



Was ist was?



Begriffe & Erläuterungen



Begriffsübersicht

• Allgemeinverbindlichkeit	Seite 4
• Arbeitgeberverbände	Seite 4
• Arbeitnehmerentsendung	Seite 5
• Arbeitnehmer-Entsendegesetz	Seite 5
• Arbeitnehmerfreizügigkeit	Seite 5
• Arbeitnehmerüberlassung / Arbeitnehmerüberlassungsgesetz	Seite 6
• Arbeitskampf	Seite 6
• Arbeitslosengeld I	Seite 7
• Arbeitsvertrag	Seite 7
• Armutsgrenze	Seite 8
• Armutslohn	Seite 8
• atypische Beschäftigungsverhältnisse	Seite 8
• Aufstockung	Seite 8
• betriebliche Sozialleistungen	Seite 9
• Betriebsrat	Seite 9
• Betriebsverfassungsgesetz	Seite 9
• Bürgergeld	Seite 9
• Dienstleistungsfreiheit	Seite 9
• Dienstleistungsrichtlinie	Seite 10
• Ein-Euro-Job	Seite 10
• Finanztransaktionssteuer	Seite 10
• Gewerkschaften	Seite 11
• geringfügiges Beschäftigungsverhältnis	Seite 11
• Grundeinkommen	Seite 11
• Hartz IV	Seite 11
• Ich-AG	Seite 12
• Kombilohn	Seite 12



Seite 4

Seite 4

Seite 5

Seite 5

Seite 5

Seite 6

Seite 6

Seite 7

Seite 7

Seite 8

Seite 8

Seite 8

Seite 8

Seite 9

Seite 9

Seite 9

Seite 9

Seite 9

Seite 10

Seite 10

Seite 10

Seite 11

Seite 11

Seite 11

Seite 11

Seite 12

Seite 12



Begriffsübersicht



• Kündigungsschutz	Seite 12
• Kurzarbeit/Kurzarbeitergeld	Seite 13
• Lohndumping	Seite 13
• Lohnsubvention	Seite 13
• Mehrarbeit	Seite 13
• Mindestarbeitsbedingengesetz	Seite 14
• Mindestlohn	Seite 14
• Niedriglohn	Seite 14
• Niedriglohnsektor	Seite 14
• NMW	Seite 14
• Normalarbeitsverhältnis	Seite 15
• Prekärlohn	Seite 15
• Scheinselbständigkeit	Seite 15
• SMIC	Seite 16
• Sozialversicherungspflicht	Seite 16
• Tarifautonomie	Seite 16
• Tarifbindung	Seite 16
• Tarifhoheit	Seite 16
• Tarifflicht	Seite 17
• Tariftreue / Tariftreuegesetz	Seite 17
• Tarifvertrag	Seite 17
• Tarifvertragsparteien	Seite 18
• Weißbuch - Grünbuch - Schwarzbuch	Seite 19
• Werkvertrag	Seite 19
• Zumutbarkeit	Seite 19



Allgemeinverbindlichkeit

Die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) ist seit langem fester Bestandteil des europäischen und des deutschen Sozialmodells. Der Vertrag über die Arbeitsweise der EU ermächtigt die Mitgliedstaaten, den Tarifparteien die Durchführung von EU-Richtlinien durch allgemeinverbindliche Tarifverträge zu übertragen (Art. 153 Abs. 3 AEUV).

Auf nationaler Ebene ist die AVE ein unabdingliches ordnungs- und strukturpolitisches Instrument, um in bestimmten (Teil-) Branchen und Regionen für verbindliche einheitliche Mindestarbeitsbedingungen auf tariflicher Grundlage zu sorgen. Ohne AVE könnten letztere nicht aufrechterhalten werden, was zu inakzeptablen sozialen Verwerfungen führen und der Aushöhlung der Grundwerte der sozialen Marktwirtschaft Vorschub leisten würde.

Zwar könnten verbindliche Arbeitsbedingungen auf gesetzlichem Wege geschaffen werden, jedoch zählt gerade zum deutschen und europäischen Verständnis der sozialen Marktwirtschaft, dass die Tarifvertragsparteien mit ihrem Sachverstand sowie ihrer ureigenen Legitimationskraft als zivilgesellschaftliche Vertreter am besten geeignet sind, derartige Standards eigenständig in Ausübung ihrer Tarifautonomie festzulegen. Dies vorausgesetzt bedarf es folglich des Instruments der AVE.

Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrags führt dazu, dass die in ihm enthaltenen Bestimmungen auch für alle nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der betroffenen Branche rechtsverbindlich geltend werden.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären. Zuvor muss dies jedoch von einer der Tarifvertragsparteien (Gewerkschaft, Arbeitgeberverband) beantragt und anschließend in einem mit jeweils drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer besetzten Ausschuss einvernehmlich beschlossen werden. Damit haben jeweils Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter ein Vetorecht.

Voraussetzung für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung ist außerdem, dass die tarifgebundenen Arbeitgeber mindestens 50 Prozent der Arbeitnehmer beschäftigen und dass eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung im öffentlichen Interesse liegt.

Die rechtliche Grundlage für die Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrages macht der § 5 des Tarifvertragsgesetzes aus.

In den vergangenen 20 Jahren hat sich die Anzahl der allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge massiv verringert. Von allen geltenden Tarifverträgen 2010 lag der Anteil der allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge nur noch bei 1,5%. Die zunehmend ablehnende Haltung der Arbeitgeberseite in der Vergangenheit hat schließlich dazu geführt, dass heute in vielen Branchen, in denen einst allgemeinverbindliche Tarifverträge üblich waren, keine bindenden tariflichen Regelungen mehr existieren.

Arbeitgeberverbände

Arbeitgeberverbände sind auf Freiwilligkeit beruhende Zusammenschlüsse von Arbeitgebern einer Branche mit dem Ziel der gemeinsamen Vertretung ihrer Interessen, insbesondere in



sozialpolitischer und arbeitsrechtlicher Hinsicht. Sie sind der Tarifpartner der Gewerkschaften bei Tarifvertragsverhandlungen.

Arbeitnehmerentsendung

Geht ein Arbeitnehmer auf Weisung seines inländischen Arbeitgebers für diesen einer zeitlich begrenzten Beschäftigung im Ausland nach, spricht man von einer Arbeitnehmerentsendung. Eine Entsendung liegt ebenso vor, wenn der betreffende Arbeitnehmer eigens für eine zeitlich begrenzte Tätigkeit im Ausland eingestellt wurde. Lebt oder arbeitet dagegen ein Arbeitnehmer bereits zum Zeitpunkt der Einstellung im Ausland, so ist keine Arbeitnehmerentsendung gegeben.

Eine Entsendung darf nur zeitlich begrenzt erfolgen. Die maximale Entsendezeit beträgt 24 Monate. Wird diese Zeitspanne überschritten, liegt keine Entsendung mehr im Sinne des Gesetzes vor.

Während der Entsendung bleibt der Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland sozialversicherungspflichtig sowie deutsches Recht anwendbar. Daneben sind allerdings bestimmte ausländische Bestimmungen, wie z.B. öffentlich-rechtliche Vorschriften des Arbeitsortes oder zwingende Arbeitsschutznormen zu beachten.

Für nach Deutschland entsandte Arbeitnehmer gilt das sogenannte „Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen“ (kurz: Arbeitnehmer-Entsendegesetz - AEntG / siehe Arbeitnehmer-Entsendegesetz).

Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen - AEntG) trat im Februar 1996 in Kraft und wurde im April 2009 neu gefasst. Ziel des Gesetzes ist es, ordentliche Mindestarbeitsbedingungen und einen fairen Wettbewerb im Bereich der grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnisse zu schaffen. Das Gesetz verpflichtet sowohl inländische, als auch ausländische Arbeitgeber, die Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigen, zur Einhaltung gesetzlicher und in bestimmten Branchen tarifvertraglich geregelter Arbeitsbedingungen.

Arbeitnehmerfreizügigkeit

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit ist Bestandteil der Personenfreizügigkeit, welche ihrerseits eine der vier Grundfreiheiten des europäischen Binnenmarktes darstellt.

Die vier Grundfreiheiten des Europäischen Binnenmarktes:

Dienstleistungsfreiheit
Personenfreizügigkeit
Warenverkehrsfreiheit
Kapitalverkehrsfreiheit



Arbeitnehmerfreizügigkeit bedeutet, dass alle Staatsbürger aus den EU-Mitgliedstaaten ihren Arbeitsplatz innerhalb der Europäischen Union grundsätzlich frei wählen können.

Mit der EU-Osterweiterung am 1. Mai 2004 (Tschechische Republik, Estland, Zypern, Lettland, Litauen, Ungarn, Malta, Polen, Slowenien, Slowakei) und am 1. Januar 2007 (Bulgarien, Rumänien) jedoch wurde allen Alt-EU-Mitgliedsländern über Regelungen in den Beitrittsverträgen die Möglichkeit eingeräumt, den Zugang zu ihren nationalen Arbeitsmärkten für die Dauer von maximal sieben Jahren gegenüber Arbeitnehmern aus den neuen Beitrittsländern einzuschränken.

Von diesen Regelungen machten die EU-Länder ganz unterschiedlich Gebrauch. Beispielsweise öffneten Irland, Schweden und Großbritannien ihre Arbeitsmärkte bereits im Beitrittsjahr 2004 vollständig.

Seit 1. Mai 2011 allerdings gilt für die Beitrittskandidaten des Jahres 2004 die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit in der gesamten Europäischen Union. Mit diesem Tage verloren sämtliche zugangsbeschränkende Regelungen für die nationalen Arbeitsmärkte der Alt-EU-Mitgliedsstaaten ihre Gültigkeit und seither steht jedem Bürger der 2004 beigetretenen osteuropäischen Staaten der uneingeschränkte Zugang zu diesen Märkten offen.

Für Arbeitnehmer aus Rumänien und Bulgarien dagegen bleiben noch weiterhin bis zum 31.12.2013 Zugangsbeschränkungen bestehen.

Arbeitnehmerüberlassung / Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Arbeitnehmerüberlassung bezeichnet das zeitlich begrenzte Ausleihen eines Arbeitnehmers zur Arbeitsverrichtung in den Betrieb eines weiteren Arbeitgebers (Entleiher). Dies wird auch Zeit- oder Leiharbeit genannt. Bei dieser Beschäftigungsform fallen Arbeitsvertrag und Arbeitsleistung auseinander. Der Arbeitsvertrag wird mit dem Verleiher geschlossen - diesem gegenüber gelten auch die arbeitsvertraglichen, tarifvertraglichen und gesetzlichen Arbeitnehmerrechte - die Arbeitsleistung jedoch beim Entleiher erbracht.

Die gesetzlichen Regelungen, Bestimmungen und Vorschriften zur Arbeitnehmerüberlassung sind im sogenannten „Arbeitnehmerüberlassungsgesetz“ (AÜG) gefasst.

Arbeitskampf

Unter Arbeitskampf versteht man die kollektive Störung des Arbeitsablaufes sowohl seitens der Arbeitnehmer und ihrer Verbände, als auch seitens der Arbeitgeber und ihrer Verbände mit dem Ziel, die Einkommens- und Arbeitsbedingungen (neu) zu regeln.

Der Arbeitnehmerseite steht der Streik als Arbeitskampfinstrument zur Verfügung, d.h., die kollektive Niederlegung der Arbeit. Ein Streik darf nur von einer Gewerkschaft organisiert und durchgeführt werden. Voraussetzung ist zudem, dass keine Friedenspflicht mehr herrscht bzw. ein zuvor gültiger Tarifvertrag ausgelaufen ist. Die Friedenspflicht endet vier Wochen nach dem Auslaufen eines Tarifvertrages. Vor einem Streik müssen sich 75% der Gewerkschaftmitglieder in einer Urabstimmung für diese Arbeitskampfmaßnahme aussprechen.



Ebenso müssen die Tarifverhandlungen offiziell für gescheitert erklärt sein. Bei einem Warnstreik, einer zeitlich begrenzten kollektiven Arbeitsniederlegung, ist keine Urabstimmung nötig.

Die Arbeitgeberseite verfügt demgegenüber über das Mittel der Aussperrung, d.h., sie kann den Arbeitnehmern den Zutritt zur Arbeitsstätte verweigern. Die Aussperrung dient, wie auch der Streik, dazu, Druck auf den Verhandlungspartner auszuüben und zu einem Tarifabschluss zu kommen.

Arbeitslosengeld I

Das Arbeitslosengeld I ist eine Sozialleistung, genauer eine Versicherungsleistung der Arbeitslosenversicherung und dient bei Arbeitslosigkeit als Entgeltersatz.

Anspruchsberechtigt auf Arbeitslosengeld I ist, wer arbeitslos ist, persönlich eine „Arbeitslosmeldung“ bei der Bundesagentur für Arbeit abgegeben hat, in den letzten zwei Jahren vor der Meldung einer Beschäftigung von mindestens zwölf Monaten nachgegangen ist sowie Beiträge in die Arbeitslosenversicherung gezahlt hat. Ebenso anspruchsberechtigt sind Arbeitslose, die das 65. Lebensjahr noch nicht erreicht haben.

Die Höhe des Arbeitslosengeldes I beträgt 60% des Nettodurchschnittsgehaltes der letzten sechs Monate, bei Arbeitslosen mit Kind 67% des Nettodurchschnittsgehaltes der letzten sechs Monate.

Die Anspruchsdauer auf das Arbeitslosengeld I bemisst sich anhand der Dauer der geleisteten Einzahlung in die Arbeitslosenversicherung innerhalb der letzten fünf Jahre sowie dem Lebensalter.

12 Monate Einzahlung = 6 Monate Anspruchsdauer

16 Monate Einzahlung = 8 Monate Anspruchsdauer

20 Monate Einzahlung = 10 Monate Anspruchsdauer

24 Monate Einzahlung = 12 Monate Anspruchsdauer

bei Vollendung des 50. Lebensjahres und nach 30 Monaten Einzahlung = 15 Monate
Anspruchsdauer

bei Vollendung des 55. Lebensjahres und nach 36 Monaten Einzahlung = 18 Monate
Anspruchsdauer

bei Vollendung des 58. Lebensjahres und nach 48 Monaten Einzahlung = 24 Monate
Anspruchsdauer

Arbeitsvertrag

Ein Arbeitsvertrag wird zwischen einem Arbeitnehmer und Arbeitgeber geschlossen und bildet die gesetzliche Grundlage eines Arbeitsverhältnisses. Er definiert die Rechte und Pflichten beider Vertragsparteien, unter anderem die Art der Arbeitsleistung, die Arbeitszeit, das Einkommen, den Urlaub und die Kündigungsregelungen. Der Arbeitsvertrag verpflichtet den Arbeitnehmer zu Leistung der vereinbarten Dienste sowie den Arbeitgeber zur Zahlung der vereinbarten Vergütung.



Armutsgrenze

In Wohlstandsgesellschaften wird Armut in der Regel relativ definiert, d.h., die Einkommenssituation des Einzelnen wird bezogen auf sein gesellschaftliches Umfeld gemessen. Demnach gelten Menschen als relativ arm, wenn sie im Vergleich zum allgemeinen Wohlstand der Gesellschaft sowohl materiell als auch immateriell unzureichend versorgt sind.

Die relative Armutsgrenze errechnet sich aus unterschiedlichen statistischen Zahlenwerten. In der europäischen Union gilt eine Person als arm, wenn sie über weniger als 50% bis 60% des Durchschnittseinkommens verfügt.

Als absolute Armut bezeichnet man ein Leben am äußersten Rand der Existenz. Menschen in absoluter Armut führen einen ständigen Überlebenskampf. Dieses Phänomen tritt vorwiegend in den sogenannten Entwicklungsländern auf.

Armutslohn

Als Armutslöhne bezeichnet man Löhne, die bei einer Vollzeitbeschäftigung die Armutsgrenze von 50% bis 60% des Durchschnittseinkommens nicht überschreiten. Legt man zu dessen Berechnung ein Vollzeiteinkommen zu Grunde, ergibt sich ein Durchschnittseinkommen von 2.884 Euro pro Monat. Demgemäß sind monatliche Einkommen unter 1.442 Euro bzw. Stundenlöhne unter 8,67 Euro (bei 38,5 Std/Woche) Armutslöhne.

atypische Beschäftigungsverhältnisse

Atypische Beschäftigungsverhältnisse definieren sich aus der Unterscheidung zum Normalarbeitsverhältnis (siehe „Normalarbeitsverhältnis“). In der Regel werden darunter alle abhängigen Beschäftigungsverhältnisse verstanden, die eines oder mehrere der folgenden Merkmale aufweisen:

- Befristung
- Teilzeitbeschäftigung mit 20 oder weniger Stunden
- Zeitarbeitsverhältnis
- geringfügige Beschäftigung

Aufstockung

Trotz Erwerbstätigkeit sind viele Beschäftigte zur Sicherung ihres Lebensunterhalts auf zusätzliche Aufstockung ihres Einkommens durch Sozialleistungen nach dem Hartz IV Gesetz angewiesen.



betriebliche Sozialleistungen

Der Begriff betriebliche Sozialleistungen steht für alle nicht gesetzlichen und nicht tarifvertraglich festgelegten Leistungen, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer freiwillig und zusätzlich zu seinem Arbeitsentgelt zukommen lässt (z.B. Weihnachtsgeld, 13. Monatsgehalt).

Betriebsrat

Der Betriebsrat ist das Interessenvertretungsorgan der Beschäftigten innerhalb eines Betriebes gegenüber dem Arbeitgeber dieses Betriebes. In allen Betrieben mit mindestens fünf wahlberechtigten Arbeitnehmern, wobei drei von diesen wählbar sein müssen, kann ein Betriebsrat gewählt werden. Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer die das 18. Lebensjahr vollendet haben und dem Betrieb seit mindesten sechs Monaten angehören. Der Betriebsrat wird für die Dauer von vier Jahren gewählt.

Die gesetzlichen Bestimmungen zu Wahl eines Betriebsrates sowie zu seinem Aufgabengebiet sind im Betriebsverfassungsgesetz (siehe Betriebsverfassungsgesetz) geregelt. Über das Betriebsverfassungsgesetz verfügt der Betriebsrat über unterschiedlich gewichtete Informations-, Beratungs-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in sozialen, personellen sowie wirtschaftlichen Angelegenheiten des Betriebes.

Betriebsverfassungsgesetz

Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bildet die gesetzliche Grundlage für die Wahl und Arbeit des Betriebsrates. In ihm sind seine Rechte, Pflichten und Aufgaben niedergeschrieben. In diesem Sinne regelt das Betriebsverfassungsgesetz das Verhältnis von Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Betrieb.

Bürgergeld

Die Bezeichnung Bürgergeld steht für verschiedene Modelle eines staatlichen finanzierten Grundeinkommens (siehe Grundeinkommen). Insbesondere in den Bedingungen, welche an die Auszahlung des Bürgergeldes geknüpft sind, wie bspw. Bedürftigkeit oder Arbeitsbereitschaft, variieren diese Modelle.

Dienstleistungsfreiheit

Der europäische Binnenmarkt basiert auf vier Grundfreiheiten: die Dienstleistungsfreiheit, die Personenfreizügigkeit, die Warenverkehrsfreiheit und die Kapitalverkehrsfreiheit.

Die Dienstleistungsfreiheit gesteht jedem Unternehmer das Recht zu, Dienstleistungen, die er in einem EU-Mitgliedsland erbringt, auch in einem anderen Mitgliedsland anzubieten, wobei der Geschäftssitz im Herkunftsmitgliedstaat verbleibt.



Dienstleistungsrichtlinie

Die europäische Dienstleistungsrichtlinie ist europäisches Recht. Ziel dieser Richtlinie ist es, die Aufnahme sowie Ausübung einer Dienstleistungstätigkeit im EU-Raum deutlich zu erleichtern. Die europäische Dienstleistungsrichtlinie verpflichtet alle Länder der Union, rechtliche sowie bürokratische Hindernisse bzw. zwischenstaatliche Hemmnisse zu beseitigen und den Dienstleistungsunternehmen größtmögliche Unterstützung zu gewähren.

Ein-Euro-Job

Beim Ein-Euro-Job, eigentlich Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung, handelt es sich um eine sozialversicherungsfreie Beschäftigung mit deren Hilfe insbesondere Langzeitarbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden sollen. Ziel ist es ebenso, Langzeitarbeitslosen die Möglichkeit eines Hinzuverdienstes zu bieten, ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten sowie für sie einen geregelten Tagesablauf zu erschließen.

Ein Rechtsanspruch auf einen Ein-Euro-Job existiert nicht. Voraussetzungen für die auszuführenden Tätigkeiten sind, sie müssen zusätzlich und im öffentlichen Interesse sein sowie wettbewerbsneutral wirken. Als Mehraufwandsentschädigung werden maximal zwei Euro pro Stunde bezahlt. Verweigert ein Arbeitsloser die Annahme eines Ein-Euro-Jobs ohne Grund, so droht ihm eine 30%ige Kürzung seiner Bezüge. Unter 25-jährigen droht in diesem Falle gar die Kürzung der kompletten Bezüge.

Finanztransaktionssteuer

In den vergangenen Jahren haben sich die Finanzmärkte immer mehr verselbstständigt. Ihre ursprüngliche Aufgabe, die Realwirtschaften mit Geld zu versorgen, ist ins Hintertreffen geraten. Finanzgeschäfte haben sich zunehmend zum reinen Selbstzweck entwickelt. Generiertes Finanzkapital wird oftmals vornehmlich in spekulative Finanzprodukte investiert und die erzielten Gewinne wiederum werden in weiteren Spekulationsgeschäften angelegt. Diese Entwicklung beschwört die Gefahr des Entstehens riesiger, von der Realwirtschaft abgekoppelter Spekulationsblasen herauf, deren platzen sich verheerend auf die Realwirtschaften auswirken kann.

Vor diesem Hintergrund wurde auch wieder die Debatte um die Einführung einer Finanztransaktionssteuer belebt.

Die Finanztransaktionssteuer ist ein Instrument, mit welchem insbesondere spekulativen Auswüchsen an den Finanzmärkten entgegengewirkt werden soll. In ihrem Funktionsprinzip ähnelt sie der Mehrwertsteuer, d.h., der Staat legt einen bestimmten Steuersatz fest und bei jedem verkauften Finanzprodukt bzw. bei jedem getätigten Finanzgeschäft ist dieser zu entrichten. Das Ziel dieser Steuer besteht letztendlich darin, Spekulationsgeschäfte zu verteuern und sie damit weniger attraktiv zu machen.



Gewerkschaften

Gewerkschaften sind auf demokratische Prinzipien aufgebaute Vereinigungen von Arbeitnehmern zur Durchsetzung ihrer gemeinsamen Arbeitnehmerinteressen. Sie beruhen auf Freiwilligkeit, sind auf Dauer angelegt, unabhängig von Parteien, Kirchen, Staat sowie von der Arbeitgeberseite und sie besitzen die Bereitschaft und Fähigkeit, für die Arbeitnehmerinteressen auch mit Arbeitskampfmaßnahmen (siehe Arbeitskampf) eintreten zu können.

geringfügiges Beschäftigungsverhältnis

Als geringfügiges Beschäftigungsverhältnis wird ein Arbeitsverhältnis mit einem Einkommen von weniger als 400 € monatlich bezeichnet. Der Arbeitgeber muss Pauschalabgaben an die Minijob-Zentrale der Bundesknappschaft abführen. Für den Arbeitnehmer besteht Sozialversicherungsfreiheit. Er kann jedoch auf seine Rentenversicherungsfreiheit verzichten und einen Pauschalbetrag zur Rentenversicherung zahlen.

Grundeinkommen

Ein Grundeinkommen ist kein sozialpolitisches Instrument zur Abmilderung marktwirtschaftlich hervorgerufener sozialer Unterschiede.

Das Grundeinkommen steht seiner Idee nach

- ausnahmslos jedem Menschen zu,
- hat eine existenzsichernde Höhe,
- wird nicht nach Bedürftigkeit gewährt
- und es besteht auch keine Tätigkeitsverpflichtung, um es zu beziehen.

Das Grundeinkommen ist in diesem Sinne völlig bedingungslos bzw. muss zum Bezug dessen keinerlei Bedingung erfüllt werden. Es unterscheidet sich damit grundsätzlich von einer Grund- oder Mindestsicherung.

Hartz IV

Zum 1. Januar 2005 trat das Hartz IV-Gesetz in Kraft. Geregelt wird darin die Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zum jetzigen Arbeitslosengeld II. Beim ALG II handelt es sich um eine Sozialleistung. Anspruchsberechtigt sind erwerbsfähig Hilfebedürftige. Erwerbsfähig sind alle Personen zwischen 15 und 65 Jahren, die dem Arbeitsmarkt täglich mindestens drei Stunden zur Verfügung stehen können. Hilfebedürftig sind alle Personen, die ihren Lebensunterhalt sowie den, der mit ihnen in einer Bedarfsgemeinschaft lebenden Angehörigen, aus ihren eigenen Mitteln nicht in vollem Umfang bestreiten können.

Finanziell getragen wird dies von der Bundesagentur für Arbeit und den kreisfreien Städten und Gemeinden. In die Verantwortung der kommunalen Träger fallen u.a. die Zuständigkeit für



Unterkunft und Heizung und die Erstausstattung für die Wohnung. Die Gewährung von ALG II erfolgt zeitlich unbegrenzt, solange die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.

Nicht erwerbsfähig Hilfebedürftige, die mit einem erwerbsfähig Hilfebedürftigen in einer Bedarfsgemeinschaft leben, erhalten als Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes Sozialgeld.

Die Hartz IV-Leistungen insgesamt setzen sich zusammen aus Regelleistung, Einmalsonderleistungen, Mehrbedarfe, ergänzende Darlehen bei unabweisbarem Bedarf und Leistungen für Unterkunft und Heizung. Darüber hinaus regelt das Gesetz, dass diese Leistungen bei der Agentur für Arbeit verwaltet werden. Ferner sieht Hartz IV eine intensivere Betreuung von Langzeitarbeitslosen vor, mit dem Anspruch, diese künftig besser in neue Arbeitsverhältnisse vermitteln zu können.

Ich-AG

Die Bezeichnung „Ich-AG“ steht für ein Einzelunternehmen, das durch einen Arbeitslosen gegründet worden ist. Die Ich-AG verfolgt das Ziel, Arbeitslose über eine Existenz als Selbstständige in das Berufsleben zurückzuführen. Für dieses Vorhaben stellt die Bundesagentur für Arbeit einen sogenannten Gründungszuschuss zur Verfügung. Dieser wird in zwei Phasen geleistet. Für neun Monate wird der Zuschuss in Höhe des zuletzt bezogenen Arbeitslosengeldes zur Sicherung des Lebensunterhalts und 300 € zur sozialen Absicherung gewährt. Für weitere sechs Monate können 300 € pro Monat zur sozialen Absicherung gewährt werden, wenn eine intensive Geschäftstätigkeit und hauptberufliche unternehmerische Aktivitäten dargelegt werden.

Kombilohn

Beim Kombilohn handelt es sich um ein arbeitsmarktpolitisches Instrument, das darauf abzielt, niedrige Arbeitslöhne durch staatliche Zuschüsse aufzustocken. Ziel dieses Instrumentes ist es, eine Arbeitsnachfrage im Niedriglohnbereich zu schaffen und somit insbesondere Langzeitarbeitslose, Ungelernte sowie Geringqualifizierte in Beschäftigung zu bringen. Es handelt sich dabei in der Regel um Arbeiten, deren Entlohnung ungefähr der Höhe staatlicher Transferleistung im Falle von Erwerbslosigkeit entspricht. Mit dem staatlichen Zuschuss soll hierbei ein Anreiz gesetzt werden, Beschäftigungen dieser Art anzunehmen.

Kündigungsschutz

Die Regelungen zum Kündigungsschutz sind im Kündigungsschutzgesetz gefasst. Das Kündigungsschutzgesetz verhindert willkürliche Kündigungen durch die Arbeitgeberseite. Es verlangt vom Arbeitgeber bei einer Kündigung eine soziale Rechtfertigung für diese anzugeben. Demnach ist eine Kündigung nur rechters, wenn sie durch Gründe in der Person, im Verhalten des Arbeitnehmers oder durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist.



Unter den Geltungsbereich des Gesetzes fallen alle Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht und in deren Betrieb mehr als fünf Arbeitnehmer (ausschließlich Auszubildende) beschäftigt sind. Bei Arbeitsverhältnissen, die ab dem 1. Januar 2004 geschlossen wurden, müssen, damit das Kündigungsschutzgesetz Anwendung findet, seither im Betrieb mindestens 10 Arbeitnehmer beschäftigt sein.

Kurzarbeit/Kurzarbeitergeld

Um in Unternehmen bei schwieriger wirtschaftlicher Lage Entlassungen zu vermeiden, besteht für diese die Möglichkeit, vorübergehend Kurzarbeit einzuführen. Kurzarbeit bedeutet, die reguläre Arbeitszeit wird, bei entsprechender Verringerung auch des Lohnes, gekürzt bzw. geht der betroffene Arbeitnehmer während dieses Zeitraumes weniger oder auch gar nicht arbeiten. Der durch Kurzarbeit hervorgerufene Verdienstaufschlag wird zu einem gewissen Teil (60% des entgangenen Nettolohnes / bei einem im Haushalt lebenden Kind 67% des entgangenen Nettolohnes) vom Staat kompensiert, man spricht hierbei vom Kurzarbeitergeld.

Grundsätzlich ist die maximale Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld auf sechs Monate begrenzt, durch Rechtsverordnung kann sie jedoch auf 18 Monate verlängert werden. Die Leistungen werden von der Bundesagentur für Arbeit an den Arbeitgeber weitergegeben und von diesem an den Arbeitnehmer ausbezahlt.

Lohndumping

Der Begriff Lohndumping ist ein politischer, kein arbeitsrechtlicher Begriff.

Von Lohndumping spricht man in der Regel, wenn:

- für eine Vollzeitbeschäftigung Löhne vereinbart werden, die unterhalb des Existenzminimums liegen
- Arbeitgeber Löhne zahlen, die unterhalb von den in Tarifverträgen der jeweiligen Branche festgelegten Löhnen liegen
- Arbeitnehmer weniger als zwei Drittel des ortsüblichen Lohnes für eine gleiche Tätigkeit erhalten

Lohnsubvention

Der Begriff Lohnsubvention bezeichnet staatliche Lohnzuschüsse, die sowohl an den Arbeitnehmer, als auch an den Arbeitgeber gezahlt werden können.

Mehrarbeit

Von Mehrarbeit spricht man immer dann, wenn die geleistete Arbeit über die regelmäßig festgelegte und vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgeht.



Mindestarbeitsbedingungengesetz

Das Mindestarbeitsbedingungengesetz stammt ursprünglich aus dem Jahr 1952 und wurde im April 2009 novelliert. Das Gesetz ermöglicht es dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, in Zusammenarbeit mit einem angegliederten Fachausschuss, Mindestentgelte für eine Branche festzulegen. Voraussetzung für diese staatliche Festsetzung ist, dass Gewerkschaften oder Arbeitgebervereinigungen für diese Branche nicht existieren oder sie nur eine Minderheit der Arbeitnehmer und Arbeitgeber umfassen. Somit besteht die Möglichkeit der Einführung von Mindestlöhnen in Branchen, in denen eine Tarifbindung von unter 50 Prozent besteht.

Mindestlohn

Unter Mindestlohn versteht man ein vom Gesetzgeber oder den Tarifpartnern verbindlich festgelegtes Arbeitsentgelt, das nicht unterschritten werden darf. Es handelt sich damit um ein Mindestarbeitsentgelt oder einen Mindeststundenlohn, der jedem Arbeitnehmer als fest definiertes Minimum zusteht. Ziel des Mindestlohnes ist es, Vollzeitbeschäftigten ein Existenzminimum zu sichern bzw. sie von zusätzlichen staatlichen Transferleistungen unabhängig zu machen.

In den meisten Staaten der Europäischen Union sowie in den USA gibt es verbindliche Mindestlöhne. Die Festsetzung der Höhe erfolgt hier in der Regel durch den Gesetzgeber. In der EU variiert der Mindestlohn zwischen 0,71 Euro pro Stunde in Bulgarien und 9,73 Euro pro Stunde in Luxemburg.

(Umrechnung in € zum Jahresdurchschnittskurs 2009 / Quelle: WSI-Mindestlohndatenbank 2010)

Niedriglohn

Entsprechend der Definition der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) spricht man von Niedriglohn dann, wenn die Höhe des Einkommens aus abhängiger Beschäftigung geringer als zwei Drittel des nationalen Medianlohns (- der Medianlohn ist der Stundenlohn in der Mitte aller gezahlten Löhne -) aller Vollzeitbeschäftigten ausfällt.

Niedriglohnsektor

Als Niedriglohnsektor bezeichnet man die Summe der Arbeitsstellen bzw. Tätigkeiten, in denen in der Regel Löhne und Gehälter gezahlt werden, die unter 75 Prozent des Durchschnittseinkommens liegen. Niedriglöhne bezeichnen dabei die Summe aus Prekärlohnen und Armutslöhnen.

NMW

Der sogenannte National Minimum Wage Act (NMW) regelt den gesetzlichen Mindestlohn in Großbritannien. Eingeführt wurde der gesetzliche Mindestlohn in Großbritannien am 01.04.1999. Er wird regelmäßig zum 1. Oktober eines Jahres auf Empfehlung der sogenannten Low Pay



Commission (Gremium aus Arbeitgebern, Gewerkschaftlern und Wissenschaftlern) angepasst. Derzeit beträgt der Mindestlohn 6,91 Euro.

Normalarbeitsverhältnis

Das traditionelle "Normalarbeitsverhältnis" beschreibt einen ganz bestimmten Typus eines unselbstständigen Beschäftigungsverhältnisses. Es basiert auf einem auf Dauer angelegten Arbeitsvertrag, einem festen, an Vollzeitbeschäftigung orientierten Arbeitszeitmuster, einem tarifvertraglich normierten Lohn oder Gehalt, der Sozialversicherungspflicht sowie der persönlichen Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber.

Für die meisten Beschäftigten in einem Normalverhältnis ist dies in der Regel die einzige existenzielle Basis für deren Lebensunterhalt. Mit der ständig zunehmenden Flexibilisierung des Arbeitsmarktes verliert dieser Typus seit vielen Jahren jedoch kontinuierlich an Bedeutung bzw. nehmen atypische Beschäftigungsformen in der Arbeitswelt (z.B. Teilzeitarbeit, Arbeit auf Abruf) quantitativ zu.

Prekärlohn

Prekärlohne sind Löhne, die bei Vollzeitbeschäftigung die Höhe des Durchschnittseinkommens nicht erreichen, jedoch knapp über der Armutsgrenze liegen. In diesem Zusammenhang bedeutet prekär, die Gefahr, die eigene materielle sowie immaterielle Versorgung nur mangelhaft sicherstellen zu können. Bei Prekärlohnen besteht ein Armutsrisiko.

Als prekär bezeichnet man Einkommen die zwischen 50% und 75% des Durchschnittseinkommens liegen. Legt man zu dessen Berechnung ein Durchschnittseinkommen von 2.884 Euro pro Monat zu Grunde, sind monatliche Einkommen zwischen 2.163 Euro und 1.442 Euro bzw. Stundenlöhne zwischen 13 Euro und 8,67 Euro (bei 38,5 Std/Woche) Prekärlohne.

Scheinselbstständigkeit

Von einer Scheinselbstständigkeit ist auszugehen, wenn ein Erwerbstätiger formal als Selbstständiger auftritt, tatsächlich aber eine abhängig beschäftigte Person ist, d.h., auf dem Papier wird eine selbstständige Dienst- oder Werksleistung erbracht, faktisch erfolgt die Tätigkeit aber wie in einem festen Arbeitsverhältnis.

Anhaltspunkte für eine Scheinselbstständigkeit sind folgende Merkmale:

- Die Person hat keine regelmäßig Beschäftigten mit einem Einkommen über 400,-€.
- Die Person ist auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber tätig.
- Die Person führt Tätigkeiten durch, die beim Auftraggeber regelmäßig ebenso durch abhängig Beschäftigte verrichtet werden.
- Die Tätigkeit der Person lässt typische Merkmale unternehmerischen Handelns nicht erkennen.
- Die Tätigkeit der Person entspricht der, die er vormals für denselben Auftraggeber als abhängig Beschäftigter ausgeübt hat.



Die Abgrenzung zwischen tatsächlich Selbstständigen und Scheinselbstständigen ist fließend, eine genaue Unterscheidung daher im Einzelfall sehr schwierig. Entscheidend für das Vorliegen einer Scheinselbstständigkeit ist, ob sich eine persönliche Abhängigkeit von einem Arbeitgeber feststellen lässt.

SMIC

Der salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) bezeichnet den gesetzlichen Mindestlohn in Frankreich. 1970 trat er an die Stelle des salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG). Die Höhe des SMIC wird jährlich zum 1. Januar von der Regierung festgelegt. Derzeit beträgt der SMIC 9,00 Euro.

Jedem Beschäftigten, der einer Vollzeitbeschäftigung nachgeht, steht der SMIC als Minumentlohnung zu. Verstoßen Arbeitgeber gegen dieses Gesetz, ist eine Geldstrafe von mindestens 1500 Euro zu zahlen. Werden Arbeitnehmer nach dem SMIC bezahlt, sind sie nicht lohnsteuerpflichtig und auch der Arbeitgeber hat lediglich verringerte Sozialabgaben zu leisten.

Sozialversicherungspflicht

In Deutschland besteht für alle Arbeitnehmer Sozialversicherungspflicht. Ziel der Sozialversicherung ist die Absicherung vor den existenziellen Lebensrisiken in der modernen Gesellschaft. Zu den Sozialversicherungen zählen die Kranken-, Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Die Beiträge zu diesen Versicherungen werden zu unterschiedlichen Anteilen vom Arbeitnehmer wie auch vom Arbeitgeber getragen.

Tarifautonomie

Das Recht der Tarifparteien, ihre Verhandlungen frei von staatlichen Einflüssen führen und abschließen zu dürfen, wird als Tarifautonomie bezeichnet. Die Tarifautonomie ist nicht aus dem Tarifvertragsgesetz abzuleiten, sondern ist bereits im Grundgesetz verankert (sog. Koalitionsfreiheit, Art. 9 GG).

Tarifbindung

Tarifbindung (auch Tarifgebundenheit) bezeichnet die Gültigkeit eines Tarifvertrages für einen bestimmten Arbeitnehmer, Arbeitgeber oder ein bestimmtes Arbeitsverhältnis.

Tarifhoheit

Tarifhoheit bezeichnet das Recht der Gewerkschaften, Tarifverträge zur Regelung der Arbeitsbedingungen ihrer Mitglieder abzuschließen.



Tarifflucht

Durch Austritt aus einem Arbeitgeberverband oder Eintritt in einen Arbeitgeberverband ohne Tarifbindung erlischt die Tarifbindung eines Unternehmens, man spricht in diesem Fall von Tarifflucht.

Tariftreue / Tariftreuegesetz

Als Tariftreue bezeichnet man die Einhaltung und Beachtung bestehender Tarifbestimmungen. Tariftreuegesetze sind Gesetze, die die Vergabe öffentlicher Aufträge an die Verpflichtung zur Einhaltung gewisser Tarifstandards binden. Ihr Ziel ist es, einen fairen Wettbewerb zu ermöglichen sowie Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor Lohndumping zu schützen. Derzeit gelten in zehn Bundesländern Tariftreuegesetze - Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Saarland, Rheinland-Pfalz, Thüringen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen. In weiteren zwei Bundesländern (Baden-Württemberg und Sachsen-Anhalt) liegen Gesetzesentwürfe vor.

Tarifvertrag

Ein Tarifvertrag ist ein schriftlicher Vertrag zwischen einem Arbeitgeberverband oder Arbeitgebern und einer Gewerkschaft. Der Tarifvertrag beinhaltet alle Rechte und Pflichten, die ein Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ordnen.

Die wichtigsten Regelungsbestandteile sind:

- Lohn und Gehalt
- Urlaubsanspruch
- Arbeitszeiten
- Arbeitsbedingungen
- Abschluss- und Kündigungsmodalitäten des Arbeitsverhältnisses
- Vertragslaufzeit

Ein Tarifvertrag ist für alle Mitglieder des Arbeitgeberverbandes und der Gewerkschaft verbindlich bzw. hat er für sie zwingende Wirkung. Gültig ist ein Tarifvertrag immer so lange, bis er entweder vom Arbeitgeberverband / Arbeitgeber oder von der Gewerkschaft gekündigt wird.

In der Praxis lassen sich verschiedene Arten von Tarifverträgen unterscheiden. Die Unterschiede sind dabei insbesondere auf den räumlichen Geltungsbereich, den Inhalt und den Zweck des Tarifvertrages zurückzuführen.

- Unterscheidung nach räumlichem Geltungsbereich - z.B.:

Verbandstarifvertrag/Flächentarifvertrag

Der Abschluss des Tarifvertrages erfolgt zwischen einer Gewerkschaft und einem Arbeitgeberverband. Dieser Tarifvertrag gilt für alle Gewerkschaftsmitglieder in den



Betrieben, welche unter dem Dach des vertragsabschließenden Arbeitgeberverbandes organisiert sind.

Firmentarifvertrag/Haustarifvertrag

Der Abschluss des Tarifvertrages erfolgt zwischen einer Gewerkschaft und einem Einzelarbeitgeber. Die Gültigkeit dieses Tarifvertrages erstreckt sich lediglich auf die Gewerkschaftsmitglieder innerhalb des Unternehmens dieses Arbeitgebers.

- Unterscheidung nach dem Zweck - z.B.:

Anerkennungstarifvertrag

Von einem Anerkennungstarifvertrag spricht man, wenn ein Unternehmen, das nicht tarifgebunden ist, sich zur Anwendung eines existierenden Verbandstarifvertrages /Flächentarifvertrages verpflichtet.

Ergänzungstarifvertrag

Ein Ergänzungstarifvertrag erweitert einen bereits existierenden Tarifvertrag.

Änderungstarifvertrag

Der Abschluss eines Änderungstarifvertrages erfolgt aufgrund einer inhaltlichen oder formalen Änderung an einem existierenden Tarifvertrag.

- Unterscheidung nach Inhalt - z.B.:

Manteltarifvertrag

Ein Manteltarifvertrag enthält Bestimmungen über die allgemeinen Arbeitsbedingungen, wie z.B. Arbeitszeit, Urlaub, Einstellungs- und Kündigungsbedingungen.

Entgelttarifvertrag:

Ein Entgelttarifvertrag enthält Regelungen und Bestimmungen zur Höhe des Entgeltes.

Gesetzliche Regelungen finden sich im Tarifvertragsgesetz (TVG).

Tarifvertragsparteien

Der Begriff Tarifvertragsparteien bezeichnet die zum Abschluss von Tarifverträgen berechtigten Verhandlungs- bzw. Vertragspartner. Dies sind Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber sowie Zusammenschlüsse von Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern (Spitzenorganisationen).



Weißbuch - Grünbuch - Schwarzbuch

Die Tradition der sogenannten Farb- bzw. Buntbücher stammt aus England; 1624 erschienen diese dort erstmalig.

Ursprünglich handelte es sich bei diesen Büchern um regierungsamtliche Zusammenfassungen und Veröffentlichungen insbesondere zu außenpolitischen Entwicklungen und diplomatischen Verhandlungen für die nationalen Parlamente. Von der Farbe des Einbandes bzw. Umschlages leitete sich der entsprechende Name ab. So gab es z.B. Gelbbücher in Frankreich, Rotbücher in Österreich, Graubücher in Dänemark oder Blauweißbücher in Finnland.

In Anlehnung an diese Tradition wurden Farbbücher dann schließlich auch von anderen Personen oder Institutionen verfasst. So das Grün- und Weißbuch der Europäischen Kommission, das Weißbuch der Bundeswehr vom Bundesverteidigungsministerium oder das Schwarzbuch des Bundes der Steuerzahler. Eine einheitliche Definition dieser Begrifflichkeiten existiert nicht.

Das Grünbuch der Europäischen Kommission z.B. dient allgemein der Einleitung von Diskussionen zu einem bestimmten Thema oder Problemkomplex. Das „grün“ symbolisiert an dieser Stelle

das ein Thema relevant ist und die Diskussion eröffnet werden sollte. In diesem Sinne enthält es eine erste Bestandsaufnahme wichtiger Informationen, Ideen und Handlungsalternativen, die diskutiert werden sollten.

Das Weißbuch dagegen enthält bereits konkreter ausgearbeitete Vorschläge oder Maßnahmen und geht somit konzeptionell über das Grünbuch hinaus.

Schwarzbücher wiederum zielen generell auf die Anprangerung von Missständen und Unrecht ab. In diesem Zusammenhang bezieht sich der Begriff „schwarz“ jedoch weniger auf die Umschlagsfarbe, sondern vielmehr auf den veröffentlichten negativen Inhalt.

Werkvertrag

Bei einem Werkvertrag handelt es sich um einen gegenseitigen Vertrag, in welchem sich ein Auftragnehmer/Unternehmer zur selbständigen Erstellung eines versprochenen Werkes sowie der Auftraggeber als Besteller zur Zahlung einer zuvor vereinbarten Vergütung verpflichten (§ 631 Bürgerliches Gesetzbuch - BGB).

Der Auftraggeber/Besteller beauftragt den Auftragnehmer/Unternehmer dabei mit der Erbringung eines ganz konkreten Arbeitsergebnisses. Dabei muss es sich nicht um ein Werkstück im wortwörtlichen Sinne handeln. Es „kann die Herstellung oder Veränderung einer Sache als auch ein anderer durch Arbeit oder Dienstleistung herbeizuführender Erfolg sein“ (§ 631 BGB). Gegenstand dieses Vertrages ist also nicht, wie beim Arbeitsvertrag, die geschuldete Arbeitskraft, sondern ein vereinbartes und fertiges Endresultat, das sogenannte „Werk“. Werkverträge basieren dementsprechend auch nicht auf Stundenlöhnen, sondern bezahlt wird ein Pauschalsatz.

Werkvertragsarbeitskräfte sind nicht in den Betriebsablauf eines Auftraggebers integriert bzw. verfügt dieser über keine Weisungsbefugnis hinsichtlich Art, Ort und Zeit der



auszuführenden Arbeiten. Die Organisation des Arbeitseinsatzes und der Arbeitsmittel hat durch den Auftragnehmer zu erfolgen.

Aufgrund der unklaren rechtlichen Abgrenzungen zur Leiharbeit sind Werkverträge heute nicht wenig umstritten. Sehr häufig handelt es sich um Scheinwerkverträge bzw. illegale Leiharbeit, da Werkvertragsarbeitskräfte faktisch oftmals vollkommen in den Betriebsablauf des Auftraggebers integriert sind und über keinerlei Dispositionsspielräume hinsichtlich Ort, Art sowie Zeit ihrer Arbeitsausführung verfügen. Derartig agierende Auftraggeber verfolgen mit dieser Strategie in der Regel das Ziel die gesetzten tariflichen Vereinbarungen in der Leiharbeitsbranche umgehen und damit Kosteneinsparungen erreichen zu können. Hinzukommt, dass den innerbetrieblichen Interessenvertretern bei diesem Thema die Hände gebunden sind, denn Werkverträge können ohne Zustimmung des Betriebsrates geschlossen werden.

Zumutbarkeit

Der Begriff der Zumutbarkeit wirft im Kontext der Arbeitsmarktpolitik die Frage auf, inwieweit von einem Arbeitslosen die Ausübung einer Tätigkeit verlangt werden kann, wenn diese nicht seiner bis her ausgeübten oder erlernten Tätigkeit gleicht und auch nicht die bisherige Entlohnung erreicht wird.

Mit der Agenda 2010 wurden die Zumutbarkeitsregelungen für Arbeitssuchende wesentlich schärfer formuliert. Formale Qualifikation und Lohnhöhe (untertariflich oder unter den ortsüblichen Lohn) spielen hinsichtlich der Zumutbarkeit der angebotenen Stelle keine Rolle mehr. Jede angebotene Arbeit, die nicht sittenwidrig ist, d.h., deren Lohn nicht unter 30% des Branchenniveaus liegt, darf nicht abgelehnt werden. Wird eine angebotene Arbeitsstelle dennoch abgelehnt, droht die Kürzung der finanziellen Leistungen, bei Erwerbsfähigen unter 25 Jahre sogar zu 100%.

Ausnahmen von dieser generellen Zumutbarkeit sind nur in engen Grenzen möglich. So kann ein Arbeitssuchender eine angebotene Arbeitsstelle aus gesundheitlichen Gründen ablehnen, auch kann er sie ablehnen, wenn diese ihm die zukünftige Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit erschwert. Weitere Gründe wären die Gefährdung der Erziehung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen. Ansonsten gilt in der Regel seit der Agenda 2010, jede Arbeit ist zumutbar.