

Erwerbsfähige, Erwerbspersonen, Erwerbstätige



Gründe der Arbeitslosigkeit

Strukturelle Arbeitslosigkeit (Niedergang einer Branche)

Mismatch-Arbeitslosigkeit (Unterschiedliche Profile Arbeitsloser und offenen Stellen)

Friktionelle Arbeitslosigkeit (kurzfristige Übergangsprobleme, z. B. Arbeitswechsel)

Saisonelle Arbeitslosigkeit (Jahreszeitliche Einflüsse, z. B. Landwirtschaft, Gastronomie)

Konjunkturelle Arbeitslosigkeit (Schwankungen im Wirtschaftsgeschehen)

$$\text{Arbeitslosenquote (in Prozent)} = \frac{\text{Zahl der registrierten Arbeitslosen} \cdot 100}{\text{Zahl der zivilen Erwerbstätigen} + \text{Arbeitslose}}$$

Betriebsvereinbarungen sind schriftlich geschlossene Verträge zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eines Unternehmens, die der Regelung alltäglicher (personal, sozialpolitischer, organisatorischer etc.) Angelegenheiten dienen.

Ein **Tarifvertrag** ist eine schriftlich fixierte Vereinbarung zwischen den Interessenvertretungen der Arbeitnehmer (Gewerkschaften) und den Arbeitgeberverbänden.

Der Tarifvertrag regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält Rechtsnormen, die den Inhalt, den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ordnen können.

Rahmentarifvertrag: regelt Lohngruppeneinteilung nach Tätigkeitsmerkmalen

Manteltarifvertrag: regelt allgemeine Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Urlaub, Kündigungsfristen)

Lohntarifvertrag: regelt Löhne und Gehälter, Akkordlöhne, Zuschläge

Laufzeit meist 1 Jahr/Laufzeit mehrere Jahre

Gewerkschaft	Betriebsrat
Verein	Gesetzliches Vertretungsorgan
überbetrieblich	betrieblich
Gegnerunabhängig durch eigene Kraft	Gegnerunabhängig durch Gesetz
Sozial mächtig durch eigene Kraft; Finanzierung durch AN	Sozial mächtig durch Gesetz; Finanzierung durch AG
Tarifwillig und -fähig	Betriebsvereinbarungswillig und -fähig
Grundsätzlich arbeitskampfwillig	Absolute Friedenspflicht
Grds. Vertretung der Mitglieder	Grds. Vertretung aller AN des Betriebs

Betriebsrat

In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt.

Zahl der Betriebsräte/JAV

5-20 Mitarbeiter/Jugdl. und Azubis	1 Betriebsrat/JAV
21-50 Mitarbeiter/ Jugdl. und Azubis	3 Betriebsräte/JAV
51-100(150) Mitarbeiter/ Jugdl. und Azubis	5 Betriebsräte/JAV

Zahl der freigestellten Betriebsräte

200-500 Mitarbeiter	1 Betriebsrat
501-900 Mitarbeiter	2 Betriebsräte
901-1500 Mitarbeiter	3 Betriebsräte

Betriebsratswahlen: Alle 4 Jahre vom 1. März – 31. Mai (immer im WM-Jahr)
Außerhalb dieses Zeitraums kann ein Betriebsrat z.B. dann gewählt werden, wenn bisher noch kein Betriebsrat im Unternehmen vorhanden war.
Wahlberechtigung (aktives Wahlrecht): alle Arbeitnehmer ab 18
Wählbarkeit (passives Wahlrecht): Wahlberechtigte, die 6 Monate im Betrieb sind
Durchführung der Wahl: geheim und unmittelbar
Zusammensetzung: alle Beschäftigungsarten und Organisationsbereiche sollen vertreten sein; Das Geschlecht, das sich im Betrieb in der Minderheit befindet, muss im Betriebsrat entsprechend seinem prozentualen Anteil im Betrieb vertreten sein, wenn der Betriebsrat mindestens drei Mitglieder hat.

Aufgaben des Betriebsrates:

- Überwachung der Einhaltung des Arbeitnehmerschutzrechts
- dienliche Maßnahmen beantragen
- Gleichstellung von Mann u. Frau
- Vereinbarkeit von Familie u. Erwerbstätigkeit fördern
- Anregungen von AN entgegennehmen
- Sich um schutzbedürftige Personengruppen kümmern (Schwerbehinderte, ältere Arbeitnehmer, ausländische Arbeitnehmer)
- Sicherung u. Förderung der Beschäftigung im Betrieb
- Arbeitsschutz u. betriebl. Umweltschutz fördern

Rechte des Betriebsrates

Info und Beratung: wirtschaftliche Angelegenheiten, Arbeitsplätze, Personalplanung, geplante Betriebsänderungen

Mitwirkung (eingeschränkte Mitbestimmung): personelle Angelegenheiten, BR kann Widerspruch einlegen, bei Nichteinigung entscheidet Amtsgericht

Mitbestimmung: soziale Angelegenheiten, betriebliche Bildungsmaßnahmen

Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

In Betrieben mit mindestens 5 Arbeitnehmern unter 18 Jahren oder Azubis unter 25 Jahren kann eine JAV gewählt werden.

JAV-Wahlen: Alle 2 Jahre vom 1. Oktober bis 30. November (letzte Wahl 2010)
Wahlberechtigung (aktives Wahlrecht): AN unter 18, Azubis unter 25
Wählbarkeit (passives Wahlrecht): AN unter 25 (keine Betriebsratsmitglieder)
Durchführung der Wahl: geheim und unmittelbar
Zusammensetzung: alle Beschäftigungsarten und Ausbildungsbereiche sollen vertreten sein; Das Geschlecht, das sich im Betrieb in der Minderheit befindet, muss in der JAV entsprechend seinem prozentualen Anteil im Betrieb vertreten sein, wenn die JAV mindestens drei Mitglieder hat.

Aufgaben der JAV: Wahrnehmung der Belange der Jugendlichen
Teilnahme an Betriebsratssitzungen
Wahrnehmung des Stimmrechts in Betriebsratssitzungen
Rest ähnlich BR

Das Mutterschutzgesetz

Mutterschutzfrist: 6 Wochen vor bis 8 Wochen nach der Entbindung (14 Wochen)
Während der Mutterschutzfrist besteht Beschäftigungsverbot und Anspruch auf Mutterschaftsgeld (Voraussetzung: Mitglied einer gesetzl. Krankenkasse)

Beschäftigungsverbote: 6 Wochen vor Entbindung
Schwere und gesundheitsgefährdende Arbeiten
Akkord- und Fließarbeit
Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

Kündigungsschutz: Während der Schwangerschaft bis nach 4 Monaten nach der Entbindung
Während der Elternzeit

	Mutterschaftsgeld (§§ 13, 14 MuSchG)	Mutterschutzlohn (§ 11 MuSchG)
Zu zahlen während	der Mutterschutzfristen – in der Regel 6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt	besonderer Beschäftigungsverbote (etwa aufgrund ärztlichen Attests, soweit kein Mutterschaftsgeld bezogen wird).
Zu zahlen von	der Krankenkasse	dem Arbeitgeber