BWL Mitschrift

Christian Nawroth

23. Mai 2002

Inhaltsverzeichnis

1 Arbeitsrecht **1**
1.1 Soziale Rechtfertigung von Kündigungen 1
1.2 Schutzbedürftige Gruppen 2
1.2.1 Frauen und Mutterschutz: 2
1.2.2 Jugendliche: 2
1.2.3 Behindertenschutz 3

2 Entlohnung der betrieblichen Arbeit **4**
2.1 Einkommensarten: 4
2.2 Lohn / Gehalt 4
2.3 BWL-Betrachtung bei Lohnerhöhung 4
2.3.1 VWL - Betrachtung 4
2.4 Bewertung des Lohn / Gehalts 5

3 Personalauswahl **5**
3.1 Vakanz 5
3.2 Wo bekomme ich den neuen Mitarbeiter her? 5
3.3 Bewerbungsunterlagen 6

4 Aufgabe und Bedeutung der Versicherungen **7**
4.0.1 BWL-Ansicht 7
4.0.2 VWL-Ansicht 7
4.1 Versicherungsarten 8
4.2 Sozialversicherungen 8
4.3 Rentenversicherung 9
4.3.1 Dynamische Anpassung 9

5 Steuern **9**
5.1 Steuererhöhungen 10
5.2 Steuertarife 10
5.3 Lohnsteuer 10
5.3.1 Entrichtung 10
5.3.2 Lohnsteuerjahresausgleich 11

1 Arbeitsrecht

1.1 Soziale Rechtfertigung von Kündigungen

Kündigungen

- Verhaltensbedingt
  Problem liegt im Verhalten des Mitarbeiters
- Betriebsbedingt
  Probleme im Betriebsablauf (finanziell)
- Personenbedingt
  Problem liegt in der Person des Mitarbeiters (Krankheit, geistiger Verfall)

Arbeitnehmer:

- Innerhalb 1 Woche zum BR
- Innerhalb 3 Wochen zum Arbeitsgericht

Arbeitsgericht

- Kann zustimmen: max 18 Monatsgehälter Abfindung (GF, Manager ausgeschlossen)
- Kann ablehnen: AG wieder einstellen. Kündigung ist ab dem Zeitpunkt der Aussprache ungültig!

Arbeitnehmer-Kündigungsschutz

- Betriebsratsmitglieder: haben während der Amtszeit Kündigungsschutz plus 1 Jahr nach Ablauf.
- Anwärter auf BR-tätigkeit / Wahl: $\frac{1}{2}$ Jahr nach der Wahl
- Mutterschutz:
  - wenn An schwanger + AG davon erfährt: Keine Kündigung möglich

  - innerhalb 2 Wochen nach Kündigung Bescheid über Schwangerschaft ⇒ Kündigung unwirksam
  - 36 Monate Erziehungsurlaub
  - wenn Mitarbeiterin nach Schonfrist wieder arbeitet: 4 Monate Kündigungsschutz

- Behinderte (mind. 50%): erst Kündbar nach Rücksprache imt der Fürsorgestelle: min. 4 Wochen Kündigungsfrist.

- Auszubildende: Während der Ausbildungszeit darf nicht gekündigt werden. Ausser: Fristlose Kündigung, Azubi will Ausbildung beenden: Grund angeben, 4 Wochen schriftliche Kündigung. (Schadenersatzpflicht) 3 Monate vor Ablauf der Ausbildungszeit muss über die Weiterführung des Arbeitsverhältnis ein Vertrag geshlossen werden. $Rightarrow$ geschieht dies nicht, besteht das Arbeitsverhältnis weiter.

- Wehrpflichtige / Zivis: Dürfen während der Dienstzeit nicht gekündigt werden.

1.2 Schutzbedürftige Gruppen

1.2.1 Frauen und Mutterschutz:

- Keine körperlich schweren Arbeiten (Bergbau)

- werdende und stillende Mütter: kein Akkord-, Fließband-, Nacht, Sonn- und Feiertage, überstunden;

- 6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Entbindung Beschäftigungsverbot.

1.2.2 Jugendliche:

- Unterscheidung des Gesetzes: Kinder sind bis zu 15-jährige und diejenigen, die noch in Vollzeit zur Schule gehen. $Rightarrow$ Dürfen nicht beschäftigt werden. (Ausnahmen gelten)

- Jugendliche: restlichen

- Arbeitszeit: max. 8 Stunden am Tag / 40 Studen in der Woche. Samstagsarbeit soll umgangen werden. Ausnahmen müssen begründet sein, in der selben Woche muss ein Ausgleich stattfinden, die 5-Tage-Woche muss gesichert sein, Max. 2 Samstage im Monat.

- Freizeit: nach 20 Uhr und vor 6 Uhr darf nicht beschäftigt werden. (12 Stunden Freizeit muss gewährleistet sein ⇒ Ausnahmen: z.B. Bäcker, Gastronomie)

- Pausen: 4,5 h - 6 h Arbeit ⇒ 30 Minuten Pause; >6 h ⇒ 60 min. Pause

- Berufsschule: wenn die Berufsschule bis 9.00 Uhr beginnt, darf nicht vorher beschäftigt werden. 5 Stunden Berufsschulunterricht: Azubi muss nicht mehr in den Betrieb. Berufsschulzeit ist Arbeitszeit. Der Tag vor der schriftlichen Abschlussprüfung ist arbeitsfrei.
- Urlaub: Wenn Azubi zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre: 30 Tage; 17 Jahre: 27 Tage; 18 Jahre: 25 Tage; Der Azubi hat nach 3 Monaten erstmal Anrecht auf Urlaub.
- Gesundheitliche Untersuchung: IHK verlangt gesundheitliches Attest. Attest bekommen die Eltern, AG erhält Bestätigung. Nach einem Jahr Folgeuntersuchung.
- Beschäftigungsverbot: körperlich schwere Arbeit, Arbeiten, die gegen die sittlichkeit verstoßen. Personen, die die bürgerlichen Ehrenrechte aberkannt bekommen haben (vorbestrafte) dürfen nicht ausbilden.

1.2.3 Behindertenschutz

- Mind. 16 festangestellte Arbeitnehmern verpflichten den Betrieb zur Einstellung von Behinderten. Fürsorgestelle benennt die Zahl, wird prozentual umgerechet.
- Wenn keine eingestellt werden, muss Abgabe gezahlt werden (an Fürsorgestelle). Das Geld wird zur Förderung / Ausbildung von Behinderten eingesetzt. (Kein Freikauf möglich, Abgabepflicht besteht)
- Wenn keine zu finden, oder nicht möglich ist, einzustellen, kann Reduktion- oder Freistellung beantrag werden.
- Arbeitgeber muss Arbietsplatz so einrichten, dass der Behinderte seine Fähigkeiten / Kenntnisse max. Ausnutzen und einsetzen kann.
- Betriebsmittel / Einrichtung etc. sind entsprechend aufzubauen
- Ab 5 behinderten Arbeitnehmern Wahl eines Interessenvertreters möglich
- Urlaub: pro 5 Urlaubstage, hat der Behinderte einen Urlaubstag mehr als reguläre Mitarbeiter.

2 Entlohnung der betrieblichen Arbeit

2.1 Einkommensarten:

- -Lohn / Gehalt (ursprüngliches Einkommen)
- Zinsen

- Gewinn
- Rente (Einkommen ohne direkte Gegenleistung)

2.2 Lohn / Gehalt

- Unternehmerlohn: Gewinn: (Erlös - Kosten)
- Auftragsunternehmer: Gehalt + soziale Leistung + Tandiemen (Managerlohn)
- Arbeitnehmer: Lohn / Gehalt + soziale Leistung; Ausschließlicher Natural-Lohn: verboten, Natural-Lohn möglich in Kombination mit Geldlohn und auszahlbar. (z.B. Bergwerkangestellte)
- Zins: Entgelt für Konsum- / Liquiditätsverzicht
- Gewinn: Einkommen für das Risiko (z.B. Als Unternehmer, Lottospiel)

2.3 BWL-Betrachtung bei Lohnerhöhung

I.d.R: werden höhere Löhne die Reise steigen lassen. Lohn höchster Kostenfaktor, wenn ersteigt hat das Auswikungen auf die Kalkulation der Angebotspreise. Es sei denn:

- Kostendruck abfangen durch bessere Auslastung, günstigeren Eikauf etc. und so die Angebotspreise halten kann.
- Gewinnspanne minimieren.

2.3.1 VWL - Betrachtung

nachfragesogwirkung ⇒ Bürger werden mehr nahfragen (Volkseinkommen steigt) ⇒ Preise wegen steigender Nachfrage auch.

- Wenn Nachfrage auf ausreichendes Angebot stößt
- Wenn der Arbeitnehmer / Lohnempfänger Geld anlegt

Lohn- / Preisspirale: Steigende Löhne ziehen i.d.R. steigende Preise nach sich. Steigende Preise ziehen i.d.R. steigende Lohnforderungen nach sich.

2.4 Bewertung des Lohn / Gehalts

Gerechte Entlohnung:

- Objektive Fähigkeiten:
  ⇒ Arbeitswert
  summarisches Verfahren: z.B. Entlohnung für Arbeitstelle Buchhaltung ⇒ Was für ein Schwierigkeitsgrad besteht ⇒ Arbeitswert / Lohngruppe wird zugeordnet
  analytisches Verfahren: Aufgabe wird aufgeteilt und nach Schwierigkeitsgrad bewertet. ⇒ Arbeitswelt ⇒ Lohngruppen Einstufung

- subjektive Faktoren
  ⇒ Leistungsgrad
  ⇒ Mensch wird mit Leistung / Können und Charakter wird bewertet
  ⇒ Ein Beobachter beurteilt den Arbeitnehmer hinsichtlich seiner Leistung: Harmonie in der Bewegung, Arbeitsablauf, Koordination. Er definiert somit einen bestimmten Leistungsgrad: Normalleistung ist die Leistung, die ein gut ausgebildeter, gesunder, mündiger Arbeitnehmer leisten kann. (= 100%)
  Studien: REFA-Studien haben Lestungsbereiche definiert.

3 Personalauswahl

3.1 Vakanz

- Erhöhtes Arbeitsaufkommen
- Zusätzliche Aufträge
- Arbeitnehmer geht (Kündigung, Mutterschutz)
- Expansion

3.2 Wo bekomme ich den neuen Mitarbeiter her?

- interne Ausschreibung
- extern: Anzeigenschaltung - wo?
  - Fachzeitschriften
  - regionale überregionale Zeitungen
  - Arbeitsamt
  - Headhunter
  - Zeitarbeitsfirmen
  - Internet

3.3 Bewerbungsunterlagen

- Sortieren nach definierten Kriterien (Assistenten auswählen lassen, Gruppieren: 1. / 2. Wahl)
- Information an den Bewerber
  - *Stand der Dinge*
  - *Unterlagen zurücksenden*
- Bewerbungsgespräch
  - *Termin wenn möglich an einem Bewerbungstag*
  - *Termin evtl. telefonisch ausmachen (flexibel, erster Eindruck)*
- Vorstellungstermin
  - *Zeitliche Abfolge treffen*
  - *Namensliste kennen*
  - *Arbeitgeber muß, sollte vorbereitet in das Bewerbungsgespräch gehen*
- Grundregeln zum Bewerbungsgespräch
  - *hand zur Begrüßung geben*
  - *Bewerber mit Namen ansprechen*
  - *Augenkontakt*
  - *Aussage mit einem freundlichem Lächeln unterstreichen*
  - *Small-Talk: Wie haben sie hergefunden...?*
- Lebenslauf
  - *Lücken im Lebenslauf?*
  - *Dauer der Beschäftigung bei den jeweiligen Firmen*
  - *Größenordnung der bisherigen Firma (Groß-, Mittel-, Kleinbetrieb)*
  - *Zeugnisse entsprechen kritisch lesen*
- Persönliche Verhältnisse
  - *Zahl der Kinder*
  - *Versorung der Kinder* $Rightarrow$ *wie kann ich als Arbeitgeber unterstützen*
  - *Private Ziele*
  - *berufliche Ziele*

- Definierte Kriterien
  - *Kriterien erfragen*
  - *Interesse an Schulung erkunden*
- Persönlicher Eindruck
- Stärken / Schwächen ⇒ Engagement in Vereinen
- Sonstiges (Gehaltsvorstellung, weitere Inhalte des Arbeitsvertrags verhandeln)

4 Aufgabe und Bedeutung der Versicherungen

- Mensch
  - *Arbeitskraft*
  - *Einkommen*
  - *Leben*
- Güter: alles, was sich ein Mensch anschafft, kann versichert werden

Wirtschafliches Ziel der Versicherungen ist, die Gefahr und das Risiko, das dem Menschen evtl. droht gegen einen annähernd zu bestimmenden Geldbetrag zu versichern.
⇒ Gegenseitiger Risikoausgleich

- *Vorsorge* zu treffen = Lebensversicherung
- *Schäden* verhüten,, vermindern erstatten oder zu mindern

4.0.1 BWL-Ansicht

Versicherungen machen Risiko kalkulierbar

4.0.2 VWL-Ansicht

Versicherungen garantieren:

- dem Statt eine Entlastung bei der Fürsorge- und Versorgungspflicht
- Investitionsmittel aus Kapitalansammlung
- den Fortlauf des Arbeitsbetriebes im Schadesnfall ⇒ vermeidet einen volkswirtschaftlichen Schaden

4.1 Versicherungsarten

- Sozialversicherung: Nicht selbständige Arbeitnehmer unterliegen Versicherungszwang ⇒ schützt den nicht selbständigen Arbeitnehmer / Bevölkerung vor Notlagen im Dasein
  - 1883 Krankenversicherung
  - 1884 Unfallversicherung
  - 1889 Rentenversicherung der Arbeiter
  - 1911 Rentenversicherung der Angestellten
  - 1927 Arbeitslosenversicherung
  - 1995 Pflegeversicherung
- Individualversicherung:
  - reicht bis ins Mittelalter zurück ⇒ Prämienbetrag nach Risikoabschätzung und ca. Zahlbetrag im Schadensfall
- Summenversicherung
  - Lebensversicherung ⇒ Prämienbetrag in bestimmter Laufzeit; zum Zeitpunkt x ⇒ Ausschüttung der vereinbarten Summe
  - Schadenversicherung: Zahlbetrag im Schadensfall
    * Zahlbetrag bei Schadensfall
    * Höhe ist vertaglich festgelegt
    * Prämienzahlung und Risikoeinschätzung

4.2 Sozialversicherungen

Die Sozialversicherung ist eine *dynamische* Versicherung: Betrag wächst mit dem Einkommen.

- Krankenversicherung: ca. 14%
- Pflegeversicherung: 1,7%
- Rentenversicherung: 19,1%
- Arbeitslosenversicherung: 6,5%

Die Beiträge werden zu 50% vom Arbeitgeber und zu 50% vom Arbeitnehmer getragen. Leistungen von KV / PV ist bei allen Einkommen gleich. Bei den übrigen wirkt das Einkommen / Zahlbeitrag auf die Leistung aus.

4.3 Rentenversicherung

Planspiel: auf 100 Arbeitnehmer (20-59 Jahre)

- Kinder Jugendliche bis 19:
  - 1985: 42
  - 2008: 35
  - 2030: 36
- Rentner ab 60 Jahre:
  - 1985: 36
  - 2008: 45
  - 2030: 66

4.3.1 Dynamische Anpassung

Zum 01.07. jährlich wird der Rentenwert angepasst an bestehende Lohn / Einkommensniveau

- Geburtenrate sinkt
- Rentnerzahl steigt
- Wirtschaftlicheit sinkt

⇒ Sozialversicherung:

- höhere Sätze
- Reserven / Rückstellungen zurückgreifen
- Familienpolitik ändern

Im Grundgesetz ist geregelt, dass der Staat hilft, wenn sich Sozialversicherer (KK, Arbeitsamt) nicht mehr abfangen können.

5 Steuern

Definition: Gelder, die Bund Länder, Gemeinden, kraft ihrer Finanzhoheit einbehalten dürfen, ohne dass eine *direkte* Gegenleistung erfolgt.

5.1 Steuererhöhungen

Steuererhöhungen können folgende Auswirkungen haben

- Kaufkraftbeeinträchtigung
- Investitionsbereitschafts verändernd
- Gewinn verändernd
- Infrastruktur verändernd

5.2 Steuertarife

1. Altersentlastungsbetrag (65 Jahre $\longrightarrow$ 40% der positiven Einkünfte, max 1900)
2. Familienstand $\Rightarrow$
   Bspl. Alleinstehende, die Kinder erziehen, können Sonderausgaben geltend machen $\Rightarrow$ Haushaltsfreibetrag, Kindergeld, Kinderfreibetrag
   - 1.+2. Kind EUR 154 pro Kind
   - ab 3. Kind EUR 179 pro Kind

5.3 Lohnsteuer

Einsommensteuer der nicht selbständig Tätigen wird im Abzugsverfahren erhoben. Die Lohnsteuer wird jedoch zu Jahresende zur Einkommenssteuer verarnlagt (Pflichtveranlagung), wenn:

- neben der Tätigkeit aus nicht selbsändiger Tätigkeit noch andere Einkünfte über 400 EUR
- von mehreren Arbeitgebern Lohn bezogen wurde
- Arbeitslosengel, Krankengeld bezogen wurde
- auf Lohnsteuerkarte ein Frebetrag eingetragen wurde (Kinderfreibetrag)

5.3.1 Entrichtung

Der Arbeiteber muss Lohnsteuer vom Lohn einbehalten und an das Finanzamt abführen

5.3.2 Lohnsteuerjahresausgleich

Es ist möglich, dass im Laufe des Jahres eingehaltene Lohnseuer höher ist, ald die auf den Jahreslohn entfallende Lohnsteuer.
Gründe:

- zeitweilige Arbeitslosigkeit
- Heirat
- schwankeder Arbeitslohn

Eine solche Benachteiligung wird zu Ende des Jahres durch den AG beseitigt oder erfolgt durch die Antragsveranlagung durch den AN selbst.