

## **Beamtenrecht**

Das Beamtenrecht bestimmt die Beschäftigungsverhältnisse der ca. 1,7 Mio. Beamten, die für den Staat und seine Untergliederungen tätig sind. Es unterscheidet sich grundsätzlich vom Arbeitsrecht. Die Einstellung eines Beamten erfolgt durch hoheitlichen Akt, die Höhe seines Gehalts und seine Arbeitsbedingungen werden grundsätzlich durch den Gesetzgeber festgelegt. Vertragliche Spielräume bestehen nur bei relativ untergeordneten Fragen. Bei Streitigkeiten mit dem Arbeitgeber, im Beamtenrecht „Dienstherr“ genannt, entscheiden nicht die Arbeits- sondern die Verwaltungsgerichte. Der Bund sowie die 16 Bundesländer besitzen jeweils ein eigenes Beamtenrecht. Seine wesentlichsten Inhalte sind durch die Verfassung vorgegeben, die – so die Interpretation durch das Bundesverfassungsgericht (s. dort) - die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums für verbindlich erklärt hat.

Beamtengewerkschaften haben nach Auffassung der Gerichte kein Recht zum Abschluss von Tarifverträgen und zum Streik. Zum Ausgleich kann der einzelne Beamte notfalls durch Anrufung des Bundesverfassungsgerichts erreichen, dass die Vergütung seinem Amt entspricht (was in einzelnen Fällen auch zum Erfolg geführt hat). Außerdem können Beamte ihren Arbeitsplatz nur wegen schwerer Dienstvergehen, nicht aus anderen Gründen verlieren. S. weiter Beamtenversorgung und Beihilfe für Beamte.

## **Beamtenversorgung**

Die Beamten stehen außerhalb des Systems der Sozialversicherung. Ihre Altersversorgung (und die Versorgung ihrer Hinterbliebenen) werden unmittelbar aus den öffentlichen Haushalten bestritten. Nach Eintritt in den „Ruhestand“ (mit 65 bis 67 Jahren) erhält der Beamte eine Pension. War er 30 Jahre oder länger für den Staat tätig, beträgt diese mehr als 70 % des Gehalts, den er in den letzten drei Jahren vor seiner Pensionierung erhalten hat. Damit ist er gegenüber einem Arbeitnehmer deutlich bevorzugt, da dieser nach vergleichbar langer Arbeit nur etwa 40 % des bisherigen Verdienstes als Rente erhält. Die Pension ist in vollem Umfang, die Rente nur teilweise zu versteuern, doch ändert dies nichts Grundsätzliches an der Privilegierung des Beamten. Höhe und Bezahlung der Pension sind im jeweiligen „Beamtenversorgungsgesetz“ des Bundes bzw. der einzelnen Länder geregelt.

## **Befristete Beschäftigung**

Ein Arbeitsverhältnis wird normalerweise für eine unbestimmte Dauer abgeschlossen. Ungefähr 10 % aller Arbeitnehmer haben jedoch einen befristeten Arbeitsvertrag, der nach Ablauf der vorgesehenen Zeit automatisch, d. h. ohne Kündigung endet. Ein solcher Vertrag kann jedoch grundsätzlich nur aus „sachlichem Grund“ abgeschlossen werden. Dazu zählt etwa die Vertretung eines kranken Arbeitnehmers oder die Mitwirkung an einem Projekt, das von vorne herein auf eine bestimmte Zeit (wie z. B. auf drei Jahre) angelegt ist. Daneben gibt es die Befristung ohne sachlichen Grund. Sie setzt voraus, dass es sich um eine „Neueinstellung“ handelt, dass also zuvor noch kein Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitnehmer bestand. Außerdem darf eine solche Befristung nicht länger als zwei Jahre dauern; dieser Zeitraum kann auch in insgesamt vier befristete Arbeitsverhältnisse aufgeteilt werden, die sich unmittelbar aneinander anschließen. Ein befristeter Arbeitsvertrag läuft anders als im chinesischen Recht auch dann aus, wenn der Arbeitnehmer in der Zwischenzeit krank oder die Arbeitnehmerin schwanger wurde. Dies wird von einzelnen Arbeitgebern dazu

benutzt, bei der Einstellung von Frauen immer nur befristete Arbeitsverhältnisse abzuschließen, um so den wirtschaftlichen Belastungen durch den Mutterschutz zu entgehen.

### **Beihilfe für Beamte**

Beamte stehen außerhalb der Sozialversicherung und sind deshalb auch nicht gegen Krankheit versichert. Werden sie krank, müssen sie zunächst auf eigene Kosten einen Arzt oder ein Krankenhaus in Anspruch nehmen und die notwendigen Medikamente bezahlen. Der dadurch entstehende finanzielle Aufwand wird ihnen jedoch zu 50 % bis 70 % von ihrem Dienstherrn erstattet; der konkrete Prozentsatz hängt von den Familienverhältnissen ab (wer zwei Kinder zu versorgen hat, bekommt mehr) und ist zum Teil auch von Bundesland zu Bundesland verschieden. Der erstattete Betrag wird „Beihilfe“ genannt. Für den dadurch nicht abgedeckten Prozentsatz schließt der Beamte eine private Versicherung ab, deren Kosten er selbst zu tragen hat. Da er außerhalb der Sozialversicherung steht, muss er anders als Arbeitnehmer keine Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung bezahlen, so dass die Belastung für ihn verkraftbar ist. In der Praxis hat dieses System den großen Vorteil, dass der Beamte ein „Selbstzahler“, ein sog. Privatpatient ist, von dem der Arzt bzw. das Krankenhaus häufig mehr erhält als von einem „Kassenpatienten“, also von einem normalen Arbeitnehmer, dessen Kosten von der Sozialversicherung gedeckt werden. Auf diese Weise kann es dazu kommen, dass Privatpatienten eine bevorzugte Behandlung erfahren, z. B. weniger lang als andere warten müssen.

### **Beitragsbemessungsgrenze**

Arbeitnehmer bezahlen grundsätzlich die Hälfte der Beiträge zu den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung; die andere Hälfte wird vom Arbeitgeber getragen. Am wichtigsten sind Kranken- und Rentenversicherung; daneben stehen Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Die Beiträge zur Unfallversicherung gehen alleine zu Lasten des Arbeitgebers, da diese ihn auch von jeder Haftung bei Arbeitsunfällen freistellt. Die Beiträge machen einen bestimmten Prozentsatz des Bruttoeinkommens aus und werden jährlich neu festgelegt. Im Jahr 2016 gilt: Für die Krankenversicherung muss der Arbeitnehmer 7,3 % seines Bruttoeinkommens bezahlen, zu denen noch ein Zusatzbeitrag von durchschnittlich 1,1 % hinzukommt, der je nach Krankenkasse verschieden hoch ist. Der Beitrag zur Rentenversicherung beträgt 9,35 %, der zur Pflegeversicherung 1,17 %. Für die Arbeitslosenversicherung sind 1,5 % aufzuwenden, so dass die Gesamtbelastung etwas mehr als 20 % ausmacht. Dabei wird das Einkommen nur bis zu einer bestimmten Höhe berücksichtigt, die man „Beitragsbemessungsgrenze“ nennt. Für die Kranken- und Pflegeversicherung beträgt sie im Jahre 2016 einheitlich in Deutschland 4.237,50 Euro pro Monat, für die Renten- und Arbeitslosenversicherung 6.200 Euro pro Monat in den alten Bundesländern und 5.400 Euro pro Monat in den neuen Bundesländern (= frühere DDR, wo man immer noch etwas weniger verdient). Für Hochverdiener hat die Beitragsbemessungsgrenze den Vorteil, dass sie einen geringeren Anteil ihres Einkommens für die Sozialversicherung aufwenden müssen. Auf der anderen Seite wird die Altersrente nach den Beiträgen berechnet, die der Einzelne im Laufe seines Berufslebens geleistet hat.

## **Berufsausbildungsbeihilfe**

Im sog. dualen Ausbildungssystem (s. dort) findet die Berufsausbildung in einem Betrieb und einer Berufsschule statt, wobei zeitlich die Anwesenheit im Betrieb in der Regel überwiegt. Ist der Ausbildungsplatz so weit vom Wohnort der Eltern entfernt, dass ein tägliches Pendeln nicht zumutbar ist, so entstehen durch eine kleine Wohnung am Ausbildungsort zusätzliche Kosten. Gleichgestellt ist der Fall, dass der Auszubildende über 18 Jahre alt ist oder mit einem Ehe- oder einem Lebenspartner zusammenlebt und deshalb eine eigene Wohnung haben möchte. In diesen Fällen erhält er von der Bundesagentur für Arbeit eine sog. Berufsausbildungsbeihilfe, die monatlich während der ganzen Berufsausbildung (in der Regel drei Jahre) bezahlt wird. Zusätzliche Voraussetzung ist, dass die Eltern des Auszubildenden relativ wenig verdienen. Die genaue Berechnung ist auf der Website der Bundesagentur für jedermann möglich.

## **Berufsbildungsgesetz**

Das Berufsbildungsgesetz regelt alle wesentlichen Fragen der sog. dualen Berufsausbildung (s. dort). Ein Auszubildender besitzt einen Ausbildungsvertrag mit dem Inhaber des Betriebes, wo er seine praktische Ausbildung absolviert. Fragen, die damit zusammenhängen (Probezeit? Bezahlung? Pflichten beider Seiten? Kündigungsschutz? usw.) sind in diesem Gesetz geregelt. Daneben regelt es den Besuch der Berufsschule (s. dort) sowie den Erlass der Ausbildungsordnungen, die es für jeden anerkannten Ausbildungsberuf (s. dort) gibt. Dazu gehören auch Regelungen darüber, auf welche Kenntnisse und Fähigkeiten sich die Abschlussprüfung bezieht.

## **Berufsgenossenschaft**

Die Berufsgenossenschaften sind die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung (obwohl dies der Name nicht andeutet). Ihre Aufgabe ist die präventive Sicherung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Arbeitswelt. Nach dem Sozialgesetzbuch Teil VII sollen sie „mit allen geeigneten Mitteln Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren“ verhüten. Zu diesem Zweck erlassen sie sog. Unfallverhütungsvorschriften, die in der Praxis des Arbeitslebens eine große Rolle spielen. Kommt es gleichwohl zu einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit, so muss die Berufsgenossenschaft die betroffenen Arbeitnehmer versorgen; sie übernimmt die Heilungskosten und den Verdienstausschlag. An vielen Orten unterhalten die Berufsgenossenschaften eigene Unfallkliniken, die einen sehr guten Ruf genießen. Ist eine vollständige Wiederherstellung der Gesundheit („Rehabilitation“) nicht möglich, bezahlt die Berufsgenossenschaft eine Rente, deren Höhe von der Schwere der Verletzung abhängt. Bei tödlichen Arbeitsunfällen erhalten die Hinterbliebenen ebenfalls eine Rente.

## **Berufsschule**

Die Berufsschule vermittelt den theoretischen Teil der Berufsausbildung; sie ergänzt und vervollständigt die im Betrieb stattfindende praktische Ausbildung. Die in der Berufsschule

verbrachte Zeit wird auf die Arbeitszeit angerechnet; wer die Schule nicht besucht, kann in gravierenden Fällen auch seinen Ausbildungsplatz verlieren.

## **Berufsunfähigkeit**

Berufsunfähigkeit liegt vor, wenn jemand wegen Krankheit oder wegen eines Unfalls nicht mehr in der Lage ist, seinen bisherigen Beruf (und andere verwandte Tätigkeiten) auszuüben. Bis zum Jahre 2000 deckte die gesetzliche Rentenversicherung auch dieses Risiko ab und gewährte in solchen Fällen eine Berufsunfähigkeitsrente. Seither existiert nur noch eine Erwerbsunfähigkeitsrente (offizielle Bezeichnung: „volle Erwerbsminderungsrente“), die bezahlt wird, wenn der Versicherte keinerlei Tätigkeit mehr ausüben kann, also „erwerbsunfähig“ ist. Denkbar ist, dass jemand in seiner Erwerbsfähigkeit nur gemindert ist und bestimmte Tätigkeiten weiterhin ausüben kann. In diesem Fall erhält er eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung, deren Höhe der Beeinträchtigung seiner beruflichen Möglichkeiten entspricht. Personen, die vor dem 2. Januar 1961 geboren sind und die in ihrem Beruf oder einer ähnlichen Tätigkeit nicht mehr sechs Stunden täglich arbeiten können, die aber zu anderen Tätigkeiten durchaus in der Lage sind, erhalten eine Erwerbsunfähigkeitsrente wie bei einer Erwerbsminderung um 50 %. Damit will man den älteren Arbeitnehmern entgegenkommen, die auf den Fortbestand der Berufsunfähigkeitsrente vertraut haben. Andere Arbeitnehmer schließen häufig eine private Berufsunfähigkeitsversicherung ab, soweit sie dazu wirtschaftlich in der Lage sind.

## **Beschäftigungssicherung**

Beschäftigungssicherung umfasst alle Maßnahmen, die Kündigungen und andere Formen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verhindern und so die bestehende Zahl von Arbeitsplätzen erhalten wollen. Dazu gehören gesetzliche Maßnahmen wie z. B. die von der Bundesagentur für Arbeit geförderte Kurzarbeit (s. dort), Tarifverträge, die beispielsweise eine vorübergehende Absenkung des Lohnes vorsehen, gleichzeitig aber Kündigungen aus wirtschaftlichen oder organisatorischen Gründen verbieten, sowie betriebliche Abmachungen wie z. B. die Ansammlung von Überstunden auf einem Konto, die „abgefeiert“ werden, wenn das Unternehmen unter Auftragsmangel leidet. Dem Betriebsrat (s. dort) ist sogar vom Gesetz ausdrücklich das Recht eingeräumt, Vorschläge zur Sicherung der Beschäftigung zu machen.

## **Besoldung von Beamten**

Das Wort „Besoldung“ meint die Vergütung, die Beamte für ihre Tätigkeit erhalten. Sie wird im Bundesbesoldungsgesetz für die Beamten des Bundes, in den Landesbesoldungsgesetzen für die Beamten der Länder und Gemeinden festgelegt. Die Höhe muss der Bedeutung des Amtes entsprechen und einen angemessenen Lebensstandard garantieren. Man spricht insoweit vom sog. Alimentationsprinzip. Seine Einhaltung wird vom Bundesverfassungsgericht überwacht (s. oben unter Beamtenrecht). Die konkrete Leistung des Beamten spielt dabei keine Rolle; je höher ein verliehenes Amt, desto höher die Besoldung. Die Leistung wird in erster Linie im Rahmen einer Beförderung auf ein höheres Amt berücksichtigt.

## **Betrieb**

Unter einem Betrieb versteht man eine organisatorische Einheit, die einem Inhaber zugeordnet ist, der damit bestimmte arbeitstechnische Zwecke verfolgt. Beispiele für arbeitstechnische Zwecke sind etwa die Herstellung von Baumaschinen, die Beförderung im Bus, aber auch der Unterricht in der Schule. Jeder Betrieb gehört zu einem Unternehmen, das bestimmte wirtschaftliche oder ideelle Zwecke verfolgt. Betrieb und Unternehmen unterscheiden sich also nach den verfolgten Zwecken. Der Betrieb kann äußerlich mit dem Unternehmen identisch sein, muss es aber nicht. Betreibt z. B. eine GmbH nur einen Supermarkt, so ist dieser zugleich „Betrieb“ und „Unternehmen“. Betreibt die GmbH dagegen mehrere Supermärkte, so ist jeder Supermarkt seiner organisatorischen Eigenständigkeit wegen ein Betrieb; alle zusammen bilden das Unternehmen. Andere Rechtsordnungen begnügen sich mit den Kategorien „Unternehmen“ und „Unternehmensteil“, was zu keinen Unzuträglichkeiten führt. Dem Betrieb entspricht in der öffentlichen Verwaltung die Dienststelle (s. dort).

## **Betriebliche Altersversorgung**

Die Rente aus der Sozialversicherung reicht häufig nicht aus, um im Alter den bisherigen Lebensstandard beibehalten zu können. Seit vielen Jahrzehnten haben deshalb insbesondere Großunternehmen und die öffentliche Hand zusätzliche Altersversicherungen geschaffen, die die Rente in unterschiedlichem Umfang – meist zwischen 5 % und 30 % - aufstocken. Ursprünglich wurden die Beiträge für diese Versicherung ausschließlich vom Arbeitgeber bezahlt; erst seit ca. 15 Jahren gibt es zahlreiche Fälle, in denen die Arbeitnehmer einen Teil der Beiträge, manchmal auch alle bezahlen. Die betriebliche Altersversorgung hat unterschiedliche Rechtsformen; am häufigsten sind die Direktzusage des Arbeitgebers und die (vom Arbeitgeber gespeiste) Unterstützungskasse. Wechselt der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz, so bleibt ihm die bisher erreichte Anwartschaft auf eine Rente erhalten, wenn er die Zusage bereits fünf Jahre lang hatte. Die Höhe bestimmt sich nach dem Teil des Berufslebens, der im Unternehmen verbracht wurde. Hatte er dort zehn Jahre gearbeitet, hätte er aber ohne den Arbeitsplatzwechsel noch 15 Jahre bis zum Rentenalter weitergearbeitet, so bekommt er beim Eintritt in den Ruhestand von seinem bisherigen Arbeitgeber 10/25 der Rente, die er bei Fortsetzung seiner Tätigkeit erreicht hätte. Ob er beim neuen Arbeitgeber dann für die verbleibenden 15 Jahre ebenfalls eine Anwartschaft auf eine Betriebsrente erwirbt, hängt davon ab, ob es dort eine betriebliche Altersversorgung gibt, was wahrscheinlich, aber nicht sicher ist. Wird das Arbeitgeberunternehmen insolvent, wird die Rente notfalls vom sog. Pensionssicherungsverein bezahlt, der sich aus Mitteln aller Arbeitsgeber speist, die über eine betriebliche Altersversorgung verfügen.

## **Betriebliche Arbeitsschutzorganisation**

Der Schutz von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer ist Gegenstand des „Arbeitsschutzrechts“. Für seine Beachtung sorgt einmal die staatliche Arbeitsinspektion, in Deutschland je nach Bundesland „Gewerbeaufsicht“ oder „Amt für Arbeitsschutz“ genannt. Daneben stehen die Aufsichtsdienste der Berufsgenossenschaften (s. dort), die insbesondere

die Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften überwachen. Neben diesen von außen kommenden Kontrollinstanzen gibt es auch im Betrieb selbst bestimmte Personen, die sich um die Einhaltung des Arbeitsschutzrechts kümmern müssen. Dies ist einmal der Betriebsrat (s. dort), der zu diesem Zweck meist einen Ausschuss bildet. Daneben gibt es (vom Arbeitgeber ernannte) Sicherheitsbeauftragte, sowie Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte. Letztere müssen keine Angestellten des Betriebes sein, sondern können einem überbetrieblichen Dienst angehören. Gestaffelt nach der Zahl der Beschäftigten müssen sie jedoch eine bestimmte Anzahl von Stunden im Betrieb präsent sein. Weiter ist der Arbeitgeber verpflichtet, für jeden Arbeitsplatz eine sog. Gefährdungsbeurteilung erstellen zu lassen, die auf mögliche Risiken für Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer hinweist. Für völlig gleichartige Arbeitsplätze genügt jedoch eine einzige Untersuchung.

### **Betriebliche Sozialleistungen**

Löhne und Gehälter der Arbeitnehmer werden in der überwiegenden Zahl der Fälle durch Tarifvertrag bestimmt oder orientieren sich zumindest an Tarifverträgen. Dabei handelt es sich meist um sog. Flächentarife, die alle Unternehmen einer Branche erfassen – sei es im ganzen Bundesgebiet, sei es in einer bestimmten Region. Dies hat zur Folge, dass sie sich eher an den wirtschaftlich schwächeren Unternehmen orientieren müssen. Bei den wirtschaftlich besser gestellten Unternehmen führt dies häufig zu übertariflichen Vergütungen. Die einzelnen Arbeitnehmer erhalten beispielsweise eine allgemeine Zulage, ein zusätzliches Kindergeld, ein zusätzliches Monatsgehalt oder eine „Erfolgsprämie“. Dabei ist von „betrieblichen Sozialleistungen“ die Rede, zu denen insbesondere auch die eben skizzierte betriebliche Altersversorgung gehört. Daneben gibt es in manchen Unternehmen preiswerte Werkswohnungen; außerdem können die Beschäftigten bestimmte Waren verbilligt einkaufen. Höhere Angestellte und Außendienstmitarbeiter erhalten in der Regel einen Dienstwagen, den sie oft auch für private Zwecke benutzen dürfen. Diese Zusatzleistungen sollen die Bindung der Beschäftigten an das Arbeitgeberunternehmen verstärken; möglich ist auch, dass bestimmte Leistungen einer langen Tradition entsprechen und irgendwann in der Vergangenheit durch gemeinsame Aktionen der Arbeitnehmer erreicht wurden.

### **Betriebsobmann**

Ein Betriebsrat (s. dort), der nur aus einer Person besteht, wird „Betriebsobmann“ genannt. Er wird in Betrieben gewählt, die zwischen 5 und 20 Beschäftigten haben. Grundsätzlich hat der Obmann dieselben Rechte wie ein mehrköpfiger Betriebsrat, doch gibt es Ausnahmen bei bestimmten Mitbestimmungsrechten, die eine Mindestgröße des Betriebs voraussetzen. Ist der Betriebsobmann verhindert, werden seine Aufgaben von seinem Stellvertreter wahrgenommen; dies ist diejenige Person, die bei den Wahlen die zweitmeisten Stimmen erreicht hat.

### **Betriebsrat**

Der Betriebsrat ist die gewählte Interessenvertretung der Arbeitnehmer in den Betrieben der Privatwirtschaft. Sind in einem Betrieb zwischen 5 und 20 Arbeitnehmer tätig, so wird ein Betriebsobmann gewählt (s. dort). Bei Betrieben zwischen 21 und 50 Beschäftigten werden drei Mitglieder, bei Betrieben zwischen 51 und 100 Beschäftigten 5 Mitglieder gewählt. Die Zahl der Betriebsratsmitglieder steigt mit der Zahl der Beschäftigten. Sind im Betrieb zwischen 701 und 1000 Arbeitnehmer beschäftigt, besteht der Betriebsrat aus 13 Mitgliedern. Das Wahlrecht steht allen Belegschaftsmitgliedern zu; die Gewerkschaftsmitgliedschaft spielt keine Rolle. Leiharbeiter dürfen ebenfalls wählen und zählen bei der Bestimmung der Belegschaftsstärke mit, sofern sie wenigstens drei Monate im Betrieb tätig sein sollen.

Der Betriebsrat ist für die Alltagsfragen im Betrieb zuständig, während die Gewerkschaft insbesondere die Höhe der Vergütung, die Dauer der Wochenarbeitszeit und einige weitere Fragen durch Tarifvertrag regelt, insoweit also den Rahmen für die Arbeit des Betriebsrats bestimmt. Ungefähr 70 % aller Betriebsratsmitglieder gehören gleichzeitig einer Gewerkschaft an.

Dem Betriebsrat stehen zahlreiche Informations-, aber auch Mitbestimmungsrechte zu (s. dort). Er kann seine Aufgaben während der Arbeitszeit erfüllen; in dieser Zeit muss den beteiligten Betriebsratsmitgliedern das Entgelt fortbezahlt werden. In Betrieben ab 200 Beschäftigten kann sich ein Mitglied ausschließlich den Betriebsratsaufgaben widmen; er ist bei voller Fortzahlung der Bezüge freigestellt. Arbeiten im Betrieb mindestens 500 Beschäftigte, werden zwei Betriebsratsmitglieder freigestellt. Der Betriebsrat kann auf Kosten des Arbeitgebers Kurse besuchen, in denen Kenntnisse vermittelt werden, die er zur Erfüllung seiner Aufgaben benötigt. Sie werden üblicherweise von einer Gewerkschaft oder von unabhängigen privaten Firmen angeboten. Ein Betriebsratsmitglied darf wegen seiner Tätigkeit nicht begünstigt oder benachteiligt werden. Geschieht dies dennoch, so liegt bei bewusstem Handeln des Arbeitgebers eine Straftat vor. Die Kündigung eines Betriebsratsmitglieds ist nur möglich, wenn dieses eine schwere Pflichtverletzung begangen hat und wenn der Betriebsrat als Gremium zustimmt. Verweigert er die Zustimmung, kann sie durch das Arbeitsgericht ersetzt werden, sofern effektiv eine schwere Pflichtverletzung vorliegt. Außerdem ist eine Kündigung von Betriebsratsmitgliedern möglich, wenn der ganze Betrieb geschlossen wird oder wenn die Abteilung geschlossen wird, in der das Betriebsratsmitglied tätig war und wenn eine Versetzung in eine andere Abteilung mit Rücksicht auf seine Qualifikation ausgeschlossen ist.

## **Betriebsratswahlen**

Betriebsräte werden von allen Beschäftigten gewählt, die mindestens 18 Jahre alt sind; auch ausländischen Staatsangehörigen stehen das aktive und das passive Wahlrecht zu. Die Wahlen finden in der Regel alle vier Jahre im Zeitraum von März bis Mai statt. Ungefähr 70 bis 80 % der Belegschaftsangehörigen machen von ihrem Wahlrecht Gebrauch; die Wahlbeteiligung liegt daher sehr viel höher als bei den Wahlen zu den Landesparlamenten und zu den Gemeinderäten. Existiert in einem Betrieb noch kein Betriebsrat, kann jede Gewerkschaft, die wenigstens ein Mitglied im Betrieb hat, und eine Gruppe von drei Arbeitnehmern zu einer Betriebsversammlung einladen, auf der ein Wahlvorstand gewählt wird. Dieser organisiert dann die Wahl. Geht niemand zu der Versammlung oder wird kein Wahlvorstand bestimmt, so können die Gewerkschaft wie auch die drei Initiatoren beim Arbeitsgericht einen Antrag stellen, dieses möge einen Wahlvorstand einsetzen. Bei der Wahl kann jeder kandidieren, der seit einem halben Jahr im Betrieb beschäftigt ist. Kandidieren nur Individuen, sind diejenigen

gewählt, die die meisten Stimmen erhalten haben; man praktiziert hier die Mehrheitswahl. Werden zwei Listen mit einer Reihe von Kandidaten eingereicht, findet Verhältniswahl statt; jede Liste bekommt so viele Sitze, wie es ihrem prozentualen Anteil an den Stimmen entspricht. Das Geschlecht in der Minderheit muss mindestens in Höhe seines Anteils an der Belegschaft im Betriebsrat vertreten sein. Die Einzelheiten des Wahlverfahrens sind in der Wahlordnung geregelt und relativ kompliziert; sie können hier nicht im Einzelnen dargestellt werden.

### **Betriebsvereinbarungen/Dienstvereinbarungen**

Eine Betriebsvereinbarung ist ein Kollektivvertrag, der zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber abgeschlossen wird. Er wirkt ähnlich wie ein Gesetz unmittelbar auf die einzelnen Arbeitsverhältnisse ein. Im Arbeitsvertrag kann von ihm nur zugunsten, nicht aber zu Lasten der Arbeitnehmer abgewichen werden. In den Sachgebieten, in denen der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat, kann dieser über das Verfahren der Einigungsstelle (s. dort) den Abschluss einer Betriebsvereinbarung erzwingen. Dies gilt z. B. für Beginn und Ende der Arbeitszeit, insbesondere für die Einführung von Gleitzeit (s. dort). In anderen Fällen ist der Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung möglich. Betriebsvereinbarungen können nur über Fragen geschlossen werden, die nicht tariflich geregelt sind; auf diese Weise soll der Vorrang der Tarifverträge und der Gewerkschaften gegenüber der Interessenvertretung durch den Betriebsrat gesichert werden. Dienstvereinbarungen sind Kollektivverträge zwischen dem Personalrat (s. dort) und dem Leiter der Dienststelle; sie haben dieselbe Wirkung wie eine Betriebsvereinbarung und müssen dieselben rechtlichen Grenzen beachten.

### **Betriebsverfassungsgesetz**

Die Betriebsverfassung regelt grundsätzliche Fragen der Zusammenarbeit zwischen dem Arbeitgeber und dem durch die Belegschaft gewählten Betriebsrat (s. dort). Grundlage ist das Betriebsverfassungsgesetz. Es enthält die wesentlichen Bestimmungen über die Betriebsratswahlen (s. dort), die Arbeitsmöglichkeiten des Betriebsrats (s. unter „Betriebsrat“) und die Rechte des Betriebsrats auf Information, Beratung und Mitbestimmung (s. Mitbestimmung des Betriebsrats). Gleichzeitig entscheidet sich das Gesetz für eine „vertrauensvolle Zusammenarbeit“ von Betriebsrat und Arbeitgeber und verbietet beiden Seiten, einen Arbeitskampf zu organisieren oder auf andere Weise den Betriebsfrieden zu stören. Auch untersagt das Gesetz jede parteipolitische Betätigung von Betriebsrat und Arbeitgeber im Betrieb. Der Betriebsrat ist außerdem verpflichtet, Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse nicht an andere Personen weiterzugeben, sofern er vom Arbeitgeber im konkreten Fall auf diese Pflicht hingewiesen wurde.

### **Betriebsversammlungen**

Nach dem Betriebsverfassungsgesetz muss der Betriebsrat ein Mal pro Vierteljahr eine Betriebsversammlung einberufen. In ihr können alle Arbeitnehmer einschließlich der Leiharbeiter teilnehmen. Auch der Arbeitgeber ist eingeladen und kann einzelne Manager mitbringen. Personen, die nicht dem Betrieb angehören, können nur als Experten und



Referenten eingeladen werden; im Übrigen ist die Betriebsversammlung nicht öffentlich zugänglich. Sie findet während der Arbeitszeit statt, wobei das Arbeitsentgelt fortbezahlt werden muss. Jede Gewerkschaft, die im Betrieb zumindest ein Mitglied besitzt, hat einen Anspruch auf Teilnahme an der Betriebsversammlung. Alle Beschäftigten, aber auch der Arbeitgeber und die Gewerkschaft haben Rederecht. Die Betriebsversammlung kann sich mit allen betrieblichen Angelegenheiten befassen, doch darf sie nicht zum Streik aufrufen oder eine parteipolitische Erklärung abgeben. Werden Beschlüsse gefasst, haben diese keine rechtliche Verbindlichkeit, doch kommt ihnen faktisch eine erhebliche Autorität zu: Einem Betriebsrat würde es schwer fallen, sich über das Votum eines großen Teils der Belegschaft hinwegzusetzen.

### **Bildschirmarbeit**

Heute ist die Mehrzahl aller Arbeitsplätze mit einem PC ausgestattet, zu dem ein Bildschirm gehört. Längere Arbeit vor dem Bildschirm belastet in besonderer Weise die Augen und kann zu Kopfschmerzen und Haltungsschäden führen. Die Bildschirmarbeitsverordnung von 1996 präzisiert die Anforderungen an einen gesunden Bildschirmarbeitsplatz und sieht regelmäßige Pausen vor. Auch schreibt sie eine Gefährdungsbeurteilung vor.

### **Bildungsteilzeit**

In Deutschland gibt es anders als in Österreich keine gesetzliche Regelung über eine Bildungsteilzeit, doch existieren entsprechende Regelungen aufgrund von Tarifverträgen in einzelnen Branchen. „Bildungsteilzeit“ bedeutet, dass der Arbeitnehmer seine wöchentliche Arbeitszeit z. B. um 25 % oder um 50 % verringert, um sich in dieser Zeit fortzubilden. Gleichzeitig erhält er einen Ersatz für den wegfallenden Lohnanspruch – sei es von der staatlichen Verwaltung (so in Österreich), sei es vom Arbeitgeber (so Tarifverträge in Deutschland). Dieser wird in der Regel geringer sein als die eingetretene Entgeltminderung. Die Weiterbildung liegt nicht nur im Interesse des Arbeitnehmers; auch die Arbeitgeberseite ist daran interessiert, dass im Betrieb oder auf dem Arbeitsmarkt qualifizierte Arbeitskräfte verfügbar sind.

### **Bildungsurlaub**

Die Bundesrepublik Deutschland hat zwar das ILO-Übereinkommen Nr. 140 über einen bezahlten Bildungsurlaub im Jahre 1976 ratifiziert, jedoch ist bis heute kein entsprechendes Bundesgesetz zustande gekommen. Die Bundesländer (mit Ausnahme von Bayern und Sachsen) haben jedoch Landesgesetze erlassen, die in der Regel jedem Arbeitnehmer fünf Tage Bildungsurlaub pro Jahr gewähren, um sich in anerkannten Bildungsveranstaltungen fortzubilden. Während dieser Zeit muss der Arbeitgeber das Entgelt fortbezahlen. Meist besteht auch ein Recht, das Kontingent für zwei Jahre zusammen zu fassen und so einen längeren Kurs zu absolvieren, der sich über zwei Wochen erstreckt. Hat ein Arbeitnehmer die Absicht, von seinem Anspruch auf Bildungsurlaub Gebrauch zu machen, muss er dies dem Arbeitgeber einige Wochen vorher mitteilen, damit sich dieser auf die Abwesenheit einstellen kann. Die Fortbildung kann sich auf sehr unterschiedliche Lebensbereiche, von beruflichen

bis hin zu politischen Fragen erstrecken. In der Praxis nimmt nur ein sehr kleiner Teil von Arbeitnehmern diese Möglichkeit in Anspruch. Am ehesten besteht im öffentlichen Dienst die Bereitschaft, dies zu tun, weil dort nicht mit einer unfreundlichen Reaktion der Arbeitgeberseite zu rechnen ist.

### **Bismarcksche Sozialgesetzgebung**

Otto von Bismarck war von 1871 bis 1890 Reichskanzler des damaligen Deutschen Reiches. Er erkannte die Gefahren, die mit den sozialen Gegensätzen verbunden waren, die sich im Laufe der Industrialisierung herausgebildet und sich während seiner Regierungszeit weiter verschärft hatten. Um die Gefahr einer Revolution zu bannen, praktizierte er eine Doppelstrategie. Auf der einen Seite verfolgte er die Arbeiterbewegung; wichtigstes Mittel war der Erlass des sogenannten Sozialistengesetzes von 1878, das jede politische Betätigung zugunsten sozialdemokratischer Organisationen verbot. Auf der anderen Seite versuchte er, die Arbeiterklasse zumindest teilweise für sich zu gewinnen, indem er eine obligatorische Sozialversicherung schuf, die bestimmte Lebensrisiken absicherte. 1883 wurde das Krankenversicherungsgesetz, 1884 das Unfallversicherungsgesetz erlassen. 1889 wurde eine Alters- und Invaliditätsversicherung eingeführt. Nach Ende von Bismarcks Regierungszeit wurde das Sozialistengesetz wieder aufgehoben; in der illegalen Arbeit waren Gewerkschaften und Sozialdemokratische Partei eher stärker geworden, was sich an den Ergebnissen bei den Reichstagswahlen ablesen ließ. Das eigentliche politische Ziel Bismarcks wurde nicht erreicht.

### **Blaue Karte EU**

Vergleichbar mit der sog. Greencard in den USA wird in Deutschland eine „Blue Card EU“ gewährt. Sie wird derzeit an Hochschulabsolventen erteilt, denen ein Arbeitsvertrag mit einem Jahresbruttogehalt von mindestens 46.600 Euro angeboten ist. Sinn der Regelung ist, hochqualifizierte Arbeitskräfte aus Staaten außerhalb der EU nach Deutschland zu holen. In Bereichen, in denen ein Mangel an besonders qualifizierten Arbeitskräften besteht (Ingenieure, Ärzte sowie Fachkräfte der Informations- und Kommunikationstechnologie) besteht eine niedrigere Gehaltsgrenze in Höhe von 38.688 Euro.

### **Bonusregelung**

Ein Bonus ist eine zum normalen Gehalt hinzukommende Zahlung des Arbeitgebers. Er wird meist für den Fall versprochen, dass der Arbeitnehmer die vereinbarten Ziele (s. Zielvereinbarung) erreicht oder sogar übertrifft. Je höher die Position in der Hierarchie umso höher meist der Bonus. Dieser kann – etwa bei leitenden Bankangestellten – mehrere Monatsgehälter ausmachen. Vorstandsmitglieder von Banken haben in der Vergangenheit sehr hohe Boni, oft mehrere 100.000 Euro, verdient. Dies hat dazu geführt, dass der Gesetzgeber speziell bei Banken Grenzen gezogen hat. So darf der Bonus beispielsweise 20 % des fixen Einkommens nicht überschreiten. Bei normalen (nicht bei leitenden) Angestellten hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht über die Frage, nach welchen Kriterien die Boni vergeben werden.

## **Bring Your Own Device (BYOD)**

In manchen Betrieben ist es üblich, dass die Arbeitnehmer mit ihren eigenen Geräten wie Laptop, Smartphone und Tablet Computer arbeiten. Dies wird mit den englischen Worten „bring your own device“ umschrieben. Eine solche Praxis hat den Vorzug, dass der Arbeitnehmer mit seinem gewohnten Gerät weiter arbeiten kann, das nicht selten auch ein Stück moderner ist als das, was man im Betrieb benutzt. In der Regel erhält der Arbeitnehmer eine extra Unkostenpauschale, mit der er auch etwaige Reparaturen bezahlen muss. Probleme können sich ergeben, wenn das Gerät verloren geht und so in die Hände Unbefugter geraten kann. Unternehmen schützen sich davor in der Weise, dass sie für solche Fälle eine „Fernlöschung“ der gespeicherten Daten vorsehen. Damit sind meist auch die privaten Daten des Arbeitnehmers verloren. Weitere Probleme ergeben sich dann, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird; da das Gerät dem Arbeitnehmer gehört, muss er es dem Arbeitgeber nicht herausgeben. Er ist lediglich verpflichtet, die Firmendaten auf einer CD zu speichern, diese dem Arbeitgeber auszuhändigen und sie dann auf seinem Gerät zu löschen. Ob er das wirklich tut, kann nicht effektiv kontrolliert werden. Auch aus diesem Grund sind Arbeitgeber oft skeptisch, wenn es um die Einführung von BYOD geht.

## **Bundesagentur für Arbeit**

Die Bundesagentur für Arbeit mit Sitz in Nürnberg (bis 2004: „Bundesanstalt für Arbeit“ genannt) ist in Deutschland der Träger der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung. Außerdem hat sie die Aufgabe der Arbeitsvermittlung; insoweit steht sie auch Berufsanfängern oder Zuwanderern zur Verfügung, die noch nicht von der Arbeitslosenversicherung erfasst sind. Neben dem Vorstand, der die Geschäfte leitet, besitzt sie einen Verwaltungsrat, der zu einem Drittel aus Gewerkschaftsvertretern, zu einem Drittel aus Arbeitgebervertretern und zu einem Drittel aus Vertretern der öffentlichen Hand besteht. Er wählt den Vorstand und hat wichtige Kontrollbefugnisse. Die Finanzierung der Arbeitslosenversicherung erfolgt durch Beiträge der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer (s. Sozialversicherung) sowie, wenn notwendig, durch Staatszuschüsse. Die Bundesagentur zahlt die Versicherungsleistungen aus, wozu insbesondere das Arbeitslosengeld (s. dort) und das Kurzarbeitergeld (s. Kurzarbeit) gehören. Auch gewährt sie unter bestimmten Voraussetzungen Zuschüsse, wenn ein Arbeitgeber eine schwerbehinderte Person oder einen Langzeitarbeitslosen einstellt.

## **Bundesanstalt für Arbeitsschutz**

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (abgekürzt: BAuA) mit Sitz in Dortmund befasst sich mit dem Themenfeld „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“, führt dazu Forschungsarbeiten durch und entwickelt neue Schutzkonzepte. Sie fördert den Wissenstransfer in die Praxis und berät politische Entscheidungsträger. Weiter erfüllt sie auch eine Reihe hoheitlicher Aufgaben - etwa im Gefahrstoffrecht, bei der Produktsicherheit sowie dadurch, dass sie das Gesundheitsdatenarchiv führt. Soweit es nicht um die Inhalte der Forschung geht, untersteht sie dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).

## **Bundesarbeitsgericht**

Das Bundesarbeitsgericht in Erfurt ist die höchste gerichtliche Instanz in Arbeitssachen (s. Arbeitsgericht). Es besteht aus zehn Senaten; für welche Arten von Streitigkeiten diese jeweils zuständig sind, bestimmt sich nach dem Geschäftsverteilungsplan, der jeweils für das folgende Jahr bestimmt wird. Jeder Senat tagt und entscheidet in der Besetzung mit drei Berufsrichtern, einem ehrenamtlichen Richter der Arbeitgeber- und einem ehrenamtlichen Richter der Arbeitnehmerseite. Die Berufsrichter werden von einem Richterwahlausschuss gewählt, der aus den Arbeitsministern der 16 Bundesländer und 16 Abgeordneten des Bundestages besteht, die vom Bundestagsplenum nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechts gewählt werden. Auch die jeweilige Opposition ist daher im Richterwahlausschuss vertreten. Zusammen mit den Arbeitsministern der Länder kann sie sogar eine Mehrheit gewinnen. Maßgebendes Kriterium für die Wahl ist die Qualifikation und bisherige Leistung eines Richters. Daneben spielt informell eine Rolle, ob er einer bestimmten Partei zuneigt oder dort Mitglied ist, wobei gleichermaßen Freunde der jeweiligen Regierungsparteien wie Freunde der jeweiligen Oppositionsparteien zum Zuge kommen. Die politische „Herkunft“ spielt bei der späteren Tätigkeit als Richter eine relativ geringe Rolle. Die ehrenamtlichen Richter werden von den Verbänden der beiden Seiten vorgeschlagen und vom Bundesarbeitsminister ernannt. Das Bundesarbeitsgericht hat eine wichtige Rolle bei der Konkretisierung und Weiterentwicklung des Rechts (s. Richterrecht).

## **Bundessozialgericht**

Das Bundessozialgericht in Kassel ist die höchste gerichtliche Instanz in sozialrechtlichen Streitigkeiten (s. Sozialgericht). Es besteht aus 14 Senaten, die jeweils mit drei Berufsrichtern und zwei ehrenamtlichen Richtern besetzt sind. Die Wahl der Berufsrichter erfolgt in gleicher Weise wie beim Bundesarbeitsgericht (s. dort). Auch hier spielt das Richterrecht (s. dort) eine wichtige Rolle.

## **Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände**

Die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (abgekürzt: BDA) ist die Spitzenorganisation der Arbeitgeberverbände. Mitglieder sind einmal 14 „Landesvereinigungen“ von Arbeitgeberverbänden, die sich in einzelnen Bundesländern zusammen geschlossen haben. Dazu kommen 50 „Bundesfachverbände“, also Arbeitgeberverbände bestimmter Branchen wie der „Arbeitgeberverband Chemie“ oder „Gesamtmetall“ als bundesweiter Zusammenschluss von Metallarbeitgebern. Die BDA vertritt die Arbeitgeberinteressen im politischen Raum; genau wie der Deutsche Gewerkschaftsbund (s. dort) ist sie nicht zum Anschluss von Tarifverträgen ermächtigt. Wie viele Unternehmen einem Arbeitgeberverband angehören, ist nicht im einzelnen bekannt, doch ist ihre Zahl verbreiteter Einschätzung nach in den letzten 20 Jahren erheblich zurückgegangen.

## **Bundesverfassungsgericht**

Das Bundesverfassungsgericht ist das höchste deutsche Gericht. Es entscheidet darüber, ob die Verfassung, d. h. das Grundgesetz, eingehalten wurde. Es besteht aus zwei Senaten mit je acht Richtern. Diese werden mit Zwei-Drittel-Mehrheit von einem Ausschuss des Bundestags oder vom Bundesrat, d. h. der Vertretung der Länder, gewählt. Das Erfordernis der Zwei-Drittel-Mehrheit führt in aller Regel dazu, dass nur Kandidaten gewählt werden, die auch für die jeweilige Minderheit im Parlament akzeptabel sind. Informell haben CDU/CSU und FDP ein „Anrecht“ auf drei Richter in jedem Senat; dasselbe gilt für SPD und GRÜNE. Von den beiden weiteren Richtern muss einer dem einen, der andere dem anderen „Lager“ nahestehen, ohne aber Mitglied einer Partei zu sein. Eine der Linkspartei angehörende Person wurde bisher nicht gewählt, ebenso wenig ein Jurist, der bis 1989 in der DDR tätig war. Das Bundesverfassungsgericht entscheidet darüber, ob Gesetze gegen die Verfassung verstoßen, ob die Staatsorgane ihre Zuständigkeit eingehalten haben, ob eine politische Partei wegen aktiver Bekämpfung der freiheitlichen demokratischen Grundordnung verboten wird oder ob ein Bürger durch den Staat in seinen Grundrechten verletzt wurde. Neben Staatsorganen und den einzelnen Bundesländern haben auch Bürger das Recht, das Bundesverfassungsgericht anzurufen. Voraussetzung ist, dass sie behaupten können, in einem ihrer Grundrechte verletzt zu sein, und dass sie erfolglos versucht haben, ihre Rechte vor den sog. Fachgerichten wie z. B. den Arbeitsgerichten geltend zu machen. Gegen Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts gibt es kein innerstaatliches Rechtsmittel mehr, doch kann der Einzelne in bestimmten Fällen den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte anrufen.

## **Bürgerversicherung**

Die heutige Sozialversicherung erfasst – von unbedeutenden Ausnahmen abgesehen - nur Arbeitnehmer; die Beiträge werden von ihnen und von ihren Arbeitgebern erbracht. Die sog. Bürgerversicherung will die Sozialversicherung auf eine breitere Grundlage stellen und alle Erwerbstätigen, insbesondere Selbständige (s. dort) und Beamte (s. dort) einbeziehen. Außerdem sollen sich die Beiträge nicht mehr nur nach dem Einkommen aus abhängiger Tätigkeit, sondern nach dem gesamten Einkommen richten. Auch die Miete, die der Eigentümer einer Wohnung einnimmt, und das Honorar, das ein Vortragender erhält, sollen bei der Bemessung der Beiträge berücksichtigt werden. Dies würde die Finanzierungsprobleme, die bei der Sozialversicherung immer wieder auftreten, zumindest verringern, wahrscheinlich sogar gegenstandslos machen. Der DGB fordert die Einführung einer solchen solidarischen Bürgerversicherung insbesondere für die Kranken- und Pflegeversicherung.

## **Crowdworker**

Das Internet gibt die Möglichkeit, bestimmte Aufgaben weltweit auszuschreiben. Das bedeutet, dass man aus der „crowd“, der unübersehbaren Zahl der Internet-Nutzer, eine Person aussucht, die mit der fraglichen Aufgabe betraut wird. In der Regel geschieht dies über spezialisierte Plattformen wie Amazon Mechanical Turk, Topcoder oder – in Deutschland - twago und clickworker. Die auf diese Weise an einen „crowdworker“ ausgelagerte Arbeit kann sehr vielgestaltig sein. Meist handelt es sich um eine „microtask“ wie das Eingeben von Zahlen in eine Datenbank, doch können auch anspruchsvollere Tätigkeiten wie der Entwurf eines Firmenlogos oder eines Werbetextes darunter sein. Die einfachen Arbeiten werden sehr schlecht bezahlt, was zu einer Stundenvergütung von 2 Dollar führen kann. Das Unternehmen

kann sich auf diese Weise ohne großen Aufwand die billigen Löhne anderer Länder zunutze machen. Ob der Crowdworker ein Arbeitnehmer ist und damit unter das Arbeitsrecht fällt, ist noch nicht gerichtlich entschieden. Nach der bisherigen Rechtsprechung ist das sehr zweifelhaft, da der Crowdworker wie ein ins Haus geholter Handwerker lediglich eine vordefinierte Aufgabe erfüllen muss, aber keinerlei Weisungen über Zeit und Ort der Arbeit und über die benutzten Geräte erhält.

## **Daseinsvorsorge**

Unter Daseinsvorsorge, auch „öffentliche Daseinsvorsorge“ genannt, versteht man elementare Leistungen wie z. B. die Lieferung von Wasser und Elektrizität, die Existenz von Straßen und Verkehrsmitteln sowie von Schulen, Universitäten und Krankenhäusern. Für diese „Grundversorgung“ ist der Staat verantwortlich, der beispielsweise auch für Radio- und Fernsehprogramme sowie für den Zugang zu Telefon und Internet sorgen muss. Was zu dieser Grundversorgung gehört, variiert von Staat zu Staat und ist stark vom ökonomischen Entwicklungsstand einer Gesellschaft und den politischen Verhältnissen abhängig. Auch eine gut funktionierende Verwaltung und unparteiische Richter zählen nach unserer Auffassung dazu. Diese Grundversorgung muss jedem Bürger offen stehen.

## **Datenschutz**

Der Ausdruck „Datenschutz“ meint den Schutz, den personenbezogene Daten (z. B. solche über den Gesundheitszustand, das Alter und die Vermögensverhältnisse) genießen. Sie dürfen grundsätzlich nur dann gespeichert und verarbeitet werden, wenn es dafür eine gesetzliche oder eine vertragliche Grundlage gibt; auch die Einwilligung der fraglichen Person genügt in vielen Fällen. Der Datenschutz ist ein Sonderfall des Persönlichkeitsschutzes. Maßgebende Rechtsgrundlage ist in Deutschland das Bundesdatenschutzgesetz; für die Datenverarbeitung durch die öffentliche Verwaltung in den Ländern gibt es Landesdatenschutzgesetze. Im ersten Halbjahr 2018 tritt die Europäische Datenschutz-Verordnung in Kraft, die das bisherige deutsche Recht weithin gegenstandslos macht. Arbeitnehmer sind in besonderer Weise der Überwachung ausgesetzt, z. B. durch Videokameras, GPS-Systeme oder biometrische Zugangskontrollsysteme (z. B. Fingerabdruck beim Zugang zum Betrieb). Der DGB fordert deshalb ein wirksames Beschäftigtendatenschutzgesetz, das auch auf der Grundlage der Europäischen Datenschutzverordnung wegen einer speziellen Ermächtigung noch möglich wäre. Ob es zustande kommt, lässt sich nicht prognostizieren; bisher blieben alle Versuche ohne Erfolg.

---

## **Deutsche Rentenversicherung Bund**

Die Deutsche Rentenversicherung Bund ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts, also ein verselbständigter Teil der öffentlichen Verwaltung. Sie verfügt im Rahmen der Gesetze über ein gewisses Maß an Autonomie. Sie hat ihren Sitz in Berlin und unterhält Dienststellen in Brandenburg an der Havel, Gera, Stralsund und Würzburg. Sie ist der größte

Rentenversicherungsträger mit ca. 33 Millionen Versicherten und nimmt außer der Betreuung der Versicherten und der Rentner auch Grundsatz- und Querschnittsaufgaben wahr. Dazu gehören etwa die Öffentlichkeitsarbeit, das Erstellen von Statistiken sowie die Verwaltung der Finanzen. Daneben gibt es auf Bundesebene die Knappschaft Bahn-See sowie 14 regionale Träger der gesetzlichen Rentenversicherung.

## **Deutscher Gewerkschaftsbund**

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (abgekürzt: DGB) ist die Dachorganisation von acht Einzelgewerkschaften: Industriegewerkschaft Metall (IG Metall), Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Industriegewerkschaft Bergbau-Chemie-Energie (IGBCE), Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU), Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Gewerkschaft der Polizei (GdP), Eisenbahnverkehrs-Gewerkschaft (EVG). Zusammen haben diese acht Gewerkschaften 6,1 Millionen Mitglieder. Als Dachorganisation kann der DGB für alle ihm angeschlossenen Gewerkschaften sprechen und nimmt beispielsweise im politischen Raum Stellung zur Aufnahme von Flüchtlingen oder zum Abschluss von TTIP. Auch vertritt er die Arbeitnehmerschaft in einzelnen staatlichen Gremien. Er hat keine Kompetenz zum Abschluss von Tarifverträgen. Neben dem DGB gibt es zwei weitere Dachorganisationen: Der Deutsche Beamtenbund/Tarifunion repräsentiert 1,25 Millionen Beamte und Arbeitnehmer, der Christliche Gewerkschaftsbund (CGB) spricht für 0,25 Millionen.

## **Dienstleistungsfreiheit**

ist eine der sog. Grundfreiheiten der Europäischen Union. Sie umfasst das Recht jedes Selbständigen, insbesondere von Unternehmen, Leistungen in anderen Mitgliedstaaten anzubieten. Einbezogen ist auch das Recht des Nachfragers, auf ausländische statt auf inländische Angebote zurückzugreifen. Die Dienstleistungsfreiheit kann aus Gründen des öffentlichen Interesses beschränkt werden; zu letzterem werden auch Arbeitnehmerinteressen gezählt. Will sich ein Dienstleistungsunternehmen in einem anderen Mitgliedstaat niederlassen, fällt es in den Schutzbereich der Niederlassungsfreiheit.

## **Dienststelle**

Die Dienststelle ist die kleinste organisatorische Einheit in der öffentlichen Verwaltung; sie entspricht dem „Betrieb“ in der Privatwirtschaft (s. dort). Sie zeichnet sich durch ein gewisses Maß an organisatorischer Eigenständigkeit aus und wird vom „Dienststellerleiter“ geführt. In der einzelnen Dienststelle wird ein Personalrat gewählt (s. dort), der inhaltlich viele Ähnlichkeiten mit dem Betriebsrat hat (s. dort).

## **Dienstvereinbarung**

s. Betriebsvereinbarung

### **Differenzierungsklausel**

Tarifverträge gelten grundsätzlich nur gegenüber den Mitgliedern der tarifschließenden Gewerkschaft. In den Arbeitsverträgen der Nicht-Mitglieder, üblicherweise „Außenseiter“ genannt, findet sich in aller Regel eine Bestimmung, wonach die Tarifverträge auch auf sie Anwendung finden. Es werden daher alle gleichbehandelt, obwohl nur die Gewerkschaftsmitglieder durch ihre Beiträge und ihren Einsatz das Zustandekommen des Tarifvertrags ermöglicht haben. Dem versucht die Differenzierungsklausel entgegen zu wirken, indem sie bestimmte Leistungen nur den in der Gewerkschaft organisierten Arbeitnehmern gewährt. Dabei spricht man von einer einfachen Differenzierungsklausel, wenn lediglich die Gewerkschaftsmitgliedschaft zur ausdrücklichen Voraussetzung eines Anspruchs gemacht wird; der Arbeitgeber behält das Recht, die fragliche Leistung auch an Außenseiter zu erbringen. Eine solche Bestimmung findet sich insbesondere in Sanierungstarifverträgen, die in einer Situation abgeschlossen werden, in der dem Arbeitgeber die finanziellen Mittel fehlen, um dieselbe Leistung auch Außenseitern zu gewähren. Von einer qualifizierten Differenzierungsklausel spricht man dann, wenn dem Arbeitgeber ausdrücklich verboten wird, die tarifliche Leistung auf Außenseiter zu erstrecken. Dies kann in Form einer sog. Tarifausschlussklausel („das zusätzliche Urlaubsgeld darf nicht an Außenseiter gewährt werden“) wie auch einer sog. Spannenklausel erfolgen („Das Urlaubsgeld der Gewerkschaftsmitglieder muss mindestens 100 Euro über dem Urlaubsgeld der Außenseiter liegen“). Während das Bundesarbeitsgericht die einfache Differenzierungsklausel für rechtmäßig erklärt hat, hält es die qualifizierte Differenzierungsklausel für rechtswidrig. In einer neueren Entscheidung hat es allerdings eine schuldrechtliche Vereinbarung der Gewerkschaft mit der Arbeitgeberseite für zulässig erklärt, in der eine bestimmte Summe einem Verein überlassen wird, der sie dann ausschließlich an Gewerkschaftsmitglieder verteilt.

### **Digitalisierung der Arbeitsbeziehungen**

Mit digitalen Mitteln wird auf breiter Front gearbeitet, seit der PC Einzug in die Betriebe gehalten hat. In der Zwischenzeit haben sich durch das Internet die Arbeitsmöglichkeiten erweitert: Mit Laptop, Smartphone und Tablet Computer kann von jedem Ort aus und zu jeder Zeit gearbeitet werden. Da im Rahmen der Globalisierung gleichzeitig ein Zwang zu immer mehr und immer produktiverer Arbeit besteht, wird von diesen Möglichkeiten verstärkt Gebrauch gemacht. Bei einer wachsenden Zahl von Menschen legt sich die Arbeit über die gesamte Existenz des Einzelnen und lässt nur noch Reste eines Privatlebens zu. Das Arbeitszeitrecht verliert für diesen Personenkreis seine praktische Bedeutung, zumal sich viele Betroffene mit ihrer Arbeit so stark identifizieren, dass eine Berufung auf zeitliche Obergrenzen („48 Stunden sind genug“) für sie nicht in Betracht kommt. Nicht wenige empfinden aber eine solche Arbeitsform als sehr belastend, was bis zu einem Burn-out und psychischen Erkrankungen führen kann. Wenn das Arbeitszeitrecht die zu leistende Arbeitsmenge nicht mehr begrenzen kann, müssen andere Mittel gefunden werden, die dafür sorgen, dass der Einzelne nur solche Aufgaben erhält, die in 40 Wochenstunden zu bewältigen sind. Dazu könnte ein entsprechendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beitragen.



## **Diskriminierung**

Mit „Diskriminierung“ bezeichnet man in der Regel eine rechtswidrige Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft und Rasse, des Geschlechts, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder einer anderen persönlichen Eigenschaft. In Deutschland soll das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG – s. dort) Diskriminierung am Arbeitsplatz verhindern.

## **Duales Ausbildungssystem**

Der Begriff „Duales Ausbildungssystem“ meint das Zusammenwirken von Betrieb und Berufsschule bei der Berufsausbildung (s. Auszubildender). Im „Lernort Betrieb“ werden praktische Fertigkeiten erworben, im „Lernort Schule“ werden theoretische Kenntnisse vermittelt. Diese Einheit von Theorie und Praxis wird als großer Vorteil eingeschätzt; die anerkannte Qualität der in Deutschland geleisteten Arbeit hat hier eine ihrer Ursachen.

## **Duales Studium**

Das duale Studium unterscheidet sich vom dualen Ausbildungssystem dadurch, dass neben der betrieblichen Ausbildung nicht die Berufsschule, sondern ein Studium an einer Hochschule oder einer Berufsakademie tritt. Entsprechende Ausbildungen werden in den Bereichen Technik, Wirtschaft sowie Gesundheit und Soziales angeboten. Möglich ist, dass auf diese Weise neben dem Hochschuldiplom auch der Abschluss einer Berufsausbildung erworben wird. Verfügbar sind aber auch Modelle, in denen die Hochschulausbildung lediglich durch ein Langzeitpraktikum ergänzt wird.

## **Effektivlohn**

Effektivlohn ist das tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt, das sich aus der tariflichen Grundvergütung, den sonstigen tariflichen Leistungen (z.B. Nacht- und Feiertagszuschläge) sowie übertariflichen Einkommensbestandteilen zusammensetzt. Letztere stellen den wichtigsten Teil der betrieblichen Sozialleistungen dar (s. dort).

## **Einigungsstelle**

Sind sich Betriebsrat und Arbeitgeber bei einer Frage nicht einig, in Bezug auf die ein Mitbestimmungsrecht besteht, so müssen sie zunächst mit dem Ziel weiterverhandeln, doch noch zu einer Übereinstimmung zu kommen. Misslingt dies, kann jede Seite die Einigungsstelle anrufen. Diese besteht aus einer gleichen Anzahl von Vertretern des Betriebsrats und des Arbeitgebers sowie einem neutralen Vorsitzenden, auf den sich beide Seiten einigen sollen. Besteht auch hier ein Dissens, bestellt das Arbeitsgericht den

Einigungsstellenvorsitzenden. Meist werden Arbeitsrichter mit dieser Aufgabe betraut. In der Einigungsstelle wird weiter über einen Kompromiss verhandelt. Notfalls wird abgestimmt, wobei normalerweise die Stimme des Vorsitzenden den Ausschlag gibt. In 90 % aller Fälle kommt es allerdings nicht dazu; vielmehr einigen sich beide Seiten typischerweise auf eine Mittellösung. In den wenigen Fällen, in denen es zu einer Mehrheitsentscheidung kommt, kann diese vom Arbeitsgericht im Hinblick darauf überprüft werden, ob sie gegen geltendes Recht verstößt oder ob die Einigungsstelle ihr Ermessen missbraucht hat.

### **Ein-Euro-Job**

Empfänger von Arbeitslosengeld II (s. dort) erhalten häufig eine sog. Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung. Ihnen wird eine Tätigkeit angeboten, die sie zur Erhaltung und Verbesserung ihrer Arbeitsfähigkeit nutzen können. Lehnen sie ein solches Angebot ab, kann das Arbeitslosengeld II gekürzt werden. Die Betroffenen erhalten eine „Mehraufwandsentschädigung“, da arbeitsbezogene Aufwendungen z. B. für eine Fahrt zum Arbeitsplatz bei der Berechnung des Arbeitslosengelds II nicht berücksichtigt sind. Diese „Entschädigung“ beträgt mindestens 1 Euro pro Arbeitsstunde, kann jedoch bis auf 2,50 Euro steigen. Dies hat zu der Bezeichnung „Ein-Euro-Job“ geführt. Die ausgeführte Arbeit muss eine „zusätzliche“ sein, die sonst nicht erledigt worden wäre; damit soll verhindert werden, dass normale Arbeitsplätze durch Ein-Euro-Jobs verdrängt werden. Die Zuweisung eines Ein-Euro-Jobbers z. B. an die Stadtreinigung, um die Grünanlagen zu pflegen, begründet kein Arbeitsverhältnis; die Aufwandsentschädigung stellt deshalb auch kein Arbeitseinkommen dar.

### **Eingruppierung**

Die Tarifverträge enthalten in aller Regel sog. Vergütungsgruppen. Dort sind bestimmte Arbeiten beschrieben; wer sie verrichtet, kommt beispielsweise in Vergütungsgruppe 1. Wer eine anspruchsvollere Tätigkeit ausübt, die im Einzelnen im Tarifvertrag umschrieben ist, kommt in Vergütungsgruppe 3. Wer darüber hinaus auch Verantwortung für andere Personen oder hohe Sachwerte hat, wird in Vergütungsgruppe 5 eingruppiert usw. Die Bewertung der einzelnen Tätigkeiten ist Sache der Tarifparteien und fällt deshalb in den einzelnen Branchen unterschiedlich aus. Meist wird darauf abgestellt, wie hoch die Beanspruchung ist, welche Vorkenntnisse benötigt werden und wie lange jemand bereits eine entsprechende Tätigkeit ausgeübt hat. Auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit kann eine Rolle spielen. Ob ein Arbeitnehmer richtig eingruppiert ist, kann vom Arbeitsgericht überprüft werden; von dieser Möglichkeit wird vorwiegend im öffentlichen Dienst Gebrauch gemacht.

### **Einzelgewerkschaft**

Das Wort „Einzelgewerkschaft“ bezeichnet eine auf Branchenebene bestehende Gewerkschaft, die Mitglied im DGB (s. dort) oder in einer anderen Spitzenorganisation ist.

## **Elterngeld**

Elterngeld erhalten erwerbstätige Eltern, die Elternzeit nehmen (s. dort) und ihr Kind in den ersten Lebensmonaten zu Hause betreuen. Es wird vom Staat 12 Monate lang bezahlt und beträgt bei Durchschnittsverdienern rund zwei Drittel des vorherigen Nettoeinkommens. Es besteht eine Obergrenze bei 1.800 Euro (die aber nicht zu versteuern sind). Nehmen beide Elternteile mindestens zwei Monate Elternzeit in Anspruch, verlängert sich der Anspruch auf Elterngeld auf 14 Monate. Darin liegt ein Anreiz, auch die Väter an der Kinderbetreuung zu beteiligen. Ist ein Elternteil arbeitslos, erhält er die Mindestsumme von 300 Euro. Empfänger von Arbeitslosengeld II erhalten zwar auch Elterngeld, doch wird dieses auf das Arbeitslosengeld II angerechnet. Seit 1.7.2015 gibt es außer diesem sog. Basiselterngeld ein „Elterngeld Plus“. Es wird denjenigen gewährt, die weiter in Teilzeit arbeiten wollen. Es beträgt rund zwei Drittel des Einkommens der ausfallenden Arbeitszeit, im Höchstfall jedoch 900 Euro. Der Halbierung der Obergrenze steht eine Verdoppelung der Bezugsdauer gegenüber, das somit 24 Monate lang gewährt werden kann. Reduzieren beide Elternteile ihre Arbeitszeit auf 25 bis 30 Stunden, wird das Elterngeld Plus für vier weitere Monate bezahlt – diese sog. Partnermonate sollen erneut einen Anreiz bieten, dass auch Väter sich verstärkt um das Kind kümmern.

## **Elternzeit**

Wird ein Kind geboren, so haben beide Elternteile das Recht, Elternzeit für eine Dauer von bis zu drei Jahren in Anspruch zu nehmen. Aus wirtschaftlichen Gründen wird dies für längere Zeit nur ein Elternteil tun. Während der Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis, doch kann die in Elternzeit befindliche Person nur ganz ausnahmsweise und mit staatlicher Genehmigung gekündigt werden. Elternzeit kann auch in der Weise genommen werden, dass der Arbeitnehmer bis zu 30 Stunden wöchentlich weiterarbeitet. Dies setzt allerdings voraus, dass der Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt. Der Arbeitgeber kann den Wunsch auf Teilzeit nur ablehnen, wenn ihm „dringende betriebliche Gründe“ entgegenstehen. Nach Ende der Elternzeit kann wieder im selben Umfang wie vor der Elternzeit gearbeitet werden. Der Arbeitsvertrag mit einer Vertretungskraft kann für die Dauer der Elternzeit befristet werden.

## **Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall**

Wird ein Arbeitnehmer arbeitsunfähig krank, so steht ihm ein Entgeltfortzahlungsanspruch für die Dauer von bis zu sechs Wochen zu. Dieses Recht entsteht bei jedem Fall einer Erkrankung neu. Beruht die Arbeitsunfähigkeit allerdings auf derselben Krankheit, so entsteht ein neuer Anspruch nur dann, wenn in der Zwischenzeit mindestens sechs Monate lang keine Arbeitsunfähigkeit wegen dieser Krankheit aufgetreten ist oder wenn die erste Erkrankung mehr als ein Jahr zurückliegt. „Entgeltfortzahlung“ bedeutet, dass der Erkrankte diejenige Vergütung erhält, die er bekommen hätte, wenn er nicht krank geworden wäre. Dies nennt man das „Lohnausfallprinzip“. Kleinunternehmen mit nicht mehr als 30 Beschäftigten erhalten 80 % ihrer Entgeltfortzahlungskosten von der gesetzlichen Krankenkasse erstattet. Ist das Kontingent der Entgeltfortzahlung erschöpft, erhält der Arbeitnehmer Krankengeld von der gesetzlichen Krankenkasse (s. Krankengeld).

## **Erwerbsminderung**

Wer nicht mehr in der Lage ist, mehr als sechs Stunden am Tag zu arbeiten, wer aber noch drei Stunden arbeiten kann, ist erwerbsgemindert. Dies muss medizinisch nachgewiesen werden. Der Betroffene erhält eine Erwerbsminderungsrente, wenn er seit mindestens fünf Jahren versichert ist und mindestens drei Jahre Pflichtbeiträge bezahlt hat (sog. Wartezeit).

## **Erwerbsunfähigkeit**

Wer nach ärztlichem Urteil in absehbarer Zeit nur noch weniger als drei Stunden pro Tag (oder gar nicht mehr) arbeiten kann, ist erwerbsunfähig. Hat er die Wartezeit von fünf Jahren erfüllt (s. Erwerbsminderung), erhält er eine Erwerbsunfähigkeitsrente, die offiziell „volle Erwerbsminderungsrente“ heißt. Früher wurde sie „Invalidenrente“ genannt. Sie hängt vom bisherigen Einkommen und der Zahl der Versicherungsjahre ab, ist jedoch bei weitem nicht so hoch, dass der bisherige Lebensstandard beibehalten werden könnte. Es wird daher empfohlen, eine ergänzende Privatversicherung abzuschließen, doch ist dies nur Arbeitnehmern möglich, die von ihrem laufenden Einkommen das dafür nötige Geld erübrigen können.

## **Europäischer Betriebsrat**

Der Europäische Betriebsrat (abgekürzt: EBR) ist eine gewählte Arbeitnehmervertretung in Unternehmen und Konzernen, die in verschiedenen Ländern der Europäischen Union tätig sind. Rechtsgrundlage ist die EBR-Richtlinie der Europäischen Union, die durch nationale Gesetze (in Deutschland das EBR-Gesetz) umgesetzt wurde. Ein EBR soll in allen Unternehmen oder Konzernen errichtet werden, die in der gesamten EU mindestens 1000 Arbeitnehmer und in zwei EU-Mitgliedstaaten mehr als 150 Arbeitnehmer beschäftigen. Rein nationale Unternehmen sind daher nicht erfasst. Der EBR hat Informations- und Konsultationsrechte gegenüber der sog. zentralen Leitung, also der in der EU angesiedelten Unternehmens- oder Konzernspitze. Mitbestimmungsrechte stehen ihm nicht zu. Liegt die Spitze in einem Drittstaat, z. B. in China, so muss dennoch ein EBR errichtet werden, wenn innerhalb der EU die erwähnten Voraussetzungen erfüllt sind. Als zentrale Leitung wird dann die Stelle angesehen, die von der Konzernspitze als „Europadirektion“ eingesetzt wurde. Gibt es keine solche Instanz, gilt die Spitze des Unternehmens als zentrale Leitung, das innerhalb der EU die meisten Arbeitnehmer beschäftigt.

---

---

---

---