PuG 10.Klasse:

**Jugendarbeitschutzgesetz:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Geltungsbereich** | **Zweck** | **Verstöße** |
| * Kinderarbeit = < 15 Jahre * Beschäftigte Personen, die mind. 15 Jahre und max. 17 Jahre alt sind * Für Vollzeitschulpflichtige Jugendliche gelten auch für die Vorschriften für Kinder | Schutz vor:   * Gefahren am Arbeitsplatz * Überforderung * Übermäßiger Belastung | * Bußgeld bis zu 15.00 € oder Freiheitsstrafe * Bei mehrmaligen Vergehen: * Arbeitgeber darf keine Jugendlichen mehr anstellen |
| **Arbeitsschutz** | **Gesundheitsschutz** | **Freizeitschutz** |
| **Arbeitszeit** | **Ärztliche Untersuchungen** | **Ruhepausen** |
| * 8h / Tag * 40 / Woche | * Erstuntersuchung * Nachuntersuchung nach 1 Jahr = Pflicht * 2. Und 3. Nachuntersuchung = freiwillig | * > 4,5 h -> 30 min * > 6 h -> 1 h |
| **Verbotene Arbeiten** | **Überwachung** | **Urlaub** |
| * Leistungsfähigkeit übersteigen * Besonderen Unfallgefahren * Außergewöhnlichen Voraussetzungen * Gefährliche Arbeitsstoffe | Durch Aufsichtsbehörden bzw. Gewerbeaufsichtsamt | * 15 Jahre: 30 Werktage * 16 Jahre: 27 Werktage * 17 Jahre: 25 Werktage |
| **Berufsschule und Prüfungen** | **Offenlegung** | **5-Tage-Woche** |
| * 5 Unterrichtsstunden = 1 Arbeitsplatz * Freistellung von Arbeit | Es muss bei Bedarf das JArbSchG vorgelegt werden | **Samstags-, Sonntags- und Feiertagsruhe** |
| Branchenspezifische Ausnahmen |
| **Tägliche Freizeit** |
| Ununterbrochene Freizeit nach Arbeit für 12h |

**Arbeitsverhältnisse:**

1. Der Abschluss eines Vertrages

Vorgeschrieben im Nachweisgesetz, dass der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach Arbeitsbeginn die wesentlichen Inhalte schriftlich niederlegen, unterzeichnen & dem Arbeitnehmer aushändigen muss

1. Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers und Arbeitgebers sind in verschiedenen Gesetzen festgelegt
2. Arbeitsverhältnisse können enden durch

* Den Tod des Arbeitnehmers
* Einen Aufhebungsvertrag
* Ablauf der Befristung
* Erreichen einer Altersgrenze
* Kündigung von Arbeitnehmer oder Arbeitgeber

1. Gesetzliche Kündigungsfrist beträgt vier Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats
2. Gründe für eine ordentliche Kündigung

* Personenbedingte Gründe
* Verhaltensbedingte Gründe
* Betriebsbedingte Gründe

1. Ohne Anhörung des Betriebsrates ist eine Kündigung unwirksam

Kann widersprochen werden, wenn soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigt werden -> sozial ungerechtfertigt

1. Kündigungen sind sozial ungerechtfertigt, wenn

* Der Arbeitnehmer auf einem anderen, freien Arbeitsplatz in demselben Betrieb weiterbeschäftigt werden kann
* Sie gegen die Richtlinien verstoßen, die mit dem Betriebsrat für Kündigungen vereinbart wurden
* Soziale Gesichtspunkte nicht ausreichend berücksichtigt wurden
* Der gekündigte Arbeitnehmer zuvor einer Änderungskündigung zugestimmt hat

1. Wenn der Arbeitnehmer die Kündigung für ungerechtfertigt hält, muss er innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigungsklage beim Arbeitsgericht erheben

Hat der Betriebsrat der Kündigung widersprochen, dann muss der Arbeitnehmer bis zum Ende des Rechtsstreits weiter beschäftigt werden

**Rechte und Pflichten**

|  |  |
| --- | --- |
| **Rechte des Arbeitnehmers = Pflichten des Arbeitsgebers** | **Pflichten des Arbeitnehmers = Rechte des Arbeitsgebers** |
| * Vergütung * Urlaub * Recht auf Pausen * Ausstellung der Lohnabrechnung * Kündigungsschutz * Recht auf Gleichberechtigung * Anspruch auf Datenschutz * Prävention von Überarbeitung * Ausstellung eines Arbeitszeugnisses * Einfach: Führung und Leistung nicht beurteilt * Qualifiziert: Führung und Leistung zusätzlich beurteilt | * Erbringung Arbeitsleistung * Krankmeldung * Wettbewerbsverbot * Verschwiegenheitspflicht * Weisungs- / Diskretionspflicht * Persönliche Leistung der Arbeit * Leistung von Überstunden |
| **Rechte des Auszubildenden = Pflichten des Ausbilders** | **Pflichten des Auszubildenden = Rechte des Ausbilders** |
| * Freistellung für Berufe, Prüfungen * Vergütung * Urlaub * Fürsorge * Bereitstellung Ausbildungs- und Prüfungsmittel * Ausbildung gemäß Ausbildungsziel * Zeugnis * Einfach: Führung und Leistung nicht beurteilt * Qualifiziert: Führung und Leistung zusätzlich beurteilt | * Berufsschulbesuch * Dienstleistung * Lernpflicht * Schweigepflicht * Berichtsheft führen * Weisungen befolgen * Ärztliche Untersuchungen |

**Arbeitsrechtliche Regelungen:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Allgemeine Gesetze** | **Spezielle arbeitsrechtliche Gesetze** | **Verträge** |
| * GG * BGB * HGB * Gewerbeordnung | * Betriebsverfassungsgesetz * Tarifsvertragsgesetz * Arbeitsgesetz * Mitbestimmungsgesetz | * Einzelarbeitsverträge   = Individualarbeitsrecht   * Betriebsvereinbarungen   = Kollektivarbeitsrecht   * Tarifverträge = Kollektivarbeitsrecht |

|  |  |
| --- | --- |
| **Mindestprinzip** | **Günstigkeitsprinzip** |
| Wird für eine Lohngruppe ein Tariflohn festgelegt, so darf kein Unternehmen im Arbeitgeberverband gegenüber einem gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer diesen Tariflohn unterschreiben | Abweichungen vom Tariflohn nach oben sind erlaubt, d. h. ein höherer übertariflicher Lohn |

**Tarifvertragsgesetz:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Verbandstarifvertrag** | **Firmen- / Haustarifvertrag** |
| * Einzelgewerkschaft & Arbeitgebervereinigung | * Einzelgewerkschaft & einzelner Arbeitgeber |

|  |  |
| --- | --- |
| **Tarifvertrag** | |
| Regelt   * Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien * Inhalt & Abschluss, Beendigung von Arbeitsverhältnissen * Betriebliche & betriebsverfassungsrechtliche Fragen | |
| **Mantel- / Rahmentarifvertrag** | **Vergütungstarifvertrag** |
| Regelt   * Allg. Arbeitsbedingungen, Einstellung, Kündigung, Arbeitszeit, Überstunden, Urlaub, Akkordbedingungen, Lohn- & Gehaltsgruppen, Lohnfortzahlung | Regelt   * Höhe der Löhne & Gehältern der Entgelte & Ausbildungsvergütungen |

Geltungsbereiche:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Zeitlich** | **Räumlich** | **Persönlich** | **Fachlich** |
| * Vergütungstarifvertrag:   Kurze Laufzeit, meist 1 Jahr   * Rahmen- / Manteltarifvertrag: Laufzeit mehrere Jahre | * Flächentarifvertrag: Bundes-, Landes-, Regionaltarifvertrag oder für bestimmte Orte | * Grundsätzlich nur für organisierte Arbeitnehmer & Arbeitgeber * Tarifvertrag gilt auch für Nichtmitglieder durch Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Arbeitsminister | * Gilt für bestimmte Branchen oder Betriebe |

Zustandekommen eines abgelaufenen Tarifvertrags:

1. Tarifverhandlung zwischen einer Gewerkschaft und einem Arbeitsgeber(verband)

* Einigung führt zu neuem Tarifvertrag

1. Folgen bei keiner Einigung.

* Tarifverhandlungen werden für gescheitert erklärt

1. Mögliche Folge:

* Schlichtungsverfahren durch Unparteiische wird beantragt

1. Schlichtung

* Einigung führt zu neuem Tarifvertrag

1. Folge bei keiner erfolgreichen Schlichtung:

* Urabstimmung

1. Folge:

* Streik

Bedingung:

* 75% der Gewerkschaftsmitglieder stimmen zu

1. Mögliche Gegenmaßnahme der Arbeitgeber

* Aussperrung, d.h. kein Zutritt zum Betrieb
* Keine Bezahlung

1. Folge:

* Neue Verhandlungen

1. Tarifparteien einigen sich

Folge:

* 2. Urabstimmung

Bedingung für das Ende des Streiks:

* 25% Zustimmung
* Zustimmung führt zu neuem Tarifvertrag

**Betriebsrat:**

Aufgaben:

* Überwachung der Einhaltung von
* Gesetzen
* Tarifverträgen
* Betriebsvereinbarungen
* Unfallverhütungsvorschriften
* Entgegennehmen von Anregungen und Beschwerden einzelner Arbeitnehmer und der Jugend- und Auszubildendenvertretung
* Beilegung von Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Mitbestimmungsrecht** | **Mitwirkungsrecht** | **Beratungs- und Informationsrecht** |
| * In allen Arbeitszeitfragen * Einführung von Arbeitskontrollen * Aufstellung des Urlaubsplanes * Errichtung betrieblicher Sozialeinrichtungen * In allen Fragen der betrieblichen Lohngestaltung * Erstellung einer Betriebsordnung | * Einstellungen * Umgruppierung * Versetzungen * Kündigungen in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten * Aufstellung eines Sozialplanes * Gestaltung von Personalfragebögen | * Arbeitsplatzgestaltung * Personalplanung * Fragen der Berufsbildung * Einführung neuer Techniken im Betrieb * Einstellung leitender Angestellter * Recht des einzelnen Arbeitnehmers auf Einsicht in die Personalakte |
| **Soziale Angelegenheiten** | **Personelle Angelegenheiten** | **Wirtschaftliche Angelegenheiten** |
| * Diskretionsrecht des Arbeitgebers ist eingeschränkt * Handeln erst mit Zustimmung Betriebsrates * Mit keiner Zustimmung muss bei der Einigungsstelle angerufen werden | * Kann bestimmten Maßnahmen widersprechen * Nicht unwirksam * Bei keiner Einigung kann das Arbeitsgericht angerufen werden | * Arbeitgeber muss Betriebsrat informieren und beraten * Schwächste Form der Beteiligungsrechte * Arbeitgeber ist verpflichtet den Betriebsrat umfassend und rechtzeitig zu informieren |

**Jugend- und Auszubildendenvetretung (JAV):**

* Vertretung Jugendlicher unter 18 Jahren und der zur Berufsausbildung Beschäftigten unter 25 Jahren
* Zur Wahl stellen darf sich jeder Arbeitnehmer bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres
* Wählen dürfen alle jugendlichen Beschäftigten unter 18 Jahre und alle Auszubildenden unter 25 Jahre
* Wahl findet alle 2 Jahre in einem Zeitraum vom 1. Oktober bis 30. November statt
* Amtszeit beträgt 2 Jahre
* Mitgliederanzahl ist abhängig von den Personenanzahl im Betrieb

|  |  |
| --- | --- |
| **Aufgaben** | **Rechte** |
| * Wahrnehmung der Belange der Auszubildenden * Beantragung von Maßnahmen beim Betriebsrat * Überwachung von Gesetzen, Vorschriften, Tarifverträgen * Anregung der Auszubildenden an den Betriebsrat herantragen * Integration ausländischer Auszubildender | * Teilnahme an Betriebsratssitzungen * Teilnahme an Besprechungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber * Durchführung von Jugend- und Auszubildendenversammlungen * Abhalten von Sprechstunden * Teilnahme an erforderlichen Schulungen zu Lasten des Arbeitgebers |

**Arbeitslosigkeit:**

**Personelle Arbeitslosigkeit =** Gründe liegen in der Person selbst

**Struktuelle Arbeitslosigkeit =** Beschäftigungsmöglichkeiten sinken stark

**Friktionelle Arbeitslosigkeit =** Bei Wechsel des Arbeitsplatzes oder Umschulung

**Saisonale Arbeitslosigkeit =** Jahreszeitbedingt, Witterungseinflüsse

**Konjunkturelle Arbeitslosigkeit =** Rückgang der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage

Wege aus der Arbeitslosigkeit:

* Öffentliche Aufträge
* Arbeitsbeschaffungsmaßnahme
* Berufsausbildung
* Lebenslanges Lernen
* Umschulung
* Investitionen begünstigen
* Fort- und Weiterbildungen
* Mobilität

**Lebensalter:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Rechtsfähigkeit** | **Geschäftsfähigkeit** | **Deliktfähigkeit** | **Strafmündigkeit bzw. Schuldfähigkeit** |
| Menschen haben von Geburt an bis zum Tod die Fähigkeit Träger von Rechten und Pflichten zu sein | Ist die Fähigkeit selbstständig und wirksam Rechtsgeschäfte abschließen zu können | Ist die Übernahme der Verantwortung für unerlaubte Handlungen | = strafrechtliche Verantwortlichkeit für unerlaubte Handlungen  Bedingte Strafmündigkeit:  Jugendliche unterliegen dem Jugendstrafrecht  Heranwachsende können nach Jugend- oder allgemeinem Strafrecht behandelt werden |
| Von Geburt bis Tod | Geburt: Geschäftsunfähig  7 Jahre: beschränkt geschäftsfähig  18 Jahre: voll geschäftsfähig | Geburt: Deliktunfähig  7 Jahre: beschränkt deliktfähig  18 Jahre: voll deliktfähig | Geburt: Strafunmündig  14 Jahre: Jugendlicher  18 Jahre: Heranwachsender  21 Jahre: strafmündig |

**Sozialversicherung:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Krankenkasse** | **Rentenversicherung** | **Unfallversicherung** | **Arbeitslosenversicherung** | **Pflegeversicherung** |
| Träger: gesetzliche Krankenkassen | Träger: deutsche Rentenversicherung | Träger: Berufsgenossenschaften, Unfallkassen | Träger: Bundesagentur für Arbeit | Träger: Pflegekassen der Krankenkassen |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Prinzip der Versicherungspflicht** | **Prinzip der Betragfinanzierung** | **Prinzip der Solidarität** |
| Per Gesetz wird bestimmt wer versicherungspflichtig ist und damit unter dem Schutz der gesetzlichen Sozialversicherung steht. Automatisch in einer, wenn ein Arbeitsverhältnis besteht. | Sozialversicherungen werden überwiegend durch Beiträge der Arbeitnehmer und Arbeitgeber finanziert. Die Höhe orientiert sich am Bruttogehalt des Arbeitnehmers | Unabhängig von der Höhe der eingezahlten Beiträge ist jeder durch die Sozialversicherung abgesichert |
| **Prinzip der Selbstverwaltung** | **Prinzip der Freizügigkeit** | **Prinzip der Solidarität** |
| Sozialversicherungen werden unter Aufsicht des Staates von Trägern verwaltet | Jeder Bürger der Europäischen Union kann in einem Mitgliedsstaat seiner Wahl leben und arbeiten. Die sozialen Mindeststandards – dazu gehören auch soziale Grundsicherung – sind in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verbindlich geregelt | Äquivalenz bedeutet Gleichwertigkeit. Das heißt, die Höhe der Leistungen richtet sich nach der Höhe und Dauer der Einzahlungen |

Möglichkeiten Finanzierung Sozialversicherungen des Gesetzgebers:

* Beiträge für diejenigen erhöhen, die in der Sozialversicherung einzahlen müssen
* Leistungen für die Empfänger kürzen -> selbstzahlen oder dich zusätzlich privat versichern
* Sozialversicherung durch Steuereinnahmen bezuschussen