

Langzeitarbeitslose

„Langzeitarbeitslos“ ist nach Sozialgesetzbuch Teil III, wer seit mindestens einem Jahr arbeitslos gemeldet ist. Häufig liegen bei dieser Personengruppe gesundheitliche Beeinträchtigungen oder Behinderungen vor. Außerdem gibt es viele Fälle, in denen die Tätigkeit nicht mehr nachgefragt ist, die sie verrichten können. Insgesamt sind etwa 1 Mio. Menschen in dieser Lage. Um ihren Wiedereinstieg in das Arbeitsleben zu erleichtern, ist die Arbeitgeberseite nicht an den Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde gebunden, wenn sie einen Langzeitarbeitslosen einstellt; dies gilt allerdings nur für die ersten sechs Monate einer Tätigkeit. Außerdem erhalten Arbeitgeber Lohnkostenzuschüsse von der Bundesagentur für Arbeit (s. dort), wenn sie Behinderte oder andere schwer vermittelbare Personen einstellen.

Laufbahngruppen

Die „Laufbahngruppe“ ist ein Begriff des Beamtenrechts (s. dort). Eine Laufbahn umfasst alle Tätigkeiten („Ämter“) einer Fachrichtung, die eine gleiche schulische oder universitäre Vorbildung und Ausbildung voraussetzen. So wird z. B. zwischen technischer und allgemeiner verwaltungsmäßiger Laufbahn unterschieden. Zu einer „Laufbahngruppe“ gehören alle Laufbahnen, die denselben Schulabschluss voraussetzen. Dabei unterscheidet man vier Laufbahngruppen:

- Der sog. einfache Dienst verlangt lediglich einen Hauptschulabschluss; in der Regel geht es um weniger anspruchsvolle Tätigkeiten.
- Der sog. mittlere Dienst verlangt einen Realschulabschluss und eine abgeschlossene Berufsausbildung (z. B. als Schlosser oder als Verwaltungskraft). Die Tätigkeiten sind etwas anspruchsvoller als die dem einfachen Dienst zugewiesenen.
- Der sog. gehobene Dienst setzt Abitur oder die auf andere Weise erlangte Berechtigung voraus, an einer Fachhochschule zu studieren.
- Der sog. höhere Dienst setzt ein mindestens dreijähriges mit Erfolg abgeschlossenes Hochschulstudium voraus.

In jeder Laufbahn existiert ein Eingangsamtsamt, das der als Beamter eingestellte zunächst bekleidet. Im Laufe der Jahre erfolgt dann mit Rücksicht auf die Leistung eine Beförderung in ein höheres und besser bezahltes Amt derselben Laufbahn. Im Einzelfall ist aufgrund besonderer Leistungen auch ein Aufstieg beispielsweise vom mittleren in den gehobenen Dienst möglich. Die Mehrzahl der Beamten gehört zum gehobenen Dienst (53,7 %), es folgen der höhere Dienst mit 24,0 % und der mittlere Dienst mit 21,6 %. Zum einfachen Dienst gehören nur noch 0,7 % (Zahlen aus dem Jahr 2004).

Leiharbeit

Leiharbeit (auch „Zeitarbeit“ genannt) bedeutet, dass Arbeitnehmer, die einen Arbeitsvertrag mit einem Arbeitskräfteverleiher haben, anderen Unternehmen zur Verfügung gestellt, d. h. „verliehen“ werden. Diese „anderen Unternehmen“ nennt man Entleiher. Bis Ende der 1960-er Jahre gab es keine Leiharbeit in Deutschland, da sie nach damaliger Auffassung das staatliche Arbeitsvermittlungsmonopol verletzt hätte. Aufgrund einer Entscheidung des

Bundesverfassungsgerichts (s. dort) wurde sie zugelassen und im Jahre 1972 durch das „Arbeitnehmerüberlassungsgesetz“ (abgekürzt: AÜG) geregelt. Da die Einsatzdauer beim Entleiher auf drei Monate begrenzt war, diente die Leiharbeit dazu, einen plötzlichen Personalmangel zu überbrücken, der z. B. durch Krankheit und Schwangerschaft, aber auch durch eine überraschend große Zahl an Aufträgen entstehen kann. Seit den 1980-er Jahren wurde die Einsatzdauer immer mehr verlängert; 2001 betrug sie bereits zwei Jahre. Durch die Hartz-Reformen (s. dort) wurde die Leiharbeit „liberalisiert“, da nunmehr keine zeitliche Obergrenze mehr bestand. Dadurch wurde es möglich, reguläre Arbeitskräfte durch Leiharbeitnehmer zu ersetzen. Innerhalb weniger Jahre stieg ihre Zahl von ca. 150.000 auf über 800.000 an.

Für die Arbeitgeberseite war die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern wirtschaftlich attraktiv, da diese im Durchschnitt der Fälle 30 bis 40 % weniger als vergleichbare Stammarbeitskräfte verdienten. Die Hartz-Reformen führten zwar das Prinzip ein, dass Leiharbeitnehmer dieselbe Bezahlung und dieselben Arbeitsbedingungen wie die Stammarbeitnehmer im Einsatzbetrieb bekommen sollten, doch konnte (und kann) davon durch Tarifvertrag abgewichen werden. Solche Tarifverträge kamen in der Tat zustande. Bis zur Gegenwart sind sie zwar erheblich verbessert worden, zumal die von den sog. christlichen Gewerkschaften (s. dort) geschlossenen und besonders schlechten Tarifverträge durch die Rechtsprechung für unwirksam erklärt wurden; bei den Organisationen, die unterschrieben hatten, handelte es sich nicht um wirkliche Gewerkschaften, die die Leiharbeitnehmer vertreten konnten. Heute gibt es einen Mindestlohn für Leiharbeitnehmer, der über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt. Außerdem muss der Einsatz „vorübergehenden“ Charakter haben. In der Wirtschaftskrise verloren die Leiharbeitnehmer als erste ihre Arbeitsplätze, doch liegt inzwischen ihre Zahl wieder bei ca. 800.000. Ihre Benachteiligung gegenüber Stammbeschäftigten ist geringer geworden, aber immer noch erheblich. Im politischen Raum wird derzeit diskutiert, die Einsatzdauer im einzelnen Betrieb auf 18 Monate zu begrenzen und so das Merkmal „vorübergehend“ zu konkretisieren.

Lohndumping

Von Lohndumping wird gesprochen, wenn für eine Vollzeitbeschäftigung Löhne vereinbart werden, die unterhalb des Existenzminimums für eine Einzelperson liegen. Fälle dieser Art sind seit 1. 1. 2015 durch das Mindestlohngesetz grundsätzlich ausgeschlossen. Von Dumping spricht man jedoch auch, wenn Löhne unterhalb des tariflichen Niveaus einer bestimmten Branche liegen; auf diese Weise versuchen die nicht an den Tarifvertrag gebundenen Unternehmen, einen Wettbewerbsvorteil zu erlangen. Um eine solche unfaire Unterbietungskonkurrenz zu verhindern, kann der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt werden (s. Allgemeinverbindlicherklärung). Sittenwidrig und deshalb unwirksam sind Lohnvereinbarungen, die weniger als zwei Drittel des tariflichen oder des ortsüblichen Lohnes für eine bestimmte Tätigkeit vorsehen. Auch hier spricht man bisweilen von Lohndumping. In solchen Fällen muss der Arbeitgeber den tariflichen oder den ortsüblichen Lohn bezahlen.

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

s. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Lohnsteuer

Die Lohnsteuer ist eine Sonderform der Einkommensteuer. Sie wird von allen in abhängiger Beschäftigung tätigen Personen, also insbesondere Arbeitnehmer und Beamte erhoben. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei jeder Lohnabrechnung die Lohnsteuer einzubehalten und an die Finanzverwaltung abzuführen. Ihre Höhe ist gesetzlich festgelegt und aus Tabellen ersichtlich. Dabei wird nicht nur die monatliche Höhe des Einkommens, sondern auch die Zahl der unterhaltsberechtigten Familienangehörigen berücksichtigt. Daneben können einzelne Aufwendungen, die mit dem Kauf einer Eigentumswohnung verbunden sind, vom steuerpflichtigen Einkommen abgesetzt werden. Sind diese Besonderheiten bei der Berechnung der Lohnsteuer nicht berücksichtigt worden, kann der abhängig Beschäftigte im Wege des sog. Lohnsteuerjahresausgleichs eine Steuererstattung verlangen. Selbständig Tätige müssen nach Ablauf eines Jahres Einkommensteuer bezahlen; in jedem Vierteljahr müssen sie eine Vorauszahlung leisten, deren Höhe sich nach dem Einkommen im Vorjahr richtet. Ist das aktuelle Einkommen geringer, können sie eine Herabsetzung verlangen.

Mediation

In den vergangenen dreißig Jahren wurde von vielen Menschen immer häufiger der Wunsch geäußert, bei Konflikten mit anderen keine gerichtliche Klärung zu versuchen, weil dies teuer sein kann und mit vielen Unsicherheiten belastet ist. Stattdessen wird der Versuch unternommen, durch Einschaltung eines neutralen Vermittlers („Mediator“) zu einer inhaltlichen Einigung zu kommen, die kostengünstiger und schneller ist. Der Mediator hat als „Druckmittel“ nur den Hinweis darauf, dass bei Scheitern der Mediation ein sehr langes und kostspieliges Verfahren mit ungewissem Ausgang droht. Dies kann in Scheidungsverfahren und bei Erbaueinandersetzungen, aber auch bei Streitigkeiten zwischen Unternehmen von erheblicher Bedeutung sein. Im Arbeitsleben spielt die Mediation seit langem eine wichtige Rolle im Verhältnis von Betriebsrat und Arbeitgeber. Allerdings wird dort nicht dieser Ausdruck benutzt; vielmehr spricht man von „freiwilliger Einigung“ und „bewährter betrieblicher Praxis“; ein unabhängiger Dritter tritt nur hinzu, wenn ein Einigungsstellenverfahren durchgeführt wird (s. Einigungsstelle). Im Verhältnis zwischen einzelner Arbeitnehmer und Arbeitgeber hat die Mediation kaum Bedeutung erlangt, weil die Gewichte zwischen beiden Seiten viel zu ungleich verteilt sind.

Mindestlohn

Der Mindestlohn ist die staatlich vorgeschriebene Vergütung, die jedem Arbeitnehmer als Minimum zusteht. Sie soll nach deutschem Verständnis bei einer Vollzeittätigkeit für eine Einzelperson eine bescheidene Existenz sichern. Wer nur den Mindestlohn erhält, aber unterhaltsberechtigten Familienangehörigen hat, benötigt ergänzende staatliche Zahlungen. Der Mindestlohn kann pro Stunde, aber auch als Monatseinkommen bei (genau definierter) Vollzeitarbeit festgelegt werden. Die meisten europäischen Staaten sowie die USA und Kanada haben seit Jahrzehnten einen gesetzlichen Mindestlohn, der in Deutschland erst seit 1.1.2015 gilt. Dies hängt damit zusammen, dass lange Zeit fast alle Arbeitnehmer durch Tarifverträge geschützt waren; in der Gegenwart ist dies nur noch für 58 % aller Arbeitnehmer der Fall. Die gesetzlichen Mindestlöhne werden etwa in Frankreich automatisch an die Inflation und die Wirtschaftsentwicklung angepasst. In Großbritannien erfolgt die Anpassung durch eine Kommission, die vorwiegend aus Experten besteht. In Deutschland kann eine Kommission, die paritätisch aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern

zusammengesetzt ist, nur einen Vorschlag machen, den die Bundesregierung durch Rechtsverordnung umsetzen oder auch ablehnen kann. Neben dem gesetzlichen Mindestlohn gibt es in Deutschland (höhere) Mindestlöhne in einzelnen Branchen, die auf einem Tarifvertrag beruhen, der durch staatliche Verordnung auf alle branchenangehörigen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erstreckt wurde.

Minijob

„Minijob“ oder auch „450-Euro-Job“ ist die umgangssprachliche Bezeichnung für eine geringfügige Beschäftigung. Näheres s. dort.

Mitarbeiterbeteiligung

Der Begriff „Mitarbeiterbeteiligung“ wird in zwei verschiedenen Zusammenhängen gebraucht. Er bezeichnet zum einen die Mitsprache und Mitbestimmung von Arbeitnehmern, die von den Repräsentanten „Betriebsrat“ und „Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat“ ausgeübt wird. Zum zweiten kann auch die Beteiligung der Arbeitnehmer am Kapital des Unternehmens gemeint sein, die finanzielle Vorteile bringen kann, aber in aller Regel nicht groß genug ist, um auf die Unternehmenspolitik Einfluss zu nehmen.

Mitbestimmung

„Mitbestimmung“ bedeutet, dass die Arbeitnehmer bei bestimmten Fragen gleichberechtigt mitentscheiden können. Ob das Grundgesetz ein solches Prinzip enthält, ist umstritten. Je nach der Ebene, auf der Entscheidungen fallen, unterscheidet man gesamtwirtschaftliche, überbetriebliche (d. h. branchenbezogene), unternehmensbezogene, betriebliche und auf den Arbeitsplatz bezogene Mitbestimmung. In Deutschland ist die Mitbestimmung auf den einzelnen Ebenen sehr unterschiedlich entwickelt.

- Gesamtwirtschaftliche Mitbestimmung gibt es derzeit in Deutschland nicht. Einzelne Regierungen haben in der Vergangenheit versucht, durch eine „konzertierte Aktion“ mit den Sozialpartnern (d. h. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden) gemeinsam auf die Lohnentwicklung und andere Fragen Einfluss zu nehmen. Ähnliches galt für das „Bündnis für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit“, das 1998 ins Leben gerufen wurde. Derzeit bestehen keine Überlegungen in diese Richtung.

- Überbetriebliche Mitbestimmung wird durch den Abschluss von Tarifverträgen praktiziert, für deren Abschluss notfalls gestreikt werden kann (s. Tarifvertrag).

- Unternehmensmitbestimmung erfolgt durch die Existenz gewählter Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten großer Unternehmen, die in der Form einer AG oder einer GmbH geführt werden (s. Unternehmensmitbestimmung)

- Betriebliche Mitbestimmung wird durch den Betriebsrat, im Unternehmen durch den Gesamtbetriebsrat und im Konzern durch den Konzernbetriebsrat ausgeübt. Sie hat in der

Praxis die größte Bedeutung (s. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats). Im öffentlichen Dienst bestimmt der Personalrat mit (s. dort).

- Mitbestimmung am Arbeitsplatz bedeutet, dass der Einzelne in die seine unmittelbare Umgebung betreffenden Entscheidungen einbezogen wird. Er kann beispielsweise selbst über die Lage seiner Arbeitszeit entscheiden oder muss einverstanden sein, bevor er eine bestimmte Aufgabe übernimmt.

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Die wichtigsten Rechte des Betriebsrats sind seine Mitbestimmungsrechte (s. Betriebsrat). „Mitbestimmung“ bedeutet in diesem Zusammenhang, dass der Arbeitgeber auf all den Sachgebieten nicht mehr alleine entscheiden kann, in denen der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat. Außerdem kann hier der Betriebsrat von sich aus die Initiative ergreifen und eine Regelung verlangen. Entscheidungen müssen von beiden Seiten gemeinsam getroffen werden. Ist eine Übereinstimmung nicht erreichbar, so entscheidet die Einigungsstelle verbindlich (s. Einigungsstelle). Handelt der Arbeitgeber in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten einseitig, so ist seine Entscheidung unwirksam; niemand ist verpflichtet, ihr Folge zu leisten. Außerdem kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht beantragen, dass dem Arbeitgeber ein solches Verhalten für die Zukunft verboten wird und dass er die Folgen seines Tuns wieder rückgängig machen muss. Diesem Antrag wird in der Regel stattgegeben; dabei ist eine vorläufige Entscheidung (sog. einstweilige Verfügung) möglich, die meist innerhalb weniger Tage ergeht.

Die Sachgebiete, auf denen ein Mitbestimmungsrecht besteht, sind im Betriebsverfassungsgesetz (s. dort) aufgezählt und können durch Tarifvertrag erweitert werden (was nur ausnahmsweise geschieht). Dazu gehört das nicht unmittelbar arbeitsbezogene Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb (z. B. das Tragen von Uniformen), Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Überstunden und Kurzarbeit (s. dort), die Überwachung der Arbeitnehmer mit technischen Mitteln (z. B. Videokamera), die Verwaltung von Sozialeinrichtungen (z. B. Kantine) sowie die Kriterien, nach denen übertarifliche Leistungen des Arbeitgebers verteilt werden. Mitbestimmungspflichtig sind weiter Personalfragebögen und Auswahlrichtlinien für Einstellungen, Versetzungen und Kündigungen sowie der Sozialplan bei Massenentlassungen und anderen gravierenden Betriebsänderungen.

Mitwirkungsrechte des Betriebsrats

Nicht so weit wie die Mitbestimmungsrechte gehen die Mitwirkungsrechte des Betriebsrats. Sie verlangen, dass der Betriebsrat eingehend konsultiert wird und seine Meinung zu einer anstehenden Entscheidung abgeben kann. Er kann diese ggf. verzögern, aber nicht definitiv verhindern. So kann der Betriebsrat beispielsweise aus bestimmten Gründen einer Kündigung widersprechen, doch kann der Arbeitgeber trotzdem kündigen. Erhebt der Arbeitnehmer Kündigungsschutzklage, so ist er unter bestimmten Voraussetzungen an seinem bisherigen Arbeitsplatz weiterzubeschäftigen. Wird die Kündigungsschutzklage abgewiesen, muss er dennoch den Betrieb verlassen und hat seinen Arbeitsplatz verloren.

Mobbing

Der Begriff Mobbing bezeichnet die regelmäßig wiederkehrende Schikane einzelner Beschäftigter durch Vorgesetzte oder Arbeitskollegen; es geht in der Sache um „psychologische Kriegsführung“, um „Psychoterror am Arbeitsplatz“. Mobbing ist Ausdruck eines Konkurrenzverhaltens, das unter Arbeitern sehr viel weniger ausgeprägt ist als unter Angestellten. Mobbing ist das exakte Gegenteil von solidarischem Verhalten, wonach man andern hilft wenn sie Probleme haben und sie nicht schikaniert. In der Regel sollen die betroffenen Arbeitnehmer aus dem Betrieb hinausgedrängt werden. Lässt sich Mobbing beweisen, können die Verantwortlichen versetzt oder gekündigt werden. In Extremfällen liegen auch strafbare Handlungen wie Körperverletzung, Nötigung oder Beleidigung vor.

Montanmitbestimmung

Das Wort „Montanindustrie“ bezeichnet den Bergbau und die Eisen und Stahl erzeugende Industrie. Dort besteht das weitestgehende Modell der Mitbestimmung auf Unternehmensebene (s. Mitbestimmung). Der Aufsichtsrat, der die Geschäftsführung wählt und überwacht, besteht dort aus fünf Vertretern der Arbeitnehmer und fünf Vertretern der Arbeitgeber. Zu ihnen tritt ein neutraler „11. Mann“ hinzu, auf den sich beide Seiten einigen müssen; meistens handelt es sich um einen Kommunalpolitiker. Der so zusammengesetzte Aufsichtsrat wählt den Vorstand bzw. die Geschäftsleitung, zu der auch ein Arbeitsdirektor gehören muss. Er kann nur mit Zustimmung der Mehrheit der Arbeitnehmerstimmen im Aufsichtsrat gewählt werden und ist für die sozialen und personellen Angelegenheiten im Betrieb zuständig. In der Praxis bestimmen die Kapitalvertreter, wer die Vorstandsmitglieder werden, während allein die Person des Arbeitsdirektors von der Arbeitnehmerseite ausgesucht wird. Für diese wäre es schwierig, beispielsweise einen Finanzspezialisten zu finden, der ihre gesellschaftspolitischen Positionen teilt.

Mutterschutz

Wie andere Rechtsordnungen schützt das deutsche Recht schwangere Frauen und Mütter unmittelbar nach der Geburt ihres Kindes. Im Einzelnen finden sich die Regeln im Mutterschutzgesetz. Danach besteht ein Beschäftigungsverbot für schwangere Frauen, wenn durch die Arbeit die Gesundheit der Mutter oder des Kindes in Gefahr kommen würde. In dieser Zeit ist das ungekürzte Entgelt fortzubezahlen. Sechs Wochen vor der Geburt und acht Wochen nach der Geburt besteht ein sog. Mutterschaftsurlaub. Während dieser Zeit erhält die Arbeitnehmerin ihre Vergütung weiter, die zum größten Teil vom Arbeitgeber bezahlt werden muss. Während der Schwangerschaft und im Zeitraum bis zu vier Monaten nach der Geburt genießt die Arbeitnehmerin einen weitgehenden Kündigungsschutz: Eine Kündigung ist nur mit Zustimmung der Arbeitsverwaltung möglich, die lediglich dann erteilt wird, wenn die weitere Zusammenarbeit absolut unzumutbar ist. Der Arbeitgeber erhält seine Aufwendungen von einer staatlichen Kasse ersetzt; andernfalls bestünde die Gefahr, dass die Arbeitgeber wegen der möglicherweise auf sie zukommenden Kosten bewusst auf die Einstellung jüngerer Frauen verzichten würden.

Normalarbeitsverhältnis

Das „Normalarbeitsverhältnis“ ist ein abstrakter Begriff, der die typischen Eigenschaften zusammenfasst, die sich für ein Arbeitsverhältnis ergeben, auf das grundsätzlich alle Normen des Arbeitsrechts Anwendung finden. Es handelt sich demnach um eine Vollzeitstätigkeit, die mit einem Einkommen verbunden ist, das für eine angemessene Lebensführung des Arbeitnehmers und seiner Familie ausreicht. Es besteht auf unbestimmte Zeit; eine Kündigung ist nur unter bestimmten Voraussetzungen möglich. Mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit werden die Rechte stärker. Das Arbeitsverhältnis ist durch Tarifverträge geschützt und besteht in einem Betrieb, der über einen Betriebsrat verfügt. Dem Normalarbeitsverhältnis stehen „atypische“ Beschäftigungen gegenüber, insbesondere befristete und Teilzeittätigkeit sowie Leiharbeit, die erheblich weniger Schutz vermitteln.

Organisationsgrad

In der Arbeitswelt bezeichnet der Begriff Organisationsgrad in der Regel den Anteil der Arbeitnehmer, die Mitglied einer Gewerkschaft sind, an der Belegschaft. Ein Organisationsgrad von 90 Prozent in einem Unternehmen bedeutet, dass dort neun von zehn Arbeitnehmern Gewerkschaftsmitglied sind. Auch auf Arbeitgeberseite ist der Begriff geläufig. Hier bezeichnet er den Anteil der Unternehmen einer Branche, die Mitglied des zuständigen Arbeitgeberverbands sind.

Outsourcing

Der englische Ausdruck „Outsourcing“ wird auch in Deutschland benutzt und bezeichnet die Auslagerung von Arbeitsbereichen, die bisher im Unternehmen erledigt wurden. Die Kantine wird beispielsweise an einen Drittunternehmer übertragen, der in großem Umfang Essen herstellt und deshalb preiswert liefern kann. Möglich ist auch, bestimmte Vorprodukte von wechselnden Anbietern auf dem Markt zu beziehen. Die bisher mit der ausgelagerten Funktion betrauten Arbeitnehmer werden entlassen; in Einzelfällen können sie stattdessen auch in andere Teile des Unternehmens versetzt werden. Bisweilen werden sie auch von dem neuen Unternehmen übernommen, doch müssen sie dann mittelfristig mit einer Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen und geringeren Löhnen rechnen. Tarifverträge machen das Outsourcing nur sehr selten von bestimmten Bedingungen, etwa davon abhängig, dass im Übernehmerbetrieb die tariflichen Bedingungen weitergewährt werden.

Pension

Unter Pension versteht man die Ruhestandsbezüge einer Beamten. Sie entspricht der Altersrente von Arbeitnehmern, ist allerdings sehr viel höher (s. Beamtenversorgung)

Personalrat

Der Personalrat ist die Interessenvertretung der Arbeitnehmer und Beamten im öffentlichen Dienst, d. h. in den Verwaltungen und Gerichten. Er wird in der einzelnen Dienststelle gebildet und von den dort Beschäftigten gewählt. Im Grundsatz entspricht seine

Rechtsstellung der des Betriebsrats (s. dort). In einer Reihe von Fragen gehen die Mitbestimmungsrechte aber weniger weit, weil es nach Auffassung des Bundesverfassungsgerichts (s. dort) gegen das Demokratieprinzip verstößt, wenn einzelne Fragen wie die Einstellung von Beschäftigten und die Organisation der Dienststelle nicht allein von der mittelbar demokratisch legitimierten Behördenleitung, sondern gemeinsam mit dem Personalrat erfolgt. Eine weitere Besonderheit besteht darin, dass auf der mittleren Verwaltungsebene ein Bezirkspersonalrat und auf zentraler Ebene (in der Regel das Ministerium eines Landes oder des Bundes) ein Hauptpersonalrat besteht, dessen Mitglieder direkt von den Arbeitnehmern und Beamten gewählt werden. Kommt man auf unterer Ebene zu keiner Verständigung, wird eine Einigung auf der mittleren Ebene versucht. Bleibt auch dies erfolglos, verhandeln Hauptpersonalrat und Ministerium; erst wenn auch sie zu keinem gemeinsamen Ergebnis kommen, entscheidet die Einigungsstelle. Dieses sog. Stufenverfahren macht die Mitbestimmung schwerfällig und langwierig.

Personalversammlung

Die Personalversammlung ist die Versammlung aller Arbeitnehmer und Beamten einer Dienststelle. Für sie gelten ähnliche Grundsätze wie für die Betriebsversammlung (s. dort) nach dem Betriebsverfassungsgesetz. In der Regel findet sie nicht einmal im Vierteljahr sondern seltener statt.

Pfändung von Arbeitseinkommen

Hat ein Arbeitnehmer seine Schulden bei einem Autohaus oder einer Bank nicht bezahlt, so wird er in der Regel in einem summarischen Verfahren von den ordentlichen Gerichten zur Zahlung verurteilt. Dasselbe gilt dann, wenn er Unterhaltsverpflichtungen (z. B. gegenüber seinen Kindern oder gegenüber seiner geschiedenen Ehefrau) nicht erfüllt. Die Inhaber der Ansprüche („Gläubiger“ genannt) können dann bestimmte Teile seines Gehalts durch gerichtliche Entscheidung pfänden und sich auszahlen lassen. Dies macht für die Personalabteilung des Arbeitgebers einen gewissen zusätzlichen Arbeitsaufwand. Dem Arbeitnehmer und seinen Angehörigen muss auf alle Fälle das Existenzminimum verbleiben; der genaue Umfang ergibt sich aus einer Tabelle, die Teil der Zivilprozessordnung ist.

Pflegeversicherung

Im Jahre 1995 wurde die sog. Soziale Pflegeversicherung eingeführt, die als fünfter Zweig der Sozialversicherung neben die Renten-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung getreten ist. Anlass ist die Tatsache, dass mit der steigenden Lebenserwartung auch die Zahl der pflegebedürftigen Personen steigt. Allerdings wird nur ein Teil der Pflegekosten abgedeckt. Formal erfolgt die Finanzierung paritätisch aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträgen, die seit 2008 bei je 0,975 Prozent des Bruttolohns liegen. Kinderlose Arbeitnehmer zahlen außerdem einen um 0,25 Prozent höheren Beitrag. In Wirklichkeit sind die Arbeitnehmer stärker belastet, da als „Gegenleistung“ der Arbeitnehmer der Buß- und Betttag als bezahlter Feiertag abgeschafft und so die Jahresarbeitszeit um einen Tag verlängert wurde, ohne dass deshalb die Arbeitgeber höhere Aufwendungen hätten. Das Land Sachsen hat den Buß- und Betttag als gesetzlichen Feiertag beibehalten, doch ist dort der Beitragssatz der Arbeitnehmer höher als der des Arbeitgebers.

Pflegezeit

Von „Pflegezeit“ spricht man, wenn eine Person ihre Erwerbstätigkeit beschränkt oder völlig ruhen lässt, um eine ihr nahe stehende Person (z. B. Vater oder Mutter) zu pflegen. Seit einigen Jahren gibt es gesetzliche Regelungen, die eine teilweise oder volle Freistellung von der Arbeit vorsehen, wenn die Notwendigkeit zur Pflege einer nahe stehenden Person besteht. Sie kann bis zu zwei Jahren dauern, wird jedoch weder vom Arbeitgeber noch von der Sozialversicherung bezahlt. Die Pflegeversicherung zahlt allenfalls einen bescheidenen Beitrag. Im Einzelfall kann ein hohes Arbeitszeitguthaben durch Gewährung von bezahlter Freizeit abgebaut werden. Nur aus dringenden betrieblichen Gründen kann die Pflegezeit vom Arbeitgeber verweigert werden. Während der Pflegezeit besteht ein weitgehender Kündigungsschutz.

Praktikum

Mit einem Praktikum sollen junge Menschen während ihrer Ausbildung, insbesondere während ihres Studiums berufliche Kenntnisse in der betrieblichen Praxis erwerben oder vertiefen. Praktikanten sind keine Arbeitnehmer, weil der Aus- oder Weiterbildungszweck im Vordergrund steht. Oft werden Praktika durch eine Schul- oder Studienordnung vorgeschrieben („Pflichtpraktikum“) doch gibt es auch freiwillig geleistete Praktika. Laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (dem Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit) sind jährlich deutlich über eine halbe Million Praktikanten im Einsatz. Es besteht die Gefahr, dass sie anstelle von Arbeitnehmern auf regulären Arbeitsplätzen eingesetzt werden. In einem solchen Fall steht nicht mehr der Aus- oder Weiterbildungszweck im Vordergrund; vielmehr besteht ein Arbeitsverhältnis, das entsprechend vergütet werden muss. Dies gilt insbesondere für solche Praktikanten, die ihre Ausbildung bereits abgeschlossen haben und die nun angeblich „weitere Erfahrungen“ sammeln sollen. Zeitweilig war dies so verbreitet, dass man von einer „Generation Praktikum“ sprach. Auch bei echten Praktika verlangt die DGB-Jugend „faire“ Bedingungen: Es muss zeitlich begrenzt sein auf höchstens drei Monate, der Vertrag definiert Inhalt und Ziele der Ausbildung, und die Vergütung beträgt mindestens 300 Euro im Monat. Solche echten Praktika fallen nicht unter das Mindestlohngesetz, während dies bei Praktika durchaus der Fall ist, bei denen die Arbeit im Vordergrund steht.

Prämienlohn

Während der Akkord (s. dort) ausschließlich auf die geleistete Arbeitsmenge abstellt, kann man mit der Prämie auch viele andere Faktoren erfassen, die für die Arbeit bedeutsam sind. So kann man beispielsweise eine Prämie davon abhängig machen, dass sparsam mit dem Material umgegangen wurde oder dass nur ein ganz geringer Prozentsatz von Produkten Fehler aufwies. Bei Dienstleistungen kann man darauf abstellen, dass keine Beschwerden eingegangen sind.

Prekäre Beschäftigung

Prekäre Beschäftigung liegt vor, wenn Arbeitnehmer nur notdürftig oder gar nicht von ihrem Einkommen leben können und wenn die Arbeit nicht auf Dauer angelegt ist, weil sie jederzeit beendet werden kann oder immer wieder nach Ende eines befristeten Arbeitsverhältnisses ausläuft. Geringfügige Beschäftigung (s. dort) ist normalerweise prekär, oft auch Arbeit in Kleinbetrieben ohne Kündigungsschutz und befristete Arbeit. Weiter werden ungewollte Teilzeit und Leiharbeit (s. dort) dazu gezählt. Auch Selbständige können prekär beschäftigt sein, wenn sie beispielsweise als Soloselbständige von nur einem Auftraggeber abhängig sind, der ihnen jederzeit die Aufträge entziehen kann.

Private Krankenversicherung

Da Beamte nicht von der Gesetzlichen Krankenversicherung erfasst sind und nur für einen Teil ihrer krankheitsbedingten Aufwendungen einen Ersatz bekommen („Beihilfe“ – s. Beamtenrecht), schließen sie üblicherweise mit einer privaten Krankenversicherung einen Vertrag ab. Dasselbe gilt für Selbständige. Häufig werden sie besser behandelt als (sozialversicherte) Kassenpatienten. Etwa 90 % der Bevölkerung sind bei der Gesetzlichen Krankenversicherung versichert (die auch die Familienangehörigen eines Arbeitnehmers einbezieht); nur 10 % sind privat oder überhaupt nicht versichert.

Qualifizierung

s. Fort- und Weiterbildung

Rationalisierung

Unter „Rationalisierung“ versteht man Veränderungen im Arbeitsprozess, wonach mit weniger Aufwand dasselbe wie bisher oder gar mehr produziert werden soll. Die Digitalisierung von Produktion und Dienstleistungen (s. dort) ist derzeit die wichtigste Form der Rationalisierung.

Reallöhne

Der Arbeitnehmer erhält eine bestimmte Vergütung in Landeswährung, also in Deutschland in Euro. Dies ist sein Nominallohn. Damit kann er eine bestimmte Menge an Gütern kaufen, „real“ hat sein Lohn eine gewisse Kaufkraft. Steigt der Nominallohn schneller als die Preise, spricht man davon, dass sein „Reallohn“ steigt; er kann sich für sein Einkommen mehr kaufen als zuvor. Steigen die Einkommen langsamer als die Preise, tritt ein Reallohnverlust ein. Dies war bei vielen Arbeitnehmern in Deutschland in den Jahren zwischen 2003 und 2010 der Fall. Dabei ist es ein Problem der Statistik, welche Güter man bei der Bestimmung der Kaufkraft berücksichtigt.

Rechtsquellen

Das geltende Recht hat unterschiedliche Erscheinungsformen, die man „Rechtsquellen“ nennt. Eine der wichtigsten Rechtsquellen ist das Gesetz, doch gibt es auch zahlreiche andere. Sie stehen in einem hierarchischen Verhältnis zueinander; das „höhere“ Recht geht dem „niedrigeren“ vor. Im innerstaatlichen Bereich steht die Verfassung an der Spitze. Darunter steht das Gesetz, das seinerseits einer Verordnung vorgeht. Satzungen z. B. einer Universität müssen sich an die Verfassung, die Gesetze und die Verordnungen halten. Diese Rechtsquellen gibt es nicht nur auf Bundesebene sondern in jedem Bundesland. Nach dem Grundgesetz geht allerdings das Bundesrecht im Falle eines Widerspruchs jedem Teil des Landesrechts vor; eine Bundesrechtsverordnung ist also im Konfliktsfall stärker als selbst eine Bestimmung der Landesverfassung. Ähnlich ist das Verhältnis des nationalen Rechts zum Unionsrecht beschaffen. Gehen Unionsrecht und nationales Recht auseinander, darf nur das Unionsrecht angewandt werden. Völkerrechtliche Verträge, die von der Bundesrepublik ratifiziert sind, haben den Rang eines innerstaatlichen Gesetzes. Allgemein anerkannte Prinzipien des Völkerrechts stehen zwischen Gesetz und Verfassung. Die Auslegung aller dieser Rechtsquellen ist Sache der Gerichte; das von ihnen geschaffene „Richterrecht“ (s. dort) hat den Rang der interpretierten Rechtsquelle.

Rechtsschutz

Allgemein gesprochen bedeutet „Rechtsschutz“, dass der Bürger seine Ansprüche gegen andere oder den Staat von einem unabhängigen Gericht prüfen lassen kann. Im Arbeitsleben ist damit gemeint, dass die Gewerkschaften ihren Mitgliedern unentgeltlich einen Prozessvertreter zur Verfügung stellen und die Kosten eines gerichtlichen Verfahrens im Verhältnis zum Arbeitgeber und zur Sozialversicherung übernehmen. Wer nicht Gewerkschaftsmitglied oder mit den Leistungen des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes unzufrieden ist, kann eine Rechtsschutzversicherung abschließen, die eine vergleichbare Leistung in der Regel durch einen Rechtsanwalt erbringt. Allerdings muss man an sie jährlich einen bestimmten Beitrag bezahlen.

Rente - Altersrente

Eine Altersrente wurde über Jahrzehnte hinweg ab Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze von 65 Jahren bezahlt. Bei Frauen lag diese Grenze bei 60 Jahren. Ein Gesetz aus dem Jahr 2007 hat dies geändert: Die Altersgrenzen von Männern und Frauen wurden vereinheitlicht; ab dem Jahr 2012 steigt die Regelaltersgrenze bis zum Jahr 2027 stufenweise auf 67 Jahre an.

Ein früherer Rentenbezug ist nur unter sehr engen Voraussetzungen möglich. Wer 35 Jahre Beiträge bezahlt hat, kann schon mit 63 Jahren in den Ruhestand gehen, muss sich dann aber Rentenabschläge in Höhe von 0,3 % pro Monat Abstand zur gesetzlichen Altersgrenze gefallen lassen. Wer 45 Jahre Beiträge bezahlt hat (der Versicherte begann z. B. mit 15 Jahren eine Berufsausbildung und war dann immer berufstätig) kann derzeit mit 63 Jahren eine abschlagsfreie Rente beziehen. Wer als Schwerbehinderter anerkannt ist, kann mit 63 Jahren in Rente gehen, doch findet für die ab 1951 Geborenen eine stufenweise Anhebung der Altersgrenze auf 65 Jahre statt. Eine vorzeitige Inanspruchnahme der Rente ist höchstens drei

Jahre vor Erreichen der Altersgrenze möglich und mit Abschlägen von bis zu 10,8 % verbunden. Soweit ein Tarifvertrag besteht oder der Arbeitgeber zu einem freiwilligen Entgegenkommen bereit ist, kann Altersteilzeit (s. dort) in Anspruch genommen werden.

Für die Höhe der Rente ist insbesondere maßgebend, welche Beiträge man in der Vergangenheit geleistet hat. Geringverdiener erreichen so gut wie nie das Existenzminimum und müssen ergänzend die Grundsicherung (s. dort) in Anspruch nehmen. Bei Normalverdienern lag die Rente Anfang der 1990-er Jahre bei etwa 60 % des Nettoeinkommens, ist seither aber kontinuierlich gesunken. Für die Zeit ab 2030 wird mit einem Rentenniveau von nur noch 40 % gerechnet. Um den Lebensstandard im Alter einigermaßen beibehalten zu können, ist eine Zusatzversorgung erforderlich. Eine betriebliche Altersversorgung (s. dort) ist dabei von besonderem Nutzen, erreicht aber keineswegs alle Arbeitnehmer. Die sog. Riester-Rente ist eine mit privaten Versicherungsgesellschaften vereinbarte Zusatzrente, die vom Staat bezuschusst wird. Ihre Handhabung ist kompliziert, die Erträge ähnlich bescheiden wie bei einem privaten Versicherungsvertrag. Immer mehr Mitbürger werden in Zukunft auf die Grundsicherung angewiesen sein.

Rentenversicherung

Die Gesetzliche Rentenversicherung ist neben der Kranken-, der Pflege-, der Unfall- und der Arbeitslosenversicherung einer der fünf Zweige des deutschen Sozialversicherungssystems. Sie funktioniert nicht nach dem Kapitalstockverfahren (die Beiträge werden verzinslich angelegt; später wird dann die Rentenzahlung damit finanziert), sondern nach dem Umlageverfahren: Alle heute beschäftigten Arbeitnehmer und ihre Arbeitgeber zahlen jeweils einen bestimmten Prozentsatz des Gehalts ein, aus dem die aktuellen Renten finanziert werden. Sind die heute im Arbeitsleben Aktiven einmal Rentner, können sie sich auf die Beiträge der dann Arbeitenden verlassen. Man spricht insoweit von einem „Generationenvertrag“, der von den Schwankungen des Kapitalmarkts und der Verzinsung unabhängig ist. Probleme haben sich durch die demographische Entwicklung ergeben. Die Lebenserwartung (und damit die Rentenbezugsdauer) ist gestiegen, gleichzeitig ist die nachwachsende Generation zahlenmäßig sehr viel schwächer. Die Finanzierung von Renten mit dem bisherigen Niveau würde daher einen so hohen Prozentsatz des Einkommens in Anspruch nehmen, dass dies als unzumutbar schwere Belastung der Unternehmen angesehen wird. Dabei wird allerdings nicht berücksichtigt, dass möglicherweise eine sehr viel kleinere Zahl von Personen in dreißig Jahren sehr viel mehr produzieren wird als die zahlenmäßig sehr viel stärkere heutige Generation. Der Gesetzgeber schreibt die aktuelle Situation zu Unrecht einfach fort und gelangt so zu einer Anhebung der Altersgrenze auf 67 Jahre und zu einer prozentualen Absenkung der Rente (s. dort). Dies wird als großes gesamtgesellschaftliches Problem gesehen.

Richterrecht

Die geltenden Gesetze können nicht alle Probleme aufgreifen und einer Lösung zuführen, die sich in der Praxis stellen. Wenn beispielsweise das Kündigungsschutzgesetz sagt, eine Kündigung sei „aus Gründen in der Person des Arbeitnehmers“ sozial gerechtfertigt (s. Kündigung), so ist damit noch nicht festgelegt, dass auch wegen Krankheit gekündigt werden kann. Dies entscheidet die Rechtsprechung, in letzter Instanz das Bundesarbeitsgericht (s.

dort) und das Bundesverfassungsgericht (s. dort). Urteile haben zwar anders als im anglo-amerikanischen Bereich und anders als die Richtlinien des chinesischen Obersten Volksgerichts bindende Wirkung nur gegenüber den Prozessparteien, doch halten sich in der Praxis die unteren Gerichte und auch Arbeitgeber und Arbeitnehmer an die vorliegenden Entscheidungen: Käme es zu einer neuen gerichtlichen Auseinandersetzung, würde mit hoher Wahrscheinlichkeit genauso wie im früheren Fall entschieden. Diese wirken deshalb faktisch wie ein Gesetz. Ein Arbeitgeber, der einem kranken Arbeitnehmer kündigen möchte, wird also die vorliegende Rechtsprechung sehr genau auswerten, um beurteilen zu können, ob er im Streitfall eine gerichtliche Auseinandersetzung gewinnen würde. Häufig spricht man dieser faktischen Wirkung wegen von „Richterrecht“, obwohl es sich formal nicht um „case law“ wie in Großbritannien handelt.

Dem Richterrecht kommt in der Praxis eine sehr große Bedeutung zu. Die Gesetze sind häufig ein wenig ambivalent formuliert, weil sie Ergebnis eines politischen Kompromisses sind. Auch tauchen immer wieder Probleme auf, die der Gesetzgeber nicht gesehen hat oder die er gar nicht sehen konnte, weil sie erst später entstanden sind. Ein guter Rechtsberater muss die Rechtsprechung sehr genau kennen. Diese ist dadurch gut zugänglich, dass sie in einer großen Datenbank („juris“) gespeichert ist.

Scheinselbständigkeit

Arbeitende sind „Scheinselbständige“, wenn sie zwar nach außen hin als Selbständige auftreten, in Wirklichkeit aber weisungsabhängige Tätigkeit erbringen. Ein Fahrer soll auf eigene Rechnung Getränke einer bestimmten Marke verkaufen. Ihm wird allerdings genau vorgeschrieben, dass er dies nur in einem bestimmten Stadtbezirk tun darf und dass er dabei auch die vorgeschriebenen Preise genau beachten muss. Auch kann er nur dann ein existenzsicherndes Einkommen erwerben, wenn er jede Woche mindestens 45 Stunden unterwegs ist. Nach der Rechtsprechung ist eine solche Person nur zum Schein selbständig, in Wirklichkeit Arbeitnehmer. Die Deklaration als Selbständiger hat den Sinn, die Beiträge zur Sozialversicherung zu sparen. Dies kann allerdings für den Arbeitgeber von großem Nachteil sein: Wird der Arbeitende von den Sozialversicherungsträgern tatsächlich als Arbeitnehmer angesehen, muss der Arbeitgeber für die letzten vier Jahre der Beschäftigung sämtliche Sozialversicherungsbeiträge nachzahlen, und zwar auch diejenigen, die sonst der Arbeitnehmer bezahlt hätte. Für Zweifelsfälle gibt es ein besonderes „Anfrageverfahren“. Der Arbeitgeber bittet die Sozialversicherung um Klärung, ob es sich um einen Arbeitnehmer handelt oder nicht. Kommt sie zu einem positiven Ergebnis, müssen erst von diesem Zeitpunkt an Beiträge zur Sozialversicherung bezahlt werden.

Schichtarbeit

„Schichtarbeit“ bedeutet, dass die Tätigkeit auf einem bestimmten Arbeitsplatz nach einem vorgegebenen Plan abwechselnd durch unterschiedliche Arbeitnehmer ausgeübt wird. Bei sog. Zwei-Schicht-Betrieben ist die eine Gruppe von Arbeitnehmern in der Frühschicht von 6 Uhr bis 14 Uhr im Betrieb, während die Spätschicht von 14 Uhr bis 22 Uhr die Arbeit fortführt. Im Drei- und Vierschicht-Betrieb wird „rund um die Uhr“ gearbeitet. An die Spätschicht schließt sich eine Nachschicht von 22 Uhr bis 6 Uhr in der Frühe an. In der Wirklichkeit erfolgt die Ablösung einer Schicht durch die nächste nicht minutengenau. Häufig

gibt es „Übergabezeiten“ von z. B. einer Viertelstunde. Dies ist deshalb machbar, weil die Arbeitnehmer wegen der halbstündigen Pause, die das Gesetz vorschreibt, 8 ½ Stunden im Betrieb sind. In der Regel wechselt man die Schicht nach ein bis zwei Wochen; der Einzelne arbeitet zunächst in der Frühschicht und wechselt dann in die Spätschicht; nach weiteren zwei Wochen geht er in die Nachschicht über. Man spricht dann von „Wechselschichtarbeit“. Schichtarbeit existiert nicht nur in der industriellen Produktion, sondern auch bei vielen Dienstleistungen, etwa im Krankenhaus oder bei der Polizei. Schichtarbeit ist nach allgemeiner Auffassung gesundheitsschädlich, soweit sie auch die Nachtarbeit einbezieht. Die Schichtzulage, die der Einzelne im Regelfall erhält, ist dafür kein ausreichender Ausgleich.

Schlichtung

Tarifverhandlungen führen selten zu einer schnellen Einigung. Um einer solchen näher zu kommen, kann man eine Schlichtung versuchen: Eine Seite (oder beide) rufen einen Schlichtungsausschuss an, der sich um einen Kompromiss bemühen muss. In den allermeisten Branchen existieren Schlichtungsabkommen zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden. Danach hat jede Seite das Recht, das Schlichtungsverfahren in Gang zu setzen. Das bedeutet, dass in einem „Schlichtungsausschuss“ weiter verhandelt wird, in den jede Seite drei Vertreter entsendet. Dazu kommt ein neutraler Vorsitzender (häufig ein ehemaliger Politiker), „Schlichter“ genannt. Er bemüht sich in besonderem Maße um eine Einigung. Die Kommission darf jedoch keine verbindlichen Entscheidungen treffen, sondern nur Empfehlungen beschließen. Diese kann jede Seite ablehnen. Wird der Schlichtungsvorschlag in der Öffentlichkeit als vernünftig angesehen, verschlechtert die Ablehnung die moralische Position der ablehnenden Seite. Das Schlichtungsabkommen kann vorsehen, dass während des Schlichtungsverfahrens keine Arbeitsniederlegungen stattfinden dürfen. Besteht in einer Branche kein Schlichtungsabkommen, so können sich dennoch beide Seiten auf eine Schlichtung verständigen, müssen dann aber zugleich die dabei einzuhaltenden Regeln bestimmen. Man spricht dabei von einer sog. Ad-hoc-Schlichtung.

Schwarzarbeit

„Schwarzarbeit“ meint illegale Arbeit. Am häufigsten sind dies Tätigkeiten, die vor den staatlichen Behörden und den Sozialversicherungsträgern geheim gehalten werden, um auf diese Weise keine Steuer und keine Sozialversicherungsabgaben zu bezahlen. Daneben gibt es die Beschäftigung von Ausländern aus Nicht-EU-Staaten, die keine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis haben. Die Beschäftigung von Schwarzarbeitern ist strafbar; der Schwarzarbeiter kann jedoch für die geleistete Arbeit das übliche Entgelt verlangen.

Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung (SchwbV) kann in allen Betrieben und Dienststellen errichtet werden, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Personen beschäftigt sind. Die SchwbV besteht aus einer Person; das ist diejenige, die bei den Wahlen die meisten Stimmen erhalten hat. Sein Stellvertreter ist derjenige, der die zweitmeisten Stimmen bekommen hat; er tritt an die Stelle des eigentlichen Vertreters, wenn dieser nicht verfügbar ist (Urlaub, Krankheit). Sind sehr viele Schwerbehinderte zu betreuen, kann der Stellvertreter mit bestimmten Daueraufgaben betraut werden. Die SchwbV übt ihre Aufgaben genau wie der

Betriebs- oder der Personalrat während der Arbeitszeit aus, ohne dass deshalb das Entgelt gemindert werden darf. Der Kündigungsschutz entspricht dem eines Betriebsratsmitglieds (s. Betriebsrat). Die SchwbV wird in viele Verfahren eingeschaltet, die schwerbehinderte Beschäftigte betreffen. Sie hat jedoch keinerlei Mitbestimmungsrechte, sondern kann sich insoweit nur an den Betriebsrat bzw. den Personalrat wenden.

Selbständige

Ungefähr zehn Prozent aller Erwerbstätigen sind nicht Arbeitnehmer sondern Selbständige. Dazu gehören Handwerker und Bauern, aber auch Personen, die als IT-Spezialisten ihre Dienste anbieten oder die als Angehörige eines freien Berufes wie Rechtsanwalt, niedergelassener Arzt, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer und Architekt tätig sind. Der Kreis der erfassten Personen ist sehr vielgestaltig und bezieht beispielsweise auch Künstler und Schriftsteller mit ein. Dazu kommt die zahlenmäßig ganz kleine Gruppe der Unternehmer und derjenigen, die von den Erträgen ihrer Kapitalbeteiligungen leben. Die Verträge, die Selbständige schließen, unterliegen dem Bürgerlichen Gesetzbuch, nicht dem Arbeitsrecht. Im Regelfall sind sie auch nicht in die Sozialversicherung einbezogen, doch gibt es für die Bauern und die freien Berufe Sonderregeln. Soweit Selbständige keine Arbeitnehmer beschäftigen, ist von Soloselbständigen (s. dort) die Rede.

Selbstverwaltung

Der Begriff Selbstverwaltung bedeutet, dass bestimmte Aufgaben von den Betroffenen selbst erledigt werden. So haben etwa die Gemeinden nach dem Grundgesetz das Recht zur Selbstverwaltung in Angelegenheiten der örtlichen Gemeinschaft, müssen dabei aber das geltende Recht beachten. Selbstverwaltung besteht auch innerhalb der Sozialversicherungsträger (mit Ausnahme der Arbeitslosenversicherung). Sie verfügen über eine „Vertreterversammlung“, die zur Hälfte aus gewählten Vertretern der Arbeitgeber, zur anderen Hälfte aus gewählten Vertretern der Versicherten besteht. Letztere wählen bei diesen sog. Sozialwahlen häufig eine gewerkschaftliche Liste. Wird vor den Wahlen nur eine Liste eingereicht, gilt diese automatisch als gewählt. Man spricht insoweit von „Friedenswahlen“; in der Praxis kommt dies recht häufig vor. Die Vertreterversammlung wählt insbesondere die Geschäftsführung des Sozialversicherungsträgers. Da das Sozialversicherungsrecht zahlreiche sehr detaillierte Bestimmungen enthält, sind die Spielräume der einzelnen selbstverwalteten Sozialversicherungsträger relativ gering.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung ist durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (s. dort) verboten. Erfasst sind damit unerwünschte körperliche Kontakte, Anspielungen sexueller Art und abfällige Bemerkungen im Hinblick auf das Geschlecht. Einmalige Vorfälle dieser Art genügen in der Regel nicht. Der Sache nach geht es um eine Sonderform des Mobbing (s. dort).

Solidaritätsbeitrag

Tarifverträge werden durch Gewerkschaften erreicht, die sich über Mitgliedsbeiträge finanzieren und die auch auf das Engagement ihrer Mitglieder angewiesen sind, wenn im Rahmen einer Tarifrunde eine Konfrontation mit der Arbeitgeberseite eintritt. Von den Tarifverträgen profitieren jedoch auch die Nichtmitglieder, da ihnen im Arbeitsvertrag typischerweise alle tariflichen Leistungen zugesagt werden. Dies wird als ungerecht empfunden, weshalb es die (in der Schweiz teilweise verwirklichte) Vorstellung gibt, die Nichtmitglieder an den Kosten der Tarifverhandlungen zu beteiligen und sie deshalb zur Zahlung eines Solidaritätsbeitrags zu verpflichten. In Deutschland hat sich diese Vorstellung nicht durchsetzen können.

Soloselbständige

Selbständige, die keine Arbeitnehmer beschäftigen, werden als Soloselbständige bezeichnet. Sind sie im Wesentlichen von einem Auftraggeber abhängig, sind sie in der Regel sog. arbeitnehmerähnliche Personen (s. dort), auf die einzelne arbeitsrechtliche Vorschriften anwendbar sind. Auch können sie Gewerkschaftsmitglied werden.

Sonderurlaub

Neben dem jährlichen Erholungsurlaub kann es im Einzelfall einen Sonderurlaub geben, der beispielsweise für Weiterbildung genutzt wird. Auch persönliche Umstände wie die Erkrankung naher Angehöriger können zur Gewährung eines Sonderurlaubs führen, der in diesem Fall aber den Wegfall des Entgelts zur Folge hätte. Einen allgemeinen Anspruch auf Sonderurlaub gibt es nicht; er muss im Einzelnen in einem Tarifvertrag oder im Arbeitsvertrag geregelt sein.

Soziale Marktwirtschaft

Unter Sozialer Marktwirtschaft versteht man ein Wirtschaftsmodell, das einerseits dem Markt und der unternehmerischen Aktivität volle Freiheit lässt, andererseits jedoch für sozialen Ausgleich sorgt, indem auch die abhängig Beschäftigten sowie Nichterwerbstätige ihren Anteil an den geschaffenen Werten erhalten. In den Jahren nach dem Zweiten Weltkrieg hat der spätere Bundeskanzler Ludwig Erhard sich für diesen Gedanken eingesetzt. Unter den heutigen Verhältnissen würde seine volle Realisierung zu einer weitgehenden Umverteilung des Reichtums führen. Von seinem programmatischen Buch „Wohlstand für alle“ sind wir aufgrund enormer Ungleichheiten weit entfernt.

Soziale Netzwerke und Arbeit im Betrieb

Viele Unternehmen haben einen Internetauftritt, bisweilen auch eine Fanpage, wo sich ihre besonders positiv gestimmten Kunden artikulieren. Einzelne Arbeitnehmer sind rechtlich

nicht verpflichtet, sich dort unter den Fans einzureihen, doch wird es viele geben, die dies aus Überzeugung oder deshalb tun, weil sie nicht negativ auffallen wollen. Die Unternehmen verfügen meist über Richtlinien, die das Verhalten der Beschäftigten in solchen Fällen regeln; insoweit kann der Betriebsrat mitbestimmen. Wird ein Arbeitnehmer in seiner Persönlichkeitssphäre verletzt, z. B. beleidigt, so muss ihm der Arbeitgeber ggf. einen Rechtsanwalt zur Verfügung stellen, damit er seine Rechte verteidigen kann.

Sozialgerichte

Für Streitigkeiten zwischen Versicherten und der Sozialversicherung sowie für Streitigkeiten um staatliche Sozialleistungen sind grundsätzlich die Sozialgerichte zuständig. Auch bei ihnen sind ehrenamtliche Richter tätig (s. Bundessozialgericht). Das Verfahren vor den Sozialgerichten ist unentgeltlich; Kosten entstehen lediglich durch die Einschaltung von Rechtsanwälten. Müssen Sachverständige herangezogen werden, um z. B. den Gesundheitszustand eines Versicherten zu bestimmen, der eine Erwerbsminderungsrente (s. Erwerbsminderung) haben will, so steht dem Betroffenen das Recht zu, einen Sachverständigen seines Vertrauens zu bestimmen. Dessen Gutachten hat dann keine geringere Bedeutung als das eines anderen Sachverständigen.

Sozialhilfe

Die Sozialhilfe wird nach Teil XII des Sozialgesetzbuches denjenigen gewährt, die nicht arbeitsfähig sind, aber auch noch nicht das Alter erreicht haben, in dem man die sog. Grundsicherung erhält. Die Voraussetzungen für den Bezug von Sozialhilfe entsprechen denen für den Bezug von Hartz IV (s. dort). Auch die Höhe ist praktisch identisch. Erfasst sind ca. 300.000 Personen.

Sozialleistungen

Staatliche Sozialleistungen werden gewährt, um dem einzelnen Bürger, der dazu nicht selbst in der Lage ist, die Möglichkeit zur Befriedigung wesentlicher Bedürfnisse zu verschaffen. Dazu gehören beispielsweise staatliche Stipendien für Studenten, deren Eltern ein niedriges Einkommen haben, aber auch existenzsichernde Maßnahmen wie Hartz IV (s. dort) und Sozialhilfe (s. dort). Eine Sozialleistung ist auch das Elterngeld (s. dort), das die Eltern kleiner Kinder in die Lage versetzen soll, sich um ihre Kinder zu kümmern. Rechtsgrundlage sind in der Regel staatliche Gesetze, die das Sozialstaatsprinzip (s. dort) konkretisieren. Welche Leistungen erbracht werden und wie hoch sie sind, ist eine Frage des wirtschaftlichen Entwicklungsstandes eines Landes, aber auch Produkt politischer Auseinandersetzungen.

Sozialpartner

Insbesondere in der chemischen Industrie besteht eine Partnerschaft zwischen Gewerkschaften auf der einen und Arbeitgeberverbänden auf der anderen Seite. Man spricht deshalb von „Sozialpartnern“. Dabei suchen Gewerkschaften und Arbeitgeber nach

gemeinsamen Konzepten für die Gestaltung von Lohn- und Arbeitsbedingungen, doch schließt diese Herangehensweise gegensätzliche Auffassungen und im Extremfall auch Streiks nicht aus. Sind Interessen der Branche betroffen, interveniert man ggf. gemeinsam bei den politischen Entscheidungsträgern.

Sozialplan

Kommt es zu einer Betriebsänderung, insbesondere zu einer Reduzierung der betrieblichen Tätigkeit, zu einer Massenentlassung oder zur Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden, so kann der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber über die geplante Maßnahme als solche verhandeln. Kommt dabei eine Einigung zustande, spricht man von einem „Interessenausgleich“, doch kann dieser nicht durch eine Einigungsstelle (s. dort) erzwungen werden. Soweit den Arbeitnehmern wirtschaftliche Nachteile entstehen, kann der Betriebsrat demgegenüber den Abschluss eines sog. Sozialplans verlangen und auch mit Hilfe der Einigungsstelle erzwingen. Dieser ist kein bloßer „Plan“, sondern ordnet direkt an, durch welche Maßnahmen die wirtschaftlichen Nachteile gemildert oder ausgeschlossen werden sollen. Häufig wird eine erhebliche Abfindung gewährt, die das deutsche Recht anders als das chinesische bei Kündigungen nicht vorsieht. Wichtig sind daneben sog. Transfersozialpläne: der Arbeitnehmer wird für höchstens ein Jahr von einer sog. Transfergesellschaft übernommen, wo er sich zusätzlich qualifizieren kann und von wo er häufig in eine neue Arbeitsstelle vermittelt wird.

Sozialstaat

Nach dem Grundgesetz ist die Bundesrepublik Deutschland ein Sozialstaat. Dies bedeutet, dass der Staat durch Sozialleistungen (s. dort) und durch andere Mittel die Lebenschancen aller Menschen fördern und so zum sozialen Ausgleich beitragen muss. Weiter gehört zum Sozialstaat die Möglichkeit der Bürger wie der abhängig Beschäftigten, durch Zusammenschluss und gemeinsames Handeln für eine Verbesserung ihrer Lebenslage zu sorgen. Der Sozialstaat ist ein fundamentales Prinzip, das auch durch eine verfassungsändernde Mehrheit in den Gesetzgebungsorganen nicht aufgehoben werden kann. Welche konkreten Maßnahmen getroffen werden, um das Sozialstaatsprinzip zu verwirklichen, ist von der Verfassung allerdings nicht vorgegeben, sondern unterliegt der Entscheidung durch Parlament und Regierung.

Sozialversicherung

Die Sozialversicherung wurde in Deutschland gegen Ende des 19. Jahrhunderts eingeführt (s. Bismarcksche Sozialgesetzgebung); sie will die existentiellen Risiken Krankheit, Alter, Invalidität, Unfall, Pflegebedürftigkeit und Arbeitslosigkeit abdecken. Sie ist vom einzelnen Arbeitsverhältnis getrennt und reduziert so die Abhängigkeit vom Arbeitgeber. Auch während der Arbeitslosigkeit ist der Betroffene weiter in den anderen Versicherungszweigen versichert.

Die Sozialversicherung ist eine Pflichtversicherung; von wenigen Ausnahmen abgesehen, gehört ihr jeder Arbeitnehmer automatisch an. Selbständige werden nur ausnahmsweise erfasst.

Sozialversicherungsbeiträge

Das deutsche Sozialversicherungssystem wird weitgehend durch Beiträge der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer finanziert. In der Regel sind diese gleich hoch, doch wird mittlerweile bei der Gesetzlichen Krankenversicherung (s. dort) eine Ausnahme zu Lasten der Arbeitnehmer gemacht. Auch bei der Pflegeversicherung (s. dort) ist die gleiche Belastung nur dem äußeren Anschein nach gewahrt. Die Rentenversicherung (s. dort) wird zwar paritätisch finanziert, doch führt die Absenkung der Renten in vielen Fällen dazu, dass die Beschäftigten eine zusätzliche Altersversorgung mit eigenen Mitteln finanzieren müssen. Die Unfallversicherung wird seit jeher allein von der Arbeitgeberseite bezahlt. Nimmt man das Bruttoeinkommen des Arbeitnehmers als Bezugsgröße, so muss der Arbeitnehmer davon mehr als 20 % an Sozialabgaben bezahlen. Für den Arbeitgeber entsteht eine vergleichbare Zusatzbelastung; zu den Bruttolöhnen kommen die von ihm zu tragenden Beiträge hinzu; man spricht dann von einem „Arbeitgeberbrutto“. Reichen die Beiträge dennoch nicht aus, wird ein staatlicher Zuschuss an die Versicherungsträger bezahlt. Im internationalen Vergleich sind die Leistungen der deutschen Sozialversicherung relativ gut, doch sind auch die zu leistenden Beiträge ungewöhnlich hoch. Die Situation würde sich ändern, wenn auch Beamte und Selbständige in die Sozialversicherung einbezogen würden, wenn die Beitragsmessungsgrenze höher wäre und wenn insbesondere die Rentenversicherung von Aufgaben entlastet würde, die mit ihren eigentlichen Aufgaben nichts zu tun haben.

Streik - Streikrecht

Streik ist eine kollektive Arbeitsniederlegung, mit der ein bestimmtes Ziel erreicht werden soll. Wird sie allein von einem Arbeitnehmerkollektiv getragen, ist sie zwar nach französischem und italienischem, nicht aber nach deutschem Recht zulässig. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (s. dort) können in Deutschland nur Gewerkschaften einen legalen Streik organisieren. Ein rechtmäßiger Streik muss außerdem auf den Abschluss eines Tarifvertrags (s. dort) gerichtet sein. Politische Ziele darf eine Arbeitsniederlegung nicht verfolgen. Auch dies wird in manchen Ländern anders gesehen.

Während des Streiks verlieren die Arbeitnehmer ihren Entgeltanspruch; auch bekommen sie kein Arbeitslosengeld (s. dort). Soweit sie Gewerkschaftsmitglieder sind, erhalten sie jedoch von ihrer Gewerkschaft Streikunterstützung, die im Regelfall etwa zwei Drittel der normalen Vergütung ausmacht, aber keiner Besteuerung unterliegt. Die übrigen müssen von ihren Ersparnissen leben.

Streiks sind in Deutschland eine Ausnahmeerscheinung. Die Gewerkschaften machen von diesem Mittel nur Gebrauch, wenn sie keinen anderen Ausweg sehen. Ein Betriebssoziologe hat das Streikrecht einmal mit einem „Schwert an der Wand“ verglichen. In den letzten Jahren hat sich insofern ein gewisser Wandel ergeben, als wichtige Berufsgruppen wie Ärzte, Piloten, Lokomotivführer und Kindergärtnerinnen von ihrem Streikrecht Gebrauch gemacht

haben, was für viele Mitbürger fühlbar war und den Streik zu einer alltäglicheren Erscheinung gemacht hat.