat

*bei Kapitalgesellschaften ab 500 MA*

Volker Castor



3. Arbeitswelt

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

Wirtschafts- und Sozialkunde

## Betriebliche Mitbestimmung

### Betriebsrat

Der Betriebsrat ist gem. Betriebsverfassungsgesetz die Arbeitnehmervertretung eines Betriebs (unabhängig davon, ob es sich um Gewerkschaftsmitglieder handelt). Leitende Angestellte werden nicht vom Betriebsrat vertreten.

Die Anzahl der Betriebsratsmitglieder ist abhängig von der Betriebsgröße.

Der Betriebsrat wird i.d.R. für 4 Jahre gewählt.

**Aktives Wahlrecht (Wahlberechtigung):** Alle Arbeitnehmer über 18 Jahren

**Passives Wahlrecht (Wählbarkeit):** Arbeitnehmer über 18 Jahren mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 6 Monaten

Volker Castor



3. Arbeitswelt

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

Wirtschafts- und Sozialkunde


## Betriebsrat

Arbeitnehmer im Betrieb	Mitglieder im Betriebsrat	Freigestellte Betriebsräte
5 bis 20	1	
21 bis 50	3	
51 bis 100	5	
101 bis 200	7	0
201 bis 400	9	
401 bis 500		1
501 bis 700	11	
701 bis 900		2
901 bis 1.000	13	
1.001 bis 1.500	15	3
1.501 bis 2.000	17	4
2.001 bis 2.500	19	
2.501 bis 3.000	21	5
3.001 bis 3.500	23	
3.501 bis 4.000	25	6
4.001 bis 4.500	27	
4.501 bis 5.000	29	7
5.001 bis 6.000	31	8
6.001 bis 7.000	33	9
7.001 bis 8.000		10
8.001 bis 9.000	35	11
9.001 bis 10.000		12
ab 10.001	je 3.000 zusätzlich 2	je 2.000 zusätzlich 1

ab 100 Mitarbeiter:  
Wirtschaftsausschuss



Volker Castor



3. Arbeitswelt

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

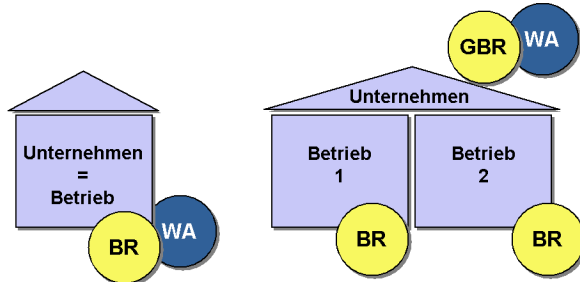
Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

Wirtschafts- und Sozialkunde


### Wirtschaftsausschuss

217



Der Wirtschaftsausschuss wird gebildet, um den Betriebsrat oder den Gesamtbetriebsrat in wirtschaftlichen Angelegenheiten zu unterrichten.

Volker Castor



3. Arbeitswelt

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

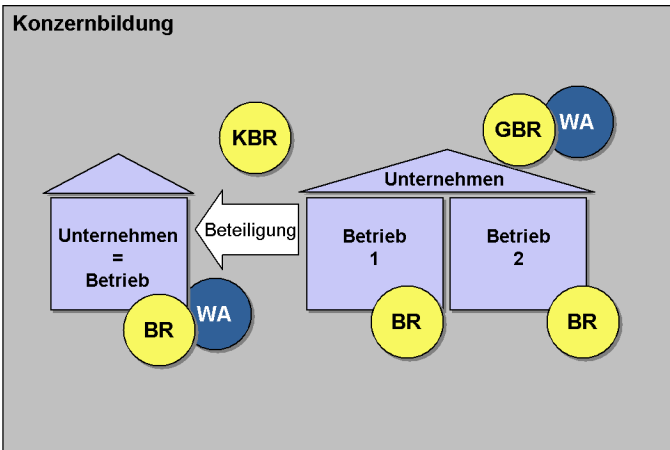
Mitbestimmung

Wirtschafts- und Sozialkunde

### Wirtschaftsausschuss


218


**Konzernbildung**





Die Bildung eines Konzern-Wirtschaftsausschusses ist nicht möglich.


Volker Castor

 3. Arbeitswelt Berufsausbildung Berufliche Fortbildung und Umschulung Arbeits- und Tarifrecht <b>Mitbestimmung</b>  Wirtschafts- und Sozialkunde	219
	<b>Betriebsrat</b>
	<b>Unterrichtungs- und Informationsrecht:</b> z.B. über: Arbeitsschutz, Unfallverhütung, Personalplanung
	<b>Beratungsrecht:</b> z.B. bei Bauplanungen, Technische Anlagen, Arbeitsverfahren, Arbeitsplatzregelungen, Sicherung und Förderung der Beschäftigung
	<b>Überwachungs- und Antragsrecht:</b> Einhaltung von Gesetzen, Gleichbehandlung der Arbeitnehmer, Beseitigung von Missständen, Berufsbildung
<b>Widerspruchsrecht:</b> gegen bestimmte Ausbilder, gegen Kündigungen (Die Widerspruchsfrist bei ordentlichen Kündigungen ist eine Woche, bei außerordentlichen Kündigungen 3 Tage)	
<b>Zustimmungsrecht:</b> in genau definierten Einzelpunkten z.B. tägliche Arbeitszeit, Urlaubsgrundsätze, Modalitäten der Gehaltszahlung, Auswahl bei Werkwohnungen.	
	Volker Castor

 3. Arbeitswelt Berufsausbildung Berufliche Fortbildung und Umschulung Arbeits- und Tarifrecht <b>Mitbestimmung</b>  Wirtschafts- und Sozialkunde	220
	<b>Betriebsrat: Zustimmungsrechte</b>
	<b>Zustimmungsrechte (echte Mitbestimmung) im Detail:</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage</li><li>• Mehrarbeit</li><li>• Fragen der Betriebsordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb</li><li>• Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, mit denen eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle möglich ist</li><li>• Ausgestaltung des Arbeitsschutzes</li><li>• Zielvereinbarungen: Ohne Bezug zum Entgelt ist eine Zielvereinbarung ein mitbestimmungspflichtiger „allgemeiner Beurteilungsgrundsatz“</li></ul>
	Volker Castor

 3. Arbeitswelt Berufsausbildung Berufliche Fortbildung und Umschulung Arbeits- und Tarifrecht <b>Mitbestimmung</b>  Wirtschafts- und Sozialkunde	221
	<b>Betriebsrat: Zustimmungsrechte</b>
	<b>Zustimmungsrechte (echte Mitbestimmung) im Detail:</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Einführung u. Anwendung von neuen Entlohnungsgrundsätzen</li><li>• Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird</li><li>• Sozialeinrichtungen wie Kantinen etc.</li><li>• Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen</li><li>• Festsetzung der Akkordlohn- und Prämiensätze</li><li>• Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen</li><li>• Gruppenarbeitsgrundsätze</li><li>• Betriebliche Weiterbildung</li></ul>
	Volker Castor

 3. Arbeitswelt Berufsausbildung Berufliche Fortbildung und Umschulung Arbeits- und Tarifrecht <b>Mitbestimmung</b>  Wirtschafts- und Sozialkunde	222
	<b>Betriebsrat: Betriebsänderungen</b>
	<b>Mitbestimmung bei Betriebsänderungen:</b>
	Bei gravierenden Betriebsänderungen besteht ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht: <ul style="list-style-type: none"><li>• Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen</li><li>• Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen sowie Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben</li><li>• Grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen sowie Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren</li></ul> Folgen einer Betriebsänderung Massenentlassungen, kann der Betriebsrat einen <b>Sozialplan</b> durch die Einigungsstelle erzwingen.
	Volker Castor



3. Arbeitswelt

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

Wirtschafts- und Sozialkunde


223

### Betriebsrat: Einstellung von Mitarbeitern

```

graph TD
    A[Entscheidung für einen Bewerber] --> B[Zustimmung des Betriebsrates erforderlich  
(innerhalb einer Woche)]
    B --> C[Betriebsrat stimmt zu]
    B --> D[Betriebsrat schweigt]
    B --> E[Betriebsrat lehnt ab]
    C --> F[Einstellung des Mitarbeiters]
    D --> F
    E --> G[Entscheidung des Arbeitsgerichtes]
    G --> H[Zustimmung]
    G --> I[Ablehnung]
    H --> F
    I --> J[= Keine Einstellung]
            
```

Volker Castor



3. Arbeitswelt

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

Wirtschafts- und Sozialkunde

224

### Betriebsrat: Einstellung von Mitarbeitern


#### Mitwirkung bei Einstellung von Mitarbeitern

Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zu personellen Einzelmaßnahmen (Umgruppierung, Einstellung, Eingruppierung oder Versetzung von Mitarbeitern) verweigern und der Maßnahme (begründet) widersprechen.

Der Arbeitgeber darf dann die Maßnahme nicht durchführen, er kann beim Arbeitsgericht die fehlende Zustimmung des Betriebsrates ersetzen lassen.

In dringenden Fällen sind bis zur Entscheidung des Gerichtes einseitige vorläufige Maßnahmen des Arbeitgebers zulässig. Die Maßnahme wird jedoch vom Arbeitsgericht aufgehoben, wenn der Betriebsrat zu Recht widersprochen hatte.

Volker Castor



3. Arbeitswelt

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

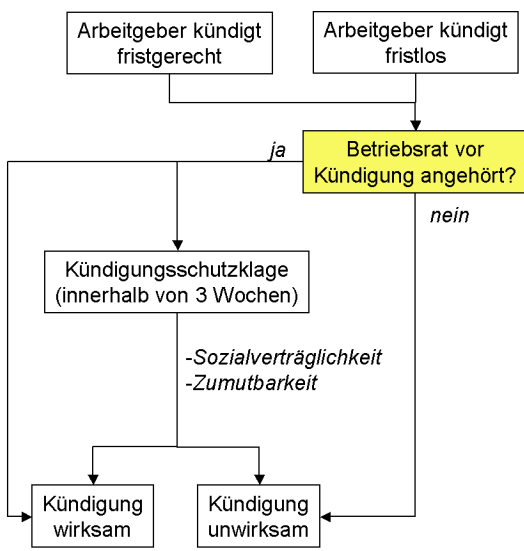
Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

Wirtschafts- und Sozialkunde

225


### Betriebsrat: Entlassung von Mitarbeitern



```

graph TD
    A[Arbeitgeber kündigt fristgerecht] --> C
    B[Arbeitgeber kündigt fristlos] --> C
    C[Betriebsrat vor Kündigung angehört?] -- ja --> D[Kündigungsschutzklage (innerhalb von 3 Wochen)]
    C -- nein --> E[Kündigung unwirksam]
    D -- "-Sozialverträglichkeit" --> F[Kündigung wirksam]
    D -- "-Zumutbarkeit" --> G[Kündigung unwirksam]
    
```

Volker Castor



3. Arbeitswelt

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

Wirtschafts- und Sozialkunde

226

### Betriebsrat: Entlassung von Mitarbeitern


#### Widerspruchsrecht bei Kündigungen

Vor jeder Kündigung ist der Betriebsrat anzuhören. Er kann der Kündigung aus bestimmten Gründen widersprechen, was die Wirksamkeit einer Kündigung jedoch nicht beeinträchtigt.

Die Widerspruchsfrist bei ordentlichen Kündigungen ist eine Woche, bei außerordentlichen Kündigungen 3 Tage.

Bei einem berechtigten Widerspruch muss der Arbeitgeber einen gekündigten und dagegen klagenden Arbeitnehmer jedoch bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzprozesses ein- und zweiwöchentlich weiterbeschäftigen.

Volker Castor



3. Arbeitswelt  
Berufsausbildung  
Berufliche Fortbildung und Umschulung  
Arbeits- und Tarifrecht  
**Mitbestimmung**  
Wirtschafts- und Sozialkunde


227

### Konflikte zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber: Einigungsstelle

```

graph TD
    A[Arbeitgeber und BR einigen sich auf die Einrichtung einer Einigungsstelle?] -- ja --> C[Einigungsstelle erklärt sich für zuständig?]
    A -- nein --> B[Arbeitsgericht setzt die Einigungsstelle ein?]
    B -- ja --> C
    B -- nein --> D[vermutlich kein Rechtsanspruch auf die geforderte Information]
    C -- ja --> E[Einigungsstelle entscheidet verbindlich]
    
```

Volker Castor



3. Arbeitswelt  
Berufsausbildung  
Berufliche Fortbildung und Umschulung  
Arbeits- und Tarifrecht  
**Mitbestimmung**  
Wirtschafts- und Sozialkunde

228

### Betriebliche Mitbestimmung

#### Jugend- und Auszubildendenvertretung

Bei Betriebsratssitzungen zu Fragen der Ausbildung können die Jugend- und Auszubildendenvertreter mit Stimmrecht teilnehmen (sonst nur beratend).


Gründung: Der Betrieb muss über einen Betriebsrat verfügen und mind. 5 Arbeitnehmer beschäftigen, die jünger als 18 Jahre sind oder mind. 5 Auszubildende beschäftigen, die jünger als 25 Jahre sind.

Die JAV wird i.d.R. für 2 Jahre gewählt.

**Aktives Wahlrecht (Wahlberechtigung):** Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Arbeitnehmer und die Auszubildenden, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben

**Passives Wahlrecht (Wählbarkeit):** Wählbar sind alle Arbeitnehmer des Betriebes, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (und nicht Mitglied des Betriebsrates sind)

Volker Castor



3. Arbeitswelt

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tariffrecht

Mitbestimmung

Wirtschafts- und Sozialkunde

229

## Betriebliche Mitbestimmung

### Schwerbehindertenvertretung


Die Schwerbehindertenvertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb, sie vertritt ihre Interessen im Betrieb und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Sie ist nicht dem Betriebsrat untergeordnet, sondern stellt eine eigenständige Institution dar.

In Betrieben, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, wird eine Vertrauensperson gewählt. Die Amtszeit beträgt vier Jahre.

**Aktives Wahlrecht (Wahlberechtigung):** Wahlberechtigt sind alle im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten Menschen.

**Passives Wahlrecht (Wählbarkeit):** Wählbar sind alle in dem Betrieb nicht nur vorübergehend Beschäftigten, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb seit sechs Monaten angehören.

Volker Castor



3. Arbeitswelt

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tariffrecht

Mitbestimmung

Wirtschafts- und Sozialkunde

230

## Mitbestimmung

Ebenen der Mitbestimmung

Mitbestimmung am Arbeitsplatz

Betriebliche Mitbestimmung


Unternehmensmitbestimmung

Betriebsrat

Aufsichtsrat

*bei Kapitalgesellschaften ab 500 MA*

Volker Castor



3. Arbeitswelt

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

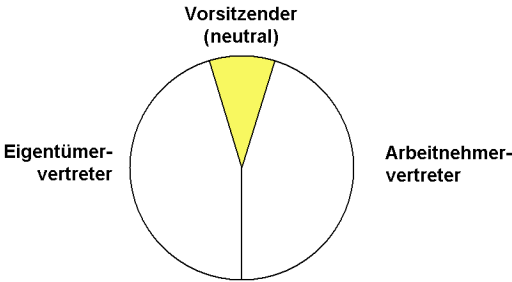
Wirtschafts- und Sozialkunde

231

### Mitbestimmung im Aufsichtsrat

**Montanmitbestimmungsgesetz**

Für Kapitalgesellschaften und Genossenschaften der Eisen- und Stahlindustrie sowie dem Bergbau ab 1.000 Mitarbeitern ist die Beteiligung der Mitarbeiter im **Aufsichtsrat** folgendermaßen geregelt:




Vorsitzender (neutral)

Eigentümervertreter

Arbeitnehmervertreter

Zusätzlich bestimmt das Montanmitbestimmungsgesetz die Schaffung der Position eines Arbeitsdirektors im **Vorstand**.

Volker Castor



3. Arbeitswelt

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

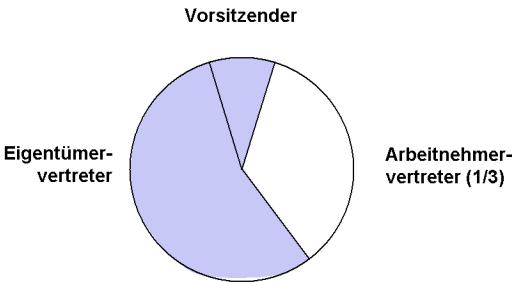
Wirtschafts- und Sozialkunde

232

### Mitbestimmung im Aufsichtsrat

**Drittelmitbestimmungsgesetz**

Für Kapitalgesellschaften und Genossenschaften ab 500 bis 2000 Mitarbeitern ist die Beteiligung der Mitarbeiter im **Aufsichtsrat** folgendermaßen geregelt:




Vorsitzender

Eigentümervertreter

Arbeitnehmervertreter (1/3)

Volker Castor



3. Arbeitswelt

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

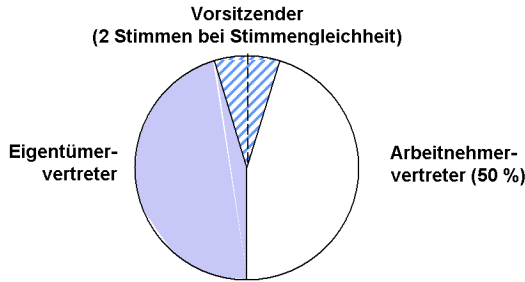
Wirtschafts- und Sozialkunde

233

### Mitbestimmung im Aufsichtsrat

**Mitbestimmungsgesetz von 1976**

Für Kapitalgesellschaften und Genossenschaften ab 2.000 Mitarbeitern ist die Beteiligung der Mitarbeiter im **Aufsichtsrat** folgendermaßen geregelt:



Vorsitzender  
(2 Stimmen bei Stimmengleichheit)

Eigentümervertreter

Arbeitnehmervertreter (50%)

Volker Castor



1. Märkte

2. Unternehmen

3. Arbeitswelt

4. Systeme

Wirtschafts- und Sozialkunde

234

### Arbeitswelt

- **Berufsausbildung** ✓
- **Berufliche Fortbildung und Umschulung** ✓
- **Arbeits- und Tarifrecht** ✓
- **Mitbestimmung** ✓



Volker Castor