

Politik – verstehen und handeln

**Politik/Wirtschafts- und Sozialkunde für
kaufmännische Schulen**

von

**Ralf Dietrich, Berlin
Dunja Neumann, Wilhelmshaven
Markus Sennlaub, Hanau
Gesche Thikötter, Berlin
Martina Woitas, Gera**

1. Auflage

**Merkur Verlag ■ Rinteln
Handwerk und Technik ■ Hamburg**

- Archiv der sozialen Demokratie der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn: S. 123/2
- Atelier Gielnik, Wiesbaden: S. 40
- Bergmoser + Höller Verlag AG, Aachen: S. 33; 45; 59; 73; 82; 84; 95; 96; 126/2; 163; 183; 190; 195; 197; 199; 208; 215; 236/2; 237/1, 2; 241/1; 247/2; 248/2; 259; 260; 261; 264; 280; 306
- Berliner Bank, Berlin: S. 64; 65
- Bertelsmann Stiftung, Gütersloh: S. 168/1
- Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, Hamburg: S. 43/1, 2
- Bildarchiv Preußischer Kulturbesitz, Berlin: S. 38 (D. Paul Wolff Trischler); 236/1 (© VG Bild-Kunst, Bonn, 2018)
- Buchegger, Sepp, Tübingen: S. 176
- Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg: S. 39/3
- CCC, www.c5.net, München: S. 98 (Stuttman); 136; 194/1; 265; 298 (Mohr); 149; 262; 313 (Mester); 151 (Plaßmann); 214/1; 216/3 (Heine); 214/2; 216/2 (Schoenfeld); 268 (Böhle); 171; 204; 216/1; 266; 285; 286/1
- Convotherm Elektrogeräte GmbH, Eglfing: S. 126/01
- dap-images/dapd, Berlin: S. 134
- Deutsches Historisches Museum, Berlin: S. 230/1
- dpa-infografik GmbH, Hamburg: S. 14; 15; 28; 68/1, 2; 70; 79; 94; 102; 103; 104; 112/2; 132; 144; 148/4; 150; 154; 155; 160; 166; 187; 194/2; 203; 211; 250; 269; 273; 264; 287; 293/1; 299; 305
- dpa Picture-Alliance GmbH, Frankfurt a. M.: S. 49/2; 50/5; 75/1, 2; 82/1 (Daniel Kalker), 2 (Revierfoto), 3 (Sebastian Kahnert), 4 (Winfried Rothermel); 114 (Arco Images); 142; 173/1; 174; 220; 282/1 (AP Photo/Sam Mednick, File), 2 (AP Photo/Jerome Delay-File); 275 (EPA/STR); 293/2; 295; 307; 308/2 (dpa-Report); 46; 223/4; 227/1; 234; 242/1; 243; 292; 285/1 (dpa); 89/1 (united archives); 89/2; 223/1; 224; 226; 230/2; 235/2 (akg-images); 101/4; 113; 277/4 (ZB-Fotoreport); 139/1; 143; 242/2 (dpa-Fotoreport)
- European Commission, Brüssel: S. 304
- FAZ.NET/Statista - Lizenz: CC BY-ND 3.0: S. 180/2
- FC Hansa Fanservice GmbH, Rostock: S. 50/4
- FC St. Pauli, Hamburg: S. 50/3
- Forum Werbegesellschaft mbH & Co. KG, Berlin: S. 122
- Fotolia Deutschland, Berlin, © www.fotolia.de: S. 4 (ryasick); 49/1 (Boojoo), 3 (Haramis Kalfar), 4 (Sculpies), 5 (Voler), 6 (Gator-GFX); 78 (Benicce); 10/3 (Irina Fischer), 5 (pressmaster), 6 (Michael Flippo); 139/2 (Sandor Jachal), 4 (Bernd Leitner), 5 (Mirjo Kujas); 173/2 (Andrzej Bardyszewski), 3 (Marc Wendland), 4 (Michael Homann), 165/6; 255/1 (Arid Ocean), 2 (Franco Visintainer), 3 (Sven Hoppe), 4 (morganimation), 5 (Tuffi), 6 (Heino Pattschull); 277/1 (Karsten Koehler), 2 (Abdelhamid Kalai), 6 (Lucaluf), 5 (Chris74)
- Gebr. Knauf, Westdeutsche Gipswerke, Iphofen: S. 127/2
- iHaus AG, Unterföhring: S. 130/2
- Janson, Jürgen, Landau: S. 272
- Kovalenko, Max, Stuttgart : S. 130/1
- Krüper, Werner, Bielefeld: S. 108/1; 109/2; 112/1; 127/1; 297
- KV-media, Bocholt: S. 109/1
- Lang, Ernst Maria, München: S. 258/4
- Medienpädagogischer Forschungsverbund Südwest / JIM-Studie 2013 / www.mpfs.de: S. 169; 175
- Mohr, Burkhard, Königswinter: S. 110/1
- Norddeutsche Affinerie AG, Hamburg: S. 50/1
- pixelio media GmbH, München, © www.pixelio.de : S. 50/2 (Jörn Schulz)
- Presse- und Informationsdienst der Bundesregierung, Berlin: S. 223/6
- Ranx GmbH, Berlin: S. 173/5
- Schoeneberg, Hans: Das Friseurbuch in Lernfeldern (HT 3935): S. 126/3 (Johannes Witt, Quickborn), 4 (Salon Thomas, Norderstedt)
- Shell Deutschland Oil GmbH, Hamburg: S. 152/3
- Shutterstock Images LLC, New York, USA: S. 1/1 (Goodluz), 2 (mangostock), 3 (Robert Kneschke), 5 (George Rudy), 6 (FrameStockFootages); 39/1 (Olena Jakobchuk), 2 (Robert Kneschke); 41/1 (StockPhotoPro); 49/4 (goodluz), 5 (Lisa S.); 101/1 (Dimitry Kalinovsky), 2 (Mooshny); 277/3
- Sinus Sociovision GmbH, Heidelberg: S. 141
- Stuttman, Klaus, Berlin: S. 110/1; 177
- ullstein bild, Berlin: S. 217/2; 240/2; 247/1; 256/2; 258/2
- Verlag Handwerk und Technik GmbH, Hamburg: S. 148/1; 152/1, 2
- Volksbund Deutsche Kriegsgräberfürsorge, Kassel: S. 223/3; 237/3
- Wiedenroth, Götz, Flensburg, www.wiedenroth-karikatur.de: S. 180/1
- Zentralverband des deutschen Baugewerbes, Bonn: S. 101/2; 126/5

ISBN 978-3-8120-0689-7 Best.-Nr. 0689

Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Nutzung in anderen als den gesetzlich oder durch bundesweite Vereinbarungen zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlages.

Die Verweise auf Internetadressen und -dateien beziehen sich auf deren Zustand und Inhalt zum Zeitpunkt der Drucklegung des Werks. Der Verlag übernimmt keinerlei Gewähr und Haftung für deren Aktualität oder Inhalt noch für den Inhalt von mit ihnen verlinkten weiteren Internetseiten.

MERKUR VERLAG RINTELN Hutkap GmbH & Co. KG,
31735 Rinteln
E-Mail: info@merkur-verlag.de
lehrer-service@merkur-verlag.de
Internet: www.merkur-verlag.de

Verlag Handwerk und Technik GmbH,
Lademannbogen 135, 22339 Hamburg;
Postfach 63 05 00, 22331 Hamburg – 2019
E-Mail: info@handwerk-technik.de
Internet: www.handwerk-technik.de

Illustrationen: Bernhard Speth, Hamburg

Umschlagsmotive: Fotolia Deutschland, Berlin, © www.fotolia.de: Brandenburger Tor © Tetastock, Berlins Skyline mit Fernsehturm © Tetastock, Bernhard Speth, Hamburg

Gestaltung und Satz: Roman Bold & Black, Köln

Druck: Himmer GmbH Druckerei & Verlag, 86167 Augsburg

Der Begriff „Tag“ wird vom Gesetzgeber auf drei verschiedene Arten aufgefasst:

Kalendertag:

Dazu gehört jeder Tag, also sieben Tage pro Woche.

Werktag:

alle Tage außer Sonn- und gesetzlichen Feiertagen – also auch der Samstag.

Arbeitstag:

die Tage, an denen gewöhnlich gearbeitet wird – für die meisten Berufe also fünf Tage in der Woche.

individuell:

von Person zu Person unterschiedlich

kollektiv:

gemeinsam; gemeinschaftlich

Die **Tarifautonomie** leitet sich aus der Koalitionsfreiheit ab, die im Grundgesetz (Artikel 9 Absatz 3) festgelegt ist. Dort heißt es: „Das Recht, zur Wahrung und zur Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet.“

Die ersten und damit älteren Gewerkschaften haben sich in der Regel nach dem **Industrieverbandsprinzip** gegründet. Erst in jüngerer Zeit sind vermehrt Gewerkschaften nach dem **Berufsverbandsprinzip** entstanden, die auch als **Fachgewerkschaften** oder **Spartengewerkschaften** bezeichnet werden. Solche sehr spezialisierten Fachgewerkschaften sind z. B.

- GdF (Gewerkschaft der Fluglotsen)
- GDS (Gewerkschaft der Servicekräfte)
- DFeuG (Deutsche Feuerwehrgewerkschaft)
- TGL (Technik Gewerkschaft Luftfahrt)

1.2 VERSCHIEDENE REGELUNGEN – WOHER KOMMEN DIE?

1.2.1 Sozialpartner – Staffelung der Rechtsprechung – Günstigkeitsprinzip

Auszug aus einem
Arbeitsvertrag:
„Der Jahresurlaub beträgt
30 Tage.“

Auszug aus einem
Tarifvertrag:
„Der Jahresurlaub beträgt
30 Arbeitstage.“

Bundesurlaubsgesetz (BUrlG):

§ 3: Die Dauer des Urlaubs:
(1) Der Urlaub beträgt jährlich
mindestens 24 Werktage.

(2) Als Werktage gelten alle
Kalendertage, die nicht
Sonn- oder gesetzliche
Feiertage sind.

Neben den im vorangegangenen Abschnitt behandelten gesetzlichen Regelungen (Arbeitsrecht) und den Einzelarbeitsverträgen (Individualverträge) gelten für viele Berufsgruppen auch Tarifverträge (Kollektivverträge). Wer unter welchen Umständen und auf welche Weise einen solchen Tarifvertrag abschließen darf, wurde vom Gesetzgeber im **Tarifvertragsgesetz (TVG)** genau geregelt.

Tarifverträge können nur von Tarifvertragsparteien geschlossen werden; diese werden häufig auch als Sozialpartner bezeichnet. Es sind

auf der Arbeitgeberseite

ein einzelner Arbeitgeber

oder

eine Arbeitgebervereinigung

oder

ein Zusammenschluss
mehrerer Arbeitgeber-
vereinigungen
(Spitzenorganisation)

auf der Arbeitnehmerseite

eine einzelne Gewerkschaft

oder

ein Zusammenschluss von
Gewerkschaften
(Spitzenorganisation)

Die Gewerkschaften bilden die Vertretung der Arbeitnehmer. Meist sind sie nach dem **Industrieverbandsprinzip** organisiert, d. h. alle Arbeitnehmer eines Industriezweiges gehören einer Gewerkschaft an, egal ob sie dort als kaufmännischer Angestellter, Elektriker oder Betriebsschlossler tätig sind. Einige Gewerkschaften sind aber nach dem **Berufsverbandsprinzip** gebildet (z. B. Gewerkschaft deutscher Lokomotivführer). In der größten Dachorganisation, dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB), sind acht Einzelgewerkschaften zusammengeschlossen

(vgl. die Randspalte rechts). Der DGB selbst schließt keine Tarifverträge ab, sondern unterstützt lediglich die Einzelgewerkschaften. Neben dem DGB bestehen mit dem Deutschen Beamtenbund (DBB) und dem Christlichen Gewerkschaftsbund (CGB) zwei weitere Dachorganisationen.

Die Arbeitgeber sind in unterschiedlichen Verbänden organisiert; ihr Dachverband ist die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (**BDA**). An welche Bedingungen die Tarifvertragspartner sich bei ihren Verhandlungen halten müssen und welche gesetzlichen Regelungen einzuhalten sind, wird im TVG (vergleiche Seite 22 ff.) definiert. Hier hat der Staat also einen gesetzlichen Rahmen geschaffen. Der Staat darf jedoch **nicht** in die eigentliche Tarifverhandlung eingreifen und auch **keine** exakten Inhalte des Tarifvertrages vorschreiben. Die Tarifvertragsparteien besitzen **Tarifautonomie**, d. h., die Verträge werden allein durch sie ausgehandelt und beschlossen, ohne dass der Staat eingreifen darf.

Nicht alle Fälle und Fragen, die im Arbeitsleben auftreten, können immer im Vorhinein bedacht werden. Oft fehlen Vereinbarungen zu einzelnen Fragen oder die einzelnen Vereinbarungen oder Verträge widersprechen sich. Dann müssen die Antworten aus anderen arbeitsrechtlichen Quellen ermittelt werden. Hierbei besteht eine Rangordnung der arbeitsrechtlichen Normen und Quellen. Bei Unklarheiten wird also nach dem **Rangprinzip** entschieden. Hat der Arbeitnehmer z. B. keine Anweisung von seinem Vorgesetzten über den täglichen Arbeitsbeginn erhalten, muss zunächst im Arbeitsvertrag nachgesehen werden. Enthält auch er keine Aussagen darüber, gelten die Bestimmungen der Betriebsvereinbarung usw. Die Basis und damit das ranghöchste Recht ist unser Verfassungsrecht (vergleiche Abbildung).

Bei widersprüchlichen Aussagen kann jedoch vom Rangprinzip abgewichen werden, wenn rangniedrigere Regelungen für den Arbeitnehmer vorteilhafter sind. Dann gilt das **Günstigkeitsprinzip**. Werden z. B. im Arbeitsvertrag 30 Urlaubstage zugesichert, im Tarifvertrag jedoch lediglich 28 Tage, so gilt die Regelung des Arbeitsvertrages. Sie ist zwar gegenüber der tariflichen Regelung rangniedriger, für den Arbeitnehmer jedoch günstiger.



Mitgliedsgewerkschaften des DGB:

- **IG Bau**
(Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt)
- **ver.di**
(Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft)
- **IG BCE**
(Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie)
- **IG Metall** (Industriegewerkschaft der Metallindustrie, des Metallhandwerks, der Textil- und Bekleidungs-, Holz- und Kunststoffindustrie)
- **NGG**
(Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten)
- **GdP**
(Gewerkschaft der Polizei)
- **EVG**
(Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft)
- **GEW**
(Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft)

Aufgaben

1. Lesen Sie die drei Regelungen zur Urlaubszeit am Beginn dieses Abschnitts noch einmal durch. Erklären Sie, welche der drei Regelungen für den Arbeitnehmer gültig ist. Beachten Sie dabei die unterschiedlichen Bezeichnungen für den Urlaubsanspruch.
2. Erklären Sie, welche Gewerkschaft für Sie zuständig ist, und begründen Sie Ihre Einschätzung.
3. Definieren Sie den Begriff „Tarifautonomie“.
4. Beschreiben Sie die Unterschiede zwischen „Rangprinzip“ und „Günstigkeitsprinzip“.

1.2.8 Mitbestimmung im Unternehmen – das Drittelbeteiligungsgesetz und das Montanmitbestimmungsgesetz

„Was ich anstrebe, ist also eine Unternehmensleitung, die von allen am Unternehmen unmittelbar Beteiligten, das ist von denen, die (Risiko-)Kapital einsetzen, und denen, die als Arbeitnehmer ihre Person einsetzen, gemeinsam bestellt wird und beiden gemeinsam verantwortlich ist.“

Oswald von Nell-Breuning (1890–1991, deutscher Sozialwissenschaftler)

Drittelbeteiligungsgesetz:

Für die Wahl von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat von Gesellschaften, die zwischen 500 und 2000 Arbeitnehmer beschäftigen, galten bis zum 30. Juni 2004 die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes von 1952 (BetrVG 1952).

Das BetrVG 1952 ist vom Drittelbeteiligungsgesetz (DrittlbG) im Rahmen der Änderungen durch das 2. Gesetz zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat abgelöst worden.

Parität:

Gleichstellung, Gleichsetzung, (zahlenmäßige) Gleichheit

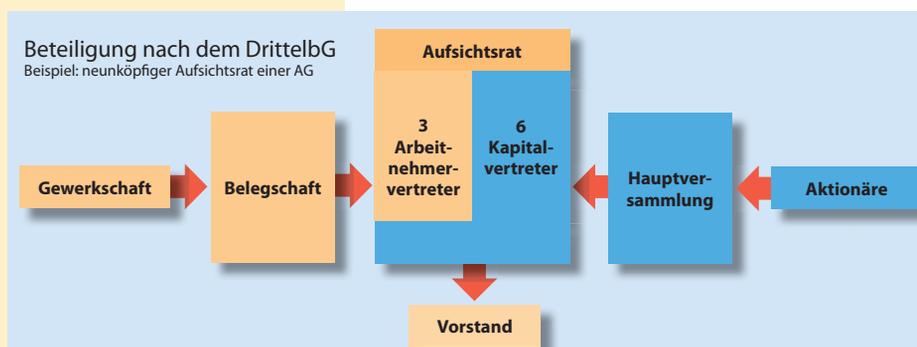
Durch die Gesetze zur Mitbestimmung im Unternehmen soll sichergestellt werden, dass auch die Interessen der Arbeitnehmer gewahrt werden. Unternehmerische Entscheidungen und Planungen sollen nicht nur zu Gunsten der Kapitalgeber getroffen werden, sondern auch die sozialen Belange der Beschäftigten berücksichtigen. Welches der drei Gesetze (vergleiche auch Abschnitt 1.2.9) zur Mitbestimmung im Unternehmen für einen Betrieb gültig ist, hängt vor allem ab von

- dem Wirtschaftsbereich,
- der Unternehmensform und
- der Unternehmensgröße.

Das **Gesetz über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat (DrittlbG)** gilt für Betriebe, die

- nicht im Bereich der Montanindustrie tätig sind **und**
- eine AG, KGaA, GmbH, eine Genossenschaft oder ein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit sind **und**
- mehr als 500, aber maximal 2.000 Mitarbeiter haben.

Die Aufsichtsräte sind je nach Betriebsgröße mit mindestens 3, höchstens 21 Mitgliedern besetzt. Dabei stellt ein Drittel von ihnen Vertreter der Arbeitnehmer dar, die restlichen zwei Drittel Vertreter der Arbeitgeber (Drittelparität). Bei einem oder zwei Arbeitnehmervertretern müssen diese aus dem Betrieb stammen, ab drei Vertretern können auch z. B. Vertreter der Gewerkschaften gewählt werden. Unter den Aufsichtsratsmitgliedern sollen Frauen und Männer entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Unternehmen vertreten sein.



Die Arbeitnehmervertreter werden von der Belegschaft in geheimer und unmittelbarer Wahl bestimmt. Vorschläge für die Kandidaten dürfen dabei die Betriebsräte und ein Zehntel (oder 100) der Arbeitnehmer machen.

Das **Montanmitbestimmungsgesetz von 1951** gilt für Betriebe, die

- überwiegend (d.h. mit mehr als 20 % ihres Produktionswertes) im Bereich Bergbau oder Eisen und Stahl erzeugender Industrie tätig sind **und**
- eine AG, eine GmbH oder eine bergrechtliche Genossenschaft sind **und**
- mehr als 1.000 Mitarbeiter haben.

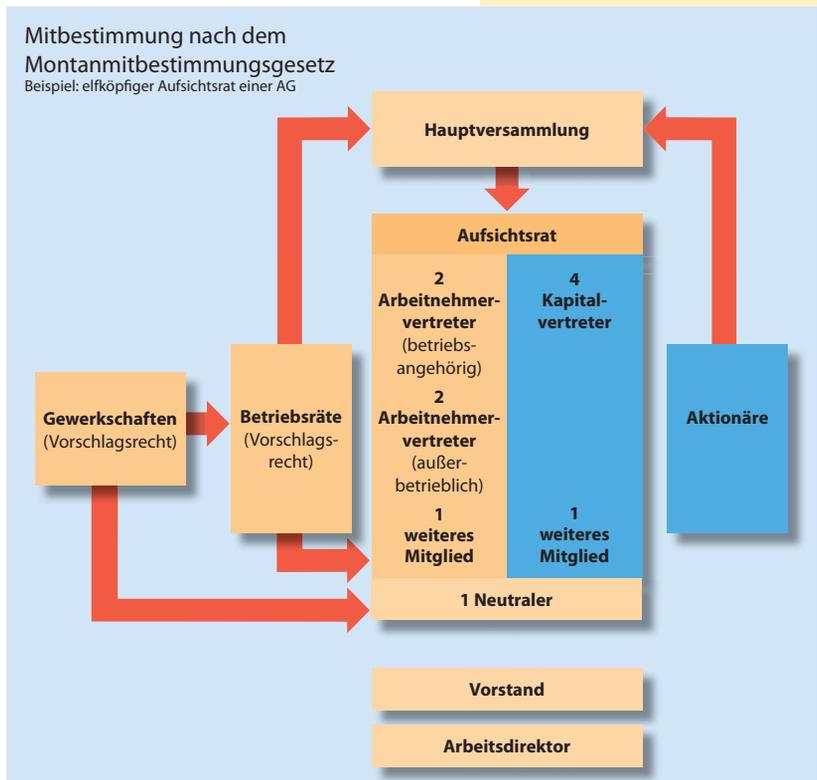
Durch das „Mitbestimmungsergänzungsgesetz“ wird die Montanmitbestimmung auch auf Konzerne erweitert, die selbst zwar keine Montanunternehmen sind, jedoch Konzerntöchter in diesem Wirtschaftsbereich besitzen. Auch Sicherungsgesetze für Betriebe, die ihre Produktion änderten und plötzlich nicht mehr zur Montanindustrie zählten, wurden geschaffen.

Die Aufsichtsräte bestehen bei kleineren Unternehmen der Montanindustrie aus 11 oder 15 Mitgliedern, bei größeren aus 21 Mitgliedern. Arbeitnehmer und Anteilseigner sind gleich stark vertreten (paritätisch). In Pattsituationen gibt daher das neutrale Mitglied den Ausschlag für eine Entscheidung. Für seine Wahl besteht deshalb auch ein Einigungszwang, da er als „Schiedsrichter“ das Vertrauen von Arbeitnehmern und Anteilseignern besitzen muss.

Der **Arbeitsdirektor** ist zuständig für das Personal- und Sozialwesen im Betrieb (Neueinstellungen, Entlassungen, auftretende Sozialprobleme). Er muss also insbesondere das Vertrauen der Arbeitnehmer besitzen und kann daher nicht gegen die Stimmenmehrheit der Arbeitnehmervertreter berufen werden.

montanus:

(lateinisch) die Gebirge, die Berge betreffend



Aufgaben

1. Lesen Sie die von Oswald von Nell-Breuning gestellte Forderung. Erklären Sie, was Ihrer Meinung nach der Grund für seine Forderung sein könnte. Ermitteln Sie, wie sie durch die Montanmitbestimmung und/oder das Drittelbeteiligungsgesetz erfüllt wird.
2. Zeichnen Sie ein Schaubild für den Aufsichtsrat eines Betriebes.
 - a) mit 18 Mitgliedern nach dem Drittelbeteiligungsgesetz;
 - b) mit 21 Mitgliedern nach dem Montanmitbestimmungsgesetz.
3. In beiden Mitbestimmungsmodellen besteht die Möglichkeit, außerbetriebliche Aufsichtsratsmitglieder auf der Arbeitnehmerseite zu wählen. Nennen Sie je drei Vor- und Nachteile dieser Regelung für die Belegschaft.

2.2.4 Rechtsformen von Unternehmen: Einzelunternehmen und Personengesellschaften



Alle gesetzlichen Regelungen zum Einzelunternehmen und zur Personengesellschaft sind im **Handelsgesetzbuch (HGB)** festgeschrieben.

Firmenbezeichnungen sind keine Fantasienamen, sondern sie geben Auskunft über die gewählte Form eines Unternehmens.

Die Wahl der geeigneten Unternehmensform ist wiederum an rechtliche Vorgaben geknüpft. Damit ist genau festgeschrieben,

- wer das Kapital aufbringt,
- wer in welchem Umfang haftet,
- wer das Unternehmen leitet und wer es vertritt,
- wer in welchem Umfang Gewinne erhält.

Hat ein Unternehmen einen Eigentümer, so handelt es sich um ein **Einzelunternehmen**. Von einem **Gesellschaftsunternehmen** spricht man, wenn mehrere Personen beteiligt sind. Steht die persönliche Beteiligung im Vordergrund, handelt es sich um **Personengesellschaften**. Überwiegt die finanzielle Beteiligung, spricht man von **Kapitalgesellschaften**. Aber auch **Genossenschaften** sind Gesellschaftsunternehmen (siehe Seite 85).

Unternehmensformen						
Einzelunternehmen	Gesellschaften (mehrere Personen gründen und besitzen ein Unternehmen)					
	Personengesellschaften			Kapitalgesellschaften		Sonderformen
eine Person gründet und besitzt ein Unternehmen	OHG (Offene Handelsgesellschaft)	GbR (Gesellschaft bürgerlichen Rechts)	KG (Kommanditgesellschaft)	GmbH (Gesellschaft mit beschränkter Haftung)	AG (Aktiengesellschaft)	z. B. eG (eingetragene Genossenschaft)
z. B. Hans Huber, Landesprodukte	z. B. Huber OHG	z. B. Sächsische Landesprodukte GbR	z. B. Huber KG, Landesprodukte	z. B. Sächsische Landesprodukte GmbH	z. B. Sächsische Landesprodukte AG	z. B. Landesproduktehandel eG Niederlausitz
ca. 600 000	ca. 2 000	ca. 39 000	ca. 5 000	ca. 75 000	ca. 2 000	ca. 5 000

Die häufigste Rechtsform in der Bundesrepublik Deutschland ist das **Einzelunternehmen**. Sie ist besonders für kleine und mittlere Unternehmen geeignet.

- Der Firmenname ist rechtlich vorgeschrieben: der Familienname des Eigentümers.
- Eine Person trägt alle Rechte und Pflichten der Firma.

Besondere Vorteile des Einzelunternehmens sind die alleinige Entscheidungsbefugnis über alle Unternehmensbelange sowie der alleinige Gewinnanspruch. Allerdings trägt der Einzelunternehmer auch das gesamte Risiko. Bei Insolvenz haftet er unbeschränkt mit seinem gesamten Vermögen.

Auch ist die Unternehmensvergrößerung durch die geringe Kreditbasis, da Sicherheiten nur von einer Person gegeben werden, begrenzt.

Einzelunternehmen wechseln dann die Unternehmensform und gründen eine **Personengesellschaft**, wenn sie

- das Unternehmensrisiko mindern wollen,
- zusätzliches Kapital benötigen oder
- Fachkräfte oder Familienangehörige für ein Unternehmen gewinnen wollen.

Wenn mindestens zwei Personen sich zusammentun und einen Gesellschaftervertrag schließen, handelt es sich um eine **Offene Handelsgesellschaft (OHG)**. Der Firmenname muss Unterscheidungskraft besitzen und den Zusatz „offene Handelsgesellschaft“ oder „OHG“ enthalten.

Alle Gesellschafter haben die gleichen Rechte und Pflichten und haften unbeschränkt, unmittelbar und solidarisch bei Unternehmensverlusten oder Insolvenz. Diese Unternehmensform wird oft von Familienbetrieben gewählt.

Im Unterschied zur OHG sind in der **Kommanditgesellschaft (KG)** zwei unterschiedliche Arten von Gesellschaftern beteiligt: der Komplementär (Vollhafter) und der Kommanditist (Teilhafter). Geleitet wird die KG von den Komplementären. Die Kommanditisten besitzen ein Kontrollrecht und sind anteilig am Gewinn beteiligt. Im Firmennamen erscheinen nur die Komplementäre.

In der **Gesellschaft bürgerliche Rechts (GbR)** sind mindestens zwei Gesellschafter Inhaber des Unternehmens. Gewinn und Verlust werden im Verhältnis der Unternehmensanteile verteilt. Jeder haftet unbeschränkt mit seinem Vermögen. Der Vertrag untereinander ist jederzeit kündbar.

Insolvenz:

Zahlungsunfähigkeit

Gesellschafter der KG:

- **Komplementär**, haftet mit Kapitaleinlage und Privatvermögen.
- **Kommanditist**, haftet lediglich mit der Kapitaleinlage.

Aufgaben

1. Erläutern Sie die Abkürzungen der aufgeführten Unternehmen am Beginn des Kapitels.
2. Beschreiben Sie die unterschiedlichen Aufgaben des Kommanditisten und des Komplementärs.
3. Finden Sie mögliche Gründe dafür, dass die Mehrzahl kleiner Handwerks-, Handels- und Dienstleistungsunternehmen als Einzelunternehmen geführt wird.

3.1.3 Im Krankheitsfall



Teilweise arbeitsunfähig:

Eine Ausnahme gilt für den Schulunterricht. So kann der Arzt z.B. eine Befreiung nur für den Sportunterricht ausstellen.

Entgeltfortzahlungsgesetz §5

(Anzeige- und Nachweispflicht):
 (1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung [...] spätestens an dem darauf folgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.

Nicht jede Krankheit hat arbeitsrechtlich eine Bedeutung. Erst wenn die Erkrankung so schwerwiegend ist, dass der Arbeitnehmer seine Arbeit gar nicht mehr ausführen kann oder die Krankheit durch die Arbeit schlimmer werden könnte, spricht man von Arbeitsunfähigkeit. Es kann also durchaus sein, dass eine Erkrankung für den einen Arbeitnehmer **Arbeitsunfähigkeit** bedeutet, für einen anderen jedoch nicht. Mit einer gebrochenen linken Hand kann eine Schreibkraft ihre Arbeit kaum ausführen. Für andere Berufe muss dies keine wesentliche Behinderung in der Arbeit darstellen.

Es gibt aber **keine teilweise Arbeitsunfähigkeit**. Es gilt das Prinzip „ganz oder gar nicht“. Selbst wenn man eigentlich in der Lage wäre, z. B. einige Stunden am Tag zu arbeiten, kann der Arbeitgeber dies nicht verlangen.

Bei einer Erkrankung muss der Arbeitgeber **sofort** benachrichtigt werden. Eine bestimmte Form ist dafür nicht vorgeschrieben – sie kann also telefonisch oder schriftlich erfolgen. Ob der Arbeitgeber bereits für den ersten Krankheitstag ein ärztliches Attest von seinen Mitarbeitern fordert, kann er selbst entscheiden. Das Gesetz schreibt aber vor, dass ein Attest spätestens nach drei Kalendertagen vorzulegen ist. Es muss also zwischen der gesetzlichen und der betrieblichen Regelung unterschieden werden. Die betriebliche Regelung hat in den ersten drei Kalendertagen der Arbeitsunfähigkeit vor der gesetzlichen Regelung Vorrang.

Da das Gesetz ausdrücklich von drei Kalendertagen spricht, müssen auch arbeitsfreie Tage mitgerechnet werden, d. h.:

Arbeitsunfähig		
Montag – Mittwoch	3 Arbeitstage = 3 Kalendertage	keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung notwendig spätestens Montag muss eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt werden
Freitag – Montag	2 Arbeitstage = 4 Kalendertage	

Das vom Arzt ausgestellte Attest besteht aus zwei Blättern. Das vordere Blatt, in dem neben der Dauer auch der Grund der Krankschreibung vermerkt ist, muss umgehend an die Krankenkasse gesandt werden. Im zweiten Blatt ist die Krankheitsursache nicht eingetragen, sondern lediglich die Dauer der Krankschreibung. Dieses Blatt muss so schnell wie möglich dem Arbeitgeber zugestellt werden.

Die Zeit der Krankschreibung dient ausschließlich der Erholung, damit die Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt wird. Auch wenn ein Arbeitsunfähigkeitsattest – je nach der Art der Krankheit – keinen Bettliegezwang oder Hausarrest bedeutet, ist der Kranke doch verpflichtet, sich zu schonen. Arbeiten jeglicher Art – egal ob als Freundschaftsdienst oder gegen Bezahlung – und andere Unternehmungen, die einem schnellen Gesunden hinderlich sind, können ein Entlassungsgrund sein.

Auch wer während seines Urlaubes erkrankt, sollte seinem Arbeitgeber hierüber ein Attest vorlegen. Die Zeit der Krankschreibung wird dann nicht als Urlaub angerechnet und die durch Krankheit verloren gegangenen Tage können zu einem anderen Zeitpunkt nachgeholt werden.

Während einer Krankheit ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Entgelt weiterhin zu zahlen, wenn der Arbeitnehmer wenigstens vier Wochen ununterbrochen bei ihm beschäftigt war. Diese Entgeltfortzahlung wird per Gesetz jedoch auf sechs Wochen beschränkt. Ab der siebten Krankheitswoche zahlt stattdessen die Krankenkasse ein Krankengeld. Es beträgt 70% des Bruttoentgelts (maximal jedoch 90% des Nettoentgelts). Vom Krankengeld werden noch die Sozialversicherungsanteile für Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung abgeführt. Krankenversicherungsanteile müssen nicht entrichtet werden.

Arbeitgeber und Krankenkasse dürfen aber ihre Zahlungen verweigern, wenn

- die Benachrichtigung über die Krankheit bzw. das Attest vom Arbeitnehmer nicht fristgerecht vorgelegt wurde,
- der Arbeitnehmer die Krankheit grob fahrlässig verschuldet hat (z. B. Trunkenheit am Steuer, gestellte Sicherheitsbekleidung wurde nicht angezogen).

*Der §5 des Entgeltfortzahlungsgesetzes gilt auch für eine entsprechend nachgewiesene **Erkrankung im Ausland**.*

***Sportunfälle** gelten nicht als selbst verschuldet, es sei denn, das eigene Leistungsvermögen wurde offensichtlich überschritten. Dies kann nur im Einzelfall geprüft werden.*

Aufgaben

1. Betrachten Sie die Abbildung am Beginn des Abschnitts. Beurteilen Sie, ob hier ein Attest nötig ist.
2. Nicole hat eine Urlaubsreise gebucht. Während der Reise erkrankt sie und muss vorzeitig nach Hause zurückkehren. Erläutern Sie, was sie tun muss, um den Urlaubsanspruch zu erhalten.
3. Ein Alkoholiker nimmt an einer vierwöchigen Entziehungskur teil. Nehmen Sie Stellung zu der Frage, ob ihm sein Arbeitgeber das Entgelt fortzahlen muss. Begründen Sie Ihre Meinung und diskutieren Sie diese in der Klasse.
4. Frau Werner ist bei einer Ersatzkasse versichert, möchte sie aber noch in diesem Jahr wechseln. Erklären Sie Frau Werner, unter welchen Voraussetzungen dies möglich ist und was sie unternehmen muss.

3.2.3 Das Internet der Dinge – Auswirkungen auf Arbeitswelt und Gesellschaft



In Angleichung an den Begriff „Industrie 4.0“ wird der daraus resultierende Wandel der Arbeitswelt häufig unter dem Begriff „Arbeit 4.0“ zusammengefasst.

Die zunehmende Vernetzung unserer Welt wird sich nicht aufhalten lassen. Wie bei jedem technischen Wandel werden Arbeitswelt und gesellschaftliches Leben davon beeinflusst und sich wandeln. Alte Berufe verändern sich oder verschwinden, neue Berufe entstehen. Die Arbeitszeitformen werden sich anpassen müssen, was wiederum Einfluss auf Lohnsysteme, Tarifverträge und Mitbestimmung nehmen wird. Die Veränderung wird also voraussichtlich sehr komplex und im einzelnen Detail nur schwer voraussehbar sein. Feststellen lassen sich aber bestimmte Tendenzen.

Eine „menschleere Fabrik“, so ist absehbar, wird auch in der Zukunft nicht existieren. Es wird immer Aufgaben geben, die durch Roboter nicht zu bewältigen sind. Nach Einschätzung der Experten werden die Aufgaben sich so entwickeln, dass die Maschine immer weniger als Werkzeug und immer mehr als „Mitarbeiter“ betrachtet werden muss, der den Menschen von Routinearbeiten entlastet – es entstehen Mensch-Maschine-Teams.

So werden z. B. Kontrollgänge unnötig, wenn die Maschine z.B. Störfälle und notwendige Wartungen selbstständig meldet, Umrüstungen autonom vornimmt usw. Nach Meinung vieler Experten werden Maschinenbediener immer mehr die Überwachung der Produktionsräume übernehmen und sich so zu „Roboterkoordinatoren“ entwickeln müssen. Einer Studie der Bundesagentur für Arbeit zufolge steigt dennoch besonders im produzierenden Gewerbe das Risiko, arbeitslos zu werden – z. B. bei den Maschinenführern. Zwar werden auch neue Berufe entstehen, ob dies jedoch in einer gleichen Größenordnung erfolgt, ist noch nicht absehbar.

Die zunehmende Digitalisierung beschränkt sich aber nicht nur auf die Industrie. So wird beispielsweise das Thema „Smart Home“ auch im Bereich Sanitär-Heizung-Klima eine immer größere Rolle spielen. Im Handel wird überlegt, die Warenbestückung der Verkaufsfelder zu automatisieren, was für den Einzelhändler nur noch die Zuweisung der Regalflächen nötig machen würde. Zwangsläufig werden also auch weiterhin in allen Berufsbereichen die IT-Anteile einziehen und sich die Ausbildungsinhalte damit verändern.

Die Vernetzung der Systeme über eine Cloud ermöglicht es, dass Menschen von den verschiedensten Orten gleichzeitig auf eine Datei zugreifen. Bei Arbeiten, die keinen direkten Kontakt mit Menschen oder Produkten erfordern, kann häufig ortsunabhängig gearbeitet werden, z.B. von zuhause, unterwegs oder an wechselnden Schreibtischen im Büro. Solche **Homeoffices** ersparen dem Arbeitgeber Kosten, da weniger Bürofläche bereitgestellt werden muss. Vom Mitarbeiter erfordert es ein hohes Maß an Selbstdisziplin.

Gerade im Bereich der IT-Entwicklung erkennt man aber die Tendenz, Mitarbeiter nur für ein bestimmtes Projekt über das Internet anzuwerben. Da diese **Cloudworker** in den unterschiedlichsten Ländern ansässig sein könnten, sind Mindeststandards bei Bezahlung, Arbeitszeit oder beim Gesundheitsschutz oft nicht geregelt. Voraussichtlich wird diese Arbeitsform durch das IIoT zunehmen, daher müssen hier gesetzliche Regelungen geschaffen werden.

Ob Privathaushalt oder Unternehmen – durch das **Internet der Dinge** entsteht ein immenses Datenvolumen, das versendet, be- und verarbeitet werden muss. Je mehr Daten versendet werden, umso anfälliger ist das System aber auch gegenüber Hackern. Zurzeit wird die Sicherung der Systeme von vielen Herstellern noch nicht ausreichend beachtet. Auch der Endverbraucher handelt fahrlässig, wenn er die Werkseinstellungen nicht ändert und eigene, sichere Passwörter konfiguriert.

Erhobene Daten können zu unterschiedlichen Zwecken ausgewertet werden. Unternehmen können z.B. zur Diebstahlsicherung und Temperaturüberwachung sehen, wie lange und wo der Transporter gestanden hat. Sogar die Anzahl der Tastaturanschläge kann gemessen und ausgewertet werden, um ergonomische Arbeitsplätze zu planen. Erhobene Daten können aber immer auch missbraucht werden und so zum „gläsernen Menschen“ führen. Der Datenschutz und die informelle Selbstbestimmung muss daher sichergestellt werden. Zurzeit fehlen oftmals noch Regelungen, welche Daten zur Prozessoptimierung gespeichert werden dürfen und wie abgesichert werden kann, dass sie nicht zu einer unangemessenen Überwachung des Mitarbeiters führen.

Auch das Haftungsrecht muss überarbeitet werden. In einer vernetzten Umgebung kann es schwierig werden, die Ursache für einen Fehler festzustellen, der zu einem Schaden geführt hat. Manchmal entstehen Fehler auch erst durch den Datenaustausch zwischen den Maschinen.

39 % der deutschen Unternehmen lassen ihre Mitarbeiter ganz oder teilweise von zuhause aus (**Homeoffice**) arbeiten. 51 % erwarten, dass sich der Anteil in den kommenden Jahren noch erhöhen wird.

(aus: www.bitkom.org, 2018)

Im privaten Bereich erfahren die Hersteller jetzt schon vieles über Verhalten, Gewohnheiten und Vorlieben der Konsumenten. GPS-Verläufe zeigen bevorzugte Aufenthaltsorte und sagen so viel über unsere Interessen, Freundeskreise und Freizeitaktivitäten aus. Biometrische Daten verraten unsere körperliche Fitness und mögliche gesundheitliche Gefährdungen. Im besten Falle wird dies zur Verbesserung der Produkte und ihrer Funktionen genutzt. Üblich ist aber schon jetzt, gezielte Werbung einzusetzen. Und an wen die Daten weitergegeben werden, ist für den Verbraucher oft nicht ersichtlich.

Wer muss die Kosten tragen, wenn durch eine Fehlfunktion oder fehlerhafte Datenübertragung sinnlose Teile hergestellt wurden? Wer muss haften, wenn durch eine fehlerhafte Analyseauswertung falsche Einstellungen erfolgen? Einige Fragen lassen sich mit bestehenden Gesetzen lösen, in anderen Bereichen muss dringend nachgebessert werden.

Aufgaben

1. Stellen Sie Gefahren und Vorteile der Digitalisierung der Arbeit gegenüber. Diskutieren Sie im Plenum, welche Anteile überwiegen.
2. Der Anteil an Homeoffice-Arbeit wird voraussichtlich ansteigen. Erörtern Sie, welche Anteile Ihrer Arbeit auf jeden Fall in dieser Arbeitsform möglich wären, welche auf gar keinen Fall.
3. Sicherlich haben Sie zuhause auch internetfähige Alltagsgeräte. Beschreiben Sie, welche Sicherheitsmaßnahmen Sie gegen einen unberechtigten Zugriff ergriffen haben.
4. Diskutieren Sie in der Gruppe die Frage, inwieweit eine Chefin bzw. ein Chef Mitarbeiter überwachen dürfen sollte und wo die Grenze sein sollte.

5.1.2 „Moderne Medien“ – welche Auswirkungen hat der Medienkonsum auf uns?

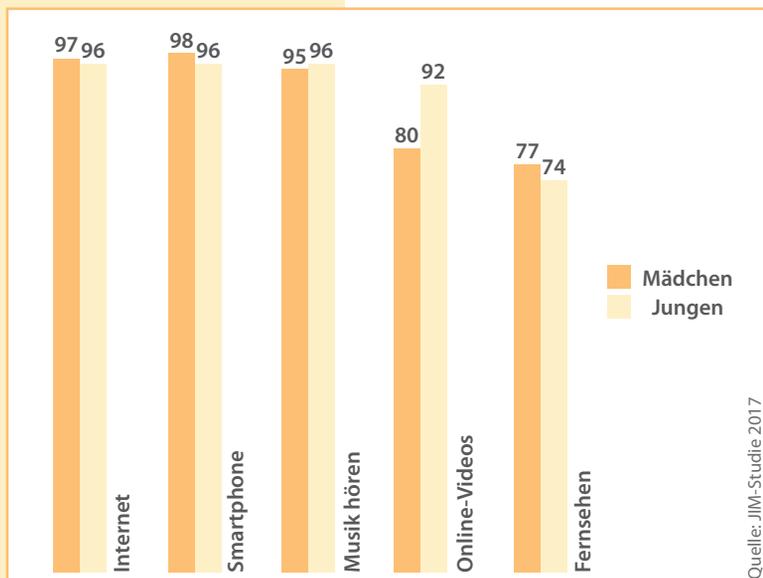
Als **neue Medien** werden in der Regel Medien bezeichnet, die in digitaler Form Daten übertragen oder empfangen, wie z.B. Dienste aus dem Internet.

Unter den neuen Medien nimmt das **Smartphone** eine besondere Stellung ein und wird von vielen als das Massenmedium der Zukunft bezeichnet. Smartphones sind heutzutage kleine, leistungsstarke Computer mit Internetverbindung, mit denen es möglich ist, hunderte von verschiedenen Applikationen (Apps) zu betreiben. Das Smartphone ist das erste Massenmedium, welches fast immer eingeschaltet ist und uns nahezu immer begleitet, ob im Bett oder auf der Toilette. Das Telefonieren ist nur noch eine Anwendung unter vielen. Insbesondere Jugendliche nutzen das Smartphone über Musik hören oder im Internet surfen hinaus insbesondere für die Kommunikation

- in sozialen Netzwerken wie z. B. Facebook oder
- über Messenger-Programme wie z. B. WhatsApp oder Twitter.



In unserem Alltag sind neue Medien wie Smartphones, Tablets und Ultrabooks selbstverständlich geworden und man findet sie in den unterschiedlichsten Bereichen. Sie dienen unter anderem zur Kommunikation, Information, als Orientierungshilfe oder aber zur privaten und beruflichen Vernetzung. In den letzten fünfzehn Jahren hat sich die Mediennutzung insbesondere bei den 14- bis 19-Jährigen stark verändert. Das Fernsehen hat den ersten Platz in der Rangliste der durchschnittlichen Nutzungsdauer pro Tag verloren (siehe die Grafik). Das Internet spielt heute bei dieser Personengruppe eine immer größere Rolle.



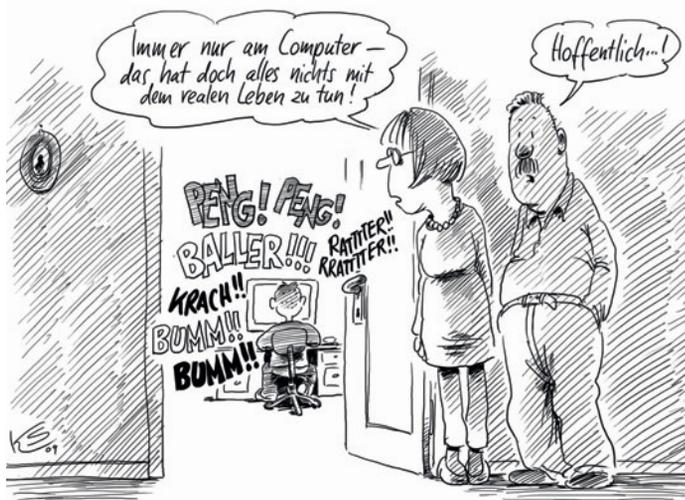
Auswirkungen des Medienkonsums

Wenn man die Gruppe der 14- bis 19-Jährigen näher betrachtet, so kann man feststellen, dass sie im Durchschnitt mehr als sechs Stunden am Tag das Internet und den Fernseher frequentieren. In der Zeit, die wir benötigen, um zu surfen und fernzusehen, wird unser Freizeitverhalten beeinflusst. So werden z. B. soziale Kontakte in der Clique, im Sportverein, usw. weniger. Dafür werden Kontakte in sogenannten sozialen Netzwerken gepflegt – wie z. B. Facebook, Blogger, Twitter u. a. Leider bergen Netzwerkplattformen für den Nutzer Gefahren wie das Cyber-Mobbing oder den Missbrauch persönlicher Daten durch Dritte. Dem Nutzer solcher Dienste

muss klar sein, dass Daten, die einmal im Internet veröffentlicht wurden, fast nicht wieder zu löschen sind.

Inhalte und Aussagen von Massenmedien können darüber hinaus in erheblichem Maße manipulierend wirken. Über die Werbung im Fernsehen beispielsweise wird dem Zuschauer auf vielfältige Weise suggeriert, welches Outfit gerade am angesagtesten ist, wie die Wohnung am hipsten eingerichtet werden sollte und welche Nahrungs- und Genussmittel gerade im Trend liegen usw. Dabei werden die Inhalte derart geschickt verpackt, dass man es oft nicht bewusst mitbekommt, dass man gerade manipuliert wird. Auch das Internet bedient sich der Werbung. Neben den aus dem Fernsehen bekannten Werbeclips wartet das Internet mit Bannern, Layern, Pop-Ups, Anzeigen, Spielen und Vielem mehr auf.

Gewaltdarstellungen im Fernsehen oder im Internet, z. B. durch Filme auf Video-Plattformen oder Onlinespiele, können zu aggressivem Verhalten, Schlafstörungen und Übererregbarkeit führen. Untersuchungen haben ergeben, dass Kinder und Jugendliche ihr eigenes aggressives Verhalten sehr häufig durch Vorbilder aus gewaltverherrlichenden Filmen oder entsprechender Spiele rechtfertigen. Allerdings sind Gewaltdarstellungen im Fernsehen und im Internet nicht die alleinige Ursache für aggressives Verhalten, sondern stehen im engen Zusammenhang mit dem sozialen Umfeld eines Jugendlichen.



Aufgaben

1. Betrachten Sie die Abbildung am Abschnittsbeginn und sprechen Sie in der Klasse darüber, inwieweit Sie schon ähnliche Erfahrungen gemacht haben, wie sie dort dargestellt werden.
2. Nennen Sie mindestens zwei Vor- und zwei Nachteile der modernen Medien und stellen Sie diese in der Klasse dar.
3. Erarbeiten Sie in Kleingruppen einen Maßnahmenkatalog, wie Sie sich gegen die Gefahren des Cybermobbings schützen können.
4. Erläutern Sie, was Ihrer Meinung nach der Zeichner der Karikatur „Immer nur am Computer...“ ausdrücken will.

Cybermobbing

Schikane im Internet

[...]

Sie werden beleidigt, bedroht und beschimpft. Fast jeder fünfte deutsche Jugendliche ist schon einmal im Internet gemobbt worden. Zu diesem Ergebnis kommt eine internationale Studie [...]

Beim Mobbing im Netz werden die Betroffenen per Mail, auf sozialen Netzwerken wie Facebook und Twitter oder über Chats wie WhatsApp schikaniert. Das kann über Beleidigungen oder Gerüchte passieren, aber auch über Fotos, die ohne Einverständnis des Mobbingopfers online gestellt werden, um es bloßzustellen. [...]

Häufig wurden die Jugendlichen wegen ihres Aussehens gemobbt. Viele zogen sich zurück, vermieden soziale Kontakte oder gingen nicht mehr zur Schule. 27 Prozent gaben an, ihren Ärger an anderen ausgelassen zu haben, doch auch Selbstverletzungen gehörten zu den Reaktionen. [...]

(aus: www.faz.net, 2015)

frequenzieren:

häufig besuchen

manipulieren:

beeinflussen

suggerieren:

jemandem etwas einreden