

# Inhaltsverzeichnis Politik

<b><u>Grundlagen der Berufsausbildung</u></b>	<b>2</b>
<u>rechtliche Regelung der Berufsausbildung</u>	2
<b><u>Duales Ausbildungssystem</u></b>	<b>2</b>
<u>Betriebliche Ausbildung</u>	2
<u>Schulische Ausbildung</u>	2
<u>Freistellung zur Berufsschule durch den Betrieb</u>	3
<b><u>Der Berufsausbildungsvertrag</u></b>	<b>3</b>
<u>Form und Inhalt</u>	3
<u>Rechte und Pflichten des Auszubildenden</u>	4
<u>Beginn und Ende der Ausbildungszeit</u>	4
<b><u>Jugend- und Auszubildendenvertretung</u></b>	<b>5</b>
<b><u>Jugendarbeitsschutzgesetz</u></b>	<b>5</b>
<b><u>Der Arbeitsvertrag</u></b>	<b>6</b>
<u>Individual- und Kollektivarbeitsrecht</u>	6
<u>Form und Inhalt</u>	6
<b><u>Kündigung</u></b>	<b>6</b>
<u>gesetzliche Kündigungsfristen</u>	6
<u>Möglichkeit zum Erhalt des Arbeitsplatzes</u>	7
<u>Kündigungsschutz für Betriebsrat und JAV</u>	7
<b><u>gesetzliche Arbeitszeitregelungen</u></b>	<b>7</b>
<b><u>Mitbestimmung der Arbeitnehmer</u></b>	<b>8</b>
<u>Mitbestimmung im Aufsichtsrat</u>	8
<b><u>Der Betriebsrat</u></b>	<b>8</b>
<u>Betriebsvereinbarungen [§77 BetrVG]</u>	9
<b><u>Der kaufmännische Angestellte</u></b>	<b>10</b>
<b><u>Die europäische Union</u></b>	<b>11</b>
<u>Institutionen der Europäischen Union</u>	11
<u>Der Ministerrat⇒Rat der Europäischen Union</u>	12

# Grundlagen der Berufsausbildung

## rechtliche Regelung der Berufsausbildung

### 1. Die Ausbildungsordnung

#### Mindestinhalte [§25 BBiG]

1. **Bezeichnung des Ausbildungsberufes**
2. **Ausbildungsdauer** (1-3 J.)
3. **Ausbildungsberufsbild** ⇒ Fertigkeiten+ Kenntnisse, die Gegenstand des Berufes sind
4. **Ausbildungsrahmenplan** ⇒ Anleitung zur sachl. + zeitl. Gliederung der Fertigkeiten und Kenntnisse
5. **Prüfungsanforderungen**

### 2. Berufsbildungsvertrag

### 3. Betrieblicher Ausbildungsplan

### 4. Gesetze und Verordnungen

- z.B.: -Bundesbildungsgesetz [BBiG]
- Jugendarbeitsschutzgesetz [JArbSchG]
- Arbeitszeitengesetz [ArbZG]

## Duales Ausbildungssystem

### Betriebliche Ausbildung

- **Regelung durch das Berufsbildungsgesetz**
- **Es dürfen nur Betriebe ausbilden, die...** [§20ff BBiG]
  - sachlich für eine bestimmte Ausbildung geeignet sind
  - persönlich und fachlich geeignete Ausbilder einsetzen können

### Schulische Ausbildung

- **Regelung durch das Schulpflichtgesetz [SchPFG]**
- **Kulturhoheit haben die Länder** **Ministerium für Schule+ Weiterbildung (MSW)**
  - jedes Bundesland darf eigene Lehrpläne entwickeln
  - Die Kultusministerkonferenz beschließt für jeden anerkannten Ausbildungsberuf einen **Bundesrahmenlehrplan**, dessen Anwendung den Ländern empfohlen wird (z.B. Bundesrahmenlehrplan des Versicherungswesens)

### Zielsetzung der Berufsschulen

- **Erwerb einer fundierten Berufsausbildung, Fähigkeit sich auf veränderte Anforderungen einzustellen**
- **Erwerb von Kenntnissen und Einsichten im Zusammenhang mit der Berufsausbildung**
- **Erkennung von betrieblichen, rechtlichen, wirtschaftlichen, sozialen und politischen Zusammenhängen**
- **Erweiterung des Urteilsvermögens und der Handlungskompetenz**
- **Erkennung der Möglichkeiten und Grenzen der persönlichen Entwicklung**

## Zuständigkeiten der Berufsschule:

- Gebäude / Ausstattung ⇒ Stadt / Kreis
- Hausmeister / Sekretärin ⇒ Stadt / Kreis
- Lehrpersonal / Lehrpläne ⇒ Land NRW

## Freistellung zur Berufsschule durch den Betrieb

ab 01.02.1997

- **Berufschulpflicht ist gegeben, wenn der Azubi sein Ausbildung vor dem 21. Lebensjahr beginnt**

### 1. Teilzeitschüler

#### a) minderjährige

gültig bei mehr als 5 Unterrichtsstunden

**1. Berufschultag** ⇒ freier Nachmittag

**2. Berufschultag** ⇒ nachmittags Arbeit im Betrieb (auf insg. 8 Std.)

z.B.: 6 U.Std. = 5 Std. + 3 Std. im Betrieb = 8 Std.

#### b) volljährige

**kein freien Nachmittag**, eventuell Verrechnung mit anderen Arbeitstagen.

Bis zu 10 Std. pro Tag zulässig dann jedoch Überstunden-Abbau in höchstens 6 Monaten

**Wegzeiten gelten nicht als Arbeitszeiten**

### 2. Blockschüler

- **Eine Beschäftigung nach dem Unterricht ist möglich**

## Der Berufsausbildungsvertrag

[vgl. §§2-5,33 BBiG]

- **Vertragspartner: Azubi (Bei Minderjährigen die Eltern)/Betrieb**

### Form und Inhalt

- **schriftlich** **Ausbildungsvertrag mit den wesentlichen Inhalten der Ausbildung**
- **spätestens bei Beginn der Ausbildung**
- **Unterschrift von beiden Vertragspartnern**
- **Aushändigung des Vertrages dem Azubi**

### Mindestinhalte:

- **Art, sachliche. +zeitl. Gliederung der Ausbildung, Berufstätigkeit** [§4 BBiG]
  - Beginn und Dauer
  - Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte
  - Dauer der regelmäßigen und tägl. Arbeitszeit
  - Dauer der Probezeit
  - Zahlung und Höhe der Vergütung
  - Dauer des Urlaubs
  - Kündigungsvoraussetzungen
  - Hinweis auf Tarifverträge...
- **Registrierung im Verzeichnis der Berufsausbildungsverträge bei der zuständigen Kammer.**

# Rechte und Pflichten des Auszubildenden

## Rechte des Auszubildenden

[vgl §§ 6-12 BBiG]

- **Vermittlung von Fertigkeiten + Kenntnissen des Berufes**
- **Förderung des Charakters**
- **zur Verfügung Stellung kostenloser Ausbildungsmittel / Berufskleidung**
- **einen Ausbilder**
- **Berufsschule**
- **Ausbildungsvergütung**
- **Urlaub**
- **Erhalt eines einfachen oder qualifizierten Zeugnisses**

## Pflichten des Auszubildenden

- **Lernpflicht**
- **Teilnahme am Berufschulunterricht und an den Prüfungen**
- **Betriebliche Ordnung beachten**
- **Weisungen im Rahmen der Ausbildung befolgen**
- **Betriebsgeheimnisse wahren**
- **Benachrichtigungspflicht bei Fernbleiben**
- **ständige Führung des Berichtsheftes**

## Beginn und Ende der Ausbildungszeit

[vgl. §§13,14,25,29 BBiG]

**Dauer:** 2-3 Jahre

**Probezeit:** mind. 1 , höchstens 3 Monate

**Beendigung:** mit Bestehen der schriftl. + mündl. Prüfung

Nach Ablauf der Ausbildungszeit wird der Vertrag bei Nichtbestehen auf Verlangen des Azubis höchstens um 1 Jahr verlängert.

## Weiterbeschäftigung im Anschluß an die Ausbildung [§§ 5,17 BBiG]

**Arbeitsverhältnis (unbefristet) schließt sich nach der Ausbildung an, wenn:**

- a) der Azubi bis max. 6 Monate vor Ausb.Ende sich dazu verpflichtet hat.
- b) bei Ausbildungsende nichts besonderes vereinbart worden ist und der Azubi stillschweigend weiterbeschäftigt wird

**-Bei JAV- Mitgliedern nach §78a Betriebsverfassungsgesetz**  
(bis max. 1 Jahr nach Amtszeitende)

- Ausbilder muß Azubi bis 3 Monate vor Ende der Ausbildung mitteilen, dass er ihn nicht weiterbeschäftigen will.
- *Azubi wird aktiv:* -kann Weiterbeschäftigung verlangen
- *Arb.Geber wird Aktiv:* kann bis 2 Wochen nach Ausb.Ende Auflösung beantragen ⇒ Gericht

## Vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

*Ausnahme: Beendigung des Vertrages im gegenseitigen Einvernehmen*

**In der Probezeit:** • Beide, schriftlich, kein Grund, keine Frist

**nach Beendigung der Probezeit:** [§15]

### **a) vom Auszubildenden**

- schriftlich
- Angabe eines Grundes (z.B.: Umorientierung, Aufgabe)
- 4 Wochen Frist

### **b) vom Arbeitgeber oder Auszubildenden bei "wichtigem Grund"**

- schriftlich
- Grund darf max. 2 Wochen bekannt sein [Ausübungsfrist] (z.B. alle Inhalte des STGB )
- fristlos [Wirkungsfrist],
- eventuell Schadenersatzansprüche

## Jugend-und Auszubildendenvertretung

**Betriebsgröße:** mind. 5 Arbeitnehmer, die unter 18 J. oder Azubis bis 25 J. sind

*⚠ JAV-Mitglieder können nicht gleichzeitig Betriebsratsmitglieder sein*

**Wahlberechtigt:** alle Arbeitnehmer unter 18 und Azubis unter 25 Jahren

[§60 Betr.VG]

**Wählbar:** alle Arb.nehmer unter 25 Jahren [§61 BetrVG]

*⚠ Dauer der Betriebszugehörigkeit ist egal*

**Aufgaben:** Förderung der Maßnahmen der Berufsausbildung, Überwachung der gesetzl. Bestimmungen

## Jugendarbeitsschutzgesetz

**Kinder:** - unter 15 Jahren alt

- Schulpflicht
- Beschäftigung verboten

**Jugendliche:** -zwischen 15 und 18 Jahren alt

- **Arbeitszeit:** täglich max. 8 Stunden, wöchentlich max. 40 Stunden
- **Ruhepausen:** >4,5 Std. ⇒30 min  
>6 Std. ⇒60 min
- **Freizeit:** mind. 12 Std. am Stück, zw. 20 und 6 Uhr, Samstags (Ausnahmen §§16,17,27)
- **Urlaub:** <16 J. ⇒30 Werktage      **-6 Werktage = 1 Woche**  
-17 J. ⇒27 Werktage      **-möglichst zusammenhängend, in den Ferien**  
-18 J. ⇒25 Werktage
- **Gesundheitliche Betreuung:** kostenfreie ärztl. Untersuchung vor Beginn der Arbeit und nach einem Jahr [§§32,33]

# Der Arbeitsvertrag

## Individual- und Kollektivarbeitsrecht

<b>Arbeitsgesetzgebung</b>	
<b>Tarifvertrag</b>	} Kollektivarbeitsrecht
<b>Betriebsvereinbarung</b>	
<b>Einzelarbeitsvertrag</b>	Individualarbeitsrecht

<u>Rechtsquellen</u>		<u>Geltungsbereiche</u>
<b>Bundesgesetze</b>	↔	<b>Gebiet der BRD</b>
<b>Tarifverträge</b>	↔	<b>Branche/Fachrichtung</b>
<b>Betriebsvereinbarungen</b>	↔	<b>Unternehmen</b>
<u>Arbeitsvertrag</u> ⇒ ( <i>Individualrecht</i> )		

## Form und Inhalt

- **grundsätzlich Formfrei**  
spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses sind die wesentlichen Vertragsinhalte vom Arbeitgeber schriftlich auszuhändigen. [§§1-5 Nachweisgesetz]

### Mindestinhalte

- **Name und Anschrift der Vertragsparteien**
- **Beginn der Tätigkeit**
- **Arbeitsort**
- **Tätigkeitsbezeichnung**
- **Zusammensetzung, Höhe u. Fälligkeit des Arb.Entgeldes**
- **Arbeitszeit**
- **Urlaubsdauer**
- **Kündigungsfristen**
- **Hinweise auf Tarifverträge od. Dienstvereinbarungen**

## Kündigung

### gesetzliche Kündigungsfristen

Recht nach dem BGB, Bestimmungen über das Arbeitsvertragsrecht [§622 BGB]

- **Kündigung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer**
- **Frist von 4 Wochen (= 28 Tage!!!)**
- **zum 15. oder zum Ende des Kalendermonates**

## Verlängerung der gesetzlichen Kündigungsfrist des Arbeitgebers

- je nach Betriebszugehörigkeit verlängert sich die Kündigungsfrist des Arbeitgebers
- die Betriebszugehörigkeit wird erst ab dem 25. Lebensjahr gewertet

Dauer in Jahren	2	5	8	10	12	15	20
Frist in Monaten	1	2	3	4	5	6	7

- Tarifvertraglich sind Abweichungen möglich [§622 (4) BGB]
- Einzelvertraglich sind Abweichungen zu kürzeren Kündigungsfristen nur unter bestimmten Bedingungen möglich (Aushilfe, kleiner Betrieb... [vgl §622 (5) BGB]
- Die Kündigungsfristen des AN dürfen nicht länger vereinbart sein als die des Arbeitgebers [§622 (6) BGB]
- bei Vereinbarung einer Probezeit (max. für 6 Monate) besteht eine Kündigungsfrist von 2 Wochen [§622 (3) BGB]

## Möglichkeit zum Erhalt des Arbeitsplatzes

1. Betriebsrat Mitbestimmungsrecht (Widerspruch) [ vgl §98.99.102 BetrVG]
2. Einigungsstelle (innerbetrieblich)
3. Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht [vgl. §1 KSchG]  
wenn die Kündigung sozial nicht gerechtfertigt ist...  
**Urteil A: Kdg. unwirksam, Weiterbeschäftigung**  
**Urteil B: Kdg. unwirksam, Weiterbeschäftigung unzumutbar**  
Zahlung einer Abfindung durch den Arbeitgeber

## Kündigungsschutz für Betriebsrat und JAV

- Eine Kündigung ist nur aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zulässig (außerordentliche Kündigung) [§15 (1) KSchG]
  - eines Mitglieds des Betriebsrates oder der JAV bis 1 Jahr nach Beendigung der Amtszeit
  - eines Mitgliedes eines Wahlvorstandes vom Zeitpunkt seiner Bestellung bis zur Bekanntgabe der Wahlergebnisse [+§103BetrVG] bzw. bis 6 Monate nach der Wahl
  - eines Wahlbewerbers vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages bis zur Bekanntgabe der Wahlergebnisse [+§103BetrVG] bzw. bis 6 Monate nach der Wahl
- Die außerordentliche Kündigung von Mitgliedern des Betriebsrates der JAV, des Wahlvorstandes oder der Wahlbewerber bedarf der Zustimmung des Betriebsrates [§103BetrVG]

## gesetzliche Arbeitszeitregelungen

- Werktäglich max. 8 Stunden [§3 ArbZG]
- Verlängerung auf 10 Stunden, wenn diese in 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen auf durchschnittlich 8 Stunden abgebaut werden

### Ruhepause [§4 ArbZG]

- bei 6 Stunden ununterbrochener Arbeit 30 min.
- bei 9 Stunden ununterbrochener Arbeit 45 min.

# Mitbestimmung der Arbeitnehmer

## Mitbestimmung im Aufsichtsrat

nach dem Betriebsverfassungsgesetz

- gilt nur für Kapitalgesellschaften > 500 AN

AR	
2/3 Kapitaleigner	1/3 AN

nach Montanmitbestimmung [§4 MontanMitbestG]

- Bergbau und Verhüttung
- nur für Kapitalgesellschaften >1000 AN

AR		
5 Kapitalvertreter	5 AN- Vertreter	1 neutrale Person
+ 1 Arbeitsdirektor für Personelles+ Soziales im Vorstand		

nach dem Mitbestimmungsgesetz [MitbestG]

- nur für Kapitalgesellschaften >2000 AN
- bei Stimmgleichheit hat der AR- Vorsitzender eine Doppelstimme

AR	
50% Kapitaleigner	50% Arbeitnehmer
<10.000 AN je 6 Vertreter <20.000 AN je 8 Vertreter >20.000 AN je 10 Vertreter = paritätische Besetzung	

## Der Betriebsrat

- Wahl alle 4 Jahre zwischen dem 01.03. und 31.05.

Betriebsgröße:

- mind. 5 ständig wahlberechtigte Arbeitnehmer, von denen mindestens 3 wählbar sein müssen [§1 BetrVG]
- bei EU-Unternehmen über 1000 Arbeitnehmern muss ein Europäischer Betriebsrat gewählt werden

Wahlberechtigt:

- alle Arbeitnehmer die das 18. Lebensjahr vollendet haben
- Azubis zählen auch zu den AN [§5 BetrVG]

Wählbar:

- alle Arb.nehmer, die > 1/2 Jahr dem Betrieb angehören und über 18 sind [§8 BetrVG]  
 ⇒ die ersten 6 Monate besteht ein beidseitiges fristloses Kündigungsrecht (Probezeit)

Zahl der Betriebsratsmitglieder:

wahlberechtigte AN	5-20	21-50	51-150	150-300	301-600
BR-Mitglieder	1	3	5	7	9

>300 *P* eine bestimmte Anzahl von Betriebsratsmitgliedern ist vom Betrieb freizustellen



## Aufgaben:

- **Vertretung der betrieblichen Interessen der Arbeitnehmer** (Gesetze, Unfallverhütungsvorschrift...) [§74, 80 BetrVG]
- **Förderung der Belange von Schwerbehinderten, Jugendlichen, älteren und ausländischen AN** [§75 BetrVG]
- **Befassung mit Frauenförderung, Familie**
  - Arb.ggeber und Betriebsrat sollen 1 x im Monat zusammentreten und strittige Fragen verhandeln [§74 BetrVG]
  - Der Betriebsrat muss 1x im Vierteljahr eine Betriebsversammlung einberufen, es können auch Abteilungsversammlungen stattfinden
  - Es wird eine Einigungsstelle bei Meinungsverschiedenheiten gebildet

## Rechte des Betriebsrates [§§ 81 ff BetrVG]

### a) Mitbestimmung:

⇒ Betriebliche Maßnahmen nur mit Zustimmung wirksam ⇒ Betriebsvereinbarungen (Arbeitszeit, Urlaubsplan, Lohngestaltung, Telefondatenerfassung...) [§87 BetrVG]

### b) Mitwirkung:

⇒ Betriebsrat kann betr. Maßnahmen widersprechen. Diese werden nicht unwirksam, aber ein Arbeitsgericht oder eine Schlichtungsstelle entscheiden (Kündigungen, Änderung der Arbeitsplätze)

### c) Beratung:

⇒ Arbeitgeber muss den Betriebsrat unterrichten und sich mit ihm beraten (Planung von Bauten, techn Anlagen, neue Arbeitsverfahren...)

### d) Information:

⇒ Der Betriebsrat oder Wirtschaftsausschuss kann verlangen, dass er über betriebliche Vorgänge unterrichtet wird (wirtschaftl. Angelegenheiten, Einstellung leitender Angestellter...)

## Betriebsvereinbarungen [§77 BetrVG]

- **vom Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam beschlossen** (bei Firmen ohne Betriebsrat mit den AN)
- **schriftlich von beiden Vertragsparteien zu unterzeichnen**
- **Kollektivvertrag** ⇒ gilt für mehrere AN
- **unmittelbar und zwingend**
- **keine Vereinbarungen für tarifvertragl. Regelungen (Lohn...)**

### Mögliche Inhalte ⇒ Mitbestimmungsrecht [§87 BetrVG]

- Ordnung und Verhalten der AN im Betrieb
- Beginn und Ende der Arbeitszeit
- vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit
- Zeit, Ort und Art der Gehaltszahlung
- Urlaubsgrundsätze
- techn. Neuerungen, die Verhalten od. Leistung der AN kontrollieren können
- Unfallverhütung/Gesundheitsschutz über den gesetzl. Rahmen hinaus
- Bestimmungen über Sozialeinrichtungen
- Wohnräume in Verbindung mit einem Arbeitsvertrag
- Entlohnungsgrundsätze und leistungsbezogene Entgelte
- betriebl. Vorschlagswesen

# Der kaufmännische Angestellte

*Kaufmännischer Angestellter ist, wer in einem Handelsgewerbe gegen Entgelt kaufmännische Dienste leistet [§59 HGB]*

- **HGB: angestellt zur Leistung kaufmännischer Dienste, gegen Entgelt** [§59 HGB]
- **BGB: zur Leistung jeder Art von Diensten verpflichtet, gegen Vergütung**  
(Jedoch kein Verstoß gegen gesetzliche Einschränkungen) [§611 BGB]
- **Dienstvertrag zwischen Kaufmann und Angestelltem**
  - Weisungsgebundenheit
  - Pünktlichkeit
  - Gewissenhaftigkeit
  - Folge leisten⇒ nicht bei schikanösen gesundheitsgefährdenden unsittlichen oder gesetzeswidrigen Anweisungen

## Pflichten des Handlungsgehilfen:

- **Stillschweigen** über: Gehälter, Umsätze, Gewinne, Bezugsquellen, Einkaufspreise,...  
**nicht Einhaltung:** fristlose Entlassung, oder Aufforderung zur künftigen Unterlassung oder Schadenersatzforderung
- **Treuepflicht:** -Wahrung d. Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse [§17 UWG (unlaut.Wettb.)]  
-Beachtung des gesetzlichen Wettbewerbsverbotes [§62 HGB]  
-Einhaltung des vertragl. Wettbewerbsverbotes [§74, 74 a HGB]  
-Interessenvertretung des AG

## Rechte des Handlungsgehilfen

- **Gehaltzahlung** [§§59,64 HGB] (⇒Provisionen, Gewinnbeteilig. Gratifikationen, Pension)
- **Lohnfortzahlung im Krankheitsfall** [§618 BGB / §63 I HGB]  
(6 Wochen 100%, danach 70%)
- **Schutzmaßnahmen/Fürsorgepflicht** [§62 HGB / §618 BGB]
- **Urlaub: jährlich mind. 24 Tage, möglichst am Stück** [Bundesurlaubsgesetz]
- **gleichwertige Vergütung (Mann/Frau)** [§611a BGB]
- **Zeugnis** [§630 BGB / §73 HGB]
- **Unterrichtungs- und Erörterungspflicht für den einzelnen Arbeitnehmer** [§81 BetrVG]
- **Anhörungs- und Erörterungsrecht**
- **Einsicht in die Personalakten** [§83 BetrVG]
- **Beschwerderecht** [§ 84 BetrVG]

## Rechte des Handlungsgehilfen und des Arbeitgebers:

- **Ende des Vertrages und Kündigungsmöglichkeit** [§§620 ff BGB]
- **Vereinigungsfreiheit, Koalitionsrecht (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände)-**  
⇒Tarifverträge sind verhandelbar [Art.9 III Grundgesetz]

# Die europäische Union

- 15 Mitgliedstaaten
- seit 1998 Beitrittsverhandlungen mit:
  - Polen
  - Tschech. Republik
  - Estland
  - Ungarn
  - Slowenien
  - Zypern
  
- Beitrittsvorbereitungen mit:
  - Lettland
  - Litauen
  - Slowakische. Republik
  - Rumänien
  - Bulgarien

## Einführung des Euro:

- 01.01.99:** Euro wird als Buchgeld eingeführt  
**01.01.2002:** Der Euro wird als offizielles Zahlungsmittel eingeführt  
**max. 01.06.2002:** Die DM wird ungültig

## Wahlssysteme

- I Mehrheitswahlssystem: ⇒ Erststimme, Direktwahl/Personenwahl  
II Verhältniswahlssystem: ⇒ Zweitstimme, Parteienwahl *P Europawahl*

## Institutionen der Europäischen Union

<u>Deutschland</u>	<u>EU</u>
-	<b>Europäischer Rat</b> (Gipfeltreffen)
<b>Bundestag</b> <b>Bundesrat</b> (Legislative)	<b>Rat der Europäischen Union</b> (Ministerrat) <b>Europäisches Parlament</b> (Legislative)
<b>Bundesregierung</b> (Exekutive)	<b>Europäische Kommission</b> (Executive)
<b>Bundesverfassungsgericht</b> (Judikative)	<b>Europäischer Gerichtshof</b> (Judikative)

## Der Ministerrat ⇒ Rat der Europäischen Union

- 15 Vertreter der Regierungen der Mitgliedsstaaten
- Sitz: Brüssel und Luxemburg
- Ziel: Vertretung der nationalen Interessen
- Aufgabe: Gesetzgebung: - 1965: vertragmäßige Einstimmigkeit  
ab 1966: Kompromiss von Luxemburg ⇒ vitales Interesse  
ab 1966: Europäische Akte  
⇒ Abstimmung mit qualifizierter Mehrheit (1/3)  
(Ausnahme: Soziales + Steuern)

<b>Stimmgewicht: (qualifizierte Mehrheit mit 62/87 Stimmen)</b>				
<b>Frankreich</b>	<b>Großbritannien</b>	<b>Griechenland</b>	<b>Österreich</b>	<b>Irland</b>
<b>10</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>
<b>Deutschland</b>	<b>Spanien</b>	<b>Niederlande</b>	<b>Schweiz</b>	<b>Finnland</b>
<b>10</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>
<b>Italien</b>	<b>Belgien</b>	<b>Portugal</b>	<b>Dänemark</b>	<b>Luxemburg</b>
<b>10</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>

## Das Europäische Parlament

- 626 Abgeordnete
- Sitz: Straßburg
- Aufgaben: -legislative (zusammen mit dem Ministerrat)  
-Kontrolle der Kommission und des Rates der EU

## Die Europäische Kommission ⇒ europäische Regierung

- 20 Kommissare
- 24 Generaldirektoren + andere Dienste
- ca. 19.000 Beamte
- Sitz: Brüssel und Luxemburg
- Ziel: Vertretung der Gemeinschaftsinteressen
- Aufgaben: -Hüterin der Verträge  
- Exekutive  
- Initiator der Gemeinschaftspolitiken  
- Auswärtige Vertretungen der EU  
- legislative Pflicht ist es, Gesetzesentwürfe vorzulegen