

## Tarifverhandlung und Arbeitskampf

Weil ein Arbeitskampf ganz direkt das Leben der einzelnen Gewerkschaftsmitglieder berührt, sollen sie selbst entscheiden, ob sie diese Last tragen wollen. Während des Streiks hat der Streikende nämlich keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Die Gewerkschaft zahlt dann an Beschäftigte, die in der Gewerkschaft sind, Streikunterstützung, die im Durchschnitt zwei Drittel des Bruttoeinkommens beträgt.

Wenn die Tarifparteien, also die Gewerkschaft und der Arbeitgeberverband, sich nicht einigen können, werden die Verhandlungen für gescheitert erklärt. Wenn auch das Schlichtungsverfahren durch einen unabhängigen Schlichter abgelehnt wird oder scheitert, kommt es zum Streik. Dazu müssen in geheimer Wahl (Urabstimmung) mindestens 75% der in einem Bezirk von der IG Metall befragten Gewerkschaftsmitglieder sich für einen Streik aussprechen. Ist dies der Fall, entscheidet der Gewerkschaftsvorstand, ob tatsächlich gestreikt wird.

Die Arbeitgeber können auf einen Streik mit der Aussperrung antworten. Das bedeutet, dass die Arbeitgeber die Arbeitnehmer während des Arbeitskampfes nicht beschäftigen müssen. Die Arbeitgeber lösen sich also zeitweilig von den Arbeitsverhältnissen und der Lohnzahlungspflicht. Nach dem Arbeitskampf müssen die Arbeitnehmer wieder beschäftigt werden.

Nach einem Streik werden neue Verhandlungen geführt. Das gefundene Verhandlungsergebnis wird den Mitgliedern in einer zweiten Urabstimmung vorgelegt. Wenn 25 Prozent mit diesem Vorschlag einverstanden sind und mit „Ja“ stimmen, wird das Verhandlungsergebnis angenommen und der Arbeitskampf beendet. Zum Ende eines Streiks wird in der Regel zwischen den Tarifparteien vereinbart, dass Arbeitnehmer, die sich am Streik beteiligt haben, nicht gemäßregelt werden dürfen und dass Schadensersatzansprüche aus Anlass der Teilnahme am Tarifkonflikt entfallen.

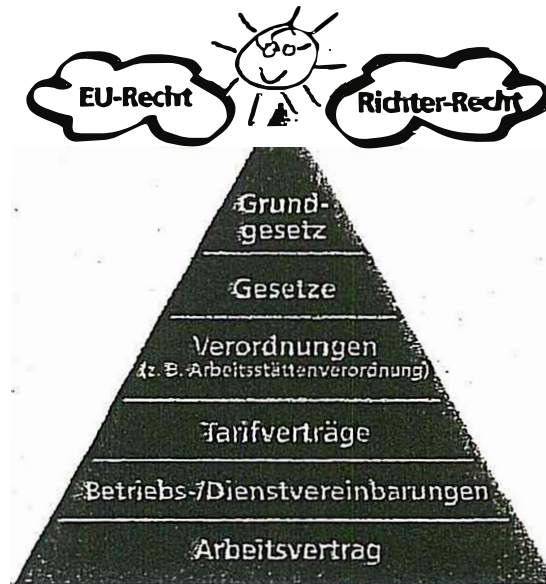
Arbeitsauftrag:

Lesen Sie sich den Text durch, markieren Sie wichtige Passagen und ergänzen Sie das Ablaufdiagramm auf der Rückseite.

## Tarifverträge

Das Grundgesetz gewährleistet in Artikel 9 Abs. 3 die Tarifaufonomie, d.h. das Recht der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände, die gemeinsamen Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten ihres Bereichs innerhalb der gesetzlichen Schranken selbständig und somit ohne staatliche Einflussnahme zu vereinbaren.

In Deutschland gibt es unzählige Gesetze, Verordnungen, Vereinbarungen und Verträge. Diese sind in der folgenden Pyramide dargestellt:



Es gelten folgende Grundprinzipien:

Nach dem Rangprinzip hat eine auf höherer Ebene angesiedelte, stärkere Regel immer Vorrang vor einer niedriger eingestuft, schwächeren Regel. Das bedeutet: Ein Gesetz muss in der Verfassung verankert sein, ein Tarifvertrag im entsprechenden Gesetz. Eine Betriebsvereinbarung muss den Tarifen entsprechen, eine Arbeitsanweisung vom Arbeitsvertrag abgedeckt sein.

Anders als auf anderen Rechtsgebieten gilt im Arbeitsrecht das Günstigkeitsprinzip. Das bedeutet, dass das Rangprinzip außer Kraft gesetzt wird, wenn die besprochenen Regelungen abwärtend sind als im Arbeitsrecht vorgesehen. Danach dürfen also Arbeitgeber mehr zahlen, als im Tarifvertrag vorgesehen, obwohl der Tarifvertrag in der Rechts-Hierarchie höher steht. Das Rangprinzip bestimmt hier nur die Mindeststandards: Arbeitgeber dürfen daher nicht weniger Lohn zahlen, als im Tarifvertrag vereinbart.

Gesetze im Arbeitsrecht, das Jugendschutzgesetz, Berufsbildungsgesetz oder das Betriebsverfassungsgesetz bestimmen also den Mindeststandard, der von den Arbeitgebern erfüllt werden muss.

## Tarifverträge

Momentan umfasst das „Tarifregister“ beim Bundesarbeitsministerium 73.000 gültige Tarifverträge. Ein Zeichen dafür, wie viele Arbeitsverhältnisse durch Mindestlöhne und Mindestarbeitsbedingungen abgesichert sind.

### **Was wird in Tarifverträgen geregelt?**

- Lohn, Gehalt, Ausbildungsvergütung
- Urlaubsdauer
- Urlaubsgeld
- Arbeitszeit
- Eingruppierung in Lohn- und Gehaltsklassen
- Prämienzahlungen
- Erfolgsbeteiligungen
- Kurz- und Mehrarbeit
- menschengerechte Gestaltung der Arbeit

Diese Punkte werden nicht in *einem* Tarifvertrag geregelt, sondern werden den folgenden Tarifvertragsarten zugeordnet:

### Arten der Tarifverträge:

#### 1) Manteltarif- oder Rahmentarifvertrag:

Er enthält Regelungen der Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, Arbeitsschutz, Urlaub, Kündigungsfristen, Beurteilungen, Berufsbekleidungen, Ausbildung, Fortbildung und gilt für längere Zeit (ca. 3 bis 5 Jahre).

#### 2) Lohn- und Gehaltstarifvertrag

Er enthält die Lohn- bzw. Gehaltshöhe oder – genauer gesagt – die Höhe der einzelnen Lohn- oder Gehaltsgruppen. Deren Einteilung erfolgt nach Arbeitsschwierigkeit und Vorbildung. Die Laufzeit beträgt normalerweise 1 Jahr. Zum Lohn und Gehalt gehören außerdem Nachzuschläge, Gefahrenzuschläge, Ausbildungsvergütungen, Akkordlohn, Erfolgsbeteiligung.

#### 3) Lohn- und Gehaltsrahmentarifvertrag:

Er regelt Bereiche der Entlohnung, die länger unverändert bleiben. Dazu gehören z.B. die Bezeichnung der Tarifgruppen, die Zuordnung bestimmter Tätigkeiten zu bestimmten Tarifgruppen oder die Grundsätze der Arbeitsbewertung. Die Laufzeit beträgt normalerweise mehrere Jahre.

#### 4) Einzeltarifvertrag:

Er beinhaltet Regelungen zur Berufsausbildung, zu vermögenswirksamen Leistungen (VWL) und zum Vorruhestand.

### Warum ist ein Tarifvertrag für Arbeitnehmer hilfreich?

- Sicherung des Lebensstandarts, humane Arbeitsbedingungen (Schutzfunktion)
- Beteiligung am wachsenden Wohlstand (Verteilungsfunktion)
- Planungssicherheit (Mindestlohn)
- Kein Aushandeln jedes einzelnen Arbeitnehmers beim Abschließen des Arbeitsvertrag
- Mitbestimmung über Anwendungsbedingungen der Arbeitskraft

### Warum ist ein Tarifvertrag für Arbeitgeber hilfreich?

- Planungssicherung der Lohnkosten
- Grundlage für einheitliche Wettbewerbsbedingungen
- Kann mit AN rechnen → volle Ausschöpfung der Produktionskapazitäten
- Keine Streiks während der Gültigkeit des Tarifvertrags (Friedenspflicht)

### Folgen eines Arbeitskampfes...

#### 1) für einen AN:

- während des Arbeitskampfes besteht kein Anspruch auf Lohn bzw. Gehalt
- keine Einzahlungen bei den Sozialversicherungen
- Teilnahme an einem "Wilden Streik" könnte zur Entlassung führen
- die Bundesagentur für Arbeit zahlt keine Ersatzleistungen (z.B. Arbeitslosengeld)

#### 2) für einen AG:

- kein Umsatz, keine Geldzuflüsse
- kann die Aufträge nicht abarbeiten
- kann die Verträge nicht einhalten
- evtl. Kundenverlust → kann internationale Wettbewerbsfähigkeit gefährden

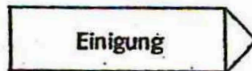
#### 3) für den Staat:

- Steuerausfälle
- keine Beiträge zu den Sozialversicherungen

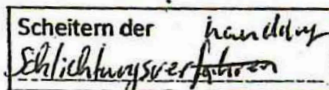
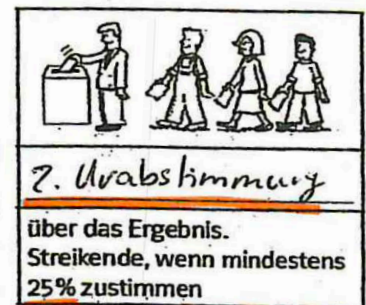
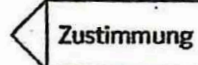
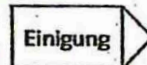
#### 4) für die Volkswirtschaft (durch verlorene Arbeitsstunden und Produktionsausfall):

Wird ein großer Betrieb bestreikt:

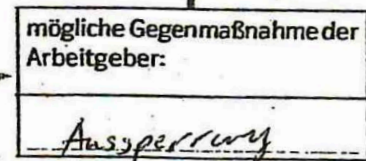
- wirkt sich auf Zulieferer aus
- für die Verbraucher kann Güterversorgung schlechter werden
- verschlechtern Konjunktur, Bruttoinlandsprodukt und Realeinkommen



*Sozialpartner*



Wenn mindestens 25% der  
zustimmen



# Seit Jahrhunderten bauen die Deutschen organisierte Fürsorge auf

## Bismarck erfand die Pflichtversicherung

SCHON VOR Jahrhunderten haben die Menschen ihre Selbsthilfe gemeinsam organisiert. Zunächst wurden soziale Unfälle in der Dorfgemeinschaft geregelt, das erste Versicherungsprinzip tauchte später in den Zünften, Gilden und Bruderschaften des Handwerks auf. Daraus entwickelten sich die Knappschaften. Schlesische Bergleute beispielsweise zahlten anno 1509 zwei Heller je Gulden Lohn in eine „Büchsenkasse“. Damit wurden „arme, verlebte, schwache, verdorbene und beschädigte Bergleute“ unterstützt.

Im 19. Jahrhundert tauchten dann „Hilfskassen für Fabrikarbeiter“ auf. Alfred Krupp gründete 1836 in seiner Gussstahlfabrik für 50 Mitarbeiter eine Betriebskrankenkasse. Ab 185 verpflichtete er sie zum Beitritt und übernahm im Gegenzug 50 Prozent der Beiträge. Das war die Geburtsstunde der „Parität“ zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern.

Dennoch gilt Reichskanzler Otto von Bismarck als Vater der deutschen Sozialversicherung, denn er führte (1883) die gesetzliche Krankenversicherung als Pflichtversicherung in ganz Deutschland ein. Zu diesem Zeitpunkt hatten die sozialen Auswirkungen der Industria-

lisierung einen Höhepunkt erreicht. Ehemalige Bauern schufteten in dunklen Fabrikhallen, wohnten beengt und wurden häufig nicht älter als 35 oder 37 Jahre – derselbe Durchschnitt wie in der Steinzeit in Europa. „Mein Gedanke war, die arbeitenden Klassen zu gewinnen, oder soll ich sagen: zu bestechen, den Staat als soziale Einrichtung anzusehen, die ihretwegen besteht und für ihr Wohl sorgen möchte“, so Bismarcks Botschaft.



Reichskanzler Otto von Bismarck, Begründer der Sozialversicherung

(1884) folgte die Unfallversicherung, (1891) die Rentenversicherung als letzter Akt der Bismarckschen Sozialgesetzgebung. Sie sah eine Altersrente ab dem 70. Lebensjahr vor sowie eine Invalidenrente bei Erwerbsunfähigkeit.

In der Weimarer Republik erlebte der Sozialstaat einen Aufschwung. Zwar gab es seit 1911 schon die Erwerbslosenfürsorge mit einer Bedürftigkeitsprüfung, die an den heutigen Hartz-IV-Fragebogen erinnert. (1927) wurde daraus die Arbeitslosenversicherung entwickelt, die kurz darauf infolge eines harten Winters und schwacher Konjunktur jedoch in Finanzschwierigkeiten geriet. Es folgte eine Phase der Beitragserhöhungen, im Gesundheitswesen begleitet von

Debatten über Leistungskürzungen und freie Arztwahl. Schließlich sah sich Reichskanzler Franz von Papen gezwungen, die Arbeitslosenhilfe fast auf Sozialhilfeniveau, die damalige Armenfürsorge, abzusenken.

Im Dritten Reich wurden die verschiedenen Krankenkassen unter einer nationalsozialistischen Organisation zusammengefasst.

Das Wirtschaftswunder nach dem Krieg ermöglichte einen schnellen Ausbau des Gesundheitswesens. In der Rentenversicherung leistete man sich 1957 auch den Übergang zur Umlagefinanzierung. Statt Rücklagen zu bilden, wurden 15 Prozent der Bruttolöhne abgeführt und sofort für Rentenzahlungen verwendet. Das ermöglichte eine deutliche Rentenerhöhung.

Ende der 60er-Jahre begann als erstes das Gesundheitssystem zu kippen. Die Ausgaben stiegen immer schneller als die Einnahmen. 1989 versuchte Sozialminister Norbert Blum mit einem „Gesundheitsreformgesetz“ einzugreifen. Zwischenzeitlich wurde (1995) noch die Pflegeversicherung eingeführt. Seitdem gibt es im Abstand von zwei Jahren immer wieder Reformversuche bei Gesundheit, Rente und Arbeit – zuletzt die Hartz-Gesetze und 2004 das Gesundheitsmodernisierungsgesetz mit Praxisgebühr und Zuzahlung für Medikamente.

Michael Fabricius

## DIE KRANKENVERSICHERUNG

### **Aufgaben**

Die gesetzliche Krankenversicherung sichert ihre Mitglieder und deren Familienangehörige im Krankheitsfall ab: Sie kommt für die notwendige medizinische Versorgung auf und zahlt bei Arbeitsunfähigkeit das Krankengeld. Ein wichtiger Aufgabenbereich der Krankenkassen liegt in Maßnahmen zur Vorsorge und Früherkennung.

### **Organisation**

Träger der gesetzlichen Krankenversicherung sind die Krankenkassen, zum Beispiel die Allgemeinen Ortskrankenkassen, die Ersatzkassen oder die Betriebskrankenkassen.

### **Versicherte**

Pflichtversichert in der gesetzlichen Krankenversicherung sind die Arbeitnehmer, deren Einkommen unterhalb der Versicherungspflichtgrenze liegt. Auch Auszubildende, Praktikanten, Studenten und die meisten Rentner sind gesetzlich krankenversichert. Familienangehörige ohne eigenes Einkommen sind mitversichert. Für bestimmte Personengruppen ist eine freiwillige Mitgliedschaft möglich.

### **Leistungen**

Die gesetzliche Krankenversicherung beruht auf dem Sachleistungsprinzip:

Die Leistungen von Ärzten, Apothekern und Krankenhäusern können in Anspruch genommen werden. Ausnahmen vom Sachleistungsprinzip sind Krankengeld und Mutterschaftsgeld.

### **Finanzierung**

Die gesetzliche Krankenversicherung wird durch die Beiträge ihrer Mitglieder finanziert. Die Beitragshöhe richtet sich nach dem Einkommen der Versicherten. Arbeitnehmer und Arbeitgeber tragen davon je die Hälfte.

### Aufgaben

Die Pflegeversicherung wurde 1995 (häusliche Pflege) und 1996 (stationäre Pflege) als fünfte Säule der Sozialversicherung eingeführt. Sie erbringt Pflegeleistungen für Pflegebedürftige oder zahlt Pflegegeld. Eine weitere Aufgabe der Pflegeversicherung ist die soziale Absicherung häuslicher Pflegekräfte.

### Organisation

Träger der sozialen Pflegeversicherung sind die Pflegekassen, deren Aufgaben von den Krankenkassen wahrgenommen werden.

### Versicherte

Jeder, der in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist – ob als Pflichtversicherter, Familienversicherter oder freiwilliges Mitglied –, gehört auch der sozialen Pflegeversicherung an. Mitglieder von privaten Krankenkassen müssen eine private Pflegeversicherung abschließen.

### Leistungen

Die Leistungen der Pflegeversicherung richten sich danach, ob ambulante, teilstationäre oder stationäre Pflege erforderlich ist. Außerdem wird die Stufe der Pflegebedürftigkeit berücksichtigt. Dabei gilt „ambulant vor stationär“. Es werden entweder Sachleistungen erbracht oder Pflegegeld gezahlt. Häusliche Pflegekräfte haben Anspruch auf eine Urlaubsvertretung. Außerdem werden sie in der Renten- und Unfallversicherung sozial abgesichert.

### Finanzierung

Die gesetzliche Pflegeversicherung wird durch die Beiträge ihrer Mitglieder finanziert. Die Beitragshöhe richtet sich nach dem Einkommen der Versicherten. Arbeitnehmer und Arbeitgeber tragen davon im allgemeinen je die Hälfte.

### Aufgaben

Es ist vor allem Aufgabe der Rentenversicherung, Renten an die Versicherten bei Minderung ihrer Erwerbsfähigkeit oder im Alter oder bei ihrem Tod an deren Hinterbliebene zu zahlen. Sie soll außerdem die Erwerbsfähigkeit der Versicherten verbessern oder wiederherstellen (Rehabilitation).

### Organisation

Die wichtigsten Träger der Rentenversicherung sind die Landesversicherungsanstalten für Arbeiter und die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte.

### Versicherte

Die Arbeiter, die Angestellten und zum Teil auch die Selbstständigen sind in der gesetzlichen Rentenversicherung pfllichtversichert. Die übrige Bevölkerung kann ihr ab vollendetem 16. Lebensjahr freiwillig beitreten.

### Leistungen

Bei den Leistungen gilt der Grundsatz „Rehabilitation vor Rente“.

### Rentenformen:

Man unterscheidet unter anderem Altersrenten, Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und Hinterbliebenenrenten. Die Teilrente soll einen gleitenden Übergang von der Berufstätigkeit in den Ruhestand ermöglichen.

### Rentenhöhe:

Die Rentenhöhe richtet sich vor allem nach Höhe und Dauer des während des Versicherungslebens erzielten und versicherten Arbeitslohnes. Doch auch bestimmte beitragsfreie und beitragsgeminderte Zeiten wie Kindererziehung, Pflege, Ausbildung oder Arbeitslosigkeit werden berücksichtigt. Durch eine jährliche Anpassung wachsen die Renten mit den Nettolöhnen („dynamische Rente“).

### Finanzierung

Die gesetzliche Rentenversicherung wird im wesentlichen durch die Beiträge ihrer Mitglieder finanziert. Die Beitragshöhe richtet sich nach dem Einkommen der Versicherten. Arbeitnehmer und Arbeitgeber tragen davon je die Hälfte. Der Bund leistet einen Zuschuß zur Rentenversicherung.

## DIE ARBEITSLOSENVERSICHERUNG

### Aufgaben

Die Arbeitsförderung umfasst die aktive Förderung der Beschäftigung und die finanzielle Sicherung der Arbeitnehmer bei Arbeitslosigkeit.

### Organisation

Zuständig für die Durchführung der Arbeitsförderung ist die Bundesanstalt für Arbeit mit ihren Arbeitsämtern.

### Versicherte

Versicherungspflichtig sind Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind.

### Leistungen

Die Leistungen der Arbeitsförderung umfassen unter anderem

- Zahlung von Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe,
- Arbeits- und Berufsberatung,
- Vermittlung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen,
- Individuelle Förderung der beruflichen Bildung,
- Förderung der Arbeitsaufnahme,
- berufsfördernde Leistungen zur Rehabilitation,
- Leistungen zur Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen wie Kurzarbeitergeld und Maßnahmen zur Arbeitsbeschaffung (ABM),
- Zahlung von Konkursausfallgeld.

### Finanzierung

Die Bundesanstalt für Arbeit finanziert sich überwiegend aus Beiträgen, die Arbeitnehmer und Arbeitgeber je zur Hälfte zahlen. Die Arbeitslosenhilfe wird aus Steuermitteln des Bundes finanziert.

## DIE UNFALLVERSICHERUNG

### Aufgaben

Schwerpunkt der Tätigkeit der gesetzlichen Unfallversicherung ist der vorbeugende Arbeitsschutz. Außerdem kommt sie für die Versicherten und deren Angehörige für die Folgen von Arbeits- und Wegeunfällen sowie von Berufskrankheiten auf.

### Organisation

Durchgeführt wird die Unfallversicherung von den gewerblichen und landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaften sowie von den Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand.

### Versicherte

Arbeitnehmer und Auszubildende sind automatisch unfallversichert. Der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung gilt auch für Landwirte, Kinder in Kindergärten, Schüler und Studenten. Unternehmer, Selbständige und Freiberufler können die Versicherung freiwillig beitreten.

### Leistungen

Bei den Leistungen stehen Hilfen zur beruflichen Wiedereingliederung im Vordergrund. Dazu zählen Heilbehandlung und Berufshilfe, die auch eine Umschulung umfassen kann. Die finanziellen Hilfen für den Versicherten oder seine Angehörigen bestehen zum Beispiel in

- Verletztengeld,
- Übergangsgeld,
- Verletztenrente,
- Hinterbliebenenrente.

### Finanzierung

Finanziert wird die Unfallversicherung ausschließlich aus Beiträgen der Arbeitgeber. Die Höhe der Beiträge orientiert sich an den Lohn- und Gehaltszahlungen und dem Grad der Unfallgefahr.

## Träger der Sozialversicherung

Kernstück des sozialen Sicherungssystems in Deutschland ist die Sozialversicherung mit Renten-, Kranken-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung als ihren wichtigsten Zweigen. Sie hat die Aufgabe, Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Versicherten zu schützen, zu erhalten oder wiederherzustellen und bei Krankheit, verminderter Erwerbsfähigkeit, Pflegebedürftigkeit, Arbeitslosigkeit oder im Alter für deren wirtschaftliche Existenz zu sorgen. Obwohl die Sozialversicherung den Eindruck eines geschlossenen Systems erweckt, das gegen alle großen Lebensrisiken Schutz bietet, beruht sie in ihren einzelnen Zweigen doch auf sehr unterschiedlichen gesellschaftspolitischen Voraussetzungen und organisationsgeschichtlichen Traditionen. Die **institutionelle Vielfalt** – im Rahmen der staatlich gesetzten, umfassenden Versicherungspflicht – ist deshalb ein charakteristisches Kennzeichen der deutschen Sozialversicherung, die in ihren klassischen Zweigen (Unfall-, Alters-, Kranken-, Invaliditätsversicherung) noch auf die Bismarck'sche Gesetzgebung zurückgeht, während sich weitere Zuständigkeiten erst in der Weimarer Republik (Arbeitslosenversicherung) oder nach dem 2. Weltkrieg herausbildeten (Altershilfe für Landwirte, Arbeitsförderung, Pflegeversicherung). Mit der Organisationsreform in der Rentenversicherung (2005) wurden allerdings die gewachsenen Strukturen im Interesse einer effizienteren und sparsameren Verwaltung gestrafft. In der Krankenversicherung sorgen Zusammenschlüsse für größere, leistungsfähigere Einheiten.

Die **Träger der Sozialversicherung** sind öffentlich-rechtliche Körperschaften mit Selbstverwaltung und finanziell wie organisatorisch selbstständig. Ihre Aufgaben führen sie in der Form mittelbarer Staatsverwaltung durch. Im Rahmen der Selbstverwaltung wirken die Versicherten und die Arbeitgeber an Organisation und Aufgabenerfüllung der Versicherungsträger mit. Das **Finanzierungssystem** der Sozialversicherung beruht überwiegend auf dem Umlageverfahren: Die Versicherungsleistungen werden zum größten Teil aus Beiträgen finanziert, die von den Versicherten und ihren Arbeitgebern aufgebracht werden; diese Mittel werden jedoch nicht für die einzelnen Versicherten angesammelt, sondern sogleich wieder für Leistungen ausgegeben. So verzichten die Beitragszahler in der Rentenversicherung auf einen Teil ihres Einkommens zugunsten der gegenwärtigen Rentenempfänger und erwerben dadurch selbst Rentenansprüche, die von der nachfolgenden Generation zu erfüllen sind („Generationenvertrag“).

Der Kreis der Versicherten in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung ist gesetzlich festgelegt und meist auch die Zuordnung zu einem bestimmten Versicherungsträger. In der Kranken- und Pflegeversicherung steht den Versicherten jedoch die Wahl der Kasse frei.

## Träger der Sozialversicherung



ZAHLENBILDER 141 510

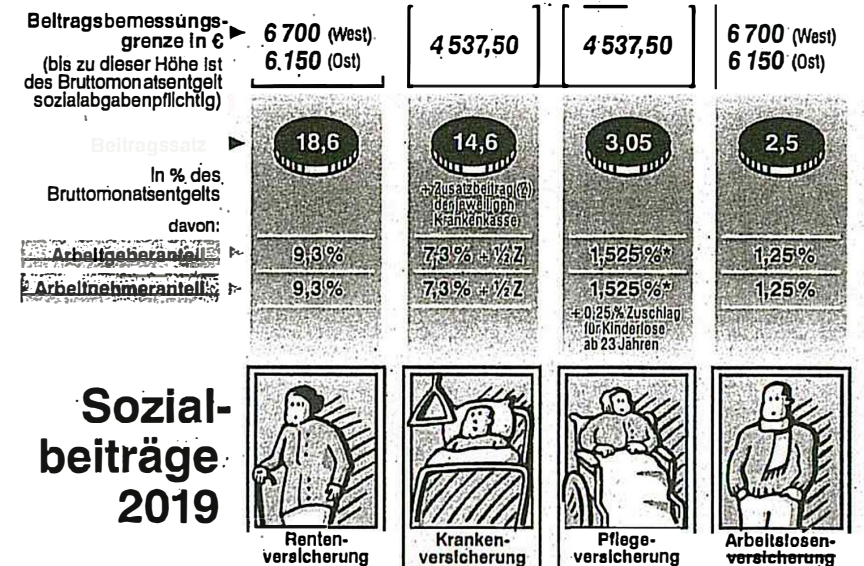
## Beiträge zur Sozialversicherung

Mit ihren Beiträgen zur Sozialversicherung sorgen die Arbeitnehmer und ihre Arbeitgeber für die Risiken des Alters und der Invalidität, der Krankheit, der Pflegebedürftigkeit und der Arbeitslosigkeit vor. Über die Höhe und die Verwendung der Beiträge wird auf politischer Ebene entschieden – mit spürbaren Folgen für alle Beteiligten. So wurden Probleme mit der Finanzierung der Sozialversicherungssysteme noch in den 1990er Jahren vor allem dadurch gelöst, dass die Beitragssätze den wachsenden Ausgaben entsprechend angehoben wurden. Die steigenden Beiträge beschnitten nicht nur das verfügbare Einkommen der Haushalte, sondern trieben auch die Lohnnebenkosten der Unternehmen in die Höhe.

Auf diese Entwicklung reagierte der Staat schließlich mit zum Teil einschneidenden sozialpolitischen Reformen. Um die Sozialversicherungssysteme zukunftsfest zu machen und die Beitragssätze zu stabilisieren, wurden Leistungen gekappt oder ausgegliedert und die Anspruchsvoraussetzungen verschärft. Die Versicherten mussten Leistungskürzungen hinnehmen, sich gegen bestimmte Risiken selbst absichern oder einen Teil der Kosten aus der eigenen Tasche bezahlen. Darüber hinaus wurde die traditionell häufige Aufteilung der Beitragslast zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern aufgeweicht.

Neben diesen langfristig angelegten Veränderungen gab es auch immer wieder punktuelle Eingriffe: Senkungen oder Anhebungen der Beitragssätze, Aufstockung oder Kürzung der staatlichen Zuschüsse, Einschränkungen oder Erweiterungen des Leistungsspektrums. So unterblieb 2014 in der Rentenversicherung die an sich fällige Senkung des Beitragssatzes, um Spielraum für neue Leistungen („Mütterrente“) zu gewinnen. 2019 liegt der Beitragssatz weiterhin bei 18,6%. In der gesetzlichen Krankenversicherung erfolgt nach drei Jahren die Rückkehr zur Beitragsparität zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Der „allgemeine Beitragssatz“ beläuft sich unverändert auf 14,6%. Darüber hinaus können die Krankenkassen einen einkommensabhängigen Zusatzbeitrag erheben (2019 im Durchschnitt 0,9%), an dem sich die Arbeitgeber nun wieder zur Hälfte beteiligen. Der Beitragssatz zur Pflegeversicherung, der schon 2015 und 2017 angehoben wurde, klettert 2019 weiter auf 3,05%; kinderlose Versicherte zahlen einen zusätzlichen Eigenbeitrag von 0,25%. Auf der anderen Seite sinkt der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung von 3,0 auf 2,5% und damit auf den niedrigsten Stand seit 1975.

Für besser verdienende Arbeitnehmer (und deren Arbeitgeber) ist die Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze von Bedeutung. Bis zu dieser Obergrenze ist das Bruttomonatsentgelt sozialabgabenpflichtig.



ZAHLENBILDER 145 310

\* Aufteilung in Sachsen: Arbeitgeber 1,025%, Arbeitnehmer 2,025%.

© Bergmøser + Höller Verlag AG

# SOZIALVERSICHERUNGEN

|                                       | Krankenversicherung                                                                                                                                                                                                                  | Pflegeversicherung                                                                                                                                                 | Rentenversicherung                                                                           | Arbeitslosenversicherung                                                                                                    | Unfallversicherung                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                       | Von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu gleichen Anteilen bezahlt (50% / 50%)                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                    |                                                                                              |                                                                                                                             | Arbeitgeber bezahlt                                                                                                                                                                                                         |
| Wer ist versicherungspflichtig?       | Alle AN, alle anderen freiwillig Privat                                                                                                                                                                                              | alle Mitglieder gesetzl. & freiwilliger KV                                                                                                                         | Auszubildende, alle Arbeiter und Angestellte, Kindererziehende und Selbstständige auf Antrag | Auszubildende, alle Arbeiter und Angestellte                                                                                | Alle Beschäftigten, Auszubildenden, Schüler, Studenten                                                                                                                                                                      |
| Versicherungspflichtgrenze?           | Ab 60.750 € /Jahr freiwillig Privat möglich                                                                                                                                                                                          | Ab 60.750 € /Jahr freiwillig Privat möglich                                                                                                                        | Keine                                                                                        | Keine                                                                                                                       | Jeder durch Arbeitgeber versichert                                                                                                                                                                                          |
| Was leistet die Versicherung?         | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prävention und Selbsthilfe unterstützen</li> <li>2. Krankengeld ab der 6ten Woche</li> <li>3. Heilung durch notwendige med. Behandlung</li> <li>4. Schwanger-/Mutterschaftsgeld</li> </ol> | Je nach Pflegegrad z.B. Geldleistungen, Sachleistungen, Kurzzeitpflege, teilstationäre & vollstationäre Pflege, Übergangspflege, Wohnumfeld verbessernde Maßnahmen | Altersruhegeld, Hinterbliebenen-renten, Erwerbsminderungsrente, Rehabilitation               | Arbeitslosengeld I<br>Arbeitslosengeld II (Steuerfinanziert)<br>Fortbildung, Schulung, Arbeitsförderung<br>Kurzarbeitergeld | Prävention (Vorbeugend)<br>Rehabilitation (Krankenkosten, Wiedereingliederung durch Schulung etc.)<br>Geldleistung (Renten, Wiedereingliederung)<br>→ Werden geleistet bei: Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten, Wegunfällen |
| Wie viel Beitrag muss bezahlt werden? | Insg. 14,6% vom Bruttoeinkommen AN + Zusatzbeitrag                                                                                                                                                                                   | 3,05 % vom Bruttolohn Kinderlose > 25 J. 3,3 %                                                                                                                     | 18,7 % vom Bruttolohn                                                                        | 2,6 % vom Bruttolohn                                                                                                        | Je nach Betriebsgröße und Gefahrenklasse<br><i>&amp; Beschäftigten</i>                                                                                                                                                      |
| Beitragsbemessungsgrenze?             | 54.450 € /Jahr                                                                                                                                                                                                                       | 54.450 € /Jahr                                                                                                                                                     | West: 80.400 € /Jahr<br>Ost: 73.800 € /Jahr                                                  | West: 78.000 € /Jahr<br>Ost: 69.600 € /Jahr                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                             |
| Wer ist der Träger der Versicherung?  | Gesetzliche Krankenkassen z.B. AOK, BKK, IKK, TK                                                                                                                                                                                     | gesetzl. Pflegekasse (gesetzlichen Krankenkassen angeschlossen)                                                                                                    | Deutsche Rentenversicherung Bund                                                             | Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg                                                                                        | Gew. und Landw. Berufsgenossenschaft Öffentliche Versicherungsträger                                                                                                                                                        |
| Quelle:                               | Krankenversicherungen.net<br>Sei-versichert.de                                                                                                                                                                                       | www.pflege.de                                                                                                                                                      | Deutsche-rentenversicherung.de<br>Buch: Netzwerk Politik                                     | Buch: Netzwerk Politik<br>Betanet, Rechtslexikon                                                                            | Buch: Netzwerk Politik                                                                                                                                                                                                      |

## PRINZIPIEN DER SOZIALVERSICHERUNGEN

---

### Die Grundprinzipien der Deutschen Sozialversicherung

In existenziellen Risikosituationen den Lebensstandard des Versicherten und seine Stellung im Rahmen der Gesellschaft zu erhalten, das ist die Aufgabe der Deutschen Sozialversicherung. Nur durch grundlegende Prinzipien können die Träger der Deutschen Sozialversicherung für den Ausgleich eines Einkommensausfalls aufkommen. Nachfolgend erhalten Sie einen Überblick über die wichtigsten Grundprinzipien:

#### Das Prinzip der Versicherungspflicht

In Deutschland sind nahezu 90 Prozent der Bevölkerung in der Sozialversicherung pflicht- oder freiwillig versichert. Trotz aller Reformdebatten ist das System der Sozialversicherung als Kernstück der sozialen Sicherung weitgehend akzeptiert.

#### Das Prinzip der Beitragsfinanzierung

Die Sozialversicherungen werden überwiegend aus Beiträgen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber finanziert. Dabei legt die Selbstverwaltung (für Unfallversicherung) beziehungsweise der Gesetzgeber (für Rentenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Krankenversicherung und Pflegeversicherung) die Beitragssätze gesetzlich fest. Die Beiträge orientieren sich am Gehalt des Arbeitnehmers. Für die Landwirtschaft gelten besondere Regelungen.

#### Das Prinzip der Solidarität

Die zu versichernden Risiken werden von allen Versicherten gemeinsam getragen. Unabhängig davon, wie viel die Versicherten an die Sozialversicherungen gezahlt haben, sind sie in umfassendem Maße abgesichert. Durch diesen solidarischen Ansatz wird ein Ausgleich zwischen Gesunden und Kranken, zwischen besser und weniger gut Verdienenden, zwischen Jung und Alt, zwischen Familien und Singles geschaffen.

#### Das Prinzip der Selbstverwaltung

Eine weitere wichtige Grundlage der Deutschen Sozialversicherung ist das Selbstverwaltungsprinzip. Dabei wird der Staat durch Delegation von Aufgaben und Verantwortungsbereichen an die Träger entlastet (Subsidiaritätsprinzip). Das heißt, dass die Träger der Sozialversicherung als öffentlich-rechtliche Körperschaft alle Steuerungsaufgaben in Eigenverantwortung unter Rechtsaufsicht des Staates erfüllen. Damit sind sie organisatorisch und finanziell selbstständig. Das besondere an diesem Prinzip ist, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber unmittelbar an der Selbstverwaltung beteiligt sind.

#### Das Prinzip der Freizügigkeit

Das Prinzip der Freizügigkeit wurde innerhalb der Europäischen Union im Rahmen des Binnenmarkts eingeführt. Es bedeutet den freien Verkehr von Waren, Dienstleistungen und Kapital innerhalb der EU-Mitgliedstaaten. Die Freizügigkeit, mit der ursprünglich insbesondere wirtschaftliche Ziele verfolgt wurden, betraf zunächst ausschließlich die Arbeitnehmer. Die Regelung wurde aber schrittweise erweitert, um jedem Bürger der Union die Möglichkeit zu geben, sich in allen EU-Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten. Dieses Recht wird jedem Unionsbürger unabhängig von seinem Status als Arbeitnehmer eingeräumt.

#### Das Prinzip der Äquivalenz

Ein weiteres, wichtiges Prinzip ist das Äquivalenzprinzip. Im Rahmen der Deutschen Sozialversicherung gilt es allein für die Rentenversicherung und beinhaltet das Verhältnis zwischen der Höhe der gezahlten Beiträge und den Leistungen, die ein Versicherter erhält. Grundsätzlich richten sich die Leistungen nach der Höhe der in der Erwerbsphase gezahlten Beiträge.

## LOHNFORMEN

Grundsätzlich lassen sich drei Lohnformen unterscheiden:

- **Zeitlohn**

Hierbei wird auf der Basis der angefallenen Arbeitszeit entlohnt. Stundenlohn, Wochenlohn oder Monatslohn sind Beispiele dafür. Zeitlohn wird überall dort bezahlt, wo exakte Leistungsvorgaben nicht möglich sind. Das gilt für Betriebselektriker wie für Lagerverwalter, für Meister wie für Bürokaufleute.

- **Leistungslohn**

Der Leistungslohn bezieht die Entlohnung auf die Leistung des Arbeitnehmers. Er kann ausschließlich auf die Leistung bezogen sein (z.B. Akkordlohn) oder als Aufschlag zum Grundlohn in Form von einer Prämie oder von Zulagen und Zuschlägen gezahlt werden.

### Prämienlohn

Der Prämienlohn ist als Ergänzung des Zeitlohns zu sehen. Um Beziehern von Zeitlohn, die überdurchschnittliche Leistungen erbringen, einen wirksamen Anreiz zu bieten, werden Prämien gezahlt. Diese sind unabhängig davon, um wie viel die veranschlagte Leistung überschritten wurde. Jahresprämien, Monatsprämien oder auch pauschale Prämienzuschläge pro Arbeitsstunde sind in den Betrieben ziemlich verbreitet.

### Akkordlohn

Beim Akkordlohn wird nach der erbrachten Arbeitsleistung entlohnt, die mit der sogenannten „Normalleistung“ verglichen wird. Leistet ein Arbeitnehmer mehr als die vorgegebene Norm (z. B. Bearbeitung von 20 Werkstücken pro Stunde), so erhält er einen entsprechenden Akkordzuschlag. Wer also schnell und geschickt arbeitet, kann mehr verdienen, wer einen schlechten Tag hat, verdient lediglich den Akkordgrundlohn. Voraussetzung für den Akkordlohn ist allerdings, dass die Arbeitsleistung exakt zu messen und vorherzubestimmen ist. Wird eine Stückzahl pro Stunde vorgegeben, so spricht man vom "Stückakkord"; ist die Arbeitszeit pro Stück festgelegt, so spricht man vom "Zeitakkord". Zuständig für die Zeitmessung und die Arbeitsbewertung sind die sogenannten REFA-Fachleute (Reichsausschuß für Arbeitszeitermittlung). Akkordarbeit gibt es sowohl in der Form des Einzelakkords wie auch als Gruppenakkord.

- **Beteiligungslohn**

Erarbeitet ein Betrieb im Laufe eines Jahres einen hohen Gewinn, so werden in manchen Unternehmen nicht nur der Arbeitgebern sondern auch die Arbeitnehmer am Jahresgewinn beteiligt. Dies kann in Form einer Kapitalbeteiligung (z.B. Aktien der Unternehmung, Einzahlungen in eine Lebensversicherung oder Pensionskasse) oder einer Gewinnbeteiligung (Gewinnanteil wird ausbezahlt) geschehen.

Die Einführung des Beteiligungslohnes soll bei dem Arbeitnehmer bezwecken, dass er sich mehr mit dem Unternehmen identifiziert, ihr mehr Arbeitsleistung und Arbeitslust entgegen bringt. Der Arbeitgeber hofft damit auf größere Leistungsfähigkeit und höhere Produktivität.

---

Füllen Sie die Lücken der folgenden Arbeitsblätter. Überlegen Sie sich die Lösungen in Partnerarbeit.

## 1. Zeitlohn

Der Zeitlohn ist die älteste und am häufigsten verwendete Lohnform. Maßgebend für die Entlohnung ist die im Betrieb aufgewandte Arbeitszeit und nicht die geleistete Arbeitsmenge. Arbeiter erhalten ihn als Stunden-, Wochen- oder Monatslohn. Beamte und Angestellte bekommen monatlich ein festes Gehalt.

Der Zeitlohn kann nach folgender Formel berechnet werden:

**Bruttolohn =**

| Vorteile des Zeitlohns | Nachteile des Zeitlohns |
|------------------------|-------------------------|
| Für den Arbeitnehmer   |                         |
| Für den Arbeitgeber    |                         |

## 2. Leistungslohn

Durch den Leistungslohn wird die tatsächlich geleistete Arbeit bezahlt. Wer mehr leistet, erhält einen höheren Lohn.

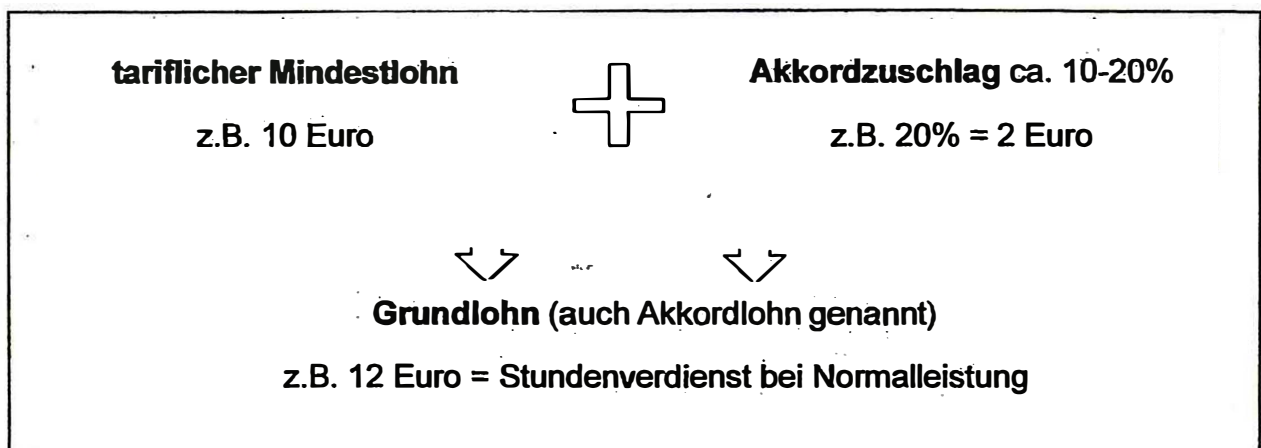
Zum **Leistungslohn** gehören:

- der Akkordlohn
- der Prämienlohn

### 2.1. Akkordlohn

Beim Akkordlohn erhält der Arbeitnehmer für eine genau festgelegte Einzelleistung (z.B. Löcher stanzen, Schaltungen löten) ein genau bestimmtes Entgelt. Er kann also durch persönlichen Einsatz die Arbeitsmenge steigern und dadurch seinen Lohn erhöhen. Allerdings könnte dieser dann auch aufgrund von weniger Leistung sinken!

Deshalb ist der Akkordlohn heute durch einen garantierten Mindestlohn (Zeitlohn) nach unten abgesichert. Der Akkordlohn setzt sich wie folgt zusammen:



\* *Normalleistung* ist die Leistung, die ein durchschnittlicher Arbeitnehmer ohne besondere körperliche Beanspruchung erbringt. Sie entspricht 100%. Wenn die Arbeitsleistung weit unter Normalleistung liegt, bekommt der Arbeitnehmer seinen garantierten Mindestlohn (hier 10 Euro) ausbezahlt.

Damit Akkord gearbeitet werden kann, muss ein Arbeitsplatz folgende Voraussetzungen erfüllen:

Beim Akkordlohn wird zwischen **Stückgeldakkord** und **Stückzeitakkord** unterschieden.

### 2.1.1. Stückgeldakkord

Beim Stückgeldakkord wird für das Stück bzw. den einzelnen Arbeitsgang bezahlt. Der Bruttolohn wird ermittelt, indem man die produzierte Menge (Stückzahl) mit dem Stückgeldakkord (Lohnsatz je Stück) multipliziert.

$$\text{Bruttolohn} = \text{Stückzahl} \times \text{Stückgeldakkordsatz}$$

$$\text{Bsp.: } 69,30 \text{ €} = 198 \text{ Stück} \times 0,35 \text{ €/Stück}$$

Der Stückgeldakkord verliert heute immer mehr an Bedeutung da bei Lohn-erhöhungen alle Stückgeldakkordsätze eines Betriebes neu berechnet werden müssen, was bei größeren Betrieben einen enormen Aufwand darstellt. Deshalb wird er vorwiegend für Heimarbeit gezahlt. Auch in der Bauindustrie findet er noch Verwendung.

### 2.1.2. Stückzeitakkord

Hier wird für das einzelne Stück bzw. den einzelnen Arbeitsgang eine **Vorgabezeit** (= **Stückzeit**) festgelegt. Diese Zeit wird jeweils vergütet.

Bsp.: 2,5 Minuten Vorgabezeit für ein bestimmtes Werkstück.

Der Grundlohn wird in Minutenlohn umgerechnet. Dies ist der **Minutenfaktor**.

$$\text{Minutenfaktor} = \frac{\text{Grundlohn}}{60 \text{ Minuten}}$$

Bsp.: 8,40€ Akkordrichtsatz (Grundlohn) geteilt durch 60 Minuten ergibt einen Minutenfaktor (Minutenlohn) von 0,14€ je Vorgabezeitminute.

Der Bruttolohn berechnet wie folgt:

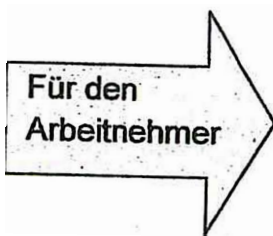
$$\text{Bruttolohn} = \text{Stückzahl} \times \text{Stückzeit} \times \text{Minutenfaktor}$$

$$\text{Bsp.: } 69,30 \text{ €} = 198 \text{ Stück} \times 2,5 \text{ min} \times 0,14 \text{ €/min}$$

Gegenüber dem Stückgeldakkord bietet der Stückzeitakkord den Vorteil, dass man bei einer Lohnstarifveränderung nicht alle Stückgeldakkordsätze neu durchkalkulieren muss. Es genügt, die Minutenfaktoren neu zu berechnen. Die Vorgabezeiten, die durch Arbeitszeitstudien einmal ermittelt worden sind, bleiben unverändert. Dieser Lohn ist vorwiegend in der Industrie und im produzierenden Gewerbe anzutreffen.

## Vorteile des Akkordlohns

## Nachteile des Akkordlohns



## 2.2 Prämienlohn

Der Prämienlohn ist eine Form des Leistungslohns. Dabei wird zusätzlich zum Grundlohn (normalerweise Zeitlohn) für besondere Leistungen eine Prämie gezahlt.

$$\left[ \quad \right] + \left[ \quad \right] = \left[ \text{Prämienlohn} \right]$$

Je nach Art der besonderen Leistung unterscheidet man verschiedene Leistungsprämien. Dies sind beispielsweise:

- 
- 
- 
- 
- 

Der Prämienlohn soll die Leistungsbereitschaft erhöhen und so die Arbeitsproduktivität steigern. Während man den Zeitlohn vorwiegend für Qualitätsarbeiten verwendet und der Akkordlohn für mengenmäßige Leistungen herangezogen wird, versucht man mit dem Prämienlohn, die Nachteile der anderen beiden Lohnarten zu mindern.

Der Arbeitnehmer kann beim Prämienlohn leistungsgerecht entlohnt werden, ohne dass dadurch eine Überanstrengung herausgefordert wird, denn bei Prämienlöhnen sind in der Regel Obergrenzen festgelegt. Das ist anders als beim Akkordlohn. Neben diesem Gesichtspunkt hat die vielfältige Anwendbarkeit den Prämienlohn zu einem beliebten Mittel unternehmerischer Lohngestaltung gemacht.

## 3. Beteiligungslohn

Für seine Arbeitsleistung erhält der einzelne Arbeitnehmer Lohn bzw. Gehalt. Manche Unternehmen beteiligen ihre Beschäftigten zusätzlich noch am Erfolg des Unternehmens. Dieser Beteiligungslohn erfolgt als Zuschlag zur normalen Bezahlung und soll das Interesse der Arbeitnehmer am Unternehmenserfolg wecken und somit die Leistung steigern.

Die häufigsten Varianten sind:

- **Kapitalbeteiligung:** Beteiligungslohn wird nicht ausbezahlt, sondern verbleibt im Betrieb als Darlehen oder in Form von Belegschaftsaktien.
- **Gewinnbeteiligung:** Die Arbeitnehmer erhalten einen Teil des Reingewinns der Unternehmung ausbezahlt. Sie können über den Betrag frei verfügen.

## Aufgaben zum Thema Lohnformen

1. Überlegen Sie, warum in den folgenden Beispielen eine Bezahlung nach Zeitlohn sinnvoller erscheint als eine Vergütung nach Akkordlohn.

|                           |                                                    |                                 |                      |
|---------------------------|----------------------------------------------------|---------------------------------|----------------------|
| Tätigkeit am<br>Fließband | Wartungstechniker<br>bei einer<br>Fluggesellschaft | Fleischerei-<br>fachverkäuferin | Büro-<br>angestellte |
|---------------------------|----------------------------------------------------|---------------------------------|----------------------|

2. **Stückgeldakkord:** Ermitteln Sie anhand des abgebildeten Arbeitsbelegs den Bruttolohn für die erste Juniwoche. Gehen Sie bei Ihrer Berechnung von einem *Stückgeldakkordsatz* von 0,95€ aus.

3. **Stückzeitakkord:** Ermitteln Sie anhand der bekannten Zahlen aus Aufgabe 2 den Bruttolohn nach dem *Stückzeitakkord*. Legen Sie Ihrer Berechnung folgende zusätzliche Angaben zugrunde:

Vorgabezeit: 5 Minuten

Grundlohn: 11,40 €

| Arbeitsbeleg       |             |          |          |          |           |
|--------------------|-------------|----------|----------|----------|-----------|
| Name               | G. Patschke |          | Monat    | Juni     | 200...    |
| Tagesarbeitsmengen |             |          |          |          |           |
| Tag                | 1. Woche    | 2. Woche | 3. Woche | 4. Woche | Quersumme |
| Mo                 | 109         |          |          |          |           |
| Di                 | 110         |          |          |          |           |
| Mi                 | 112         |          |          |          |           |
| Do                 | 108         |          |          |          |           |
| Fr                 | 106         |          |          |          |           |
| Sa                 | /           |          |          |          |           |
| Stückzahl          | 545         |          |          |          |           |

## Einkommensteuer

Wer wenig verdient, zahlt wenig oder gar keine Einkommensteuern, wer viel verdient, zahlt mehr. Nach diesem Prinzip funktioniert die Einkommensteuer. Damit will der Staat Steuergerechtigkeit herstellen: Starke Schultern sollen mehr tragen als schwache Mitglieder der Gesellschaft.

Zum Gesamtaufkommen der Einkommensteuer 2006 trugen bei (in Prozent)....



**Bezieher von Einkommen über  
45.000 €/Jahr**  
(25 % aller Steuerpflichtigen)

**Bezieher von Einkommen zwischen  
26.600 und 44.999 €/Jahr**  
(25 % aller Steuerpflichtigen)

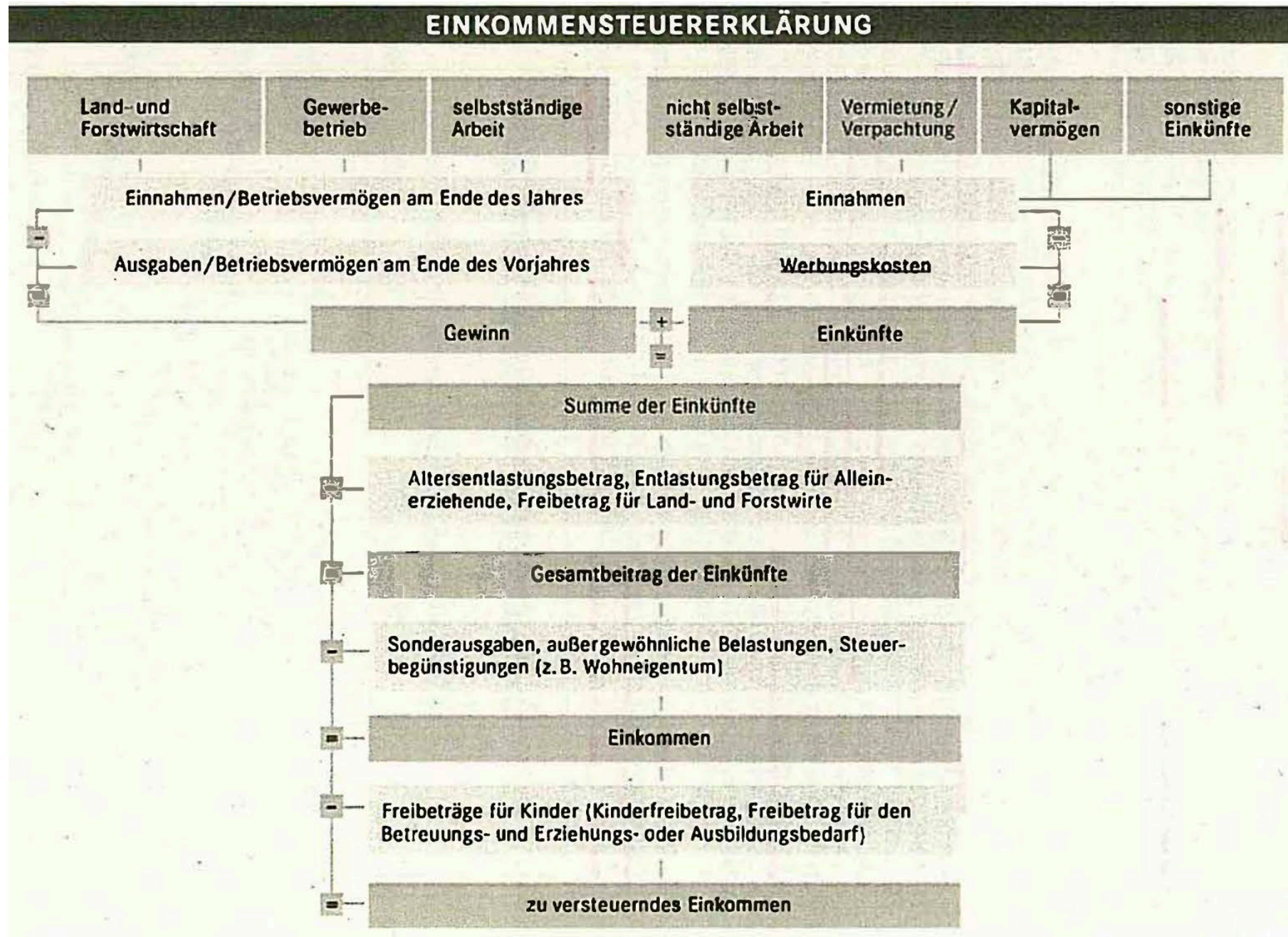
**Bezieher von Einkommen  
unter 26.600 €/Jahr**  
(50 % aller Steuerpflichtigen)

## EINTEILUNG DER STEUERKLASSEN

| Steuerklasse | Familienstatus                                                                                                                                                                                                                                                          | Monatlicher<br>Arbeitslohn<br>steuerfrei bis |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| I (1)        | <b>a) Alleinstehende</b> (Ledige, Geschiedene, Verwitwete)<br><b>b) Verheiratete / gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften</b><br>(wenn Sie dauerhaft von Ihrem Ehepartner getrennt leben)                                                                           | 1.029 Euro                                   |
| II (2)       | <b>Alleinerziehende</b> (ab dem 1. Kind)                                                                                                                                                                                                                                | 1.225 Euro                                   |
| III (3)      | <b>a) Verwitwete</b> (im Jahr des Todes + Folgejahr)<br><b>b) Verheiratete / gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften</b><br>(wenn Partner Steuerklasse V gewählt hat, oder der Partner nicht arbeitet)                                                               | 1.952 Euro                                   |
| IV (4)       | <b>Verheiratete / gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften</b><br>(wenn der Partner auch Steuerklasse IV wählt)                                                                                                                                                       | 1.029 Euro                                   |
| V (5)        | <b>Verheiratete / gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften</b><br>(wenn der Partner Steuerklasse III wählt)                                                                                                                                                           | 107 Euro                                     |
| VI (6)       | <b>Ledige und Verheiratete / gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften</b><br>(ab dem zweiten Job, wenn Sie mehrere Jobs haben und entsprechend mehrere Lohnsteuerkarten vorlegen müssen oder aber wenn Sie die Lohnsteuerkarte nicht vorlegen, obwohl Sie es müssten) | 0 Euro                                       |

Quelle: Lohnsteuerhilfeverein

<https://www.vlh.de/wissen-service/steuer-abc/welche-steuerklassen-gibt-es-und-was-bedeutet-sie.html>



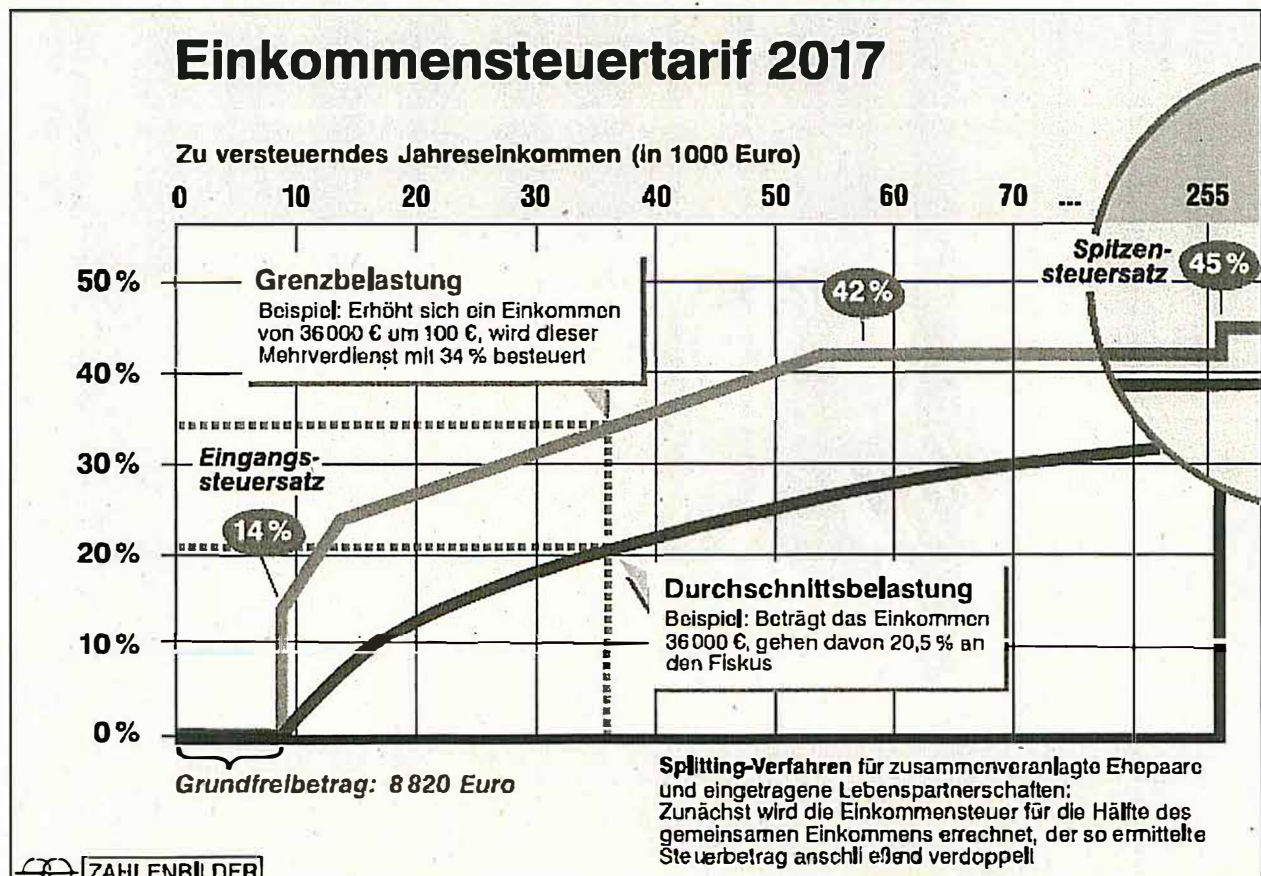
## EINKOMMENSSTEUERTARIF

In Deutschland erbringt die Einkommensteuer fast ein Drittel der Steuereinnahmen. Als Steuer, die sich nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Steuerpflichtigen richtet, erfüllt sie neben ihrem rein fiskalischen Zweck auch wichtige verteilungspolitische Aufgaben. Zur Umsetzung dieser Funktionen dient der Steuertarif, der wie folgt ausgestaltet ist:

- Allen Steuerpflichtigen steht jährlich ein Grundfreibetrag zu. Auf Einkommen bis zu dieser Höhe wird keine Einkommensteuer erhoben. Das entspricht dem Gebot des Bundesverfassungsgerichts, das Existenzminimum der Bürgerinnen und Bürger steuerfrei zu stellen. Als Existenzminimum gilt der im Sozialhilferecht anerkannte Mindestbedarf. Alle zwei Jahre legt die Bundesregierung einen Bericht vor, der diesen Mindestbedarf neu bestimmt. Falls erforderlich, wird der steuerliche Grundfreibetrag entsprechend angehoben. 2017 erhöht er sich auf 8820 €.

- Nur derjenige Teil des Einkommens, der über den Grundfreibetrag hinausgeht, unterliegt der Einkommensteuer. Dabei nimmt die Steuerbelastung mit der Höhe des Einkommens zu. Wer mehr verdient, soll einen größeren Teil seines Einkommens zur Finanzierung der Staatsaufgaben beitragen. Wie das Schaubild zeigt, steigt die sogenannte Grenzbelastung, zunächst in zwei Etappen geradlinig-progressiv an. In dieser Progressionszone des Steuertarifs werden die Einkommen nach und nach immer stärker belastet. Jeder Euro, der hinzuverdient wird, wächst in einen höheren Steuersatz hinein. Die Besteuerung beginnt oberhalb des Grundfreibetrags mit dem Eingangssteuersatz von 14% und klettert rasch auf etwa 24%. Ein langgestreckter, nicht mehr ganz so steiler Anstieg schließt sich an. • Diejenigen Teile des Einkommens, die den Betrag von 54 057 € übersteigen, sind in der anschließenden Proportionalzone dann einem gleichbleibenden Steuersatz von 42% unterworfen. • Für Einkommensteile über 256 303 € gilt der Spitzensteuersatz von 45%. Diese sogenannte Reichensteuer wurde 2007 eingeführt; allerdings sind Gewinneinkünfte mit Hilfe eines Entlastungsbetrags davon ausgenommen. Bei der Festlegung des Einkommensteuertarifs 2017 wurden die Knickpunkte im Tarifverlauf nach rechts verschoben. Dies mindert den Effekt der „kalten Progression“ und bewirkt eine leichte Entlastung der Steuerzahler.

Bezieht man den Steuerbetrag auf das zu versteuernde Gesamteinkommen, ergibt sich die steuerliche Durchschnittsbelastung. Diese beläuft sich 2017 für Ledige bei einem Einkommen von 15 000 € auf 8,3%, bei 36 000 € auf 20,5%, bei 80 000 € auf 31,4% und bei 300 000 € auf 39,6%.



## Lohnabrechnung



Jeder Arbeitnehmer erhält monatlich eine schriftliche Lohnabrechnung, die zum Grundlohn (= tariflich oder vertraglich vereinbarter Grundlohn) zunächst einmal alle Zulagen und Zuschläge addiert, die Summe ergibt dann den Bruttolohn. Dieser wird um die verschiedenen Abzüge gemindert, so daß als Rest der Nettolohn verbleibt.

| Lohnabrechnung       |                                                                    | Erläuterungen                                                                                                                                                                                                                                       |
|----------------------|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Grundlohn            |                                                                    | tariflich oder vertraglich vereinbarter Lohn zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber                                                                                                                                                                  |
| + Zulagen            |                                                                    | für Schmutz, Erschwernisse, besondere Leistungen, Gefahren, längere Betriebszugehörigkeit, Urlaubs- und Weihnachtsgeld                                                                                                                              |
| + Zuschläge          |                                                                    | für Überstunden, Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtarbeit                                                                                                                                                                                             |
| = Bruttolohn         |                                                                    | Gesamtheit aller Verdienste, gleichgültig wie er sich zusammensetzt. Der Bruttolohn bildet die Grundlage für alle Abzüge                                                                                                                            |
| - Lohnsteuer         | g<br>e<br>s<br>e<br>t<br>z<br>l.<br><br>A<br>b<br>z<br>ü<br>g<br>e | Die Lohnsteuer darf nur für die lohnsteuerpflichtigen Beträge verlangt werden (z. B. nicht für die Zuschläge für Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit und Arbeitnehmersparzulage bis zu einer Höchstgrenze)                                       |
| - Kirchensteuer      |                                                                    | Der Staat hat die Einziehung der Kirchensteuer übernommen. Diese Beträge werden an die Kirche weitergeleitet (8% oder 9% der Lohnsteuer – je nach Bundesland)                                                                                       |
| - Sozialversicherung |                                                                    | Dem Arbeitnehmer werden vom Arbeitgeber jeweils die Hälfte der gesetzlich vorgeschriebenen Beiträge zur Sozialversicherung, der sog. „Arbeitnehmer-Anteil“, abgezogen. Die %-Sätze beziehen sich auf den Bruttolohn abzüglich steuerfreier Beträge. |
| = Nettolohn          |                                                                    | Bruttolohn abzüglich aller gesetzlichen Abzüge                                                                                                                                                                                                      |
| - Sonstige Abzüge    |                                                                    | vermögenswirksames Sparen nach dem 936-§ I-Gesetz, Lohnpfändung aufgrund eines rechtskräftigen Urteils unter Beachtung der Pfändungsgrenzen, vertraglich vereinbarte Lohnabtretung, z. B. wegen Schadenersatz oder zu viel gezahltem Lohn           |
| = Auszahlungsbetrag  |                                                                    | Der Auszahlungsbetrag wird dem Arbeitnehmer heute überwiegend bargeldlos auf ein Konto überwiesen.                                                                                                                                                  |

## Vom Bruttolohn zum Nettolohn

|                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b><u>Bruttolohn</u></b>    | Zeitlohn<br>Beteiligungslohn<br>Leistungslohn:      Akkordlohn, Prämienlohn                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| + Zulagen                   | - z.B. Leistungs-, Erschwernis-, Sozialzulagen,<br>- Weihnachts-, Urlaubsgeld                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| - Abzüge                    | - <u>Lohnsteuer</u> : nach Steuerklassen (1-6), Lohnhöhe,<br>(siehe Einkommenssteuerskript)<br>- <u>Kirchensteuer</u> : 8 - 9 % von Lohnsteuer (Berechnungsgrundlage)<br>- <u>Solidaritatzuschlag (Steuer)</u> 5,5 % von Lohnsteuer (Abzug von Brutto)<br>- <u>Sozialversicherungen</u> : Krankenversicherung (KV) ca. 15 %<br>(PAKUR)                      Pflegeversicherung (PV)<br>AN & AG je 50%          Rentenversicherung (RV)<br>Arbeitslosenversicherung (AV)<br>(kein Abzug von Bruttolohn:- betriebliche Unfallversicherung (UV)) |
| + Zuschläge<br>(steuerfrei) | - z.B. Sonn- & Feiertagszuschlag<br>- Überstundenzuschlag                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| → <b><u>Nettolohn</u></b>   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

# KLASSENARBEIT

## WIRTSCHAFT/POLITIK

1. Wie heißen die beiden Säulen des „Dualen Ausbildungssystems“? 8
2. Welchen gesetzlichen Grundlagen unterliegt die *betriebliche* Ausbildung? (Nennen Sie 2) 8
3. Wird ein Betrieb freiwillig oder verpflichtend Innungsmitglied? 5
4. Wie heißen die Sozialpartner? 10
5. Nennen Sie die 4 wichtigsten Lohnformen. Welche davon sind Leistungslöhne? 10
6. Welche Abzüge vom Bruttolohn kennen Sie außer der Lohnsteuer noch? 15
7. Werbungskosten sind Beträge, die vom zu versteuernden Einkommen abgezogen werden können. Nennen Sie 3 Beispiele für Werbungskosten.

8. Ein Arbeitnehmer hat einen Bruttolohn von 3000,- €. Wie viel Geld wird ihm von seinem Lohn abgezogen wenn die Beitragshöhe für die Rentenversicherung 18 % des Bruttolohns beträgt. 10  
(Rechnung ohne Taschenrechner!)

Rechnung:

Ergebnis:.....

9. Was muss der Arbeitgeber vom Lohn einbehalten und abführen? 10

- ☐ Lohnsteuer
- ☐ Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung
- ☐ Beitrag zur Unfallversicherung
- ☐ Kosten für Kleinwerkzeuge
- ☐ Kosten für seinen Frisör

10. Welche Aussagen über die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung sind richtig? 10

- ☐ Die Beiträge der pflichtversicherten Arbeitnehmer richten sich nach dem Bruttoarbeitsentgelt.
- ☐ Die Beiträge trägt allein der Arbeitgeber.
- ☐ Die Beitragshöhe ist für alle Versicherten gleich.
- ☐ Die Beiträge der pflichtversicherten Arbeitnehmer müssen die Arbeitgeber vom Lohn abziehen.
- ☐ Die Beiträge sind umso höher umso häufiger der Versicherte krank wird.

11. Mit wem traf sich Donald Trump letzte Woche und brach die Verhandlungen ohne Erfolg ab?

*Viel Erfolg!*