

Abmahnung

Mit einer Abmahnung beanstandet der Arbeitgeber das nicht vertragsgemäße Verhalten des Arbeitnehmers. Die Abmahnung ist mit dem Hinweis verbunden, im Falle der Wiederholung arbeitsrechtliche Maßnahmen zu ergreifen, den Arbeitnehmer zu versetzen oder ihm zu kündigen.

Abrufarbeit

wird auch „Arbeit auf Abruf“ genannt. Die Arbeit ist entsprechend dem Arbeitsanfall, also meist unregelmäßig, zu erbringen. Typischerweise handelt es sich um ein Teilzeitarbeitsverhältnis. Der Arbeitnehmer kann – je nach Ausgestaltung – stark belastet werden, weil er kein zweites Teilzeitarbeitsverhältnis eingehen kann und weil er Probleme hat, z. B. die Kindererziehung oder die Pflege kranker Angehöriger mit den Anforderungen der Arbeit in Einklang zu bringen.

AGG

Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), oft auch „Antidiskriminierungsgesetz“ genannt, setzt die Bundesrepublik Deutschland vier EU-Richtlinien in nationales Recht um – darunter die „Antirassismus-Richtlinie“ und die „Gender-Richtlinie“. Das Gesetz soll vor rassistischer Diskriminierung ebenso schützen wie vor Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Weltanschauung, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. Arbeitsrechtlich gilt das AGG für ArbeitnehmerInnen, Auszubildende und arbeitnehmerähnliche Personen; auch Beschäftigte des Öffentlichen Dienstes sind erfasst.

Akkord

Unter Akkord versteht man leistungsabhängiges Arbeiten, das in der traditionellen Industrie verbreitet ist. Der Akkord macht die Bezahlung ausschließlich von der quantitativen Leistung abhängig, die innerhalb einer bestimmten Zeiteinheit erbracht wurde. Sollen auch andere Faktoren wie sparsamer Materialverbrauch, Maschinenauslastung oder Fehlen von Beschwerden berücksichtigt werden, wählt man den sog. Prämienlohn.

Allgemeinverbindlicherklärung

Tarifverträge können vom Bundesarbeitsminister auf gemeinsamen Antrag der Tarifparteien und im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss für allgemeinverbindlich erklärt werden, wenn dies im öffentlichen Interesse liegt. Der Tarifausschuss besteht aus einer gleichen Zahl von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern; stimmt eine Gruppe geschlossen gegen die Allgemeinverbindlicherklärung, so kommt kein Beschluss und damit kein „Einvernehmen“ zustande. Ist ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt, so wirkt er für und gegen alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die in seinem Geltungsbereich (z. B. Gebäudereinigungshandwerk) tätig sind. Die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband und in der Gewerkschaft spielt keine Rolle mehr. Endet der Tarifvertrag, endet auch die Wirkung der Allgemeinverbindlicherklärung.

Altersteilzeit

Die Altersteilzeit kann ab dem 55. Lebensjahr auf gesetzlicher Grundlage mit dem Arbeitgeber vereinbart werden. Dabei wird für die Dauer von höchstens drei Jahren die bisherige Arbeitszeit auf die Hälfte verkürzt; ein Tarifvertrag kann diese Frist auf bis zu sechs Jahren verlängern. Während dieser Zeit erhält der Arbeitnehmer zusätzlich zu seinem halbierten Gehalt einen Aufstockungsbetrag von 20 Prozent seiner bisherigen Netto-Vergütung. Die Beiträge zur Rentenversicherung werden vom Arbeitgeber so abgeführt, als hätte der Arbeitnehmer 80 % seiner normalen Arbeitszeit gearbeitet. Die Zusatzleistungen des Arbeitgebers, die über 50 % hinausgehen, sind von der Steuer freigestellt. Früher wurden sie dem Arbeitgeber von der Bundesagentur für Arbeit erstattet, wenn er als Ersatz einen Arbeitslosen oder einen Auszubildenden einstellte. In der Praxis gibt es zwei Abweichungen vom Gesetz. Der Arbeitnehmer arbeitet nicht Teilzeit, sondern während der Hälfte des vereinbarten Zeitraums Vollzeit; in der zweiten Hälfte arbeitet er dann gar nicht mehr. Man spricht insoweit vom sog. Blockmodell. Außerdem werden die Leistungen durch Tarifvertrag auf 80 % (und die Leistungen an die Rentenversicherung auf 90 oder 100 %) aufgestockt. Die Phase der Altersteilzeit beginnt heute meist erst mit dem 60. Lebensjahr oder später, da man bei einem (weiterhin möglichen) Rentenbeginn mit 60 Jahren erhebliche Rentenabschläge (für jedes Jahr, das man früher als nach der gesetzlichen Altersgrenze in Rente geht, sind es 3,6 %) in Kauf nehmen muss.

Arbeitgeber

Arbeitgeber ist, wer einen Arbeitnehmer beschäftigt. Dies kann neben Gewerbetreibenden auch der Staat oder eine gemeinnützige Organisation sein. Selbst eine Privatperson wird zum Arbeitgeber, wenn sie beispielsweise im Haushalt eine Reinigungskraft beschäftigt.

Arbeitgeberverband

Arbeitgeberverbände sind Zusammenschlüsse von Arbeitgebern, die die gemeinsamen Arbeitgeberinteressen gegenüber den Gewerkschaften, in der Öffentlichkeit und gegenüber dem Staat wahrnehmen. Sie beruhen auf freiwilliger Mitgliedschaft.

Arbeitnehmer

ArbeitnehmerInnen sind alle Personen, die weisungsabhängig beschäftigt sind und dafür ein Entgelt erhalten. Die Weisungsabhängigkeit bezieht sich auf die Ausführung der Arbeit und ist im Normalfall damit verbunden, dass der Einzelne in einen betrieblichen Arbeitszusammenhang integriert ist. Wer nur wirtschaftlich von einem anderen abhängig ist, seine Arbeit aber selbst organisiert, ist kein Arbeitnehmer. Er ist jedoch eine arbeitnehmerähnliche Person, auf die eine Reihe von arbeitsrechtlichen Vorschriften Anwendung findet. Beispiele: freie Mitarbeiter bei Zeitungen und bei Rundfunk und Fernsehen. Wer selbständig ist und für viele Auftraggeber arbeitet, fällt überhaupt nicht unter das Arbeitsrecht. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften vertreten auch die Interessen der (nur) wirtschaftlich abhängigen Personen.

Arbeitnehmerähnliche Personen

Sie sind formal selbständig, organisieren ihre Arbeit selbst, sind aber von einem Auftraggeber wirtschaftlich abhängig. Sie unterliegen nur in beschränktem Umfang dem Arbeitsrecht; beispielsweise findet das Kündigungsschutzgesetz auf sie keine Anwendung. Normalerweise sind sie auch nicht in die Sozialversicherung einbezogen, so dass keine Beiträge anfallen. Die Beschäftigung von arbeitnehmerähnlichen Personen kann daher für den Arbeitgeber sehr preiswert sein.

Arbeitnehmer-Datenschutz

Siehe unter D („Datenschutz“)

Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz ordnet die Anwendung bestimmter Vorschriften des deutschen Arbeitsrechts auch für Beschäftigte an, die von ihrem ausländischen Arbeitgeber vorübergehend nach Deutschland entsandt werden. Außerdem schafft es die Möglichkeit, Tarifverträge durch Rechtsverordnung auf alle branchenangehörigen Arbeitnehmer zu erstrecken, auch auf solche, die aus dem Ausland hierher entsandt wurden. Auf diese Weise wird die Unterbietung deutscher Löhne eingeschränkt. Die Tarifverträge dürfen allerdings nur einen Branchen-Mindestlohn und Regelungen zum Urlaub beinhalten. Diese „Tariferstreckung“ war zunächst nur für das Baugewerbe vorgesehen, wurde dann aber auf immer mehr Bereiche ausgedehnt. Im August 2011 waren neun Branchen einbezogen: die Abfallwirtschaft, das Bauhauptgewerbe, das Dachdeckerhandwerk, das Elektrohandwerk, das Gebäudereinigerhandwerk, das Maler- und Lackiererhandwerk, die Pflegedienste, das Wach- und Sicherheitsgewerbe sowie die Wäschereidienstleistungen. Seit 1. Januar 2015 sind sämtliche Branchen vom Gesetz erfasst. Der branchenbezogene tarifliche Mindestlohn muss über dem allgemeinen Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde liegen.

Arbeitnehmerfreizügigkeit

Alle BürgerInnen der Europäischen Union haben das Recht, in einem anderen Mitgliedstaat eine abhängige Beschäftigung aufzunehmen, und zwar unter den gleichen Voraussetzungen wie die Bürgerinnen und Bürger des betreffenden Staates. Sie dürfen grundsätzlich nicht benachteiligt werden, weil sie aus einem anderen Mitgliedstaat kommen.

Arbeitsagentur

Die Arbeitsagentur ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts und damit ein Teil der staatlichen Verwaltung, der über ein gewisses Maß an Autonomie verfügt. Sie bemüht sich, Arbeits- und Ausbildungsplätze zu vermitteln und zahlt die Leistungen der Arbeitslosenversicherung aus.

Daneben informiert und berät sie über berufliche Chancen, die Arbeitsmarktentwicklung und berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten.

Arbeitsbewertung

Inhaltliche Bewertung von Arbeitstätigkeiten, die für die Zuordnung des Einzelnen zu bestimmten tariflichen Entgeltgruppen maßgebend ist. In manchen Fällen findet anstelle der Arbeitsbewertung eine direkte und verbindliche Zuordnung konkreter Tätigkeiten zu bestimmten Vergütungsgruppen statt.

Arbeiterlaubnis

Will ein Ausländer aus einem Land außerhalb der EU in Deutschland arbeiten, bedurfte er früher einer Aufenthaltserlaubnis, die die Ausländerbehörde ausstellte, und einer Arbeitserlaubnis, für deren Erteilung die Arbeitsverwaltung zuständig war. Heute sind beide Erlaubnisse in einem „Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung“ zusammengefasst; seine Voraussetzungen sind in § 18 des Aufenthaltsgesetzes geregelt.

Arbeitsförderung

Das Arbeitsförderungsgesetz ist das Vorgängergesetz des Sozialgesetzbuchs Teil III (SGB III); beide betreffen im Wesentlichen dieselben Gegenstände. Das SGB III regelt die Leistungen der Arbeitslosenversicherung, was neben dem Arbeitslosengeld insbesondere das Kurzarbeitergeld und das Insolvenzgeld umfasst. Dazu kommen Leistungen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt, Vermittlungshilfen für Langzeitarbeitslose und Hilfen zur beruflichen Rehabilitation für Schwerbehinderte. Auch Zuschüsse zur Gründung einer selbständigen Existenz sind möglich.

Arbeitsgericht

Für arbeitsrechtliche Streitigkeiten besteht in Deutschland eine besondere Gerichtsbarkeit. Die unterste Ebene ist das Arbeitsgericht. Auf der Ebene der Bundesländer gibt es Landesarbeitsgerichte, grundsätzliche Rechtsfragen entscheidet das Bundesarbeitsgericht in Erfurt. Über den einzelnen Streitfall entscheidet im Arbeitsgericht eine „Kammer“, die aus einem Juristen als Vorsitzenden, einem Vertreter der Gewerkschaften und einem Vertreter der Arbeitgeberverbände als beisitzenden Richtern besteht.

Arbeitskampf - Streik

Arbeitskampf ist die gemeinsame Kooperationsverweigerung von Arbeitnehmern mit dem Ziel, die Arbeitgeberseite zu wirtschaftlichen Konzessionen zu veranlassen. Wichtigster Anwendungsfall ist der Streik, d. h. die teilweise oder volle Einstellung der Arbeit.

Rechtmäßig ist nach der deutschen Rechtsprechung ein solcher Streik nur, wenn er von einer Gewerkschaft organisiert wird und einen Tarifabschluss zum Ziel hat. In anderen westeuropäischen Ländern haben auch Belegschaften als solche ein Streikrecht; sie sind dabei nicht auf die Er kämpfung tariflicher Ziele beschränkt.

Arbeitslosengeld

Arbeitslosengeld (abgekürzt: Alg) erhält, wer arbeitslos ist, dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht und in den letzten zwei Jahren vor der Arbeitslosmeldung mindestens 12 Monate Beiträge zur Arbeitslosenversicherung gezahlt hat. Das Alg beträgt 60 Prozent des letzten Nettolohnes bzw. 67 Prozent für Arbeitslose mit mindestens einem unterhaltsberechtigten Kind. Es wird unabhängig vom eigenen Vermögen und vom Einkommen des Ehepartners bezahlt, weil es sich um eine Versicherungsleistung handelt, für die der Einzelne Beiträge entrichtet hat. Seine Dauer liegt bei sechs Monaten, steigt jedoch auf 15 Monate für diejenigen an, die insgesamt 2 ½ Jahre Beiträge bezahlt haben und mindestens 50 Jahre alt sind. Da ältere Arbeitnehmer besonders große Schwierigkeiten haben, einen neuen Arbeitsplatz zu finden, steigt für Personen ab dem Alter 58 die Dauer auf zwei Jahre, sofern sie insgesamt 4 Jahre lang Beiträge bezahlt haben.

Arbeitslosengeld II

Das Arbeitslosengeld II ist die Grundsicherung für arbeitsfähige Menschen; wer nicht mehr arbeiten kann und bedürftig ist, erhält Sozialhilfe nach dem SGB XII. Das Alg II tritt aufgrund der Hartz-Gesetze an die Stelle der früheren Arbeitslosen- und Sozialhilfe. Alg II wird an alle Personen gezahlt, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und bedürftig sind, d. h. über kein ausreichendes sonstiges Einkommen oder Vermögen verfügen. Die Leistungen entsprechen im Kern der früheren Sozialhilfe. Der Regelsatz für einen alleinstehenden Erwachsenen beträgt derzeit (2015) 364 Euro im Monat; zusätzlich werden die Miete für eine (bescheidene) Wohnung und die Heizkosten übernommen. Wohnt ein weiterer, ebenfalls bedürftiger Erwachsener im selben Haushalt, erhält er 291 Euro; für jedes Kind werden 275 Euro bezahlt. Eigenes Einkommen und Einkommen des Partners werden unter Berücksichtigung von Freibeträgen angerechnet. Eigenes Vermögen muss bis zu bestimmten Untergrenzen verbraucht werden, bevor Leistungen in Anspruch genommen werden können. Eine selbst genutzte Eigentumswohnung und ein (bescheidenes) selbst genutztes Auto muss der Betroffene jedoch nicht verkaufen. Der Unterschied zur früheren Arbeitslosenhilfe, die bis zu den Hartz-Gesetzen bezahlt wurde, ist gravierend: Diese knüpfte wie das allgemeine Arbeitslosengeld am früheren Einkommen an und betrug 50 % bzw. 57 %, bezogen auf den Nettobetrag. Die Arbeitslosenhilfe lag daher in den meisten Fällen sehr viel höher als die heutigen Leistungen.

Arbeitslosenversicherung

Die Arbeitslosenversicherung ist einer der fünf Sozialversicherungszweige in Deutschland (neben der Renten-, Kranken-, Pflege- und Unfallversicherung). Ihre gesetzliche Aufgabe ist die Existenzsicherung bei Arbeitslosigkeit und die Förderung der Beschäftigung. Ihre wichtigsten Leistungen sind das Arbeitslosengeld, die Berufsberatung sowie die

Arbeitsvermittlung. Träger der Arbeitslosenversicherung ist die Bundesagentur für Arbeit. ihre Leistungen werden mehrheitlich durch Beiträge der Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanziert. Beide bezahlen zu gleichen Teilen. Dazu kommen Zuschüsse des Bundes.

Arbeitsmarktinstrumente

Damit bezeichnet man in der Regel die Gesamtheit der staatlichen und öffentlichen Maßnahmen, die dafür sorgen sollen, Arbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren und Beschäftigte vor Arbeitslosigkeit zu schützen. Zu den klassischen Arbeitsmarktinstrumenten gehören Ausbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen. Daneben stehen Geldleistungen wie z.B. Eingliederungszuschüsse, die Arbeitgeber erhalten, wenn sie einen Langzeitarbeitslosen einstellen. Im Mittelpunkt steht die Vermittlung in freie Stellen.

Arbeitsmigration

Der Wirtschaftsaufschwung nach dem zweiten Weltkrieg führte in den 1960-er Jahren dazu, dass die deutschen Arbeitskräfte knapp wurden und man systematisch Arbeitskräfte in Südeuropa anwarb. Ursprünglich war ihr Aufenthalt als vorübergehende Erscheinung gedacht, weshalb man sie auch als „Gastarbeiter“ bezeichnete. In den meisten Fällen führte die Arbeit jedoch zu einem dauerhaften Aufenthalt. Die ausländische Wohnbevölkerung belief sich im Jahre 2014 laut Feststellungen des Statistischen Bundesamts auf 8,2 Mio., was angesichts einer Gesamtbevölkerung von 81.3 Mio. etwa 10 % entspricht. Nicht mitgezählt sind dabei die Personen, die inzwischen die deutsche Staatsangehörigkeit erworben haben; werden sie mitberücksichtigt, muss man von einem Anteil von 20 % von Menschen mit „Migrationshintergrund“ ausgehen. Die aktuelle Flüchtlingsbewegung wird diese Zahlen weiter vergrößern.

Arbeitsunfall

Unter Unfällen versteht das Sozialgesetzbuch Teil VII (=SGB VII) „zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen.“ Ein „Arbeitsunfall“ liegt dann vor, wenn er sich bei einer Tätigkeit ereignete, die die Arbeit zumindest fördern sollte. Dies ist beispielsweise nach der Rechtsprechung beim Kauf von Zigaretten dann der Fall, wenn mit ihnen die Mittagsmüdigkeit nach dem Essen bekämpft werden soll. Will man dagegen nur nach Dienstschluss und zum eigenen Vergnügen rauchen, liegt beim Einkauf keine „dienstliche“ Tätigkeit vor. Gegen Arbeitsunfälle sind alle Arbeitnehmer versichert; sie können aber Ansprüche nur gegen die Unfallversicherung, nicht gegen den Arbeitgeber geltend machen, es sei denn, dieser habe sie bewusst schädigen wollen.

Arbeitsschutz

Häufig wird mit gleicher Bedeutung der Doppelbegriff „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ verwendet. Darunter versteht man alle Maßnahmen, die Leben und Gesundheit von Beschäftigten am Arbeitsplatz schützen und erhalten sollen. Während der Arbeitsschutz im Industriezeitalter seinen Schwerpunkt in der Vermeidung von Gesundheitsgefahren (z. B. Austreten giftiger Stoffe) und von Unfällen hatte (Dampfkessel mussten sicher sein), umfasst der Begriff Arbeits- und Gesundheitsschutz heute diverse präventive Maßnahmen – von der Ergonomie eines Schreibtischarbeitsplatzes bis zur Aufklärung über Berufskrankheiten und zur Bekämpfung von Stress. Arbeitsschutz ist in Deutschland gesetzlicher Auftrag der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen als Träger der gesetzlichen Unfallversicherung. Aber auch der Arbeitgeber ist verpflichtet, Gesundheitsgefahren für die Beschäftigten zu minimieren.

Arbeitsschutz - Berufsgenossenschaften

Die Berufsgenossenschaften sind die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung im Bereich der gewerblichen Wirtschaft. Bei einem Arbeits- oder Wegeunfall sowie bei einer anerkannten Berufskrankheit trägt die Berufsgenossenschaft die Kosten für die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit und zahlt unter bestimmten Voraussetzungen auch Renten an die Erkrankten und deren Hinterbliebene. Ein wichtiges Betätigungsfeld der Berufsgenossenschaften ist die Prävention. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seine Beschäftigten zu versichern.

Arbeitsvertrag

Ein Arbeitsvertrag liegt dann vor, wenn sich die eine Person, der Arbeitnehmer, verpflichtet, nach Weisung einer anderen Person, des Arbeitgebers, gegen Entgelt eine Tätigkeit zu verrichten. Dabei kommt es allein auf die Tätigkeit an; der Arbeitnehmer haftet anders als ein Handwerker nicht für den Eintritt eines bestimmten Erfolgs. Der Arbeitsvertrag kann auch mündlich oder durch Kopfnicken geschlossen werden; eine schriftliche Fixierung der Bedingungen ist nicht erforderlich. Nach dem sog. Nachweisgesetz ist der Arbeitgeber zwar verpflichtet, die wesentlichen Vereinbarungen schriftlich niederzulegen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen, doch bleibt der Arbeitsvertrag gültig, wenn dies nicht geschieht. Der Arbeitgeber muss allenfalls Nachteile in Kauf nehmen, wenn der Arbeitnehmer im Streitfall eine bestimmte Abmachung behauptet und er dies mangels schriftlicher Unterlagen nicht widerlegen kann.

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit beträgt pro Werktag 8 Stunden. Sie kann auf zehn Stunden verlängert werden. In der aus sechs Werktagen bestehenden Woche beträgt die Höchstarbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz 48 Stunden. Dies ist allerdings ein Durchschnittswert, der nur im Laufe von

sechs Monaten erreicht sein muss. In der einzelnen Woche kann bis zu 60 Stunden, d. h. 6 mal 10 Stunden gearbeitet werden, wenn in anderen Wochen so viel weniger gearbeitet wird, dass der Durchschnitt wieder bei 48 Stunden liegt. Die durch Tarifvertrag festgeschriebene Wochenarbeitszeit beträgt im Durchschnitt aller Branchen nur ca. 37,5 Stunden. Mit Rücksicht auf Überstunden und Branchen ohne Tarifvertrag liegt die tatsächliche Arbeitszeit im Durchschnitt bei 42 bis 43 Stunden pro Woche. Nähere Informationen bei www.boeckler.de.

Arbeitszeitkonto

Ein Arbeitszeitkonto wird bisweilen auch als „Zeitsparkasse“ bezeichnet. Es geht von der vertraglich vereinbarten Soll-Arbeitszeit aus. Wird länger gearbeitet, entsteht ein Guthaben, wird kürzer gearbeitet, entstehen „Minusstunden“. Ein Guthaben kann „abgefeiert“, d. h. durch Freizeit ausgeglichen werden. Wer dringend einen freien Tag benötigt und 12 Plusstunden auf seinem Konto hat, kann 8 Stunden entnehmen und einen Tag nicht zur Arbeit kommen. Im Regelfall ist dies aber nur mit Zustimmung des Vorgesetzten oder der Arbeitsgruppe möglich. Tarifliche und betriebliche Regelungen bestimmen häufig Obergrenzen für Plusstunden, doch gibt es auch sog. Langzeitkonten: Man arbeitet beispielsweise jahrelang 45 Stunden pro Woche und hat dann ein so hohes Konto, dass man ein halbes Jahr eine Weltreise machen oder früher in den Ruhestand gehen kann. Wenn man zu viel gearbeitet hat, ist man aber zu der Weltreise kaum mehr in der Lage.

Arbeitszeitverkürzung

Die Verkürzung der Arbeitszeit war über Jahrzehnte in Deutschland ein großes Thema. Erst in den 1970-er Jahren war für die meisten Arbeitnehmer die tarifliche 40-Stunden-Woche und der freie Samstag erreicht. Seit Beginn der 1980er Jahre kämpften die Gewerkschaften für die 35-Stunden-Woche. Dabei sollte die Verkürzung der Wochenarbeitszeit zu keiner Minderung des Entgelts führen; man sprach von der Arbeitszeitverkürzung „bei vollem Lohnausgleich“. Die Verkürzung der Arbeitszeit sollte nicht nur den Arbeitenden mehr Zeit zum Leben verschaffen, sondern das vorhandene Arbeitsvolumen gerechter, d. h. unter mehr Personen verteilen. In der Metall- und der Druckindustrie wurde die 35-Stunden-Woche in Tarifverträgen festgeschrieben. In anderen Branchen arbeitet man länger, so dass sich ein Durchschnitt von 37,5 Stunden ergibt. Weitere Formen der Arbeitszeitverkürzung sind die Verlängerung des Urlaubs (im Durchschnitt hat jeder Arbeitnehmer fast sechs Wochen Urlaub pro Jahr), die Altersteilzeit als Verkürzung der Lebensarbeitszeit, kürzere Arbeitszeiten für besonders belastete Gruppen (SchichtarbeiterInnen) sowie die Reduzierung der Arbeitszeit in besonderen sozialen Situationen wie Kindererziehung und Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger. Befindet sich das Arbeitgeberunternehmen in einer wirtschaftlichen Krise, so wird häufig die Arbeitszeit ohne oder mit beschränktem Lohnausgleich für ein bis zwei Jahre verkürzt. Während dieser Zeit darf aber der Arbeitgeber in der Regel keine Kündigung aus betrieblichen Gründen aussprechen.

Aufenthaltsgesetz

Das Aufenthaltsgesetz regelt die Möglichkeit von Drittstaatsangehörigen, in Deutschland zu bleiben und zu arbeiten. Es differenziert nach der mitgebrachten Qualifikation.

Hochqualifizierte und Fachkräfte erhalten unschwer einen Aufenthaltstitel; bei anderen entscheiden die Umstände des Einzelfalls. Wer in Deutschland sein Studium abgeschlossen hat, kann für 18 Monate zur Arbeitsuche hier bleiben. Wer ohne Aufenthaltstitel arbeitet, hat dennoch einen Anspruch auf den vollen Arbeitslohn, doch wird es schwierig sein, diesen im Klagewege durchzusetzen, ohne ein Ausweisungsverfahren in Gang zu setzen.

Aufsichtsrat

Ein Aufsichtsrat ist ein Gremium, das den Vorstand und die Geschäftsführung von Kapitalgesellschaften (AG, GmbH, Kommanditgesellschaft auf Aktien) und Genossenschaften kontrolliert und in der Regel auch die Mitglieder dieses Leitungsorgans wählt. In Kapitalgesellschaften mit mehr als 500 Beschäftigten müssen die Arbeitnehmer im Aufsichtsrat mit einem Drittel der Sitze vertreten sein. Ab 2000 Beschäftigten stellt die Arbeitnehmerseite die Hälfte der Sitze, doch muss unter ihren Vertretern auch ein leitender Angestellter sein, der meist der Position der Geschäftsführung nahesteht. Außerdem wird der Vorsitzende von der Kapitalsseite gestellt. Endet eine Abstimmung mit einem Unentschieden, so findet eine zweite Runde statt, in der der Vorsitzende zwei Stimmen hat. Eine weitergehende Regelung gibt es in Unternehmen der Kohle-, Eisen- und Stahlindustrie, Montansektor genannt. Siehe unter M wie Mitbestimmung.

Ausbildungsberuf

In Deutschland gibt es mehr als 300 anerkannte Ausbildungsberufe, die vom Buchhändler über den Diamantschleifer bis zum Elektroniker für Informations- und Systemtechnik, dem Produktprüfer Textil und dem Verkäufer reichen. Was ein Ausbildungsberuf ist, wird durch Rechtsverordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Technologie festgelegt. Die Vorbereitung einer solchen Verordnung liegt in der Hand des Bundesinstituts für Berufsbildung, das seinerseits eng mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zusammenarbeitet. Zu jedem Ausbildungsberuf wird eine Ausbildungsordnung erlassen, die u. a. die Dauer, die zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten und die Prüfungsanforderungen festlegt. Bemerkenswert ist, dass zu anderen als den staatlich anerkannten Ausbildungsberufen nicht ausgebildet werden darf.

Ausbildungsplan

Der Ausbildungsplan beinhaltet, welche Stationen ein Auszubildender im Betrieb durchlaufen muss, wie lange er z. B. in der Ausbildungswerkstatt oder in einzelnen Abteilungen bleibt und was dort jeweils gelernt werden soll.

Ausbildungsvergütung

Das ist das Entgelt, das der Auszubildende während seiner Ausbildungszeit erhält. Die Höhe der Ausbildungsvergütung wird im Ausbildungsvertrag festgelegt, ergibt sich meist aber aus einem Tarifvertrag. Nach dem Gesetz muss sie „angemessen“ sein, so dass ein Auszubildender im dritten Lehrjahr mehr als im ersten verdient.

Ausbildungsvertrag

Der Ausbildungsvertrag regelt alle für das Ausbildungsverhältnis wichtigen Punkte. Als Anhang zum Vertrag sollte der im Betrieb gültige Ausbildungsplan beigelegt sein. Für Gewerkschaftsmitglieder sind alle Klauseln ungültig, die schlechter als die geltenden Tarifverträge sind.

Ausbildungszeit

Die Ausbildung dauert in der Regel drei Jahre und findet in der Berufsschule wie im Betrieb (oder einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte) statt. Wer vor der Ausbildung eine Berufsfachschule oder ein Berufsgrundbildungsjahr absolviert hat, kann die Ausbildungszeit unter Umständen verkürzen.

Aussperrung

Streiken die Arbeitnehmer, so können die Arbeitgeber mit einer Aussperrung reagieren. Diese ergreift auch und gerade die Arbeitswilligen und soll Druck auf die Gewerkschaft ausüben. Nach der Rechtsprechung soll sie das Verhandlungsgleichgewicht beider Seiten, „Parität“ genannt, wieder herstellen. Dabei haben die Arbeitgeber das Verhältnismäßigkeitsprinzip zu wahren. In der Praxis hat die Aussperrung ihre Bedeutung weithin eingebüßt, da es nur zu kurzfristigen Streiks kommt, die nicht mit einem so groben Mittel bekämpft werden dürfen.

Auszubildender

Derjenige, der eine Berufsausbildung erfährt, wird „Auszubildender“ (abgekürzt und in der Umgangssprache: Azubi) genannt. Die meist dreijährige Ausbildung schließt sich an den Besuch der Schule an; das dort erlangte Zeugnis ist keine formale Voraussetzung für den Abschluss eines Ausbildungsvertrags, spielt aber informell eine Rolle. Die Ausbildung erfolgt im Betrieb, mit dessen Inhaber deshalb ein Ausbildungsvertrag geschlossen wird. Daneben findet sie in der Berufsschule statt, wo theoretisches Wissen vermittelt wird. Man spricht insoweit von einem dualen System. Meist ist der Auszubildende drei Tage in der Woche im Betrieb und zwei Tage in der Schule. Sein betrieblicher Status ähnelt weithin dem des Arbeitnehmers; er erhält eine Vergütung, die meist durch Tarifvertrag festgelegt wird und die mit der Dauer der Ausbildung ansteigt. Auch kann er Gewerkschaftsmitglied werden. Weiter steht ihm ein Streikrecht zu, von dem aber nur selten Gebrauch gemacht wird.