



Was ist bei der Arbeitnehmerüberlassung besonders zu beachten?

- **Vorgehen bei Kündigung des Leiharbeitnehmers durch den Entleiher:** Entleiher muss den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit dem Verleiher - mit den darin enthaltenen Kündigungsfristen - kündigen und dann holt die Leasingfirma ihren Mitarbeiter zurück.
- **Entleihdauer:**
Gesetzes-Reform des AÜG zum 01.12.2011, wonach die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher nunmehr „vorübergehend“ erfolgen muss.
Im Gegensatz dazu war es bisher zulässig, Arbeitnehmer unbefristet zu überlassen. Eine Definition des Begriffes „vorübergehend“ hat der Gesetzgeber leider versäumt, so dass es weiterhin Unklarheiten gibt.
- **Wahlberechtigung:**
Leiharbeitnehmer sind im **Entleiherbetrieb bei der Betriebsratswahl wahlberechtigt**, wenn sie länger als **drei Monate** im Entleiherbetrieb eingesetzt sind, § 7 S.2 BetrVG. Es reicht aus, wenn am Wahltag eine solche dreimonatige Tätigkeit absehbar ist. Leiharbeitnehmer nach AÜG sind im Entleiherbetrieb **nicht wählbar**.
- **Neu 2013:** Leiharbeitnehmer werden - sofern sie dauernd im Betrieb beschäftigt sind - künftig bei der Betriebsratswahl als Betriebsangehörige betrachtet und damit bei der Feststellung der Größe des Betriebsrates mitgezählt (Beschluss des BAG vom 13. März 2013, Az: 7 ABR 69/11).

VERTRAG ÜBER HEIMARBEIT

DEFINITION HEIMARBEITER

Heimarbeiter ist, wer in selbstgewählter Arbeitsstätte im Auftrag von Gewerbetreibenden oder Zwischenmeistern erwerbstätig arbeitet, jedoch die Verwertung der Arbeitsergebnisse den unmittelbar oder mittelbar auftraggebenden Gewerbetreibenden überlässt, § 2 Abs. 1 Heimarbeitsgesetz (HAG).

Für Heimarbeiter gelten unzählige Schutzregelungen, wie MuSchG, BEEG, SGB IX, EntgeltfortzG, BURLG.

WERKVERTRAG

Der Werkvertrag ist in **§ 631 BGB** geregelt.

- Der Auftragnehmer (= AN) verpflichtet sich zur Herstellung einer Sache
- Der Auftraggeber (= AG) verpflichtet sich zur Zahlung der vereinbarten Vergütung und zur Abnahme des Werkes

Beachte: Beim Werkvertrag wird der **Erfolg geschuldet**, d.h., das Risiko für den Eintritt des Erfolges trägt der Werkunternehmer.

Bsp.: Errichtung eines Bauwerks, Reparatur einer Maschine, Übersetzung eines Textes, Beförderung von Gütern, Planung und Bauüberwachung durch einen Architekten

BEISPIEL: URLAUB

Fallfrage:

Wie viel Urlaub steht den Arbeitnehmern im Jahr 2013 zu, wenn Sie noch keinen Urlaub in 2013 genommen haben? Geben Sie jeweils die gesetzliche Grundlage an.

Gehen Sie davon aus, dass diese Frage am 1. Januar 2014 gestellt wird.

Mitarbeiter	Alter zum Zeitpunkt 01.01.2013	Eintrittsdatum	Austrittsdatum
Mitarbeiter A	63	01.01.1970	Ist noch im Unternehmen beschäftigt
Mitarbeiter B	30	15.06.2013	31.10.2013
Mitarbeiter C	42	01.02.2013	30.09.2013
Mitarbeiter D	17	01.09.2011	Ist noch im Unternehmen beschäftigt
Mitarbeiter E	20	01.06.2011	Ist noch im Unternehmen beschäftigt
Mitarbeiter F (anerkannter Schwerbehinderter mit Grad der Behinderung von 50 %)	50	01.05.1990	Ist noch im Unternehmen beschäftigt

Lösung:

Mitarbeiter	Urlaubsanspruch	Gesetzliche Grundlage
Mitarbeiter A	24 Werkstage	§ 3, § 4 BUrlG
Mitarbeiter B	8 Werkstage (Beachte: Urlaubsanspruch nur für volle Monate)	§ 5 Abs.1 Buchst. b BUrlG
Mitarbeiter C	24 Werkstage	§ 4 BUrlG
Mitarbeiter D	25 Werkstage	§ 19 Abs.2 S.1 Nr.3 JArbSchG
Mitarbeiter E	24 Werkstage	§ 3, § 4 BUrlG
Mitarbeiter F	24 Werkstage plus 5 Arbeitstage = 30 Werkstage (!) = 25 Arbeitstage (!)	§ 3 BUrlG iVm. § 125 Abs.1 SGB IX

3.1.3 Finanzierung

Die Sozialversicherungen werden zum überwiegenden Teil aus Beiträgen finanziert. In einigen Zweigen, wie z.B. der Arbeitslosenversicherung auch aus Steuermitteln.

Die Beiträge werden von den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern getragen.

Ausnahme:

Die Beiträge zur Unfallversicherung trägt der Arbeitgeber allein.

BEITRAGSSÄTZE DER SOZIALVERSICHERUNG

	2014
Rentenversicherung	18,9% d.h., AN und AG zahlen je 9,45 %
Krankenversicherung	Gesundheitsfond mit Einheitsbeitragssatz von 15,5% (AN 8,2% wg. Sonderbeitrag von 0,9% - und AG 7,3%)
Pflegeversicherung	2,05% bzw. 2,3% für Kinderlose d.h., AN und AG zahlen je 1,025 %, ggfls. zahlen kinderlose Mitglieder einen Beitragszuschlag in Höhe von 0,25 % Ausnahmen: Mitglieder, die das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder vor dem 01.01.1940 geboren sind, sowie Wehr- und Zivildienstleistende zahlen keinen Kinderlosenzuschlag
Arbeitslosenversicherung	3% d.h., AN und AG zahlen je 1,5 %
Unfallversicherung	Beiträge trägt der Arbeitgeber allein

BEITRAGSBEMESSUNGSGRENZEN

Die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge bemisst sich in erster Linie nach dem erzielten Arbeitseinkommen. Die Sozialversicherungsbeiträge werden mit den maßgebenden Beitragssätzen jedoch nicht in unbeschränkter Höhe, sondern lediglich bis zu den jeweiligen so genannten **Beitragsbemessungsgrenzen** erhoben.

D.h., bis zu einer **Höchstbetragsgrenze** werden keine Beiträge mehr abgezogen, es entstehen aber auch keine zusätzlichen Ansprüche durch das höhere Monatsgehalt.

Unterschiedliche **Beitragsbemessungsgrenzen** zwischen Deutschland-West und Deutschland-Ost gibt es nur noch in der **Rentenversicherung** und in der **Arbeitslosenversicherung**:

	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
	2014 monatlich (jährlich)	2014 monatlich (jährlich)
Renten- und Arbeitslosenversicherung	5.950 € (71.400 €)	5.000 € (60.000 €)
Kranken- und Pflegeversicherung	4.050 € (48.600 €)	4.050 € (48.600 €)

3.1.4 Aufgaben der Selbstverwaltung und ihrer Organe

Wesentliches **Prinzip der Sozialversicherung** ist die **Mitwirkung und unmittelbare Beteiligung der Betroffenen** durch **gewählte Selbstverwaltungsorgane**.

Für die **Mitwirkung** der Versicherten und Arbeitgeber in der Selbstverwaltung der jeweiligen Versicherungsträger **gibt es folgende Organe**:

Vertreterversammlung/Verwaltungsrat	Vorstand	Geschäftsführer
Kontrollorgan und Rechtssetzungsbefugnis	Vertretung der Selbstverwaltung nach außen	Organ des laufenden Dienstbetriebs
<ul style="list-style-type: none"> • Feststellung des Haushaltes • Abnahme der Jahresrechnung/ Entlastung des Vorstandes • Wahl der Vorstandsmitglieder • Beschluss der Satzung • Wahl der Geschäftsführung 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufstellen des Haushaltsplanentwurfes für das kommende Jahr • Prüfung der Jahresrechnung und Vorlage zur Abnahme der Vertreterversammlung • Jährliche Erteilung des Geschäftsberichtes • Anlage des Vermögens des Versicherungsträgers, Erwerb, Veräußerung und Belastung von Grundbesitz 	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwortung für die Verwaltungsgeschäfte • Verantwortlich für die täglichen Dienste und den Dienstbetrieb

Versicherte und Rentner wählen die Vertreter der Versicherten. Daneben wählen die Arbeitgeber ihre Vertreter über Vorschlagslisten.

Wahlberechtigt sind Versicherte, die am 2. Januar des Wahljahres das 16. Lebensjahr vollendet haben, sowie Rentner und Arbeitgeber.

Die Wahlen finden alle sechs Jahre -in freier und geheimer Verhältniswahl- statt.

Pflicht-versicherung, § 5 SGB V	<p>Pflichtversichert sind</p> <ul style="list-style-type: none"> Arbeitnehmer und Auszubildende, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, aber deren regelmäßiges jährliches Arbeitsentgelt die Versicherungspflichtgrenze (2014: 53.550 Euro) nicht übersteigt <ul style="list-style-type: none"> Die Versicherungspflicht tritt mit Beginn der Beschäftigung ein, § 186 SGB V Die Mitgliedschaft endet mit dem Tod oder mit dem Ablauf des Tages, an dem das Beschäftigungsverhältnis endet, § 190 SGB V Empfänger von Arbeitslosengeld, Rentner, Studenten, Teilnehmer an Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, in Behindertenwerkstätten beschäftigte behinderte Menschen etc.
Familien-versicherung, § 10 SGB V	<p>Ehegatte und Kinder sind beitragsfrei mit dem Versicherten geschützt.</p> <p>Voraussetzungen der Familienversicherung: Ehegatte und/oder Kinder sind nicht selbst versicherungspflichtig oder hauptberuflich selbstständig oder haben kein Gesamteinkommen, welches regelmäßig 1/7 der monatlichen Bezugsgröße überschreitet.</p>
Freiwillig Versicherte, § 9 SGB V	<p>Versicherungsfreie Personen können der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig beitreten.</p>

Wer ist in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei?



In der gesetzlichen Krankenversicherung sind folgende Personengruppen **versicherungsfrei** nach § 6 Abs.1 Nr. 1-8 SGB V:

1. Unternehmer, **Selbständige, Freiberufler**, Beamte, Richter, Soldaten auf Zeit und sonstige beihilfeberechtigte Bedienstete
2. **Geringfügig Beschäftigte (Minijob)**
3. Personen, die durch das Krankenfürsorgesystem der EU geschützt sind
4. **Arbeitnehmer mit einem regelmäßigen jährlichen Arbeitsentgelt von mehr als 53.550 Euro (= Versicherungspflichtgrenze, Jahresarbeitsentgeltgrenze 2014)**. Die Versicherungspflichtgrenze bezeichnet für Arbeitnehmer die Pflichtgrenze, bis zu der die Versicherungspflicht in der **gesetzlichen** Krankenversicherung besteht.

Aber:

Zulagen, die mit Rücksicht auf den Familienstand gezahlt werden (z.B. Kindergeld), bleiben bei der Berechnung des jährlichen Arbeitsentgelts außer Betracht,
d.h., sie werden nicht auf das Jahresarbeitsentgelt angerechnet.

?

Wer überprüft, ob Leistungen der gesetzlichen Pflegeversicherung notwendig sind?

Der medizinische Dienst der Krankenkassen stellt fest, in welchem Umfang Maßnahmen geeignet, notwendig und zumutbar sind.

3.3.2 Rahmenbedingungen der Pflegeversicherung

VERSICHERTER PERSONENKREIS:

Grundsatz: Die Pflegeversicherung folgt der Krankenversicherung, d.h.,

- versicherungspflichtige Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung sind auch in der gesetzlichen Pflegeversicherung versicherungspflichtig, **§ 20 SGB XI**
- privat Krankenversicherte sind verpflichtet, private Pflegeversicherungen abzuschließen.

LEISTUNGSBERECHTIGTER PERSONENKREIS:

Ein Anspruch auf Leistungen besteht nach **§§ 14 ff SGB XI**, wenn

- der Antrag auf Leistungsgewährung gestellt wird und
- der Versicherungsfall eintritt d.h. Pflegebedürftigkeit des Antragsstellers und
- der Versicherte innerhalb der letzten zehn Jahren vor der Antragsstellung mindestens fünf Jahre als Mitglied versichert oder familienversichert war.

FINANZIERUNG DER PFLEGEVERSICHERUNG:

Der Beitragssatz beträgt 2,05% bzw. 2,3% für Kinderlose (2014).

Der Beitragssatz wird nur bis zur jeweiligen **Beitragsbemessungsgrenze** (4.050 € pro Monat / 48.600 € pro Jahr - Stand 2014) berücksichtigt.

Hier von tragen die **Arbeitnehmer 1,025%** (plus Sonderbeitrag für Kinderlose von 0,25%, also insgesamt **1,275%**) - **Arbeitgeber** tragen **1,025%**.

Beachte:

- In der Krankenversicherung freiwillig Versicherte zahlen den vollen Beitrag zur Pflegeversicherung selbst. Arbeitnehmer erhalten einen Zuschuss vom Arbeitgeber.
- Studenten tragen ihren Beitrag in voller Höhe selbst.
- **Rentner**, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, sind in der Pflegeversicherung pflichtversichert. Sie **tragen den Beitrag zur Pflegeversicherung allein**.

VERSICHERUNGSTRÄGER:

Gesetzlicher Rentenversicherungsträger ist die **Deutsche Rentenversicherung**.

Seit Oktober 2005 treten alle Rentenversicherungsträger unter dem gemeinsamen Dach „**Deutsche Rentenversicherung**“ auf.

Die neue Aufgabenverwaltung wurde folgendermaßen organisiert:

- **Deutsche Rentenversicherung Bund**
- **Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See**
(Zusammenschluss aus Bundesknappschaft, Bahnversicherungsanstalt und der Seekasse)
- **14 Regionalträger Deutsche Rentenversicherung** (ehemals Landesversicherungsanstalten) **und einem Zusatz für ihre jeweilige regionale Zuständigkeit** z.B. Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg.
Die Regionalträger verwalten den größten Teil des Auskunfts- und Beratungsdienststellennetzes. Sie sind für ca. 55% der Versicherten zuständig.

3.4.3 Rahmenbedingungen der Rentenversicherung

Wie wird die gesetzliche Rentenversicherung finanziert?



Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung durch

1. **Beiträge der Versicherten**, die bei versicherungspflichtigen Beschäftigten je zur **Hälfte von Arbeitnehmer und Arbeitgeber** getragen werden, also je 9,45% (Stand 2014)
Beachte:
Freiwillig versicherte Selbständige tragen den vollen Beitrag allein.
2. **Bundeszuschüsse**
Diese dienen zur Finanzierung so genannter „versicherungsfremder Leistungen“.

?

Wie hoch sind die Beitragssätze zur gesetzlichen Rentenversicherung?

Höhe der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung beträgt **18,9 %** (im Jahre 2014) und wird nur **bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze** (alte Bundesländer 5.950 € pro Monat und neue Bundesländer 5.000 € pro Monat - Stand 2014) **berücksichtigt**.

Die Beiträge werden vom Arbeitgeber abgeführt.

?

Wie berechnet sich die Rente?

Rentenformel:
Persönliche Entgeltpunkte x Rentenartfaktor x aktueller Rentenwert

Persönliche Entgeltpunkte	<p>Entgeltpunkte richten sich nach dem Arbeitsverdienst des Versicherten und zwar durch den Vergleich mit dem Durchschnittsarbeitsverdienst aller Arbeitnehmer in diesem Jahr.</p> <p>Bsp.: Das statistische Durchschnittbruttoarbeitsentgelt für das Jahr 2011 beträgt 32268 Euro/Jahr bzw. 2689 Euro/Monat</p> <p>Bei exaktem Durchschnittsverdienst aller versicherten Verdienter erzielt der Arbeitnehmer pro Jahr einen Entgeltpunkt.</p>
Rentenartfaktor	Der Rentenartfaktor richtet sich nach der Rentenart z.B. <ul style="list-style-type: none">• Altersrente: 1,0• Volle Erwerbsminderungsrente: 1,0 (Voraussetzung: unter 3 Std. täglich arbeitsfähig)• Halbe Erwerbsminderungsrente: 0,5 (Voraussetzung: 3 bis 6 Std. täglich arbeitsfähig)• Große Witwen-/Witwerrente: 0,55–0,6• Kleine Witwen-/Witwerrente: 0,25
Aktueller Rentenwert	Der aktuelle Rentenwert ist der Monatsbetrag der Rente, der sich für einen Entgeltpunkt ergibt 28,14 Euro West und 25,74 Euro Ost, Stand 01.07.2013 - 30.06.2014

!

BEACHTE bei der Witwen-/Witwerrente

Bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach dem Monat, in dem der Ehegatte verstorben ist, ist sowohl für die große als auch für die kleine Witwen-/Witwerrente der Rentenartfaktor 1,0 maßgebend. Damit wird erreicht, dass für diese Zeit eine Rente in Höhe der Versichertenrente gezahlt wird (= **Sterbeübergangszeit**).



BEACHTE

- **Rentenabschläge bei vorzeitiger Renteninanspruchnahme:**
Wird die Altersrente vorzeitig in Anspruch genommen, verringert sich der Zugangsfaktor für jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme um **0,003** (d.h. jedes Jahr Frührente schlägt mit Abschlägen von 3,6% zu Buche) - maximal kann der Abschlag für 36 Monate erhoben werden.
- **Neu ab dem 1. Juli 2014:** Im Koalitionsvertrag wurde aufgenommen, dass langjährig Versicherte, die durch 45 Beitragsjahre ihren Beitrag zur Stabilisierung der Rentenversicherung erbracht haben, ab dem 1. Juli 2014 mit dem vollendeten 63. Lebensjahr abschlagsfrei in Rente gehen können.
- **Rentenerhöhung bei späterer Renteninanspruchnahme:**
Wird die Rente erst nach dem regulären Renteneintrittsalter in Anspruch genommen, erhöht sich der Zugangsfaktor für jeden Monat um 0,005. Hier gilt die Obergrenze von 36 Monaten nicht.
- **Hinzuverdienstgrenze bei vorzeitiger Altersrente und bei Erwerbsminderungsrente:**
Vor Erreichen der Regelaltersgrenze ist bei den Altersrenten eine Hinzuverdienstgrenze zu beachten. Die Hinzuverdienstgrenze für die Vollrente bzw. wegen voller Erwerbsminderung beträgt im Jahre 2014 monatlich 450€ pro Monat.
Danach kann neben der Altersrente unbegrenzt hinzuverdient werden.
- Die **Altersgrenze für die Regelaltersrente** wird von 2012 bis zum Jahr **2029 von 65 auf 67 Jahre angehoben.**

3.5.2 Versicherter Personenkreis

VERSICHERTER PERSONENKREIS

Pflichtversichert sind gem. **§§ 24, 25, 26 SGB III** insbesondere

- **alle Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder in der Berufsausbildung beschäftigt sind,**
- sowie Wehr- und Zivildienstleistende

Änderung seit Februar 2006:

Es können sich Personen wie **Existenzgründer und Auslandsbeschäftigte** - unter bestimmten Voraussetzungen - im Rahmen der **Freiwilligen Weiterversicherung** gegen Arbeitslosigkeit versichern.

FINANZIERUNG DER ARBEITSLOSENVERSICHERUNG

1. Finanzierung durch Beiträge:

Die Leistungen der Arbeitslosenversicherung werden hauptsächlich **aus den Beiträgen der Versicherten finanziert**. Der **Beitragssatz beträgt 3 %** des beitragspflichtigen Bruttoentgeltes und wird **je zur Hälfte (d.h. je 1,5 %) von Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen**.

Die **Beitragsbemessungsgrenze** beträgt 2014 in den alten Bundesländern 5.950 € pro Monat und in den neuen Bundesländern 5.000 € pro Monat, d.h., ab dieser Bruttoeinkommenshöhe steigt der abzuführende Betrag nicht mehr.

2. Finanzierung durch Bundesmittel:

Zur Finanzierung der versicherungsfremden Ausgaben, die der Bundesagentur für Arbeit übertragen sind, zahlt der Bund nach § 363 SGB III einen Bundeszuschuss.

3.5.3 Leistungen der Arbeitslosenversicherung

Im Rahmen der Arbeitslosenversicherung erbringt die Agentur für Arbeit Leistungen der **aktiven Arbeitsförderung** (Sicherung von Arbeitsplätzen) **und Entgeltersatzleistungen an Arbeitslose** (Arbeitslosengeld und Teilarbeitslosengeld für Arbeitslose).

FRÜHZEITIGE ARBEITSUCHE, § 38 SGB III

Personen, deren Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis endet, sind verpflichtet, sich spätestens **drei Monate** vor der Beendigung (**persönlich, telefonisch, schriftlich oder online**) bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend zu melden, § 38 Abs.1 S.1 SGB III.

Aber: Die persönliche Arbeitsuchendmeldung muss nach terminlicher Vereinbarung nachgeholt werden, § 38 Abs.1 S.3 SGB III.

Liegen zwischen der Kenntnis des Beendigungszeitpunktes und der Beendigung des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses weniger als drei Monate, hat die Meldung innerhalb von **drei Tagen** nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes zu erfolgen, § 38 Abs.1 S.2 SGB III.

§ 38 Abs.2 SGB III:

Alle Ausbildungs- und Arbeitsuchende haben die für eine Vermittlung erforderlichen Auskünfte zu erteilen und Unterlagen vorzulegen.

Konsequenzen bei Nichtbeachtung der Verpflichtung zur frühzeitigen Arbeitsuchendmeldung:

- **Sperrzeit wegen verspäteter Arbeitsuchendmeldung** von einer Woche nach § 159 Abs.6 SGB III in Verbindung mit § 159 Abs.1 S.2 Nr. 7 SGB III **zudem**
- **Minderung der Anspruchsdauer** um diese Woche nach **§ 148 Abs.1 Nr.3** SGB III

INSOLVENZGELD, § 165 FF SGB III

DEFINITION INSOLVENZGELD

Insolvenzgeld ist der Ausgleich des ausgefallenen Arbeitsverdienstes bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers.

Das Insolvenzgeld wird von der Bundesagentur für Arbeit längstens **bis zu 3 Monate** in Höhe des Nettoarbeitsentgelts gezahlt, soweit noch ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht, §§ 165 Abs.1; 166 Abs.1 Nr.1; 167 Abs.1 SGB III.

Die Arbeitgeber finanzieren das Insolvenzgeld durch Zahlung einer Umlage. Sie beträgt 2014 0,15%.

KURZARBEITERGELD, § 95 FF SGB III

DEFINITION KURZARBEITERGELD

Kurzarbeitergeld ist eine Leistung der Arbeitslosenversicherung an Arbeitnehmer, die noch in beitragspflichtiger Beschäftigung stehen, deren Arbeitszeit aber infolge eines auf wirtschaftlichen Ursachen beruhenden unvermeidbaren Arbeitsausfalles um mehr als zehn Prozent bei mindestens einem Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer in einem Zeitraum von vier Wochen gekürzt ist.

Neue Regelung:

Für das Kurzarbeitergeld müssen die Voraussetzungen der **§§ 95 bis 108 SGB III** erfüllt sein.

Ziel des Kurzarbeitergeldes ist, die bestehenden Arbeitsverhältnisse in dem Betrieb während der Zeit des Ausfalls aufrechtzuerhalten.

Bei Kurzarbeit wird vom Arbeitgeber nur die tatsächlich geleistete Arbeitszeit bezahlt. Für den Netto-Verdienstausfall gibt es vom Arbeitsamt das Kurzarbeitergeld.

Dauer des Kurzarbeitergeldes:

Längstens **6 Monate nach § 104 Abs.1 SGB III** nach dem Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt Arbeitsmarktinstrumentenreform 2012)

Aber, ab 01.01.2013: Verlängerung der Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes auf **12 Monate** für all diejenigen Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeit bis zum 31.12.2013 entsteht.

Neu: Die verlängerte Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes wurde bis Ende 2014 ausgedehnt, um Unternehmen in Zeiten einer abschwächenden Konjunktur Plauschsicherheit zu geben und Entlassungen zu verhindern.

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes nach § 105 SGB III entspricht der des Arbeitslosengeldes.

Kurzarbeitergeld beträgt für Arbeitnehmer mit mindestens einem Kind 67 Prozent und für alle anderen 60 Prozent des um die gesetzlichen Abzüge verminderter Arbeitseinkommens für die Dauer der Kurzarbeit.

Das Kurzarbeitergeld wird vom Arbeitsamt an den Arbeitgeber gezahlt, der es anschließend den Arbeitnehmern auszahlt.

Voraussetzungen für einen Kurzarbeitergeldanspruch, § 95 SGB III:

1. Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall nach § 96 SGB III
2. Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen nach § 97 SGB III
3. Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen nach § 98 SGB III
4. Schriftliche Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Agentur für Arbeit nach § 99 SGB III

- Dem Datenschutzbeauftragten muss die Möglichkeit zur eigenen Schulung sowie zur Schulung der Mitarbeiter eingeräumt werden. Auch müssen die Kosten übernommen werden, § 4f Abs.3 S.7 BDSG.
- Der Datenschutzbeauftragte darf gem. § 4f Abs.3 BDSG keine beruflichen Nachteile durch seine Tätigkeit haben. Er hat gem. § 4f Abs.3 S.5 und 6 BDSG einen **besonderen Kündigungs-schutz**. D.h., dass die Kündigung eines Datenschutzbeauftragten unzulässig ist, es sei denn, es liegen Tatsachen vor, die für die Annahme eines wichtigen Grundes einer außerordentlichen Kündigung ausreichen. Nach Abberufung des Datenschutzbeauftragten ist die Kündigung innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Bestellung unwirksam.
- Der Datenschutzbeauftragte ist der Geschäftsführung unmittelbar zu unterstellen, § 4f Abs.3 S.1 BDSG.
- Der Datenschutzbeauftragte hat Verschwiegenheitspflicht, § 4f Abs.4 BDSG.
- Dem Datenschutzbeauftragten ist eine Übersicht über alle Datenvorgänge (Dateien, Datenverarbeitungsanlagen, neue Projekte im Rahmen der automatisierten Verarbeitung etc.) bereitzustellen.
- Der Datenschutzbeauftragte ist in der Ausübung seiner Fachkunde auf dem Gebiet des Datenschutzes weisungsfrei, § 4f Abs.3 S.2 BDSG.

RECHTE DES BETRIEBSRATES BEIM DATENSCHUTZ

§ 75 Abs.2 S.1 BetrVG	Der Betriebsrat hat darüber zu wachen, dass die freie Entfaltung der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer geschützt und gefördert wird. Dazu gehört auch die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen.
§ 80 Abs.1 Nr.1 BetrVG	Der Betriebsrat hat darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Dazu gehört auch die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen.
§ 87 Abs.1 Nr.6 BetrVG	Der Betriebsrat hat mitzubestimmen bei der Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen. Hierunter fallen z.B. technische Systeme wie elektronische Zugangskontrollen; Protokollierungssysteme sowie alle Daten, die eine Überwachung ermöglichen.
§ 94 BetrVG	Einführung von Personalfragebögen und Beurteilungsgrundsätze bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats.