


73



3. Personaleinsatz

Personalführung

Führungssysteme

Motivationstheorien

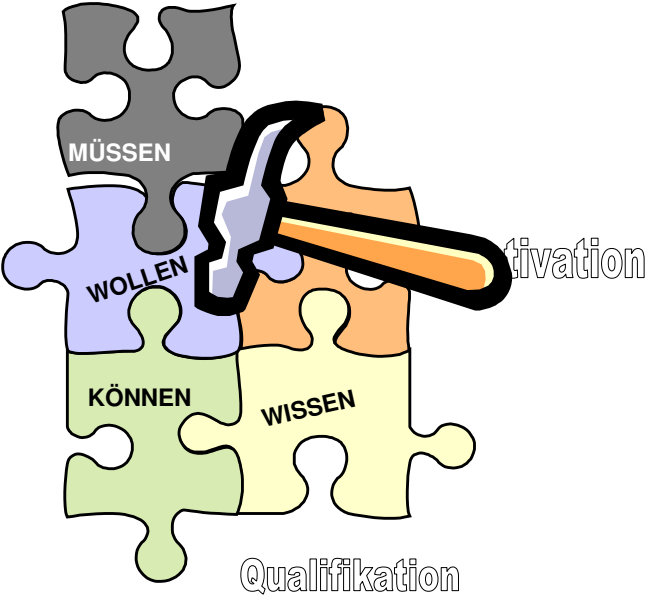
Personaleinsatz

Personalentwicklung

Entgeltformen

Personalwirtschaft


Leistungsfähigkeit



Qualifikation

Volker Castor

74



3. Personaleinsatz

Personalführung

Führungssysteme

Motivationstheorien

Personaleinsatz

Personalentwicklung

Entgeltformen

Personalwirtschaft

Motivationstheorien

innere Motivation äußere Motivation


Sinnzusammenhänge vermitteln → **Einstellung** ↔ **Verhalten** ← äußere Anreize setzen

Extrinsische Motivation durch:

Positive Anreize: soziale Anreize ökonomische Anreize	Negative Anreize: Betriebliche Haftungsregelungen Betriebliche Disziplinarmaßnahmen
--	--

Volker Castor

75



3. Personaleinsatz

Personalführung

Führungssysteme

Motivationstheorien

Personaleinsatz

Personalentwicklung

Entgeltformen

Personalwirtschaft

Motivationstheorien

Weitere Ansätze zur Motivationstheorie:


Maslow ⇒ Bedürfnispyramide
Bedürfnisse werden in einer hierarchischen Reihenfolge verstanden. Das bestimmende Handlungsmotiv ist das Bedürfnis, welches unmittelbar auf das zuletzt befriedigte Bedürfnis folgt.

Herzberg ⇒ Zwei-Faktoren-Theorie
Die verschiedenen arbeitsbestimmenden Faktoren werden in zwei Einflussgruppen aufgeteilt: Hygienefaktoren und die Motivatoren. Nur die Motivatoren steigern die Zufriedenheit des Mitarbeiters.

McGregor ⇒ Theorie X und Theorie Y
Es werden zwei entgegengesetzte Menschenbilder zugrunde gelegt. McGregor geht dann davon aus, dass sich das jeweilige Menschenbild (in Form einer selbsterfüllenden Prophezeiung) in konkretes Handeln übersetzt.

Volker Castor

76



3. Personaleinsatz

Personalführung

Führungssysteme

Motivationstheorien

Personaleinsatz

Personalentwicklung

Entgeltformen

Personalwirtschaft


Personaleinsatz

Job-Rotation (Aufgabenwechsel)
Vermeidung von Monotonie. Verbesserung der Flexibilität. Verbesserung der Betriebskenntnisse. → Flexibilisierung der Arbeit

Job Enlargement (Aufgabenerweiterung)
Vermeidung von Monotonie. Erweiterung des Aufgabefeldes um weitere gleichartige Tätigkeiten. Anteil der Arbeitsteilung wird verringert. → Humanisierung der Arbeit

Job-Enrichment (Aufgabenanreicherung)
Inhaltliche Vergrößerung des Aufgabefeldes um z.B. Planungs- und Kontrollaufgaben. → Motivationssteigerung

Volker Castor



Personalentwicklung

77

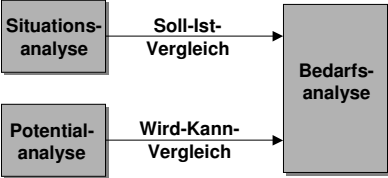
3. Personaleinsatz

Personalführung
Führungssysteme
Motivationstheorien
Personaleinsatz
Personalentwicklung
Entgeltformen

Personalwirtschaft

Personalentwicklung fördert die Unternehmensentwicklung durch zielgerichtete Gestaltung von Lern-, Entwicklungs- und Veränderungsprozessen.


Ziel der Personalentwicklung ist es, die Kompetenzen der Mitarbeiter auf die aktuellen und zukünftigen Anforderungen des Unternehmens vorzubereiten.



```

graph LR
    SA[Situationsanalyse] -- Soll-Ist-Vergleich --> BA[Bedarfsanalyse]
    PA[Potentialanalyse] -- Wird-Kann-Vergleich --> BA
    
```

Volker Castor



Personalentwicklung

78

3. Personaleinsatz


Personalführung
Führungssysteme
Motivationstheorien
Personaleinsatz
Personalentwicklung
Entgeltformen

Personalwirtschaft

- **Training on the Job** (z.B. Job Rotation, fachpraktische Unterweisung)
- **Training off the Job** (z.B. Schulungen, Seminare)
- **Training into the Job** (z.B. Trainee-Programm)
- **Training along the Job** (z.B. Laufbahn- und Karriereplanung)
- **Training near the Job** (z.B. Qualitätszirkel, Lernstatt)
- **Training out of the Job** (z.B. Outplacement)

Volker Castor

79



3. Personaleinsatz

Personalführung

Führungssysteme

Motivationstheorien

Personaleinsatz

Personalentwicklung

Entgeltformen


Personalwirtschaft

Entgeltformen

```
graph TD; A[Lohnformen] --> B[Zeitlohn]; A --> C[Leistungslohn]; A --> D[Beteiligungslohn]; B --> B1[Monatslohn / Gehalt]; B --> B2[Wochenlohn]; B --> B3[Stundenlohn]; C --> C1[Akkordlohn]; C --> C2[Prämienlohn]; D --> D1[Umsatzbeteiligung]; D --> D2[Gewinnbeteiligung];
```

Volker Castor

80



3. Personaleinsatz

Personalführung

Führungssysteme

Motivationstheorien

Personaleinsatz

Personalentwicklung

Entgeltformen

Personalwirtschaft


Entgeltformen

Zeitlohn

- Fester Lohn für jeden Monat (Gehalt)
- Fester Stundenlohn (ohne Dispositionsmöglichkeit des einzelnen Mitarbeiters), evtl. anfallende Überstunden werden gesondert berechnet
- Vorteile: Betrag ist gesichert, einfache Abrechnung
- Nachteile: höhere Leistung wirkt sich nicht direkt auf die Höhe des Einkommens aus, die Leistungsbeurteilung erfolgt nicht über Stückzahlen, sondern subjektiv durch den Vorgesetzten

Volker Castor

81



3. Personaleinsatz

Personalführung

Führungssysteme

Motivationstheorien

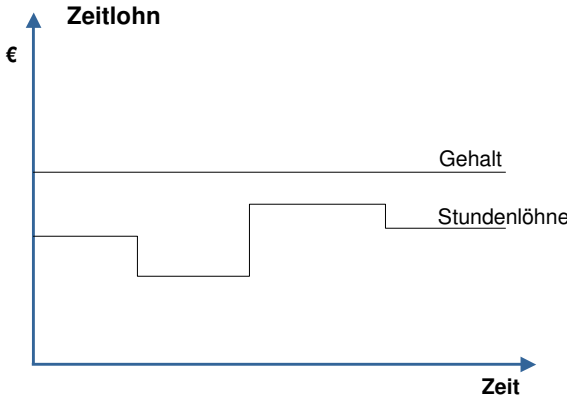
Personaleinsatz

Personalentwicklung

Entgeltformen

Personalwirtschaft

Entgeltformen



€

Zeitlohn


Gehalt

Stundenlöhne

Zeit

Volker Castor

82



3. Personaleinsatz

Personalführung

Führungssysteme

Motivationstheorien

Personaleinsatz

Personalentwicklung

Entgeltformen

Personalwirtschaft


Entgeltformen

Akkordlohn

- Zeitakkord: Leistungslohn / Stundenlohn für die geleistete Arbeitszeit
- Stückakkord: Leistungslohn / Vergütung anhand der Mengenleistung eines Arbeitnehmers, Basis = Akkordrichtsatz
- Vorteile: höhere Leistung steigert den Lohn sofort, Fertigungskosten können vom Unternehmen genauer kalkuliert werden, Istmengenleistung ist meist größer als beim Zeitlohn
- Nachteile: Gefahr der Überanstrengung, Werkzeuge und Maschinen werden stärker beansprucht, größeren Aufwand für die Qualitätssicherung, aufwendige Zeit- / Stückerfassung

Volker Castor

83



3. Personaleinsatz

Personalführung

Führungssysteme

Motivationstheorien

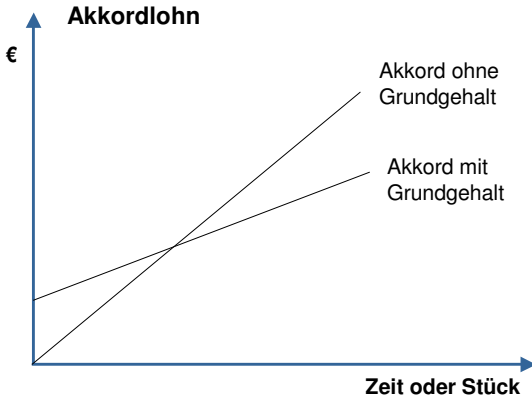
Personaleinsatz

Personalentwicklung

Entgeltformen

Personalwirtschaft

Entgeltformen



€

Akkordlohn


Akkord ohne Grundgehalt

Akkord mit Grundgehalt

Zeit oder Stück

Volker Castor

84



3. Personaleinsatz

Personalführung

Führungssysteme

Motivationstheorien

Personaleinsatz

Personalentwicklung

Entgeltformen

Personalwirtschaft


Entgeltformen

Prämienlohn

- Stundenlohn für die geleistete Arbeit zuzüglich einer Prämie (z.B. für die Menge, Umsatz, Qualität, Termintreue)
- Leistungslohn, der aber eine Überforderung der Mitarbeiter verhindern soll
- Vorteile: Leistungsanreize bestehen, reine Mengenleistungen ohne Rücksicht auf z.B. Qualität werden vermieden
- Nachteile: aufwendige Zeit- / Stückerfassung

Volker Castor

85



3. Personal-einsatz

Personalführung

Führungssysteme

Motivationstheorien

Personaleinsatz

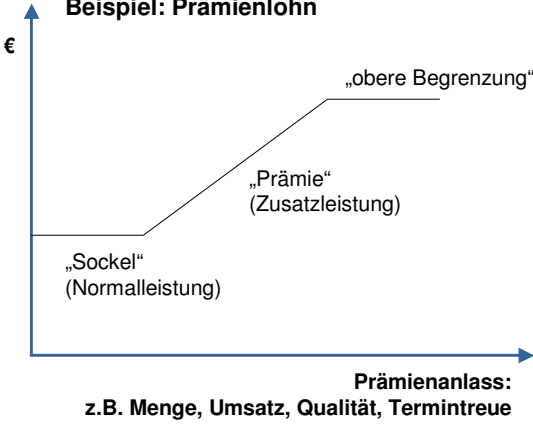
Personal-entwicklung

Entgeltformen

Personal-wirtschaft

Entgeltformen

Beispiel: Prämienlohn



€

„Sockel“ (Normalleistung)


„Prämie“ (Zusatzleistung)

„obere Begrenzung“

Prämienanlass:
z.B. Menge, Umsatz, Qualität, Termintreue

Volker Castor

86



3. Personal-einsatz

Personalführung

Führungssysteme

Motivationstheorien

Personaleinsatz

Personal-entwicklung

Entgeltformen

Personal-wirtschaft

Entgeltformen

Beteiligungslohn

- Bei einem Beteiligungslohn wird der einzelne Arbeitnehmer am erwirtschafteten Gewinn beteiligt.
- Gewinnbeteiligung kann als Lohn zur freien Verfügung gestellt werden oder als Kapitalbeteiligung in dem jeweiligen Unternehmen bleiben.
- Vorteile: Leistungsanreize bestehen
- Nachteile: Gewinn (als Berechnungsgrundlage) nicht immer durch die Arbeitnehmer nachvollziehbar bzw. beeinflussbar (z.B. Anwendung von besonderen Bewertungsspielräumen zur Bilanzgestaltung)

Volker Castor

87



3. Personaleinsatz

- Personalführung
- Führungssysteme
- Motivationstheorien
- Personaleinsatz
- Personalentwicklung
- Entgeltformen

Personaleinsatz

- Personalführung ✓
- Führungssysteme ✓
- Motivationstheorien ✓
- Personaleinsatz ✓
- Personalentwicklung ✓
- Entgeltformen ✓

Personalwirtschaft

Volker Castor

88



4. Arbeitsrecht

- Berufsausbildung
- Berufliche Fortbildung und Umschulung
- Arbeits- und Tarifrecht
- Mitbestimmung


Grundlagen Arbeitsrecht

- Berufsausbildung
- Berufliche Fortbildung und Umschulung
- Arbeits- und Tarifrecht
- Mitbestimmung

Personalwirtschaft

Volker Castor

89



4. Arbeitsrecht
Berufsausbildung
Berufliche Fortbildung und Umschulung
Arbeits- und Tarifrecht
Mitbestimmung

Berufliche Ausbildung, Fortbildung und Umschulung

Berufsausbildung: Darunter ist die breit angelegte berufliche Grundbildung in einem geordneten Ausbildungsgang zu verstehen.


Berufliche Fortbildung: Soll die erlernten Kenntnisse und Fertigkeiten in diesem Beruf erhalten und erweitern.

Berufliche Umschulung: Soll zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen, da der ursprüngliche Beruf aus bestimmten Gründen nicht mehr ausgeübt werden kann.

Personalwirtschaft

Volker Castor

90



4. Arbeitsrecht
Berufsausbildung
Berufliche Fortbildung und Umschulung
Arbeits- und Tarifrecht
Mitbestimmung

Europass


Um das Lernen und Arbeiten in Europa zu erleichtern, existiert der **Europass**. Er ist eine **europäische Bewerbungsmappe**, mit der die Vergleichbarkeit von Zeugnissen und Diplomen in Europa verbessert wird.


Der Europass besteht aus folgenden Bausteinen:

- Europäischer Lebenslauf
- Europäisches Sprachendokument
- Europäische Zeugniserläuterungen (Bereich berufliche Bildung)
- Europäischer Diplomzusatz
- Europass-Mobilitätsnachweis


Personalwirtschaft

Volker Castor

 4. Arbeitsrecht Berufsausbildung Berufliche Fortbildung und Umschulung Arbeits- und Tarifrecht Mitbestimmung Personalwirtschaft	<p style="text-align: right;">91</p> <h2>Berufsausbildung</h2> <h3>Ausbildungsvertrag</h3> <p>Formvorschrift: Schriftform Vertragspartner: Ausbilder und der Auszubildende (bei Minderjährigen: gesetzliche Vertreter) Eintragung: In das Verzeichnis (z.B. Ausbildungsrolle) der jeweils zuständigen Kammer (z.B. IHK / HWK)</p> <p>Mindestinhalte:</p> <ul style="list-style-type: none">• Vertragsparteien• Art / Ziel / Gliederung der Ausbildung• Beginn und Dauer der Ausbildung• Probezeit• Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung• Urlaubsanspruch
	<p style="text-align: right;">Volker Castor</p>

 4. Arbeitsrecht Berufsausbildung Berufliche Fortbildung und Umschulung Arbeits- und Tarifrecht Mitbestimmung Personalwirtschaft	<p style="text-align: right;">92</p> <h2>Berufsausbildung</h2> <h3>Pflichten des Auszubildenden gegenüber dem Ausbildungsbetrieb</h3> <ul style="list-style-type: none">• Lernpflicht: sich bemühen, sich alle Fertigkeiten und Kenntnisse anzueignen, die für den Ausbildungserfolg wichtig sind• Schulpflicht: Besuch der Berufsschule und Teilnahme an außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen (z.B. der Kammer)• Berichtsheft: Führen eines Berichtsheftes, wenn es im Rahmen der Berufsausbildung verlangt wird• Sorgfaltspflicht: Werkzeuge, Maschinen und alle Betriebs-einrichtungen pfleglich behandeln und Einhaltung der Betriebs-ordnung• Schweigepflicht: Wahrung von Betriebs- und Geschäftsgeheim-nissen• Befolgungspflicht: Den Weisungen des Ausbilders, Betriebs-inhabers oder anderer weisungsberechtigter Personen folgen
	<p style="text-align: right;">Volker Castor</p>

93



4. Arbeitsrecht

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

Personalwirtschaft


Berufsausbildung

Pflichten des Ausbilders bzw. Ausbildungsbetriebes gegenüber den Auszubildenden

- **Ausbildungspflicht:** den Auszubildenden alle Fertigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln, die für den Ausbildungserfolg wichtig sind sowie den Ausbildungsgang sachlich und inhaltlich zu gliedern (Planungspflicht)
- **Fürsorgepflicht:** dem Auszubildenden nur solche Arbeiten übertragen, die dem Ausbildungszweck dienen, Einhaltung von Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen
- **Bereitstellung von Arbeitsmitteln**
- **Vergütungspflicht:** Zahlung der Ausbildungsvergütung
- **Freistellungspflicht:** Den Auszubildenden für die Teilnahme am Berufschulunterricht, überbetrieblichen Ausbildungsgängen und Prüfungen freizustellen – und Einhaltung gesetzlicher / tariflicher Urlaubsregelungen
- **Zeugnispflicht:** Bei Beendigung der Berufsausbildung wird dem Auszubildenden ein Ausbildungszeugnis erstellt.

Volker Castor

94



4. Arbeitsrecht

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

Personalwirtschaft

Jugendarbeitsschutzgesetz


Kinderarbeit: Grundsätzlich verboten. Ab einem Alter von 13 Jahren sind leichte Tätigkeiten erlaubt. Mindestalter für eine Beschäftigung: 15 Jahre

Arbeitszeit: Höchstens 8 Stunden pro Tag und höchstens 40 Stunden pro Woche

Ruhepausen: Jugendliche dürfen nicht länger als 4,5 Stunden ohne Pause arbeiten. Arbeitszeit zw. 4,5 – 6 Stunden: Pause mind. 30 Minuten. Arbeitszeit über 6 Stunden: Pause mind. 60 Minuten.

Nachruhe, beschäftigungsfreie Zeit: Beschäftigung grundsätzlich nur zwischen 6.00 und 20.00 Uhr (Ausnahmen in der Landwirtschaft und der Gastronomie sowie in Bäckereibetrieben) Die beschäftigungsfreie Zeit muss mindestens 12 Stunden betragen.

Volker Castor



4. Arbeitsrecht

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

Personalwirtschaft

95


Jugendarbeitsschutzgesetz

Urlaub: Beschäftigte unter 16 Jahren = 30 Tage; von 16 bis 17 Jahren = 27 Tage und von 17 bis unter 18 Jahre = 25 Tage
Mindestjahresurlaub

Beschäftigungsverbote: Arbeiten unter Tage, Akkordarbeiten und arbeiten mit gefährlichen Stoffen sind verboten

Wochenende und Feiertage: Keine generellen Beschränkungen

Volker Castor



4. Arbeitsrecht

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

Personalwirtschaft


96

Duales Ausbildungssystem

Lernort Betrieb	Lernort Schule
Vermittlung von fachpraktischen Kenntnissen und Fähigkeiten.	Vermittlung von insb. fachtheoretischen berufsbezogenen Kenntnissen und Fähigkeiten.
Rechtsquelle: Ausbildungsordnung - Ausbildungsdauer - Berufsbild - Ausbildungsrahmenplan - Ausbildungsplan - Prüfungsanforderungen	Rechtsquelle: Rahmenlehrplan - Unterrichtsfächer - Lerninhalte, Lernziele - Unterrichtsstunden pro Fach - zeitliche Gliederung der Berufsausbildung

Volker Castor

97



4. Arbeitsrecht

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

Personalwirtschaft

Arbeitsrecht: Beteiligte

Arbeitgeber


- Alle, die andere als Arbeitnehmer gegen Entgelt beschäftigen

Arbeitnehmer

- Alle, die aufgrund eines Arbeitsvertrages abhängige Arbeit leisten
 - ⇒ Arbeiter: Beschäftigte im gewerblich-technischen Bereich; verrichten vorwiegend körperliche Arbeiten
 - ⇒ Angestellte: Beschäftigte im kaufmännischen Bereich; verrichten vorwiegend geistige / verwaltende Arbeit
 - ⇒ Leitende Angestellte: Beschäftigte im kaufmännischen Bereich mit besonderen Befugnissen (z.B. Prokura); verrichten vorwiegend führende / planende Arbeit

Volker Castor

98



4. Arbeitsrecht

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung


Personalwirtschaft


Arbeitsrecht

Pflichten der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber


- **Arbeitspflicht:** Erfüllung der im Arbeitsvertrag vereinbarten Tätigkeit.
- **Treuepflicht:** für die Interessen des Betriebes zu arbeiten und alles zu unterlassen, was diesem schaden könnte
- **Verschwiegenheitspflicht:** bei Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen
- **Gehorsamspflicht:** Der Arbeitgeber bestimmt die Arbeitsinhalte, Arbeitsbedingungen, Arbeitsleistung und das Verhalten (soweit dies nicht gegen geltendes Recht verstößt)
- **Wettbewerbsbeschränkung:** u.U. Konkurrenzverbot (Karenzzeiten nach dem Verlassen des Unternehmens), z.B. Verbot mit Betriebseigentum Geschäfte auf eigene Rechnung zu tätigen

Volker Castor

 4. Arbeitsrecht Berufsausbildung Berufliche Fortbildung und Umschulung Arbeits- und Tarifrecht Mitbestimmung Personalwirtschaft	99
	Arbeitsrecht
	Pflichten des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern
	<ul style="list-style-type: none">• Fürsorgepflicht: Sorge für die Erhaltung der Gesundheit, Anmeldung der Arbeitnehmer zur Sozialversicherung• Beschäftigungspflicht: gemäß der im Arbeitsvertrag vereinbarten Tätigkeit• Entgeltleistung: Vergütung für geleistete Arbeit, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (6 Wochen)• Gewährung von Urlaub: Mindesturlaub (BUrlG: 24 Arbeitstage - bei Fünftagewoche: 20 Tage), bzw. tarifvertragliche Regelung (zumeist mehr)• Zeugniserstellung: einfaches Zeugnis (nur Art und Dauer der Beschäftigung); qualifiziertes Zeugnis (zusätzlich Angaben über Führung und Leistung)
	Volker Castor

 4. Arbeitsrecht Berufsausbildung Berufliche Fortbildung und Umschulung Arbeits- und Tarifrecht Mitbestimmung Personalwirtschaft	100
	Arbeitsrecht
	Arbeitszeitgesetz
	<ul style="list-style-type: none">• Die tägliche Arbeitszeit beträgt i.d.R. max. 8 Stunden. Die Wochenarbeitszeit beträgt i.d.R. max. 48 Stunden.• Arbeitszeit ist die Anwesenheit im Betrieb ohne Pausen. Erwachsene Arbeitnehmer haben bei mehr als 6 Stunden ununterbrochener Arbeitszeit einen Anspruch auf 0,5 Stunden Pause.• Die Pause kann geteilt werden. Ein Teil darf 15 Minuten nicht unterschreiten.• An 60 Tagen im Jahr kann die tägliche Arbeitszeit auf 10 Stunden erweitert werden (u.U. finanzieller Ausgleich).• Grundsätzlich kann die tägliche Arbeitszeit auf 10 Stunden ausgeweitet werden, wenn innerhalb von 24 Wochen bzw. 1/2 Jahr die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit von 8 Stunden nicht überschritten wird.• Ist ein Betriebsrat vorhanden so ist dessen Zustimmung erforderlich.
	Volker Castor

101



4. Arbeitsrecht

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

Personalwirtschaft


Arbeitsrecht

Bundesurlaubsgesetz

- Der jährliche Erholungsurlaub beträgt 24 Werktage (Mo-Sa). Bei einer Fünftagewoche: 20 Arbeitstage
- Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren. Bei der Urlaubsfestlegung sind die Belange der Arbeitnehmer mit zu berücksichtigen.
- Der Urlaubsanspruch besteht nach 6 monatiger Betriebszugehörigkeit.
- Ist der Arbeitnehmer Berufsschulpflichtig so ist der Urlaub in die Berufsschulfreie Zeit zu legen.
- Urlaubsanspruch gilt für das laufende Kalenderjahr. In besonderen Fällen kann der Urlaub in das folgende Kalenderjahr übertragen werden.

Volker Castor

102



4. Arbeitsrecht

Berufsausbildung

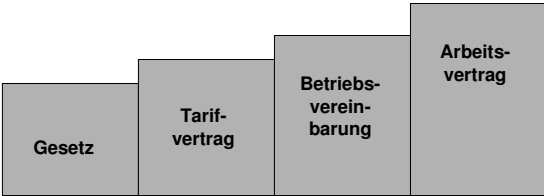
Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

Personalwirtschaft

Günstigkeitsprinzip




Günstigkeitsprinzip

Wenn ein Arbeitsverhältnis geschlossen wird, müssen die Regelungen zu diesem Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung von Gesetzen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen geschlossen werden.

Einzelvertragliche Regelungen müssen immer zu Gunsten des Arbeitnehmers erfolgen.

Volker Castor

103



Günstigkeitsprinzip

4. Arbeitsrecht

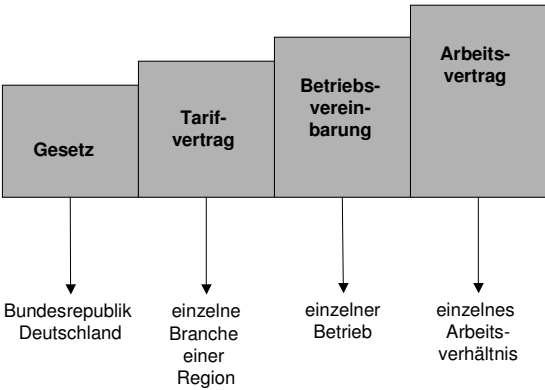
Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

Personalwirtschaft



Bundesrepublik Deutschland


einzelne Branche einer Region

einzelner Betrieb

einzelnes Arbeitsverhältnis

Volker Castor

104



Arbeitsvertrag

4. Arbeitsrecht

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung


Personalwirtschaft

Wesentliche Inhalte

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Beginn und evtl. Dauer des Arbeitsverhältnisses
- Arbeitsort
- Bezeichnung der Tätigkeit
- Arbeitszeit
- Höhe des Arbeitsentgelts
- Dauer des Urlaubs
- Kündigungsfristen
- Probezeit
- Hinweis auf Tarifvertrag / Betriebsvereinbarung

Volker Castor

105



4. Arbeitsrecht

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

Personalwirtschaft

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Fristablauf


- Ist der Arbeitsvertrag nur für einen bestimmten Zeitraum abgeschlossen worden, so endet er mit Ablauf der Frist.
- Befristete Arbeitsverträge müssen schriftlich fixiert werden.
- Befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund: Vertrag kann innerhalb von zwei Jahren maximal dreimal verlängert werden.
- Befristeter Arbeitsvertrag mit sachlichem Grund (z.B. Projektarbeit, Elternzeit): Vertrag kann maximal dreimal verlängert werden – um jeweils maximal zwei Jahre.

Aufhebungsvertrag

- Arbeitgeber und Arbeitnehmer erklären in einem Vertrag übereinstimmend, dass das Arbeitsverhältnis beendet ist.

Volker Castor

106



4. Arbeitsrecht

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung


Personalwirtschaft


Beendigung des Arbeitsverhältnisses


Kündigung


- Einseitige Erklärung, das Arbeitsverhältnis beenden zu wollen (kann sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer ausgehen) → Einseitiges empfangsbedürftiges Rechtsgeschäft
- Formen:
 - ⇒ Ordentliche Kündigung
 - ⇒ Fristlose Kündigung
 - ⇒ Änderungskündigung


Volker Castor


 4. Arbeitsrecht Berufsausbildung Berufliche Fortbildung und Umschulung Arbeits- und Tarifrecht Mitbestimmung Personalwirtschaft	107
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
	Ordentliche Kündigung
	Die ordentliche Kündigung kann nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist erfolgen.
	a) AN kündigt: 4 Wochen zum Monatsende bzw. 2 Wochen in der Probezeit b) AG kündigt: 4 Wochen zum Monatsende bzw. 2 Wochen in der Probezeit. Diese Fristen verlängern sich nach Betriebszugehörigkeit (ab dem 25. Lebensjahr) ab 2 Jahren 1 Monat ab 5 Jahren 2 Monate ab 8 Jahren 3 Monate ... ab 20 Jahren 7 Monate
Volker Castor	


 4. Arbeitsrecht Berufsausbildung Berufliche Fortbildung und Umschulung Arbeits- und Tarifrecht Mitbestimmung Personalwirtschaft	108
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
	Änderungskündigung
	(Sonderfall: Erfolgt durch den Arbeitgeber) Eine Änderungskündigung soll eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unter geänderten Bedingungen erwirken – z.B. Versetzung innerhalb des Unternehmens, Änderung der Arbeitszeit, Änderung des Vergütungssystems
	Fristlose Kündigung <ul style="list-style-type: none">• außerordentliche Kündigung ohne Einhaltung von Kündigungsfristen• Ist möglich bei grober Pflichtverletzung durch einen der beiden Vertragspartner (z.B. AG: Arbeitsverweigerung, Diebstahl, Körperverletzung, Verrat von Betriebsgeheimnissen); AN: Verletzung der Fürsorgepflicht, Verweigerung von Löhnen und Gehältern, Verletzung gesetzlicher Vorschriften)
Volker Castor	

 4. Arbeitsrecht Berufsausbildung Berufliche Fortbildung und Umschulung Arbeits- und Tarifrecht Mitbestimmung Personalwirtschaft	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	109
	Einfaches Zeugnis	
	Enthält neben den Personalien nur die Art der Tätigkeit und die Dauer der Beschäftigung.	
	Qualifiziertes Zeugnis	
	(auch: Führungszeugnis) Enthält zusätzlich zu den Daten eines einfachen Zeugnisses auch Angaben über Führung und Leistung des Arbeitnehmers. Diese Leistungsbeurteilungen müssen „wohlwollend“ formuliert werden.	
	Volker Castor	

 4. Arbeitsrecht Berufsausbildung Berufliche Fortbildung und Umschulung Arbeits- und Tarifrecht Mitbestimmung Personalwirtschaft	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	110
	Personenbedingte Gründe	
	Fehlende Eignung, mangelhafte Leistung, Alkohol- / Drogenabhängigkeit, häufige Erkrankungen	
	Verhaltensbedingte Gründe	
	unberechtigten Krankmeldungen, Störung des Betriebsfriedens, häufige Unpünktlichkeit, Drogenkonsum am Arbeitsplatz, Verletzung eines betrieblichen Rauchverbots, Arbeitsverweigerung → schriftliche Abmahnung erforderlich	
Betriebliche Gründe		
Rationalisierung, Auftragsmangel, Umstrukturierung, Betriebsverkleinerung / Teilstilllegung → Berücksichtigung sozialer Gesichtspunkte		
	Volker Castor	

 4. Arbeitsrecht Berufsausbildung Berufliche Fortbildung und Umschulung Arbeits- und Tarifrecht Mitbestimmung Personalwirtschaft	Besonderer Kündigungsschutz	111
	Auszubildende	Kündigungsverbot nach der Probezeit bis zur Beendigung der Ausbildung (außerordentliche Kündigungen möglich).
	Wehr- und Ersatzdienstleistende	Kündigungsverbot ab Zustellung des Einberufungsbescheides bis zum Ende der Dienstzeit.
	Schwangere / Mütter	Kündigungsverbot ab Beginn der Schwangerschaft bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung. Gilt auch für die Elternzeit.

 4. Arbeitsrecht Berufsausbildung Berufliche Fortbildung und Umschulung Arbeits- und Tarifrecht Mitbestimmung Personalwirtschaft	Besonderer Kündigungsschutz	112	
	Schwerbehinderte	Ab 50 % Grad der Behinderung ist eine Kündigung nur mit Zustimmung des Integrationsamtes möglich (außerordentliche Kündigungen möglich).	
	Betriebsräte	Kündigungsverbot ab Beginn der Amtszeit bis zu einem Jahr nach Ende der Amtszeit (außerordentliche Kündigungen möglich).	
			Volker Castor



4. Arbeitsrecht

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

Personalwirtschaft

113

Mitbestimmung


Tarifrecht

Das Tarifrecht regelt die Auseinandersetzungen zwischen den Arbeitnehmerverbänden (Gewerkschaften) und den Arbeitgeberverbänden. In den ausgehandelten Tarifverträgen werden Rahmenbedingungen für eine Vielzahl von einzelnen Arbeitsverhältnissen ausgehandelt.

Tarifautonomie

Die Tarifpartner sind in ihren Entscheidungen hinsichtlich des Abschlusses von Tarifverträgen völlig unabhängig. Diese Regelungen dürfen die einzelnen Mitarbeiter jedoch nicht schlechter stellen als dies in gesetzlichen Rahmenbedingungen vorgegeben ist → Günstigkeitsprinzip.

Volker Castor



4. Arbeitsrecht

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

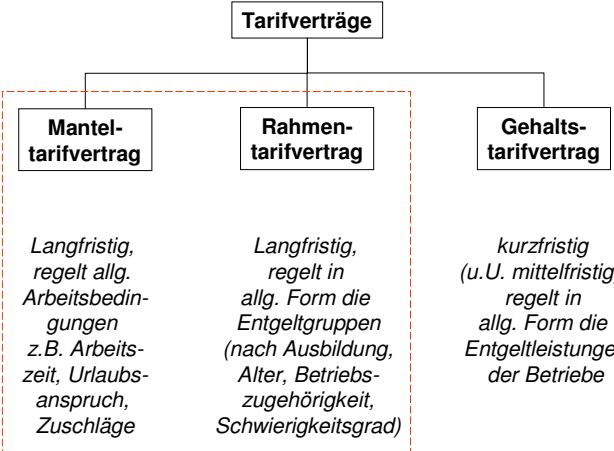
Mitbestimmung

Personalwirtschaft

114

Mitbestimmung

Tarifverträge



Mantel-tarifvertrag

Langfristig, regelt allg. Arbeitsbedingungen z.B. Arbeitszeit, Urlaubsanspruch, Zuschläge

Rahmen-tarifvertrag

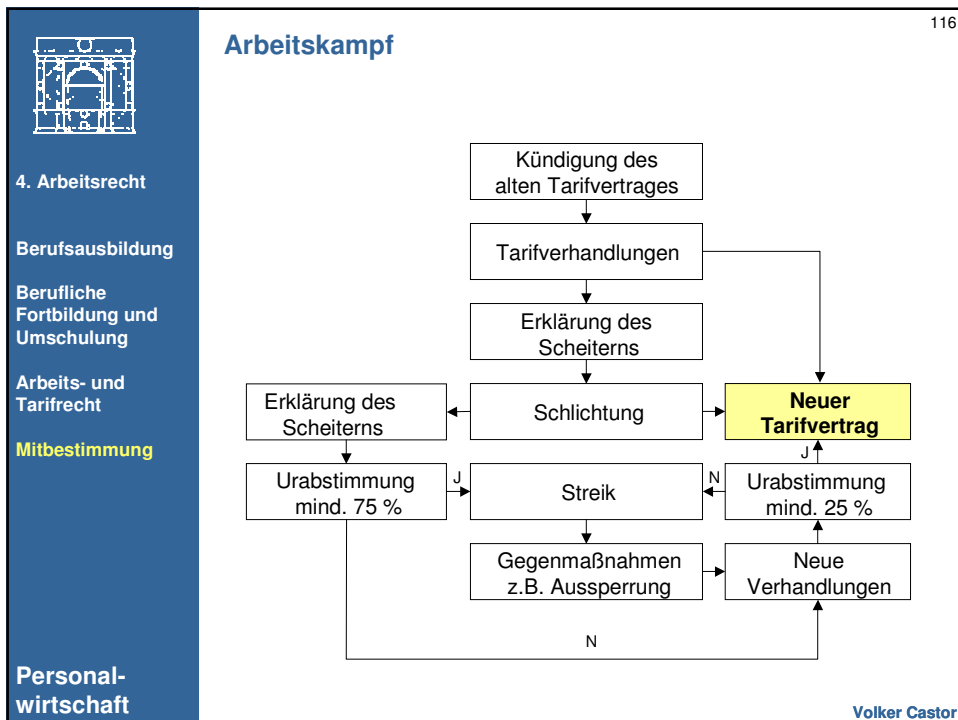
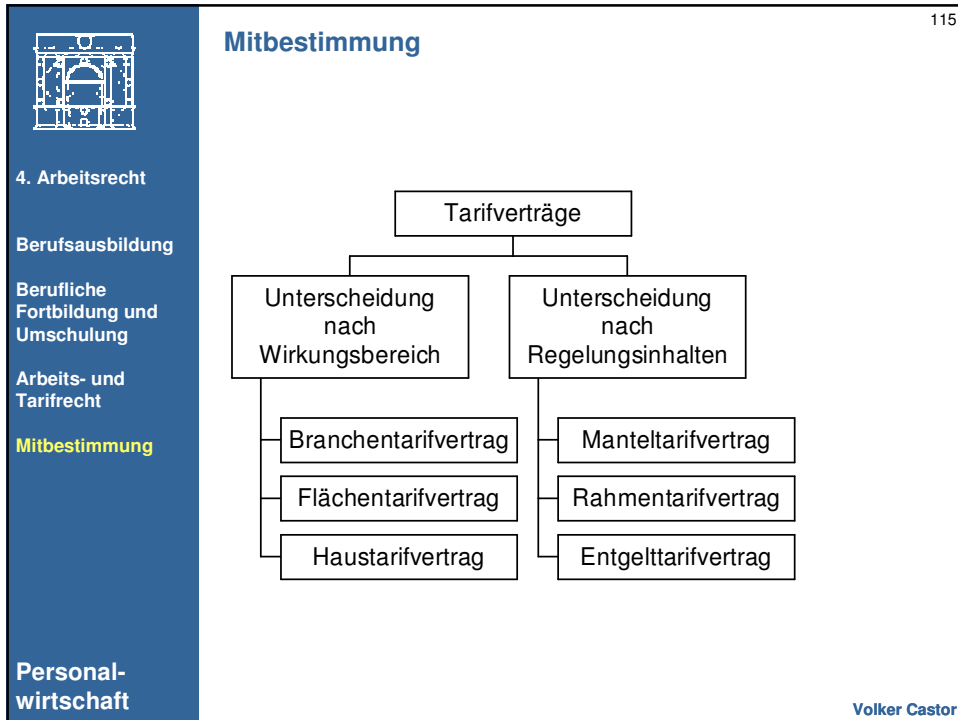
Langfristig, regelt in allg. Form die Entgeltgruppen (nach Ausbildung, Alter, Betriebszugehörigkeit, Schwierigkeitsgrad)


Gehalts-tarifvertrag


kurzfristig (u.U. mittelfristig), regelt in allg. Form die Entgeltleistungen der Betriebe


(werden u.U. in einem gemeinsamen Tarifvertrag zusammengefasst)

Volker Castor



 4. Arbeitsrecht Berufsausbildung Berufliche Fortbildung und Umschulung Arbeits- und Tarifrecht Mitbestimmung Personalwirtschaft	117
	Arbeitskampf
	Friedenspflicht Während der Laufzeit des Tarifvertrages sind Arbeitskampfmaßnahmen (Streik, Aussperrung) verboten. Wenn es zu Arbeitskampfmaßnahmen kommen soll, muss der Tarifvertrag zuvor formell gekündigt werden.
	Schlichtung Verfahren zur Verhinderung von Arbeitskampfmaßnahmen („Schlichtung geht vor Streik“).
	Streik Arbeitskampfmaßnahme der Arbeitnehmer. Um einen Streik herbeizuführen ist die Zustimmung von mind. 75 % der Gewerkschaftsmitglieder innerhalb der Belegschaft erforderlich. Zur Beendigung des Streiks werden mind. 25 % benötigt. Ein Warnstreik kann ohne Urabstimmung stattfinden.
	Volker Castor

 4. Arbeitsrecht Berufsausbildung Berufliche Fortbildung und Umschulung Arbeits- und Tarifrecht Mitbestimmung Personalwirtschaft	118
	Allgemeinverbindlichkeit
	Allgemeinverbindlichkeitserklärung Die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) eines Tarifvertrags bewirkt, dass dieser Tarifvertrag auch für alle sonst nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer innerhalb des Geltungsbereichs des Tarifvertrags verbindlich werden.
	Der Bundesarbeitsminister kann im Einvernehmen mit dem paritätisch von den Tarifparteien besetzten Tarifausschuss einen Tarifvertrag auf Antrag <i>einer</i> Tarifvertragspartei für allgemeinverbindlich erklären, wenn
	<ul style="list-style-type: none">- die Allgemeinverbindlichkeitserklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint- die tarifgebundenen Arbeitgeber mindestens 50 % der Arbeitnehmer beschäftigen
	Volker Castor



4. Arbeitsrecht

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

Personalwirtschaft

Mitbestimmung

Ebenen der Mitbestimmung

Mitbestimmung am Arbeitsplatz

Betriebliche Mitbestimmung

Unternehmensmitbestimmung


Betriebsrat

Aufsichtsrat

bei Kapitalgesellschaften ab 500 MA

Volker Castor

119



4. Arbeitsrecht

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

Personalwirtschaft

Betriebliche Mitbestimmung

Betriebsrat

Der Betriebsrat ist gem. Betriebsverfassungsgesetz die Arbeitnehmervertretung eines Betriebs (unabhängig davon, ob es sich um Gewerkschaftsmitglieder handelt). Leitende Angestellte werden nicht vom Betriebsrat vertreten.

Die Anzahl der Betriebsratsmitglieder ist abhängig von der Betriebsgröße.

Der Betriebsrat wird i.d.R. für 4 Jahre gewählt.

Aktives Wahlrecht (Wahlberechtigung): Alle Arbeitnehmer über 18 Jahren

Passives Wahlrecht (Wählbarkeit): Arbeitnehmer über 18 Jahren mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 6 Monaten

Volker Castor

120

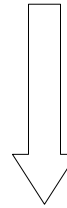


- 4. Arbeitsrecht
- Berufsausbildung
- Berufliche Fortbildung und Umschulung
- Arbeits- und Tarifrecht
- Mitbestimmung
- Personalwirtschaft

Betriebsrat

Arbeitnehmer im Betrieb	Mitglieder im Betriebsrat	Freigestellte Betriebsräte
5 bis 20	1	
21 bis 50	3	
51 bis 100	5	
101 bis 200	7	0
201 bis 400	9	
401 bis 500		1
501 bis 700	11	
701 bis 900		2
901 bis 1.000	13	
1.001 bis 1.500	15	3
1.501 bis 2.000	17	4
2.001 bis 2.500	19	
2.501 bis 3.000	21	5
3.001 bis 3.500	23	
3.501 bis 4.000	25	6
4.001 bis 4.500	27	
4.501 bis 5.000	29	7
5.001 bis 6.000	31	8
6.001 bis 7.000	33	9
7.001 bis 8.000		10
8.001 bis 9.000	35	11
9.001 bis 10.000		12
ab 10.001	je 3.000 zusätzlich 2	je 2.000 zusätzlich 1

ab 100 Mitarbeiter:
Wirtschaftsausschuss

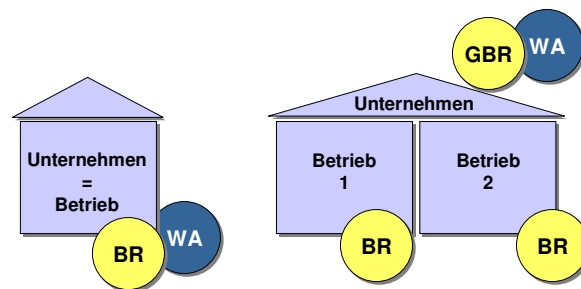


Volker Castor




- 4. Arbeitsrecht
- Berufsausbildung
- Berufliche Fortbildung und Umschulung
- Arbeits- und Tarifrecht
- Mitbestimmung
- Personalwirtschaft

Wirtschaftsausschuss



Der Wirtschaftsausschuss wird gebildet, um den Betriebsrat oder den Gesamtbetriebsrat in wirtschaftlichen Angelegenheiten zu unterrichten.

Volker Castor



4. Arbeitsrecht

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

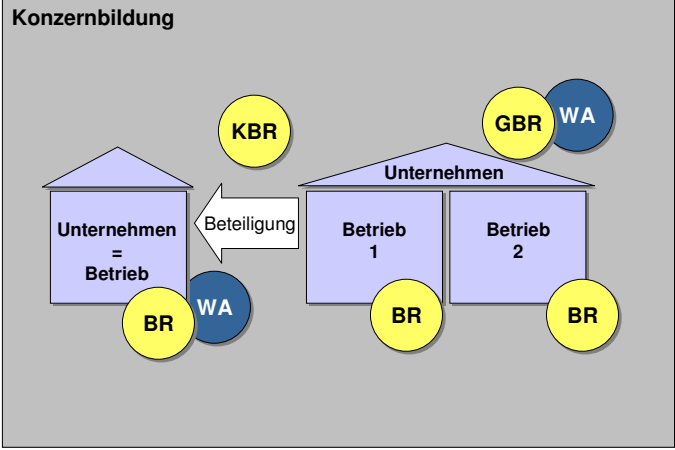
Mitbestimmung

Personalwirtschaft

Wirtschaftsausschuss


123

Konzernbildung



Die Bildung eines Konzern-Wirtschaftsausschusses ist nicht möglich.

Volker Castor



4. Arbeitsrecht

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

Personalwirtschaft

Betriebsrat

124

Unterrichtungs- und Informationsrecht: z.B. über: Arbeitsschutz, Unfallverhütung, Personalplanung

Beratungsrecht: z.B. bei Bauplanungen, Technische Anlagen, Arbeitsverfahren, Arbeitsplatzregelungen, Sicherung und Förderung der Beschäftigung


Überwachungs- und Antragsrecht: Einhaltung von Gesetzen, Gleichbehandlung der Arbeitnehmer, Beseitigung von Missständen, Berufsbildung

Widerspruchsrecht: gegen bestimmte Ausbilder, gegen Kündigungen (Die Widerspruchsfrist bei ordentlichen Kündigungen ist eine Woche, bei außerordentlichen Kündigungen 3 Tage)

Zustimmungsrecht: in genau definierten Einzelpunkten z.B. tägliche Arbeitszeit, Urlaubsgrundsätze, Modalitäten der Gehaltszahlung, Auswahl bei Werkwohnungen.

Volker Castor

125



Betriebsrat: Zustimmungsrechte

4. Arbeitsrecht
Berufsausbildung
Berufliche Fortbildung und Umschulung
Arbeits- und Tarifrecht
Mitbestimmung


Zustimmungsrechte (echte Mitbestimmung) im Detail:

- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage
- Mehrarbeit
- Fragen der Betriebsordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb
- Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, mit denen eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle möglich ist
- Ausgestaltung des Arbeitsschutzes
- Zielvereinbarungen: Ohne Bezug zum Entgelt ist eine Zielvereinbarung ein mitbestimmungspflichtiger „allgemeiner Beurteilungsgrundsatz“

Personalwirtschaft

Volker Castor

126



Betriebsrat: Zustimmungsrechte


4. Arbeitsrecht
Berufsausbildung
Berufliche Fortbildung und Umschulung
Arbeits- und Tarifrecht
Mitbestimmung

Zustimmungsrechte (echte Mitbestimmung) im Detail:

- Einführung u. Anwendung von neuen Entlohnungsgrundsätzen
- Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird
- Sozialeinrichtungen wie Kantinen etc.
- Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen
- Festsetzung der Akkordlohn- und Prämienansätze
- Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen
- Gruppenarbeitsgrundsätze
- Betriebliche Weiterbildung

Personalwirtschaft

Volker Castor



4. Arbeitsrecht

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

Personalwirtschaft

127

Betriebsrat: Betriebsänderungen


Mitbestimmung bei Betriebsänderungen:

Bei gravierenden Betriebsänderungen besteht ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht:

- Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen
- Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen sowie Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben
- Grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen sowie Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren

Folgen einer Betriebsänderung Massenentlassungen, kann der Betriebsrat einen **Sozialplan** durch die Einigungsstelle erzwingen.

Volker Castor



4. Arbeitsrecht

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

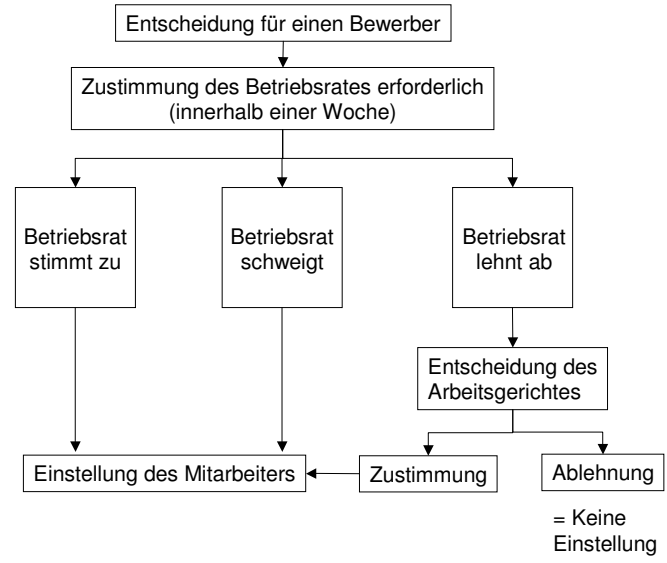
Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

Personalwirtschaft

128


Betriebsrat: Einstellung von Mitarbeitern



```

graph TD
    A[Entscheidung für einen Bewerber] --> B[Zustimmung des Betriebsrates erforderlich  
(innerhalb einer Woche)]
    B --> C[Betriebsrat stimmt zu]
    B --> D[Betriebsrat schweigt]
    B --> E[Betriebsrat lehnt ab]
    C --> F[Einstellung des Mitarbeiters]
    D --> F
    E --> G[Entscheidung des Arbeitsgerichtes]
    G --> H[Zustimmung]
    G --> I[Ablehnung  
= Keine Einstellung]
    H --> F
    
```

Volker Castor



4. Arbeitsrecht

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

Personalwirtschaft

Betriebsrat: Einstellung von Mitarbeitern

129


Mitwirkung bei Einstellung von Mitarbeitern

Der Betriebsrat kann seine Zustimmung zu personellen Einzelmaßnahmen (Umgruppierung, Einstellung, Eingruppierung oder Versetzung von Mitarbeitern) verweigern und der Maßnahme (begründet) widersprechen.

Der Arbeitgeber darf dann die Maßnahme nicht durchführen, er kann beim Arbeitsgericht die fehlende Zustimmung des Betriebsrates ersetzen lassen.

In dringenden Fällen sind bis zur Entscheidung des Gerichtes einseitige vorläufige Maßnahmen des Arbeitgebers zulässig. Die Maßnahme wird jedoch vom Arbeitsgericht aufgehoben, wenn der Betriebsrat zu Recht widersprochen hatte.

Volker Castor



4. Arbeitsrecht

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

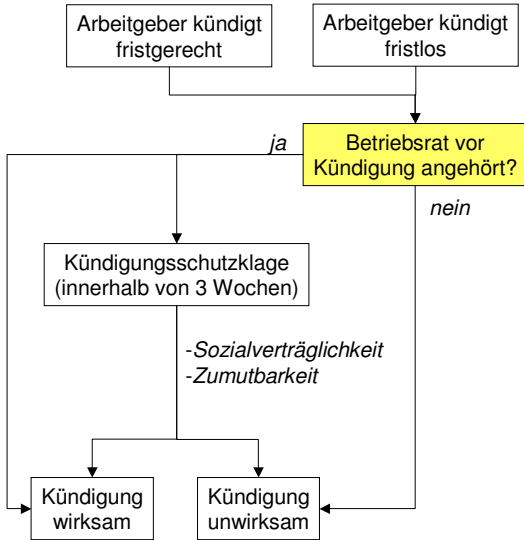
Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

Personalwirtschaft

Betriebsrat: Entlassung von Mitarbeitern


130



```

graph TD
    A[Arbeitgeber kündigt fristgerecht] --> C{Betriebsrat vor Kündigung angehört?}
    B[Arbeitgeber kündigt fristlos] --> C
    C -- ja --> D[Kündigungsschutzklage  
(innerhalb von 3 Wochen)]
    C -- nein --> E[Kündigung unwirksam]
    D -- "- Sozialverträglichkeit  
- Zumutbarkeit" --> F[Kündigung wirksam]
    D -- "- Sozialverträglichkeit  
- Zumutbarkeit" --> E
    
```

Volker Castor



4. Arbeitsrecht

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

Personalwirtschaft

131

Betriebsrat: Entlassung von Mitarbeitern


Widerspruchsrecht bei Kündigungen

Vor jeder Kündigung ist der Betriebsrat anzuhören. Er kann der Kündigung aus bestimmten Gründen widersprechen, was die Wirksamkeit einer Kündigung jedoch nicht beeinträchtigt.

Die Widerspruchsfrist bei ordentlichen Kündigungen ist eine Woche, bei außerordentlichen Kündigungen 3 Tage.

Bei einem berechtigten Widerspruch muss der Arbeitgeber einen gekündigten und dagegen klagenden Arbeitnehmer jedoch bis zum rechtskräftigen Abschluss des Kündigungsschutzprozesses einstweilen weiterbeschäftigen.

Volker Castor



4. Arbeitsrecht

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

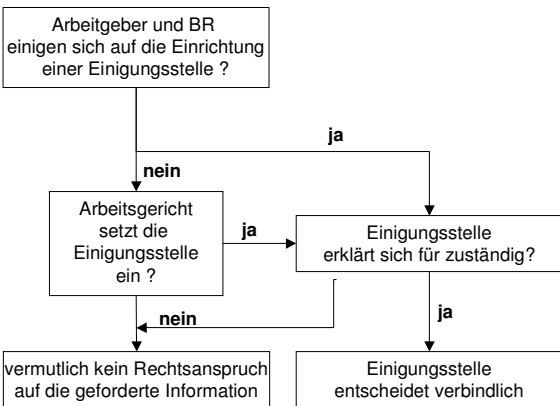
Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

Personalwirtschaft

132


Konflikte zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber: Einigungsstelle





```

graph TD
    A[Arbeitgeber und BR einigen sich auf die Einrichtung einer Einigungsstelle?] -- ja --> B[Einigungsstelle erklärt sich für zuständig?]
    A -- nein --> C[Arbeitsgericht setzt die Einigungsstelle ein?]
    C -- ja --> B
    B -- ja --> D[Einigungsstelle entscheidet verbindlich]
    B -- nein --> E[vermutlich kein Rechtsanspruch auf die geforderte Information]
    
```

Volker Castor

 4. Arbeitsrecht Berufsausbildung Berufliche Fortbildung und Umschulung Arbeits- und Tarifrecht Mitbestimmung Personalwirtschaft	<p style="text-align: right;">133</p> <h3>Betriebliche Mitbestimmung</h3> <h4>Jugend- und Auszubildendenvertretung</h4> <p>Bei Betriebsratssitzungen zu Fragen der Ausbildung können die Jugend- und Auszubildendenvertreter mit Stimmrecht teilnehmen (sonst nur beratend).</p> <p>Gründung: Der Betrieb muss über einen Betriebsrat verfügen und mind. 5 Arbeitnehmer beschäftigen, die jünger als 18 Jahre sind oder mind. 5 Auszubildende beschäftigen, die jünger als 25 Jahre sind.</p> <p>Die JAV wird i.d.R. für 2 Jahre gewählt.</p> <p>Aktives Wahlrecht (Wahlberechtigung): Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Arbeitnehmer und die Auszubildenden, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben</p> <p>Passives Wahlrecht (Wählbarkeit): Wählbar sind alle Arbeitnehmer des Betriebes, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (und nicht Mitglied des Betriebsrates sind)</p> <p style="text-align: right;">Volker Castor</p>
---	---

 4. Arbeitsrecht Berufsausbildung Berufliche Fortbildung und Umschulung Arbeits- und Tarifrecht Mitbestimmung Personalwirtschaft	<p style="text-align: right;">134</p> <h3>Betriebliche Mitbestimmung</h3> <h4>Schwerbehindertenvertretung</h4> <p>Die Schwerbehindertenvertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb, sie vertritt ihre Interessen im Betrieb und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Sie ist nicht dem Betriebsrat untergeordnet, sondern stellt eine eigenständige Institution dar.</p> <p>In Betrieben, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, wird eine Vertrauensperson gewählt. Die Amtszeit beträgt vier Jahre.</p> <p>Aktives Wahlrecht (Wahlberechtigung): Wahlberechtigt sind alle im Betrieb beschäftigten schwerbehinderten Menschen.</p> <p>Passives Wahlrecht (Wählbarkeit): Wählbar sind alle in dem Betrieb nicht nur vorübergehend Beschäftigten, die am Wahltage das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb seit sechs Monaten angehören.</p> <p style="text-align: right;">Volker Castor</p>
---	---



4. Arbeitsrecht

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

Personalwirtschaft

Mitbestimmung

Ebenen der Mitbestimmung

Mitbestimmung am Arbeitsplatz

Betriebliche Mitbestimmung

Unternehmensmitbestimmung


Betriebsrat

Aufsichtsrat

bei Kapitalgesellschaften ab 500 MA

135

Volker Castor



4. Arbeitsrecht

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

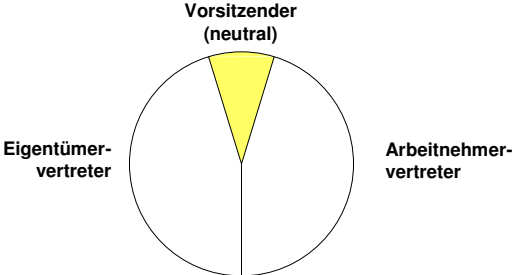
Mitbestimmung

Personalwirtschaft

Mitbestimmung im Aufsichtsrat

Montanmitbestimmungsgesetz

Für Kapitalgesellschaften und Genossenschaften der Eisen- und Stahlindustrie sowie dem Bergbau ab 1.000 Mitarbeitern ist die Beteiligung der Mitarbeiter im **Aufsichtsrat** folgendermaßen geregelt:




Vorsitzender (neutral)

Eigentümervertreter
Arbeitnehmervertreter

Zusätzlich bestimmt das Montanmitbestimmungsgesetz die Schaffung der Position eines Arbeitsdirektors im **Vorstand**.

136

Volker Castor



4. Arbeitsrecht

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

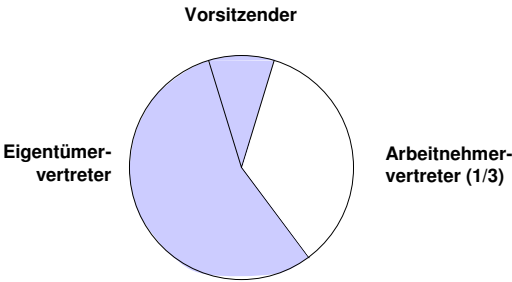
Personalwirtschaft

137

Mitbestimmung im Aufsichtsrat

Drittelmitbestimmungsgesetz


Für Kapitalgesellschaften und Genossenschaften ab 500 bis 2000 Mitarbeitern ist die Beteiligung der Mitarbeiter im **Aufsichtsrat** folgendermaßen geregelt:



Vorsitzender

Eigentümervertreter
Arbeitnehmervertreter (1/3)

Volker Castor



4. Arbeitsrecht

Berufsausbildung

Berufliche Fortbildung und Umschulung

Arbeits- und Tarifrecht

Mitbestimmung

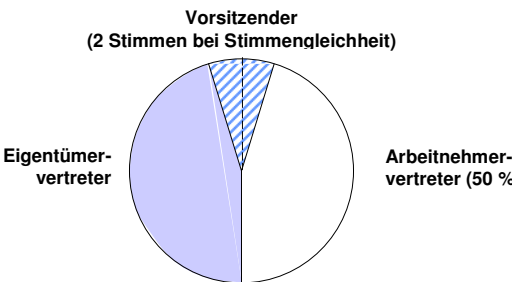
Personalwirtschaft

138

Mitbestimmung im Aufsichtsrat

Mitbestimmungsgesetz von 1976

Für Kapitalgesellschaften und Genossenschaften ab 2.000 Mitarbeitern ist die Beteiligung der Mitarbeiter im **Aufsichtsrat** folgendermaßen geregelt:



Vorsitzender
(2 Stimmen bei Stimmengleichheit)

Eigentümervertreter
Arbeitnehmervertreter (50 %)

Volker Castor

139



4. Arbeitsrecht

Berufsausbildung
Berufliche Fortbildung und Umschulung
Arbeits- und Tarifrecht
Mitbestimmung

Grundlagen Arbeitsrecht

- Berufsausbildung ✓
- Berufliche Fortbildung und Umschulung ✓
- Arbeits- und Tarifrecht ✓
- Mitbestimmung ✓



Personalwirtschaft

Volker Castor

140



DIOSKUR
Materialien zur Betriebswirtschaft

1. Personalpolitik
Personalplanung
2. Personalbeschaffung
3. Personaleinsatz
4. Arbeitsrecht



Personalwirtschaft
Grundlagen, Strategien und Instrumente
Vielen Dank

Personalwirtschaft

Volker Castor