

## VORWORT

In den vergangenen Jahren wurde wiederholt die Anregung sowohl an den Verlag als auch den Herausgeber des Kompendiums der praktischen Betriebswirtschaft herangetragen, ein knappes und übersichtliches Lexikon zu dem Thema Personalwirtschaft als Ergänzung dieses Kompendium-Titels herauszugeben.

Mit dem »Lexikon Personalwirtschaft« möchte ich dem Studierenden wie auch in der Fortbildung stehenden bzw. in der Praxis tätigen Leserinnen und Lesern eine hilfreiche Ergänzung dem entsprechenden Kompendium-Titel bieten. Es ist aber auch ohne Vorkenntnisse aus diesem Buch vorteilhaft einsetzbar, wozu die klare und systematische Darstellung der 220 Hauptstichworte mit weit über 1.400 Einzelstichworten beiträgt.

Das »Lexikon Personalwirtschaft« baut auf den personalwirtschaftlichen Stichworten des Lexikons der Betriebswirtschaftslehre auf, die zahlreich überarbeitet bzw. zusätzlich ergänzt wurden. Es bietet all jenen, die sich auf Prüfungen in diesen Themenbereichen vorbereiten, die Möglichkeit, Wissen konzentriert aufzunehmen und zu repetieren. Insofern unterstützt es die Prüfungsvorbereitung vorteilhaft. Im Übrigen ist es als übersichtliches und auf das Wesentliche begrenztes Nachschlagewerk nutzbar, nicht nur für Praktiker.

Ich hoffe, dass Ihnen das »Lexikon Personalwirtschaft« den erwarteten Nutzen bringt. Anregungen und Hinweise, die der Verbesserung des Buches dienen, nehme ich stets gerne auf.

Neckargemünd, im August 2008

Prof. Klaus Olfert

Aus Gründen der Praktikabilität und besseren Lesbarkeit wird darauf verzichtet, jeweils männliche *und* weibliche Personenbezeichnungen zu verwenden. So können z. B. Mitarbeiter, Arbeitnehmer, Vorgesetzte grundsätzlich sowohl männliche *als auch* weibliche Personen sein.

### **Günstige Paketpreise**

*Sie können das Lexikon Personalwirtschaft zusammen mit dem Titel Personalwirtschaft aus der Reihe Kompendium der Praktischen Betriebswirtschaft auch zu günstigen Vorzugspreisen erwerben.*

*Weitere Informationen dazu finden Sie auf unsere Homepage!*

<b>Abgaben, soziale</b>	<i>Berning (1997); Conrad (2008); Jung (2008); Olfert (2008b); Schönfeld (2008)</i>	<b>001</b>
<p>Soziale Abgaben muss der Arbeitgeber aufgrund entsprechender Regelungen des Sozialrechts [⇒ 197] leisten. Dies gilt für:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die <b>Sozialversicherung</b> als gesetzliche Zwangsversicherung, mit der eine Mindestversicherung garantiert wird. Sie dient der sozialen Sicherung des Arbeitnehmers und umfasst: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Die <b>Krankenversicherung</b>, bei der alle Arbeitnehmer bis zu einem bestimmten Entgelt einschließlich deren Familienangehörige ohne eigenes Einkommen als Arbeitnehmer zwangsversichert sind. Ihre Leistungen umfassen Unfall, Krankheit, Schwangerschaft, Entbindung, Gesundheitsvorsorge, Krankengeld.</li> <li>▶ Die <b>Pflegeversicherung</b>, die für alle gesetzlich und privat Krankenversicherten verpflichtend ist und als Leistungen die häusliche, teilstationäre und stationäre Pflege übernimmt.</li> <li>▶ Die <b>Arbeitslosenversicherung</b> als Pflichtversicherung für alle Arbeitnehmer, die bei Arbeitslosigkeit einen Anspruch auf Arbeitslosengeld (I für 12 Monate, II danach) haben.</li> <li>▶ Die <b>Unfallversicherung</b>, der alle Arbeitnehmer unterliegen. Sie tritt bei Arbeitsunfällen, Wegeunfällen und Berufskrankheiten ein.</li> </ul> </li> </ul> <p>Die Beiträge für die Unfallversicherung hat ausschließlich der Arbeitgeber zu tragen. Zu den übrigen Versicherungen werden sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer herangezogen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die <b>Ausgleichsabgabe für unbesetzte Schwerbehindertenplätze</b>, die der Arbeitgeber zu tragen hat, wenn er über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügt und weniger als 5 % seiner Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten besetzt hat.</li> </ul>		

<b>Abmahnung</b>	<i>Beckerle (2005); Eichhorn/Steinmann (2004); Kleinebrink (2003); Olfert (2008a+b)</i>	<b>002</b>						
<p>Mit der Abmahnung übt der Arbeitgeber [⇒ 009] ein <b>Rügerecht</b> aus. Er weist den Arbeitnehmer [⇒ 010] auf Verletzungen des Arbeitsvertrages [⇒ 028] hin und fordert von ihm für die Zukunft ein vertragsgemäßes Verhalten. <b>Gründe</b> für eine Abmahnung können z. B. sein:</p> <table border="0" data-bbox="411 1310 1166 1400"> <tr> <td>▶ Alkoholgenuss während der Arbeitszeit trotz Alkoholverbotes</td> <td>▶ Ungenügende Leistungen</td> </tr> <tr> <td>▶ Arbeitsverweigerung</td> <td>▶ Unzulässige politische Betätigung im Unternehmen</td> </tr> <tr> <td>▶ Störung des Betriebsfriedens</td> <td>▶ Wiederholte Unpünktlichkeit</td> </tr> </table> <p>Eine Abmahnung kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Nicht nur aus Beweisgründen empfiehlt es sich, sie <b>schriftlich</b> vorzunehmen, sondern auch weil eine ordentliche verhaltensbezogene Kündigung [⇒ 114] i.d.R. nur dann rechtswirksam ist, wenn ihr eine schriftliche Abmahnung vorausging. Dabei sind als inhaltliche <b>Anforderungen</b> zu beachten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Das pflichtwidrige Verhalten [⇒ 208] ist, z. B. unter der Angabe des Datums, konkret zu beschreiben, z. B. unter Angabe von Urkunden oder Zeugen.</li> <li>• Der Arbeitnehmer ist aufzufordern, sich in Zukunft vertragsgemäß zu verhalten.</li> <li>• Dem Arbeitnehmer sind Sanktionen für den Fall erneuter, gleichartiger Pflichtverletzungen anzudrohen, z. B. Versetzung oder Kündigung [⇒ 108].</li> <li>• Dem Arbeitnehmer ist die Abmahnung bekanntzugeben, ggf. von ihm mit Angabe des Datums gegenzuzeichnen.</li> </ul> <p>Die Abmahnung ist in die <b>Personalakte</b> [⇒ 141] aufzunehmen, die bei der Personalabteilung geführt wird. Ebenfalls dort sollten als Beweismittel etwaige Stellungnahmen von Vorgesetzten und Arbeitskollegen aufgenommen werden.</p>			▶ Alkoholgenuss während der Arbeitszeit trotz Alkoholverbotes	▶ Ungenügende Leistungen	▶ Arbeitsverweigerung	▶ Unzulässige politische Betätigung im Unternehmen	▶ Störung des Betriebsfriedens	▶ Wiederholte Unpünktlichkeit
▶ Alkoholgenuss während der Arbeitszeit trotz Alkoholverbotes	▶ Ungenügende Leistungen							
▶ Arbeitsverweigerung	▶ Unzulässige politische Betätigung im Unternehmen							
▶ Störung des Betriebsfriedens	▶ Wiederholte Unpünktlichkeit							

<b>Abwerbung</b>	<i>Bröckermann (2007); Olfert (2008a+b); Schmeding (2006); Stopp (2004)</i>	<b>003</b>
<p>Ein Arbeitgeber [⇒ 009], der einen anderweitig beschäftigten Arbeitnehmer [⇒ 010] dazu bewegt, die Arbeit [⇒ 008] bei ihm aufzunehmen, betreibt Abwerbung. Sie ist grundsätzlich <b>zulässig</b>, d. h. es steht jedem Arbeitgeber in einem marktwirtschaftlichen System frei, einem anderweitig beschäftigten Arbeitnehmer eine Arbeit anzubieten. Dem betreffenden Arbeitnehmer kann eine mögliche Nutzung der sich ihm bietenden Chancen nicht verwehrt werden.</p> <p>Die Abwerbung kann aber auch rechtlich <b>unzulässig</b> sein. Die rechtliche Grundlage dazu bilden § 1 UWG und § 826 BGB. <b>Sittenwidrig</b> ist, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein anderweitig beschäftigter Arbeitnehmer zum <b>Vertragsbruch</b> verleitet wird, z. B. indem auf ihn eingewirkt wird, seine Arbeit bei einem anderen Arbeitgeber nicht aufzunehmen oder sie einzustellen, obgleich er diesem Arbeitgeber zur Arbeitsleistung [⇒ 021] verpflichtet ist. Mitunter ersetzt der abwerbende Arbeitgeber zusätzlich noch eine den Arbeitnehmer wegen dieses Vertragsbruches treffende Nachteile, z. B. eine Vertragsstrafe.</li> <li>• Ein anderweitig beschäftigter Arbeitnehmer unter Verwendung <b>unlauterer Mittel</b> zur ordentlichen Beendigung seines Arbeitsverhältnisses verleitet wird, z. B. durch: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Irreführende Mitteilungen oder herabsetzende Äußerungen über den bisherigen Arbeitgeber</li> <li>▶ Planmäßige und systematische Abwerbung mehrerer Arbeitnehmer aus einem Unternehmen</li> <li>▶ Abwerbung mit dem Ziel [⇒ 216], einen Konkurrenten zu ruinieren oder dessen Geschäftsgeheimnisse kennen zu lernen.</li> </ul> </li> </ul> <p>Bei rechtlich unzulässiger Abwerbung ergibt sich für das geschädigte Unternehmen nach § 826 BGB ein Anspruch auf Ersatz des Schadens, nach § 1 UWG kann <b>Schadensersatz</b> oder <b>Unterlassung</b> geltend gemacht werden.</p>		

<b>Akkordlohn</b>	<i>Berthel/Becker (2007); Bühner (2005); Olfert (2008a+b); Schanz (2000)</i>	<b>004</b>
<p>Der Akkordlohn ist eine Form der Personalentlohnung [⇒ 162], bei der die geleistete Arbeitsmenge entgolten wird. Er hat einen unmittelbaren Leistungsbezug. Seine <b>Verwendung</b> ist möglich, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Arbeitsablauf bekannt, gleichartig, wiederkehrend, messbar ist.</li> <li>• Der Arbeitsablauf mängelfrei und von der Arbeitskraft beherrschbar ist.</li> <li>• Die Arbeitskraft die Leistungsmenge unmittelbar beeinflussen kann.</li> </ul> <p>Der Akkordlohn besteht aus dem <b>Mindestlohn</b>, der tariflich garantiert ist, und dem <b>Akkordzuschlag</b>, der üblicherweise 15 % bis 25 % des Mindestlohnes beträgt. Mindestlohn und Akkordzuschlag zusammen werden als <b>Grundlohn</b> oder <b>Akkordrichtsatz</b> bezeichnet. Er stellt den Lohn einer Arbeitskraft bei Normalleistung dar. Zu unterscheiden sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der <b>Stück-</b> oder <b>Geldakkord</b>, bei dem der Arbeitskraft ein bestimmter Geldbetrag pro Stück vorgegeben bzw. gutgeschrieben wird. Bei <b>Tarifänderungen</b> muss diese Lohnvorgabe geändert werden. <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0; width: fit-content;"> <math display="block">\text{Akkordsatz} = \frac{\text{Akkordrichtsatz}}{\text{Leistungseinheiten bei Normalzeit}}</math> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0; width: fit-content;"> <math display="block">\text{Akkordrichtsatz} = \text{Akkordsatz} \cdot \text{Leistungsmenge}</math> </div> </li> <li>• Der <b>Zeitakkord</b>, bei dem der Arbeitskraft eine bestimmte Zeit pro Stück vorgegeben bzw. gutgeschrieben wird. Bei Tarifänderungen wird lediglich der Minutenfaktor geändert. <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0; width: fit-content;"> <math display="block">\text{Akkordlohn} = \text{Leistungsmenge} \cdot \text{Minutenfaktor} \cdot \text{Vorgabezeit}</math> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0; width: fit-content;"> <math display="block">\text{Minutenfaktor} = \frac{\text{Akkordrichtsatz}}{60}</math> </div> </li> </ul> <p>Der Akkordlohn kann als <b>Einzelakkord</b> oder <b>Gruppenakkord</b> gezahlt werden. Er basiert auf <b>Vorgabezeiten</b> [⇒ 210], mit denen die Normalzeit pro Leistungseinheit ermittelt wird.</p>		

<b>Änderungskündigung</b>	<i>Harau/Adoneit (2004); Hrmatka/Maschmann (2004); Olfert (2008b); Pulte (2006)</i>	<b>005</b>
<p>Eine Änderungskündigung liegt dann vor, wenn der Arbeitgeber [⇒ 009] das Arbeitsverhältnis kündigt und in Verbindung mit der Kündigung die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Arbeitsbedingungen anbietet. Mit ihr sollen <b>Arbeitsbedingungen</b> verändert werden, sofern sie nicht durch Weisung [⇒ 213] bzw. einvernehmlich geschlossene Änderungsvereinbarung oder ein im Arbeitsvertrag [⇒ 028] enthaltenes Widerrufsrecht veränderbar sind. Sie</p> <p>Die Änderungskündigung hat nach BAG <b>Vorrang</b> vor der Beendigungskündigung. Sie kann sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eine <b>ordentliche Änderungskündigung</b> die als personenbedingte Kündigung [⇒ 113], verhaltensbedingte Kündigung [⇒ 114] und betriebsbedingte Kündigung [⇒ 110] erfolgen kann.</li> <li>• Eine <b>außerordentliche Änderungskündigung</b>, die eine außerordentliche Kündigung [⇒ 109] ist. Sie kommt selten vor.</li> <li>• Eine <b>Massenänderungskündigung</b>, wenn eine Vielzahl von Änderungskündigungen mit gleichlautenden Inhalten ausgesprochen werden.</li> </ul> <p>Der <b>Arbeitnehmer</b> hat drei <b>Möglichkeiten</b>, auf eine Änderungskündigung <b>zu reagieren</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Er kann das <b>Angebot</b> des Arbeitgebers <b>vorbehaltlos annehmen</b>.</li> <li>• Er kann das <b>Angebot</b> des Arbeitgebers <b>ablehnen</b>, wodurch eine Beendigungskündigung entsteht. Eine Klage wegen <b>Sozialwidrigkeit</b> der Änderungskündigung ist zulässig.</li> <li>• Er kann das <b>Angebot</b> des Arbeitgebers <b>unter dem Vorbehalt annehmen</b>, dass es nicht sozial ungerchtfertigt ist, und <b>Kündigungs- bzw. Änderungsschutzklage</b> erheben.</li> </ul>		

<b>Ansätze, personalwirtschaftliche</b>	<i>Drucker (2002); Hopfenbeck (2002); Rahn (2008); v. Rosenstiel (2007); Staehle (1999)</i>	<b>006</b>
<p>In der Wissenschaft gibt es unterschiedliche Auffassungen darüber, welches Vorgehen des Management für das Unternehmen erfolgversprechend ist. Im Rahmen der <b>Führungsforschung</b> ist eine Vielzahl von Ansätzen entwickelt worden. Dazu zählen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Das <b>Scientific Management</b>, das 1911 von <i>Taylor</i> entwickelt wurde. Danach wird die Führung vor allem durch den rationellen Einsatz von Menschen und Maschinen im Produktionsprozess geprägt. <b>Merkmale</b> des Taylorismus sind z. B. Leistungs- und Effizienzdenken, systematische Arbeitszeitstudien, Streben nach Produktivität und Wirtschaftlichkeit.</li> <li>• Das <b>Bürokratie-Management</b>, das von <i>M. Weber</i> (1864-1920) als »reinste Form legaler Herrschaft« beschrieben wurde. <b>Merkmale</b> sind ein streng hierarchischer Aufbau, eine Amtsführung durch Beamte und eine Aktenmäßigkeit der Verwaltung.</li> <li>• Die <b>Psychotechnik</b>, die 1900 von <i>Stern</i> dargestellt und 1912 von <i>Münsterberg</i> weiterentwickelt wurde. Sie geht von der Erkenntnis aus, dass eine Maximalleistung nicht permanent möglich ist, sondern auch physiologische, psychologische und ergonomische Faktoren die Arbeitsleistung [⇒ 021] beeinflussen. Das Streben nach Wirtschaftlichkeit wird durch Humanität ergänzt.</li> <li>• Der <b>Human-Relations-Ansatz</b> [⇒ 093], der auf Forschungsarbeiten (1927-1932) von <i>Mayo, Roethlisberger, Dickson, Whitehead</i>, in den Hawthorne Werken beruht. Er zeigt, dass weniger die technisch geänderten Arbeitsbedingungen, sondern mehr das Sozialverhalten gegenüber den Arbeitern zur Arbeitsproduktivität führt (Hawthorne-Effekt). Außerdem wurde die Rolle der informellen Gruppe [⇒ 090] bzw. diejenige des informellen Gruppenführers erkannt.</li> </ul> <p>Die heutige Führungslehre wird vor allem vom Human-Relations-Ansatz [⇒ 093] geprägt. Zu den personalwirtschaftlichen Ansätzen werden vielfach auch z. B. die XY-Theorie [⇒ 214], die Zwei-Faktoren-Theorie [⇒ 220] und die Führungstechniken [⇒ 088] gezählt.</p>		

<b>Altersversorgung</b>	<i>Doetsch (2008); Gelhausen (2008); Klemm (2009); Olfert (2008b); Rohde/Küsters (2007)</i>	<b>007</b>								
<p>Die Altersversorgung der Mitarbeiter kann vorgenommen werden durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pensionszusagen</b>, die auch als <b>Ruhegeldverpflichtungen</b> oder <b>Direktzusagen</b> bezeichnet werden. Dabei ist das Unternehmen unmittelbarer Träger der Versorgungsleistung, wozu es steuerrechtlich wirksame Pensionsrückstellungen in die Bilanz einstellt. Für die Mitarbeiter [⇒ 128] besteht bei einer Pensionszusage ein verbindlicher Versorgungsanspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber [⇒ 009].</li> <li>• <b>Pensionskassen</b>, die in Form von Versicherungsvereinen auf Gegenseitigkeit betrieben werden. Sie können von einem oder gemeinsam von mehreren Unternehmen gegründet und getragen werden. Die Mitarbeiter erwerben dort ebenfalls einen verbindlichen Versorgungsanspruch. Dabei sind Eigenleistungen der Berechtigten zulässig.</li> <li>• <b>Unterstützungskassen</b>, die neben Versorgungsleistungen im Altersfall auch Hilfe in Notfällen gewähren. Wesentlich für die Mitarbeiter ist, dass sie keinen Rechtsanspruch auf Versorgungsleistungen haben. Die Zuwendungen einer Unterstützungskasse erfolgen auf freiwilliger Basis.</li> <li>• <b>Direktversicherungen</b>, bei denen private Lebensversicherungen die Träger der Versorgungsleistungen sind. Der Arbeitgeber zahlt dabei die Versicherungsbeiträge entweder vollständig oder zum Teil.</li> </ul> <p>Durch das »Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung« (BetrAVG) wurden die Bedingungen für die Altersversorgung wesentlich verbessert. Für die Altersversorgung der Angestellten und Arbeiter im öffentlichen Dienst gibt es <b>Versorgungskassen</b>.</p> <p>Als <b>Gründe</b> für die betriebliche Altersversorgung sind zu nennen:</p> <table border="0" data-bbox="320 972 1273 1075"> <tr> <td>▶ Minderung der Fluktuation [⇒ 070]</td> <td>▶ Verbesserung der materiellen Lage der Mitarbeiter</td> </tr> <tr> <td>▶ Werbung neuer Arbeitskräfte</td> <td>▶ Reduzierung der Steuerlast</td> </tr> <tr> <td>▶ Verbesserung des Betriebsklimas [⇒ 049]</td> <td>▶ Vermögenswirksame Leistung</td> </tr> <tr> <td>▶ Erhöhung der Mitarbeiterleistung</td> <td></td> </tr> </table>			▶ Minderung der Fluktuation [⇒ 070]	▶ Verbesserung der materiellen Lage der Mitarbeiter	▶ Werbung neuer Arbeitskräfte	▶ Reduzierung der Steuerlast	▶ Verbesserung des Betriebsklimas [⇒ 049]	▶ Vermögenswirksame Leistung	▶ Erhöhung der Mitarbeiterleistung	
▶ Minderung der Fluktuation [⇒ 070]	▶ Verbesserung der materiellen Lage der Mitarbeiter									
▶ Werbung neuer Arbeitskräfte	▶ Reduzierung der Steuerlast									
▶ Verbesserung des Betriebsklimas [⇒ 049]	▶ Vermögenswirksame Leistung									
▶ Erhöhung der Mitarbeiterleistung										

<b>Arbeit</b>	<i>Berthel/Becker (2007); Jung (2006); Oechsler (2006); Olfert (2008a+b)</i>	<b>008</b>								
<p>Die Arbeit ist die Tätigkeit eines Menschen, die der Erfüllung einer Aufgabe dient. In der Betriebswirtschaftslehre ist die Arbeit ein elementarer <b>Produktionsfaktor</b>. REFA bezeichnet die Arbeit im ergonomischen Sinne als »die Summe von Energie und Informationen, die bei der Erfüllung von Arbeitsaufgaben durch den Menschen umgesetzt bzw. verarbeitet wird«. <b>Arten</b> der Arbeit können sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die <b>geistige Arbeit</b>, die alle Fähigkeiten umfasst, die gekennzeichnet sind durch selbstständiges: <table border="0" data-bbox="347 1406 815 1592"> <tr><td>▶ Geistiges Erfassen von Zusammenhängen</td></tr> <tr><td>▶ Geistiges Durchdringen von Zusammenhängen</td></tr> <tr><td>▶ Vergleichen von betrieblichen Tatbeständen</td></tr> <tr><td>▶ Beurteilen von betrieblichen Zusammenhängen</td></tr> <tr><td>▶ Ableiten von Schlüssen zu komplexen Tatbeständen</td></tr> <tr><td>▶ Ableiten von Urteilen über betriebliche Zusammenhänge.</td></tr> </table> </li> </ul> <p>Mit geistiger Arbeit sind immer auch (unterschiedliche) Anteile muskelmäßiger Arbeit verbunden.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die <b>muskelmäßige Arbeit</b>, die durch den Einsatz vieler Muskeln und durch Bewegungen des Gesamtkörpers und seiner Gliedmaßen gekennzeichnet ist. Sie kann sein: <table border="0" data-bbox="347 1765 1273 1823"> <tr><td>▶ <b>Statische Muskelarbeit</b> als längere Zeit unverminderte Beanspruchung der Muskel.</td></tr> <tr><td>▶ <b>Dynamische Muskelarbeit</b> mit ständiger Beanspruchung/Entlastung der Muskel.</td></tr> </table> </li> </ul> <div data-bbox="911 1357 1273 1697"> <p><b>Arbeit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeitsplatzgestaltung [⇒ 023]</li> <li>Arbeitsbewertung [⇒ 014]</li> <li>Lohn [⇒ 119]</li> <li>Arbeitsplatzanalyse [⇒ 022]</li> <li>Arbeitsrecht [⇒ 024]</li> <li>Arbeitsteilung [⇒ 026]</li> <li>Arbeitsvertrag [⇒ 028]</li> <li>Arbeitszeit [⇒ 032]</li> </ul> </div>			▶ Geistiges Erfassen von Zusammenhängen	▶ Geistiges Durchdringen von Zusammenhängen	▶ Vergleichen von betrieblichen Tatbeständen	▶ Beurteilen von betrieblichen Zusammenhängen	▶ Ableiten von Schlüssen zu komplexen Tatbeständen	▶ Ableiten von Urteilen über betriebliche Zusammenhänge.	▶ <b>Statische Muskelarbeit</b> als längere Zeit unverminderte Beanspruchung der Muskel.	▶ <b>Dynamische Muskelarbeit</b> mit ständiger Beanspruchung/Entlastung der Muskel.
▶ Geistiges Erfassen von Zusammenhängen										
▶ Geistiges Durchdringen von Zusammenhängen										
▶ Vergleichen von betrieblichen Tatbeständen										
▶ Beurteilen von betrieblichen Zusammenhängen										
▶ Ableiten von Schlüssen zu komplexen Tatbeständen										
▶ Ableiten von Urteilen über betriebliche Zusammenhänge.										
▶ <b>Statische Muskelarbeit</b> als längere Zeit unverminderte Beanspruchung der Muskel.										
▶ <b>Dynamische Muskelarbeit</b> mit ständiger Beanspruchung/Entlastung der Muskel.										

<b>Arbeitgeber</b>	<i>Hauptmann (2002); Kador (2004); Oechsler (2004); Olfert (2008b); Steckler/Schmidt (2004)</i>	<b>009</b>
<p>Arbeitgeber kann eine <b>natürliche</b> oder eine <b>juristische Person</b> sein, aber auch ein nicht <b>rechtsfähiger Personenverband</b> wie die GdB, OHG und KG, der mindestens einen Arbeitnehmer [= 010] beschäftigt. Die Arbeitgeberstellung kann sich auch kraft <b>gesetzlicher Fiktion</b> ergeben, z. B. wird ein Entleiher nach dem AÜG Arbeitgeber des Leiharbeitnehmers, wenn der Verleiher nicht über die erforderliche Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung [= 011] verfügt.</p> <p>Der Arbeitgeber ist zum einen <b>Vertragspartner</b> des Arbeitnehmers, zum anderen <b>Organ der Betriebsverfassung</b> [= 052]. Er kann <b>Unternehmer</b> sein, muss es aber nicht und umgekehrt: Ein Handwerksmeister ohne Arbeitnehmer ist Unternehmer, jedoch kein Arbeitgeber. Eine Hausfrau, die eine Hausgehilfin beschäftigt, ist Arbeitgeber, aber nicht notwendigerweise Unternehmer. Dem Arbeitgeber obliegen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Rechte</b> des Arbeitgebers <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Organisation des Arbeitsablaufes</li> <li>▶ Erteilung von Weisungen [= 213] an Arbeitnehmer (Direktionsrecht).</li> </ul> </li> <li>• <b>Pflichten</b> des Arbeitgebers <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Lohnzahlungspflicht als Hauptpflicht (§ 611 BGB)</li> <li>▶ Fürsorgepflicht als Wahrung schutzwürdiger Interessen des Arbeitnehmers</li> <li>▶ Beschäftigungspflicht des eingestellten Arbeitnehmers</li> <li>▶ Gleichbehandlungspflicht (§ 75 Abs. 1 BetrVG)</li> <li>▶ Urlaubsgewährungspflicht (§ 1 BUrlG)</li> <li>▶ Zeugniserteilungspflicht über AN-Tätigkeit</li> </ul> </li> </ul> <p>Der Arbeitgeber hat die Lohnsteuerkarte des Arbeitnehmers aufzubewahren, die Lohnsteuer- bzw. Versicherungsbeiträge ordnungsgemäß zu berechnen und abzuführen.</p>		

<b>Arbeitnehmer</b>	<i>Hauptmann (2002); Krell (2004); Olfert (2008b); Maschmann (2004); Scholz (2000)</i>	<b>010</b>
<p>Der Arbeitnehmer erbringt bei einem Arbeitgeber [= 009] aufgrund eines Arbeitsvertrages [= 028] fremdbestimmte Arbeitsleistungen [= 021]. Er kann sein: <b>Arbeiter</b>, der überwiegend körperlich-mechanisch tätig ist. <b>Angestellter</b>, der überwiegend geistig-gedanklich tätig ist. <b>Leitender Angestellter</b>, der mit der Wahrnehmung von Arbeitgeberfunktionen betraut ist. Arbeitnehmer haben</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Rechte</b> auf: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>Lohnzahlung</b>, d. h. einen Anspruch auf das vereinbarte Entgelt</li> <li>▶ <b>Fürsorge</b>, d. h. das Recht auf Wahrung schutzwürdiger Interessen</li> <li>▶ <b>Beschäftigung</b>, wenn sie eingestellt sind</li> <li>▶ <b>Gleichbehandlung</b> durch den Arbeitgeber</li> <li>▶ <b>Urlaubsgewährung</b> gemäß rechtlicher Vorschriften</li> <li>▶ <b>Zeugniserteilung</b> über die abgeleistete Tätigkeit</li> </ul> </li> <li>• <b>Pflichten</b> als: <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>Arbeitspflicht</b>, d. h. sie haben die vereinbarte Arbeitsleistung zu erbringen.</li> <li>▶ <b>Treuepflicht</b>, d. h. die Interessen des Arbeitgebers sind zu berücksichtigen.</li> <li>▶ <b>Haftungspflicht</b> bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit</li> </ul> </li> </ul> <p>Die Gesamtheit der Arbeitnehmer wird auch als <b>Personal</b> bezeichnet. Selbstständige, Beamte, Auszubildende, Praktikanten und Wehrpflichtige sind <b>keine Arbeitnehmer</b>. In der <b>Personalführung</b> [= 169] wird von <b>Mitarbeitern</b> [= 128] gesprochen. Sie können sein [= 129]:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Weibliche</b> oder <b>männliche Mitarbeiter</b>, die in gleicher Weise zu behandeln sind.</li> <li>• <b>Jugendliche Mitarbeiter</b> zwischen dem 14. Lebensjahr und dem 18. Lebensjahr.</li> <li>• <b>Behinderte Mitarbeiter</b> mit nicht nur vorübergehender Funktionsbeeinträchtigung.</li> <li>• <b>Ältere Mitarbeiter</b>, die über etwa fünfzig Jahre alt sind.</li> <li>• <b>Ausländische Mitarbeiter</b>, die nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen.</li> </ul>		