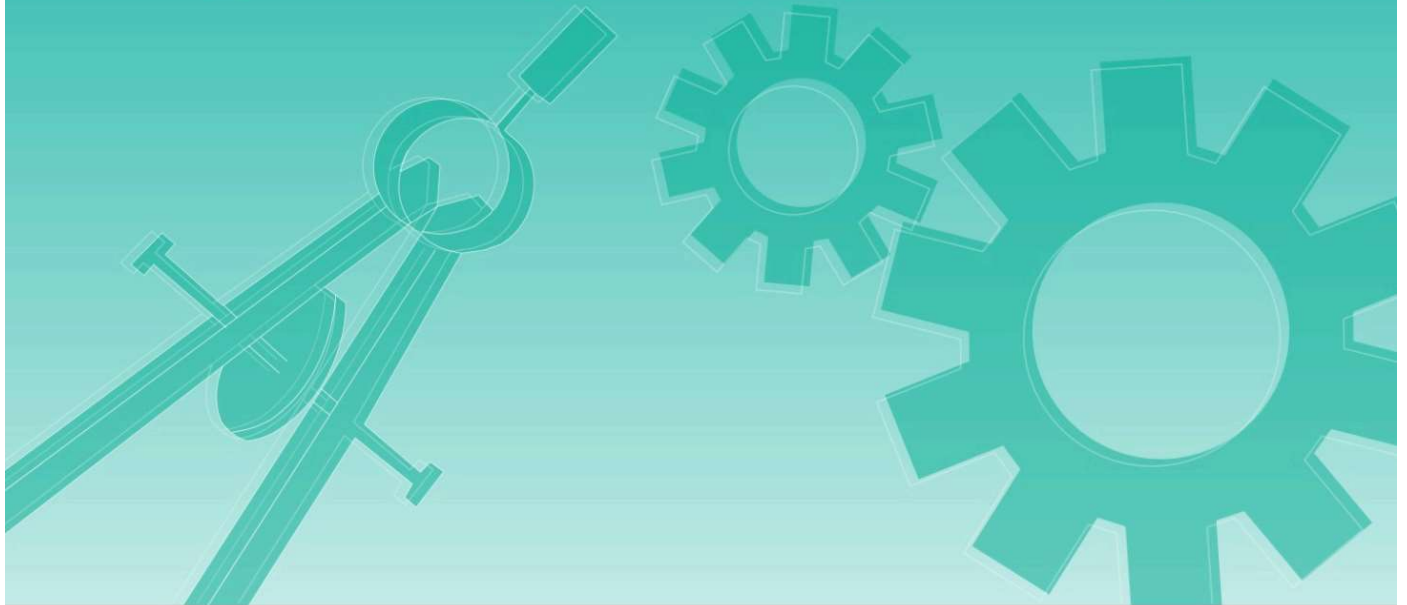


J. Moos ■ C. Moos

WISO kompakt

Wirtschafts- und Sozialkunde zur
Prüfungsvorbereitung für gewerblich-technische Berufe

7. Auflage



WISO *kompakt*

**Wirtschafts- und Sozialkunde
zur Prüfungsvorbereitung
für gewerblich-technische Berufe**

in 3 Kapiteln, unterteilt in
insgesamt 12 Prüfungsteilgebiete

jeweils mit

- Prüfungsanforderungen
- Prüfungsstoff
- offenen Fragen
- Multiple-Choice-Aufgaben

Enthält Musterprüfungssätze
nach neuer Struktur ab 2017!

von Josef Moos und Christine Moos

7., aktualisierte Auflage

Handwerk und Technik • Hamburg

Anstelle eines Vorwortes eine

Gebrauchsanweisung für dieses Buch

Nicht alles, was Sie in der Berufsschule im Fach Wirtschafts- und Sozialkunde gelernt haben, wird von der zuständigen Stelle, der Industrie- und Handelskammer bzw. der Handwerkskammer, geprüft, sondern nur das, was in der Ausbildungsordnung steht. Für die Auszubildenden gewerblich-technischer Berufe sind das folgende drei Prüfungsgebiete:

1. Der Jugendliche in Ausbildung und Beruf

- unterteilt in **5** Prüfungsteilgebiete

2. Nachhaltige Existenzsicherung

- unterteilt in **3** Prüfungsteilgebiete

3. Unternehmen in Wirtschaft und Gesellschaft sowie im Rahmen weltwirtschaftlicher Verflechtungen

- unterteilt in **4** Prüfungsteilgebiete

Dieses Arbeitsbuch folgt in seiner Gliederung diesen drei Prüfungsgebieten mit deren jeweiligen Teilgebieten. Die insgesamt zwölf Teilgebiete enthalten den gesamten Prüfungsstoff der Berufsabschlussprüfung in Wirtschafts- und Sozialkunde, wie er von der Kultusministerkonferenz (KMK) festgelegt wurde.

Was wird im Einzelnen geprüft?

Informationen hierzu finden Sie in einer Übersicht jeweils am Anfang der drei Kapitel. Die Aufgaben werden in der Prüfung als Multiple-Choice-Fragen gestellt, teilweise auch als offene Aufgaben, zu denen Sie selbst eine Antwort formulieren müssen.

Auch müssen Sie mit Aufgaben rechnen, bei denen Sie vorgegebene Begriffe in einen Text oder eine Übersicht richtig einordnen oder einer Grafik entnehmen müssen.

Wie arbeiten Sie am wirkungsvollsten mit diesem Buch?

Arbeiten Sie den Inhalt des ersten Unterkapitels „1.1 Berufliche Erstausbildung im Ausbildungsbetrieb“ durch. Jeweils am Ende eines Unterkapitels finden Sie dann Aufgaben zu diesem Prüfungsbereich. Prüfen Sie Ihr Wissen zuerst anhand der **offenen** Aufgaben. Notieren Sie Ihre Antworten stichwortartig. Wenn Sie alle Aufgaben bearbeitet haben, vergleichen Sie Ihre Antworten mit den Musterlösungen am Ende des Buchs.

Testen Sie dann Ihr Wissen anhand des darauffolgenden Multiple-Choice-Fragebogens. Auch in der Prüfung werden Sie überwiegend Multiple-Choice-Fragen lösen. Die Lösung zum Multiple-Choice-Test finden Sie ebenso am Buchende.

Wie geht es weiter?

Nach diesem Vorgehensmuster arbeiten Sie alle 12 Teilgebiete durch – idealerweise zwei pro Woche – und lösen die dazugehörigen Aufgaben. Einige Tage vor der Abschlussprüfung in Wirtschafts- und Sozialkunde lösen Sie dann den für Ihre Abschlussprüfung zutreffenden Musteraufgabensatz am Ende des Buchs. Wählen Sie hierzu – abhängig von Ihrem Ausbildungsberuf – einen der fünf Musterprüfungsbögen aus. Die Lösungen finden Sie ebenso am Ende des Buchs.

Wenn Sie diese Gebrauchsanweisung beachten, dann sind Sie fit für die Prüfung in WISO.

Wie können Sie dieses Arbeitsbuch noch sinnvoll nutzen?

Sie finden hier nur eine knappe Zusammenfassung des Stoffes für die Abschlussprüfung in WISO. Sie können dieses Buch aber auch vom ersten Ausbildungsmonat an benutzen, um parallel zum Unterricht in der Berufsschule oder zur betrieblichen Unterweisung wichtige Inhalte nachzulesen, zu festigen, laufend zu wiederholen und Ihr Wissen anhand der Aufgaben selbst überprüfen. Wenn Sie von Beginn der Ausbildung an mit diesem Buch arbeiten, dann haben Sie weniger „WISO-Stress“ in den Wochen unmittelbar vor Ihrer Abschlussprüfung.

Inhaltsverzeichnis




Berufsbildung

1	Der Jugendliche in Ausbildung und Beruf	1
1.1	Berufliche Erstausbildung im Ausbildungsbetrieb	1
1.1.1	Der Ausbildungsbetrieb in der Wirtschaft – ein Mosaikstein unter vielen	1
1.1.2	Wandel von Berufen	2
1.1.3	Azubi und Auszubildender – die Vertragspartner der Berufsausbildung	3
1.1.4	Inhalte eines Berufsausbildungsvertrags – Was muss laut BiBG drinstehen?	3
1.1.5	Inhalte der Berufsausbildung – Was lerne ich in meinem Beruf und wann?	5
1.1.6	Prüfungen – Wer prüft was und wie?	6
1.1.7	Arbeitsvertrag – Vertrag ist Vertrag!	7
	Aufgaben  Offene Fragen	9
	 Multiple-Choice-Aufgaben ..	10
1.2	Duales System – Arbeitsrechte – Arbeitsschutz: bewährte Modelle	12
1.2.1	Duale Ausbildung – Was ist das?	12
1.2.2	Berufsbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) – Was bedeutet das?	12
1.2.3	Registrierung – Wo macht man das?	14
1.2.4	Arbeitsrecht und -schutz	14
1.2.5	Arbeitsschutz – Risiken und Gefahren am Arbeitsplatz vermeiden	18
1.2.6	Jugendarbeitsschutzgesetz: Exklusiv – nur für Jugendliche!	22
1.2.7	Arbeitsgerichtsbarkeit – wenn es Ärger im Betrieb gibt	22
1.2.8	Integration Schwerbehinderter	24
1.2.9	Integration von Zuwanderern	24
	Aufgaben  Offene Fragen	25
	 Multiple-Choice-Aufgaben ..	27
1.3	Möglichkeiten und Grenzen betrieblicher Mitbestimmung	31
1.3.1	Arbeitgeberorganisationen	31
1.3.2	Arbeitnehmerorganisationen: Gewerkschaften	33
1.3.3	Tarifrecht, Tarifverträge	35
1.3.4	Betriebsrat – „Katalysator“ im Betrieb	37
1.3.5	Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)	41
1.3.6	Allgemeine Arbeitnehmerrechte	42

1.3.7	Mitbestimmung im Aufsichtsrat – nicht nur von der Unternehmensgröße abhängig	42
	Aufgaben  Offene Fragen	43
	 Multiple-Choice-Aufgaben ..	44
1.4	Lebenslanges Lernen durch permanenten Wandel der Arbeitswelt	47
1.4.1	Berufliche Fortbildung, Weiterbildung und Umschulung – man lernt nie aus!	47
1.4.2	Fördermaßnahmen – Wirtschaft und Staat helfen	48
1.4.3	Mobilität und Flexibilität	49
	Aufgaben  Offene Fragen	50
	 Multiple-Choice-Aufgaben ..	51
1.5	Europa wächst zusammen – Leben, Lernen und Arbeiten in Europa	53
1.5.1	Europäische Mobilitätsprogramme	53
1.5.2	EQF, ECVET – Qualifikationen werden vergleichbar	53
1.5.3	Europäische Sozialcharta (ESC)	55
1.5.4	Europäische Einigung	56
	Aufgaben  Offene Fragen	56
	 Multiple-Choice-Aufgaben ..	57

Existenzsicherung

2	Nachhaltige Existenzsicherung	59
2.1	Soziale Sicherungssysteme	59
2.1.1	Basissicherung durch gesetzliche Sozialversicherungen	59
2.1.2	Prinzip der gesetzlichen Sozialversicherungen	60
2.1.3	Gesetzliche Krankenversicherung (1883) – denn jeder kann erkranken	60
2.1.4	Gesetzliche Rentenversicherung (1889) – für das Alter vorsorgen	61
2.1.5	Gesetzliche Unfallversicherung (1884) – für Unvorhersehbares	61
2.1.6	Arbeitslosenversicherung (1927) – wenn man vorübergehend ohne Job ist	62
2.1.7	Pflegeversicherung (1995) – von zunehmender Bedeutung	64
2.1.8	Beitragszahlung – ohne Beitrag keine Leistungen	64
2.1.9	Sozialgerichtsbarkeit – wenn Probleme mit Sozialversicherungen auftreten	65
	Aufgaben  Offene Fragen	66
	 Multiple-Choice-Aufgaben ..	67

2.2 Zielkonflikte der sozialen Sicherung	70
2.2.1 Probleme der sozialen Sicherung	71
2.2.2 Individuelle Vorsorge durch Versicherungen ..	72
2.2.3 Einkommen und Vermögensbildung	73
2.2.4 Sozialer Ausgleich durch Steuern und Transferleistungen	73
Aufgaben  Offene Fragen	75
 Multiple-Choice-Aufgaben ..	76
2.3 Berufs- und Lebensplanung	78
2.3.1 Potenzialanalyse und Karriereplanung – Was steckt in mir?	78
2.3.2 Rollenerwartungen in Betrieb und Gesellschaft	79
2.3.3 Existenzgründung – ich will selbständig werden	80
Aufgaben  Offene Fragen	81
 Multiple-Choice-Aufgaben ..	82

Wirtschaft und Gesellschaft

3 Unternehmen und Verbraucher in Wirtschaft und Gesellschaft	84
3.1 Unternehmensanalyse – Was läuft wie und wo?	84
3.1.1 Aufgaben von Unternehmen: Etwas auf dem Markt „unternehmen“	84
3.1.2 Rechtsformen von Unternehmen – Wem gehört was?	89
3.1.3 Wirtschaftliche Verflechtungen – Wirtschaftsmacht durch Größe	92
Aufgaben  Offene Fragen	94
 Multiple-Choice-Aufgaben ..	95
3.2 Die Rolle der Verbraucher	97
3.2.1 Bedürfnisse und Bedarf – haben wir alle!	97
3.2.2 Der private Haushaltsplan – beugt der Schuldenfalle vor	97
3.2.3 Rechtsgeschäfte im Alltag	98
3.2.4 Rechtsfähigkeit und Geschäftsfähigkeit	99
3.2.5 Anfechtbare und nichtige Rechts- geschäfte	100
3.2.6 Alles geregelt – Vertragsarten	100
3.2.7 Der Kaufvertrag	101
3.2.8 Sonstige Vertragsarten – eine Übersicht	102
3.2.9 Zahlungsverkehr	102
3.2.10 Leistungsstörungen	104
3.2.11 Verjährungsfristen	105
3.2.12 Verbraucherschutz und -beratung	105
Aufgaben  Offene Fragen	106
 Multiple-Choice-Aufgaben ..	108

3.3 Berufliche Entwicklung	110
3.3.1 Existenzgründung – ich mache mich selbstständig	110
3.3.2 Wirtschaftsförderung – vielfältige Hilfen	110
Aufgaben  Offene Fragen	112
 Multiple-Choice-Aufgaben ..	113
3.4 Deutschland in der Weltwirtschaft	114
3.4.1 Wirtschaftssysteme – Markt kontra Plan	114
3.4.2 Wirtschaftspolitische Ziele – vom Boom in die Depression	115
3.4.3 Arbeitsteilung – lokal und global	116
3.4.4 Globalisierung – die ganze Welt ein Markt	118
Aufgaben  Offene Fragen	120
 Multiple-Choice-Aufgaben ..	121

Musterprüfungssätze

4 Musterprüfungssätze	123
Hinweis	123
Musterprüfungssatz 1	124
Musterprüfungssatz 2	128
Musterprüfungssatz 3	134
Musterprüfungssatz 4	138
Musterprüfungssatz 5	143

Lösungen zu den Aufgaben

5 Lösungen zu den Aufgaben	147
Musterprüfungssatz 1	147
Musterprüfungssatz 2	147
Musterprüfungssatz 3	149
Musterprüfungssatz 4	150
Musterprüfungssatz 5	152

Kapitel 1: Prüfungsgebiet: Der Jugendliche in Ausbildung und Beruf	154
---	-----

Kapitel 2: Prüfungsgebiet: Nachhaltige Existenz- sicherung	161
---	-----

Kapitel 3: Prüfungsgebiet: Unternehmen und Verbraucher in Wirtschaft und Gesellschaft ...	164
--	-----

Sachwortverzeichnis	169
----------------------------------	-----

1 Der Jugendliche in Ausbildung und Beruf

Prüfungsgebiet	Themenbereiche	Prüfungsinhalte
In der Abschlussprüfung WISO müssen Sie im Prüfungsgebiet „Der Jugendliche in Ausbildung und Beruf“ Aufgaben zu folgenden Bereichen bearbeiten:	Präsentation des Ausbildungsbetriebs, Rechtsrahmen von Ausbildung und Berufstätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Der Ausbildungsbetrieb in der Branche und der Gesamtwirtschaft • Wandel von Berufen • Berufsausbildungsvertrag • Berufsbildungsgesetz, Handwerksordnung • Arbeitsvertrag
	Rechte und Pflichten der Beteiligten	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsrecht und -schutz • Arbeitsgerichtsbarkeit
	Möglichkeiten und Grenzen betrieblicher Mitbestimmung	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgeberverbände • Gewerkschaften • Tarifrecht und Tarifverträge • Betriebsrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung
	Lebenslanges Lernen, Wandel der Arbeitswelt	<ul style="list-style-type: none"> • Berufliche Fortbildung und Umschulung • Staatliche Fördermaßnahmen • Mobilität und Flexibilität
	Leben, Lernen und Arbeiten in Europa	<ul style="list-style-type: none"> • Europass und Mobilitätsprogramme • Europäische Sozialcharta

1.1 Berufliche Erstausbildung im Ausbildungsbetrieb

1.1.1 Der Ausbildungsbetrieb in der Wirtschaft – ein Mosaikstein unter vielen

Sie haben vor Kurzem eine gewerbliche Ausbildung in einem Betrieb begonnen – oder Sie stehen am Ende Ihrer Berufsausbildung und damit vor Ihrer Abschlussprüfung. Ihr Ausbildungsbetrieb nimmt in der Wirtschaft eine Sonderstellung ein, denn nur gut 30 % der Betriebe bilden aus. Das hat viele Gründe, u. a.:

- Manche Betriebe sind sehr spezialisiert, sie könnten die Inhalte einer Ausbildungsordnung nur zu einem geringen Teil vermitteln.
- Ausbildung verursacht Kosten, die manche Betriebe scheuen und daher ihren Mitarbeiternachwuchs lieber auf dem Arbeitsmarkt rekrutieren.
- Der technische Fortschritt lässt klassische Ausbildungsberufe verschwinden, neue Berufe entwickeln sich aber erst allmählich, denn ausgebildet werden darf erst, wenn eine Ausbildungsordnung vorliegt – das dauert oft Jahre.
- Es stehen keine geeigneten Ausbilder mit ausreichender Qualifikation zur Verfügung.

Sie haben während Ihrer Ausbildung schon einen ersten Einblick in die Struktur der Wirtschaft gewinnen können. Verschiedene **Ordnungsmerkmale** erleichtern den Überblick über die Stellung eines Betriebes im Geflecht einer Volkswirtschaft. So lassen sich Betriebe betrachten nach:

- **Produktionsfaktoren:** Welche werden gebraucht?
- **Produktionsformen:** Wie und was wird produziert?

Unternehmen und Betriebe werden im Prüfungsgebiet 3 *Unternehmen und Verbraucher in Wirtschaft und Gesellschaft* näher betrachtet.

Aber unabhängig davon, was ein Betrieb herstellt, benötigt er in jedem Fall die drei Produktionsfaktoren (volkswirtschaftliche Güter) Arbeit, Boden und Kapital.

Produktionsfaktoren (volkswirtschaftliche Güter)		
Arbeit	Boden (Natur)	Kapital
<ul style="list-style-type: none"> • Wissen und Kenntnisse (geistige Arbeit) • Muskelkraft (körperliche Arbeit) 	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebsgelände (Standort) • Gebrauchsgüter • Rohstoffe • Verbrauchsgüter 	<ul style="list-style-type: none"> • Geldkapital: z. B. Kassen- und Bankbestand • Sachkapital: z. B. Maschinen, Anlagen, Gebäude

Je nach Art der Produktion unterscheidet man

Urproduktion (Primärbereich)	Verarbeitung (Sekundärbereich)	Dienstleistung (Tertiärbereich)
Gewinnung der Rohstoffe	Veredelung der Rohstoffe und Produktion von Gütern	Verteilung der produzierten Güter sowie Dienstleistungen
<ul style="list-style-type: none"> • Anbaubetriebe wie Landwirtschaft, Fischerei • Abbaubetriebe wie Montan- und Steinindustrie, Erdöl- und Erdgasgewinnung 	produzierendes Gewerbe: <ul style="list-style-type: none"> • Handwerk (meist nach Kundenauftrag) • Industrie (Serienfertigung für einen anonymen Markt) 	z. B. Handel, Verkehr, Logistik, Banken, Versicherungen, öffentlicher Dienst, Schulen, Hochschulen

Häufig wird noch ein **Quartärbereich** unterschieden, der die zurzeit rasch expandierenden Informationsdienstleistungen umfasst, also alle Branchen, die sich mit Erstellung, Verarbeitung und Verkauf von Informationen (Daten und Wissen) beschäftigen.

In den letzten beiden Jahrhunderten hat eine gewaltige Verschiebung der Beschäftigtenzahlen in den Wirtschaftsbereichen stattgefunden. Während der Industrialisierung mussten die Menschen von der Landwirtschaft in die Verarbeitung wechseln, in den letzten Jahrzehnten verstärkt zu den Dienstleistungen. Im Dienstleistungsbereich waren in Deutschland 2017 ca. 71 % aller Beschäftigten tätig. Die Güter werden zunehmend von Maschinen und automatisierten Anlagen produziert, die Zahl der Mitarbeiter in Planung und Steuerung wird dagegen noch weiter zunehmen. Je nach Verwendung und Bedeutung der Erzeugnisse teilt man die produzierten Güter ein in:

Konsumgüter	Investitionsgüter
Sie werden für den Endverbraucher hergestellt.	Damit werden in Betrieben wiederum Güter produziert oder verteilt.
z. B. Kleidung, Möbel, Privat-Pkw	z. B. Werkzeugmaschinen, Roboter, Lkw

In welchem Bereich, in welcher Branche und in welchem Beruf Sie auch immer Ihre Ausbildung erhalten, Sie werden sich im Laufe Ihres gesamten Arbeitslebens laufend fortbilden müssen, um Ihre Qualifikation zu erhalten oder um in Ihrem Beruf aufzusteigen.

1.1.2 Wandel von Berufen

Als Jugendlicher dürfen Sie nur in einem anerkannten Ausbildungsberuf ausgebildet werden. Es gibt zurzeit 327 (2018) vom Bundesministerium für Wirtschaft

und Energie anerkannte Ausbildungsberufe. Für jeden dieser Berufe gibt es eine **Ausbildungsverordnung mit Gesetzeskraft**. Sie sind 16 Berufsfeldern zugeordnet.

Berufsfeld	Berufe z. B.:
1 Metalltechnik	Industriemechaniker, Metallbauer, ...
2 Elektrotechnik	Elektroinstallateur, Energieelektroniker, ...
...	...
15 Farbtechnik	Maler, Lackierer, Raumausstatter
16 Wirtschaft, Verwaltung	Fachkraft für Bürokommunikation, Lagerlogistik

Daneben gibt es noch eine Reihe von Monoberufen, die keinem Berufsfeld zugeordnet werden können, z. B. der Beruf des Technischen Zeichners, der zunehmend vom Technischen Produktdesigner abgelöst wird.

Alle Berufe unterliegen einem stetigen Wandel. Im Rahmen des technischen Fortschritts und der damit einhergehenden Veränderung der Gesellschaft wurden auch die Berufe angepasst und erhielten neue Inhalte sowie neue Bezeichnungen. Dies zeigt sich beispielsweise am Beruf Schmied.



Um 2000 v. Chr.:

Schmied, ein vielseitiger Metallhandwerker, der das Eisen oft selbst aus Erz gewinnen musste

Um 800 n. Chr.:

Teilung in Waffen- und Dorfschmied



Um 1200:

Spezialisierung je nach Erzeugnis, unter anderem in Schlosser, Huf-, Kunst-, Berg- oder Nagelschmied



Um 1850:

Spezialisierung je nach Tätigkeit in Feinmechaniker, Werkzeugmacher, Kunstschmied, Stahlbauer, Bauschlosser. Rein handwerkliche Berufe wie der Nagelschmied verschwinden, ihre Erzeugnisse werden von Maschinen produziert.

**1936:**

Stahlbauschlossler mit dem Abschluss Facharbeiter in der Industrie; im Handwerk: weiterhin: Bauschlossler und Kunstschmied als Geselle.

**heute:**

Konstruktionsmechaniker in der Industrie, Metallbauer im Handwerk.
Alle aus dem Schmied hervorgegangenen Metallberufe sind im Berufsfeld Metalltechnik zusammengefasst.
Neue Metallberufe kommen laufend hinzu, z. B. 1998 Mechatroniker, 2011 Technischer Produktdesigner.



Auch Ihr derzeitiger Ausbildungsberuf wird sich im Laufe Ihres Arbeitslebens wandeln. Die Veränderung wird umso größer sein, je

- weniger Beschäftigte in Ihrem Beruf arbeiten,
- spezialisierter Ihr Beruf ist,
- kostengünstiger Tätigkeiten von Maschinen übernommen werden können.

Deshalb wird es für Sie zunehmend wichtiger, sich laufend fortzubilden, flexibel auf Veränderungen zu reagieren und so auf dem Arbeitsmarkt mobil zu bleiben.

1.1.3 Azubi und Ausbildender – die Vertragspartner der Berufsausbildung

Ihre Ausbildung begann mit einem Berufsausbildungsvertrag, der zwischen dem Ausbildenden und dem oder der Auszubildenden geschlossen wird. Ein Berufsausbildungsvertrag ist kein Arbeitsvertrag im Sinne des Arbeitsrechts. Aus diesem Grunde sind Auszubildende auch keine „klassischen“ Arbeitnehmer, sondern haben einen Sonderstatus im Betrieb. Die rechtlichen Grundlagen hierfür sind im **Berufsbildungsgesetz (BBiG)** geregelt (siehe Abschnitt 1.2.2, Seite 12).

Die Berufsausbildung vermittelt in einem geordneten Ausbildungsgang

eine breit angelegte berufliche Grundbildung

und

die fachlichen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse für eine qualifizierte berufliche Tätigkeit.

Wer darf ausbilden?

Der Ausbildende (= Betrieb) muss

- fachlich geeignet sein,
- die notwendigen Einrichtungen für die Ausbildung besitzen,
- ein angemessenes Verhältnis zwischen Zahl der Mitarbeiter und der Auszubildenden sicherstellen können.

Für die Berufsausbildung seiner **Auszubildenden** kann der Ausbildende fachlich und pädagogisch geschulte

Ausbilder beauftragen. **Ausbilder müssen**

- fachlich und persönlich geeignet sein,
- eine einschlägige Berufsabschlussprüfung abgelegt haben,
- eine Ausbildereignungsprüfung bzw. Meisterprüfung in ihrem Beruf abgelegt haben.

Der Nachweis der **Ausbildereignungsprüfung** ist seit August 2009 per Rechtsverordnung wieder in Kraft.

Sind sich die beiden Vertragspartner Ausbildender und Auszubildender einig, einen Ausbildungsvertrag abzuschließen, so muss dieser Mindestbestimmungen enthalten. Dafür halten Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern Vertragsvordrucke bereit.

1.1.4 Inhalte eines Berufsausbildungsvertrags – Was muss laut BBiG drinstehen?

► **Art, Beginn und Dauer der Ausbildung:**

Beispiel: Industriemechaniker, Ausbildungsbeginn: 01. September 2018, Dauer: 3,5 Jahre

► **Zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung:**

Beispiel: Dauer und Inhalte von Grund- und Fachausbildung; sie müssen der Ausbildungsordnung entsprechen und dem Ausbildungsvertrag beiliegen.

► **Probezeit:**

Sie dauert mindestens 1 Monat bis höchstens 4 Monate.

► **Ausbildungsvergütung:**

- Sie muss angemessen sein und mindestens einmal jährlich steigen,
- wird bei Krankheit sechs Wochen weiterbezahlt, anschließend gibt es Krankengeld von der Krankenkasse,
- richtet sich nach dem Alter des Auszubildenden und der Dauer der Ausbildung und wird spätestens am letzten Arbeitstag des Monats gezahlt.

Besteht für den Betrieb oder die Branche ein verbindlicher Tarifvertrag, müssen die tariflichen Ausbildungsvergütungen bezahlt werden. Eine Ausbildungsvergütung wird auch für die Zeit in der Berufsschule sowie in der überbetrieblichen Ausbildung bezahlt.

► **Urlaub:**

Er richtet sich nach den gesetzlichen Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes bzw. nach dem für den Ausbildungsbetrieb geltenden Tarifvertrag. Wer zu Beginn des Kalenderjahres (Stichtag 1. Januar) noch keine 18, 17 oder 16 Jahre alt ist, erhält als Mindesturlaub in diesem Jahr 25, 27 oder 30 Werktage (Montag bis Samstag).

► **Tägliche Arbeitszeit:**

- Sie richtet sich nach den üblichen Arbeitszeiten des Betriebes, darf aber für Jugendliche nicht mehr als 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich betragen.
- In Ausnahmefällen darf auch bis 8,5 Stunden täglich ausgebildet werden – beispielsweise dann, wenn die Arbeitszeit am Freitag verkürzt ist. Ein Ausgleich muss aber noch in derselben Arbeitswoche erfolgen.
- Pausen:
 - Ohne Ruhepause darf nicht länger als 4,5 Stunden gearbeitet werden.
 - Bei 4,5 – 6 Stunden Arbeitszeit gilt: insgesamt mindestens 30 Minuten Pause bei einer Pausendauer von mindestens 15 Minuten.
 - Bei mehr als 6 Stunden Arbeitszeit: insgesamt mindestens 60 Minuten Pause bei einer Pausendauer von mindestens 15 Minuten.
 - Lage der Pausen: frühestens 1 Stunde nach Schichtbeginn, spätestens 1 Stunde vor Schichtende.
- Die Schichtzeit darf maximal 10 Stunden betragen (= Arbeitszeit + Pausen) und muss zwischen 6 Uhr und 20 Uhr liegen, bei Mehrschichtbetrieb zwischen 5.30 Uhr und 23.30 Uhr.
- Die tägliche Freizeit muss ununterbrochen mindestens 12 Stunden betragen.

- Bei Samstags- und Sonntagsarbeit, z. B. im Hotel-/Gaststättengewerbe, **müssen** mindestens **zwei Sonntage** und **sollen** mindestens zwei Samstage im Monat arbeitsfrei sein.

► **Ergänzende Ausbildungsmaßnahmen:**

Beispielsweise überbetriebliche Lehrgänge, wenn die Einrichtungen zur Vermittlung von Fertigkeiten nicht im Betrieb vorhanden sind. **Beispiel:** EDV-Kurse, Führerschein für Gabelstapler, Schweißkurs usw.

► **Kündigung** (muss immer schriftlich erfolgen):

- vor und während der Probezeit:
 - sofort und ohne Angabe von Gründen
- nach der Probezeit:
 - sofortige Kündigung nur bei wichtigem Grund, z. B. sexuelle Belästigung
- bei Aufgabe des Berufs:
 - vier Wochen, mit Angabe des Grundes
- in gegenseitigem Einvernehmen:
 - sofort und ohne Fristen (Aufhebungsvertrag)
- zum Ende der Ausbildung:
 - Aufhebungsvertrag möglich

Wichtig

Ein Ausbildungsverhältnis kann auch vom Auszubildenden gekündigt werden. Beispiele: bei Diebstahl, vorsätzlicher Missachtung von Unfallverhütungsvorschriften. Voraussetzung für eine Kündigung ist aber, dass diese Missstände **vorher** durch den Auszubildenden abgemahnt wurden und sich das Verhalten nicht geändert hat.

Wann endet die Berufsausbildung?

Eine Berufsausbildung endet grundsätzlich mit Vertragsende. **Liegt der Prüfungstermin vor Vertragsende, endet die Ausbildung mit dem Bestehen des letzten Prüfungsabschnitts, d. h. wenn der Auszubildende definitiv erfährt, dass er die Prüfung bestanden hat.**

Ein Auszubildender muss nach bestandener Prüfung nicht vom Betrieb übernommen werden, allerdings können Auszubildender und Auszubildender bis zu sechs Monate vor Ausbildungsende vereinbaren, ob sich der Ausbildung ein unbefristetes oder ein Zeitarbeitsverhältnis anschließt.

Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so kann er die Verlängerung seiner Ausbildung bis zum nächsten Prüfungstermin verlangen. Da es möglich ist, eine Prüfung zweimal zu wiederholen, kann eine Verlängerung der Ausbildung um maximal ein Jahr erfolgen.

Ungültige bzw. nichtige Vereinbarungen in einem Berufsausbildungsvertrag

Beispiele für unzulässige Vereinbarungen im Berufsausbildungsvertrag sind:

- die Verpflichtung, nach der Ausbildung weiter im Betrieb tätig zu bleiben, wenn sie mehr als 6 Monate vor Ende der Ausbildung erfolgt,
- der Verzicht auf tarifvertragliche oder gesetzliche Regelungen,
- die Entrichtung einer Gebühr oder Entschädigung für die Ausbildung („Lehrgeld“ gibt es nicht),
- das Leisten einer Entschädigung, z. B. für verlorenes Werkzeug, außer bei Vorsatz,
- der Verzicht auf den Erwerb bestimmter Fertigkeiten und Kenntnisse, die die Ausbildungsordnung vorsieht.

1.1.5 Inhalte der Berufsausbildung – Was lerne ich in meinem Beruf und wann?

Eine Berufsausbildung umfasst eine berufsfeldbreite Grundbildung sowie die sich anschließende berufsspezifische Fachqualifikation. Dafür hat der Auszubildende auf der Grundlage von **Ausbildungsordnung** und **Ausbildungsrahmenplan** für die Auszubildenden einen individuellen **Ausbildungsplan** zu erstellen – d. h. eine zeitlich und fachlich gegliederte Übersicht der Berufsausbildung.

Die gesetzlichen Ausbildungsordnungen gelten bundesweit und verlangen für die einzelnen Berufe, dass die darin genannten Fertigkeiten und Kenntnisse (= Qualifikationen)

- prozessbezogen und damit in der betrieblichen Praxis an konkreten Aufgaben vermittelt werden,
- zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit befähigen,
- ein selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren einschließen,
- zum Handeln im betrieblichen Gesamtzusammenhang befähigen.

Das **Ausbildungsberufsbild** ist Teil der **Ausbildungsordnung** und listet auf, was genau während der Ausbildung an Qualifikationen vom Auszubildenden vermittelt werden muss und vom Auszubildenden zu lernen ist.

Ausbildungsordnungen entstehen in einem langwierigen Prozess im Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Beteiligt daran sind Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften. Aus den Ausbildungsordnungen entwickeln Vertreter der Kultusministerien der Länder einen KMK-Lehrplan (Kultusministerkonferenz) für die Berufsschulen.

Beispiel: Industriemechaniker/-in
Gegenstand der Berufsausbildung sind mindestens die folgenden Qualifikationen:

1. Berufsbild, Arbeits- und Tarifrecht
2. Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes
- ...
16. Aufbauen, Erweitern und Prüfen von elektrotechnischen Komponenten der Steuerungstechnik
17. Geschäftsprozesse und Qualitätssicherungssysteme im Einsatzgebiet

Diese Qualifikationen sind während der Ausbildungszeit in mindestens einem der folgenden Einsatzgebiete **anzuwenden** und zu **vertiefen**:

- Feingerätebau
- Instandhaltung
- Maschinen- und Anlagenbau
- Produktionstechnik

Das Einsatzgebiet legt der Ausbildungsbetrieb fest, es orientiert sich am Fertigungsprogramm.

Die Lerninhalte des Berufsschulunterrichts finden Sie in den Lehrplänen für die einzelnen Unterrichtsfächer bzw. Lernfelder. Sie unterscheiden sich in den Bundesländern geringfügig. Alle Lehrpläne finden Sie im Internet. Im Prüfungsfach WISO sind die Themenbereiche der Abschlussprüfung bundeseinheitlich die gleichen. Sie sind in diesem Arbeitsbuch jeweils zu Beginn der drei Hauptkapitel aufgelistet.

Hinweis:
Im Handwerk ist auch eine auftragsbezogene Ausbildung möglich. Die zu vermittelnden Qualifikationen sollen dabei anhand der jeweils vorliegenden konkreten Kundenaufträge vermittelt werden. Sind diese sehr einseitig, so ist auch eine **Verbundausbildung** möglich (siehe Abschnitt 1.2.1, Seite 12) .

Der Vorteil der auftragsbezogenen Ausbildung besteht in der Nähe zur späteren Berufspraxis sowie zum Kunden. Als nachteilig wird die oft einseitige Ausbildung in solchen Betrieben angesehen, die sich auf bestimmte Erzeugnisse spezialisiert haben.

1.1.6 Prüfungen – Wer prüft was und wie?

Die Zwischen- und die Abschlussprüfung werden von den Prüfungsausschüssen abgenommen. Sie sind an den Kammern als die zuständigen Stellen eingerichtet und entscheiden allein über das Bestehen der Prüfung und die vorzeitige Zulassung. In den Prüfungsausschüssen sitzen zu gleichen Teilen Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie mindestens ein Berufsschullehrer. Vorsitzender ist immer ein Vertreter der Arbeitgeber.

Die **Prüfungsanforderungen** sind wichtiger Bestandteil der Ausbildungsordnungen. Sie regeln unter anderem:

- Gegenstand der Prüfung,
- Zeitdauer der Prüfung,
- Prüfungsfächer und Sachgebiete,
- Form der Prüfung.

Die Kammer als zuständige Stelle entscheidet über alle *technischen Angelegenheiten der Prüfung* wie

- Prüfungstermine,
- Ort der Prüfung,
- Form des Zeugnisses und
- Bewertungsmaßstab.

Während Ihrer Ausbildung müssen Sie mindestens eine Zwischenprüfung sowie die Abschlussprüfung ablegen.

Beispiel: Industriemechaniker

Berufsabschlussprüfung			
Prüfungsbereich	Inhalte	Dauer	Bestanden, wenn
Fertigkeitsprüfung			mindestens Note 4,5 erreicht wurde
Arbeitsauftrag	realer Fertigungsauftrag im Ausbildungsbetrieb	maximal 21 Stunden, davon 30 Minuten Fachgespräch	
oder (nach Wahl des Ausbildungsbetriebes)			
Prüfungstück	praktische Aufgabe im Ausbildungsbetrieb	maximal 18 Stunden, davon 20 Minuten Fachgespräch	
Kenntnisprüfung (offene Aufgaben und/oder Multiple-Choice-Aufgaben)			mindestens Note 4,5 erreicht wurde
1. Auftrags- und Funktionsanalyse	Analyse von technischen Systemen	120 Minuten	Wertung: zweifach
2. Fertigungstechnik	Fertigungsverfahren	120 Minuten	Wertung: zweifach
3. Wirtschafts- und Sozialkunde	Die Lerninhalte dieses Arbeitsbuches	45 oder 60 Minuten, je nach Beruf, Art und Anzahl der Aufgaben	Wertung: einfach Anteil an der Abschlussprüfung: 10 %

Abschlussprüfung Teil I – die erste Hürde	Abschlussprüfung Teil II – die letzte Hürde
<ul style="list-style-type: none"> • Sie ist eine Rückmeldung über den Stand der Kenntnisse zur „Halbzeit der Ausbildung“ für den Auszubildenden und den Auszubildenden. • In Berufen mit geteilter Abschlussprüfung geht die Note der Abschlussprüfung Teil I mit 40 % in die Abschlussprüfung ein. • Sie muss nicht wiederholt werden, wenn sie nicht bestanden wurde. • Hinweis: In der Abschlussprüfung Teil I wird WISO nicht geprüft, sondern nur die „fachlichen“ Inhalte. • Sie ist eine komplexe Arbeitsaufgabe, die situative Gesprächsphasen und schriftliche Aufgabenstellungen mit maximal 2 Stunden beinhaltet. Gesamtdauer maximal 10 Stunden, davon 10 Minuten Gesprächsphasen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sie liegt am Ende Ihrer Berufsausbildung und soll zeigen, ob Sie die Fertigkeiten und Kenntnisse der Ausbildungsordnung beherrschen. • Zugelassen werden kann auch, wer mindestens die doppelte Zeit in einem Beruf tätig war, ohne dafür ausgebildet zu sein. Beispiel: Industriemechaniker, Ausbildungszeit 3,5 Jahre, Minstdauer einer einschlägigen Berufstätigkeit: 7 Jahre.

Was wird in der Abschlussprüfung geprüft?

Sie besteht aus einer Fertigungs- und einer Kenntnisprüfung und erstreckt sich auf

- die in der Ausbildungsordnung genannten Qualifikationen und
- den Stoff der Berufsschule, soweit er für die Ausbildung wesentlich ist.

Für einen erfolgreichen Abschluss müssen Sie die Fertigungs- und die Kenntnisprüfung bestanden haben. In der Kenntnisprüfung müssen Sie in zwei Prüfungsbereichen mindestens die Note 4,5 erreichen, im dritten Prüfungsbereich mindestens die Note 5,5. Die Leistungen, die Sie in der Berufsschule erzielen, gehen nicht in die Noten der Abschlussprüfung ein. Nur in wenigen Ausnahmefällen gibt es eine gemeinsame Prüfung von Kammer und Berufsschule.

Durchgefallen? Was mache ich nun?

Mündliche Prüfung:

Sie ist auf Antrag des Prüflings oder nach Ermessen des Prüfungsausschusses in einzelnen Prüfungsbereichen der Kenntnisprüfung möglich, wenn durch sie noch ein Bestehen der Prüfung in Aussicht steht. Die schriftliche Prüfung zählt dann doppelt, die mündliche einfach.

Eine nicht bestandene Prüfung kann zweimal wiederholt werden. Wer beispielsweise die Kenntnisprüfung bestanden hat, muss nur die Fertigungsprüfung wiederholen und umgekehrt. Der Auszubildende kann vom Betrieb die Verlängerung der Ausbildung verlangen, wenn er die Prüfung nicht bestanden hat.

1.1.7 Arbeitsvertrag – Vertrag ist Vertrag!

Mit dem Ende Ihrer Ausbildung endet auch der Berufsausbildungsvertrag. Mit einem Arbeitgeber werden Sie in Zukunft einen Arbeitsvertrag abschließen. Ein Arbeitsvertrag kommt, wie jeder andere Vertrag auch, durch eine Einigung der Vertragsparteien zustande. Er ist nach § 611 BGB eine Unterart eines Dienstvertrages und regelt die privatrechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber (AG) und Arbeitnehmer (AN).

Arbeitgeber (AG)		Arbeitnehmer (AN)		
Alle, die andere als Arbeitnehmer gegen eine Gegenleistung beschäftigen. Das können sein:		Alle, die aufgrund eines Arbeitsvertrages abhängige Arbeit leisten. Das können sein:		
Natürliche Personen in Einzelunternehmen, z. B. Hans Hingerl, Metallbaumeister	Juristische Personen in Personen- und Kapitalgesellschaften, z. B. BMW AG	Arbeitnehmer im gewerblichen Bereich (früher Arbeiter)	Sonderform: leitende Angestellte mit besonderen Befugnissen, z. B. Prokura	Arbeitnehmer in Verwaltung, Dienstleistung öffentlicher und privater Betriebe (früher Angestellter)

Hinweis: Der Ausbildungsvertrag ist kein Arbeitsvertrag, Auszubildende sind keine Arbeitnehmer.

Je nach Befristung unterscheidet man:

Art	unbefristete Arbeitsverträge	Zeitarbeitsverträge	Praktikantenverträge
Befristung	keine	<ul style="list-style-type: none"> maximal 2 Jahre (ohne Sachgrund) bei Betriebsneugründungen 4 Jahre 	maximal 6 Monate
Zulässig bei	Normalfall eines Arbeitsverhältnisses	<ul style="list-style-type: none"> Neueinstellung Anschluss an eine Berufsausbildung Dauer: maximal 4 Jahre 	AN, die die Chance bekommen sollen, in die Arbeitswelt hineinzuwachsen oder bestimmte Fertigkeiten zu lernen
Beendigung durch	<ul style="list-style-type: none"> Kündigung Aufhebung Tod des AN Erreichen der Altersgrenze Erwerbsunfähigkeit Betriebsschließung 	<ul style="list-style-type: none"> Fristablauf Erreichen des vereinbarten Datums Erreichen des Zwecks, z. B. Ende der Ernte bei Erntearbeitern 	jederzeit
Besonderheiten	Zunehmend wird von Unternehmen nur noch eine Kernbelegschaft unbefristet angestellt, Auftragspitzen oftmals durch Zeitarbeitsverträge und Leiharbeiter kompensiert.	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitsbedingungen und Entlohnung wie bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen zweimalige Verlängerung möglich 	oft keine Entlohnung üblich (jedoch fallen Praktika unter bestimmten Bedingungen unter das Mindestlohngesetz)

Eine Sonderform liegt bei sogenannten **Leiharbeitern** vor. Sie sind bei einer Leiharbeitsfirma befristet oder auf Dauer angestellt, verrichten ihre Tätigkeit aber in wechselnden Betrieben, die Kunden der Leiharbeitsfirma sind. Arbeitsbedingungen und Entlohnung bestimmt die Leiharbeitsfirma, nicht der Betrieb, in dem die Beschäftigung erfolgt.

Ein **Arbeitsvertrag** muss schriftlich abgeschlossen werden (Ausnahme: kurze Hilfeleistungen) und nach dem Nachweisgesetz Folgendes enthalten:

- Name und Anschrift von AG und AN
- Art der Tätigkeit
- Dauer (bei Zeitarbeitsverträgen)
- Ort der Tätigkeit
- Tages- und Wochenarbeitszeit
- Dauer der Probezeit (4 Wochen bis maximal 6 Monate) und des Urlaubs
- Höhe und Zusammensetzung von Lohn oder Gehalt
- Kündigungsfristen
- Hinweise auf geltende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen

Außerdem gilt: Arbeitsverträge müssen eingehalten werden, sonst droht Schadensersatz für Stellenanzeigen und kurzfristige Aushilfen.

Ein Arbeitsvertrag ist ein Dienstvertrag. Daneben existiert für zu erbringende Leistungen auch noch der Werkvertrag:

Arbeitsvertrag (Dienstvertrag)	Werkvertrag
Er ist die Regelform eines Arbeitsvertrags. Der Arbeitnehmer wird für geleistete Arbeitszeit entlohnt, z. B. für 40 Stunden pro Woche oder mit einem Monatslohn. Der Arbeitserfolg fließt nur indirekt in die Höhe der Bezahlung ein.	Entlohnt wird ausschließlich das vereinbarungsgemäß erfüllte Werk, z. B. der Haarschnitt nach Wunsch einer Kundin bzw. eines Kunden. Die Dauer der Arbeitszeit ist für die Entlohnung ohne Belang.

Wichtig

Gesetzliche Bestimmungen sind immer Mindestbestimmungen und müssen in jedem Arbeitsverhältnis eingehalten werden, z. B. der gesetzliche Urlaubsanspruch auf 24 Werktage.

Tarifbestimmungen gelten nur dann, wenn der Tarifvertrag allgemeinverbindlich ist oder wenn beide Vertragspartner organisiert sind: der AG in seinem Arbeitgeberverband, der AN in einer Gewerkschaft.

Bei Arbeitsverträgen hat der Betriebsrat Mitwirkungsrechte. Wurde er z. B. vor einer Einstellung oder Kündigung nicht gehört, so ist diese unwirksam. Hingegen ist die Kündigung auch ohne Zustimmung des Betriebsrats wirksam.



Aufgaben



Offene Fragen

Formulieren Sie Ihre Antworten in Stichpunkten und vermeiden Sie es, auf den vorhergehenden Seiten nachzusehen.

- 1 Nennen Sie drei Vorteile, die für einen Betrieb bestehen, wenn er selbst ausbildet.
- 2 Überlegen Sie, was in Ihrem Ausbildungsbetrieb überwiegend hergestellt wird, und nennen Sie je ein Beispiel für die drei benötigten Produktionsfaktoren.
- 3 Ordnen Sie jeweils die richtige Produktionsform zu

Urproduktion	=	A
Verarbeitung	=	B
Dienstleistung	=	C

Berufsschule	<input type="checkbox"/>
Herstellung von PC-Chips	<input type="checkbox"/>
Drehmaschinenherstellung	<input type="checkbox"/>
Betreiben einer U-Bahn	<input type="checkbox"/>
Gewerblicher Schneeräumdienst	<input type="checkbox"/>
Getreideanbau	<input type="checkbox"/>
Großhandel	<input type="checkbox"/>
- 4 Erkundigen Sie sich mittels einer Internetrecherche, zu welchem Berufsfeld Ihr Ausbildungsberuf zählt, und nennen Sie drei weitere Berufe Ihres Berufsfelds.
- 5 Nennen Sie drei Voraussetzungen, die ein Auszubildender aufweisen muss, um ausbilden zu dürfen.
- 6 Nennen Sie fünf wichtige Inhalte eines Berufsausbildungsvertrags.
- 7 Ein Berufsausbildungsverhältnis unterscheidet sich von einem normalen Arbeitsverhältnis. Nennen Sie vier Besonderheiten eines Berufsausbildungsverhältnisses.
- 8 Ein Auszubildender im Maler- und Lackierhandwerk ist nach dem 1. Ausbildungsjahr mit seinem Ausbildungsbetrieb unzufrieden. Er möchte die Lehrstelle wechseln. Erläutern Sie die Rechtslage.
- 9 Welche Bedeutung hat eine Ausbildungsordnung für einen Auszubildenden?
- 10 Welchen Zweck hat die Zwischenprüfung für einen Auszubildenden?
- 11 Entscheiden Sie, ob der Azubi (Industriemechaniker) die Abschlussprüfung bestanden hat.

Fertigkeitsprüfung	Note 4,0
Kenntnisprüfung	
1. Auftrags- und Funktionsanalyse	Note 4,5
2. Fertigungstechnik	Note 3,0
3. Wirtschafts- und Sozialkunde	Note 5,0
- 12 Ein Azubi wird von seinem Ausbildungsbetrieb am 1.9.2016 mit einem einjährigen Zeitvertrag übernommen. Muss ihm der Betrieb zum 31.8.2017 kündigen, wenn er das Arbeitsverhältnis nicht fortsetzen möchte?
- 13 Ein Betrieb bietet seinem Auszubildenden an, ihn nach der Abschlussprüfung zu übernehmen. Er soll für Wartungsarbeiten an Pkws einen festen Betrag erhalten. Welche Art von Vertrag liegt hier vor und ist er zulässig?
- 14 Der Betriebsrat teilt einem neu eingestellten jungen Facharbeiter mit, dass er seiner Einstellung nicht zugestimmt hat. Muss der Betroffene den Betrieb wieder verlassen?

Die Lösungen zum Überprüfen Ihrer Antworten finden Sie auf den Seiten 154–155. Haben Sie alle Fragen richtig beantwortet, dann sind Sie für die Abschlussprüfung im **Prüfungsgebiet 1: Der Jugendliche in Ausbildung und Beruf, Teilbereich 1.1: Berufliche Erstausbildung im Ausbildungsbetrieb** gut vorbereitet.

Beantworten Sie nun die Multiple-Choice-Fragen.

Multiple-Choice-Fragen



Kreuzen Sie die richtige Lösung an!

1. Betriebe bilden aus, da

- 1 sie von den Kammern dazu verpflichtet werden können.
- 2 Auszubildende billige Arbeitskräfte sind.
- 3 die Zahl der Schulabgänger steigt.
- 4 sie sich eigenen Fachkräftenachwuchs sichern wollen.
- 5 sie für junge Menschen Arbeitsplätze schaffen wollen.

2. Welcher Wirtschaftszweig betreibt Urproduktion?

- 1 Landwirtschaft
- 2 Krankenhäuser
- 3 Lebensmittelhandel
- 4 Drehmaschinenhersteller
- 5 Schiffsbau

3. Welches Gut ist ein Konsumgut?

- 1 Taxi, Marke Daimler-Benz
- 2 Hebebühne in Kfz-Werkstatt
- 3 Zweitwagen, Marke Daimler-Benz
- 4 Schneefräse eines Hausmeisters
- 5 Leiter eines Malers und Lackierers

4. Welcher Beruf ist heute vom Verschwinden besonders bedroht?

- 1 Mechatroniker
- 2 Industriemechaniker
- 3 Koch
- 4 Betonbauer
- 5 Schriftsetzer

5. Für welchen Personenkreis gilt das Berufsbildungsgesetz?

- 1 nur für jugendliche Arbeitnehmer
- 2 nur für Auszubildende in der Industrie
- 3 für Auszubildende in der Wirtschaft allgemein
- 4 für Beamtenanwärter im Kommunaldienst
- 5 nur für Auszubildende im Handwerk

6. Was gehört *nicht* zu den Pflichten des Ausbildenden?

- 1 Den Auszubildenden charakterlich fördern.
- 2 Den Auszubildenden zum Berufsschulbesuch anzuhalten.
- 3 Den Auszubildenden nach der Ausbildung weiterzubeschäftigen.
- 4 Den Auszubildenden für Prüfungen freizustellen.
- 5 Dem Auszubildenden die Arbeitsmittel kostenlos bereitzustellen.

7. Wer erstellt den Ausbildungsplan für einen Azubi im Metallbauhandwerk?

- 1 Handwerkskammer
- 2 Ausbildungsbetrieb
- 3 der Azubi selbst
- 4 zuständige Innung
- 5 Berufsschule

8. Was ist eine auftragsbezogene Ausbildung?

- 1 Ausgebildet wird nur, wenn Aufträge vorhanden sind.
- 2 Ausbildungsinhalte orientieren sich an den Aufträgen.
- 3 Azubis bearbeiten nur Kundenaufträge.
- 4 Je mehr Aufträge, desto weniger Zeit für die Ausbildung.
- 5 Ausbildungsvergütung ist an Aufträge gebunden.

9. Ein Azubi hat die Zwischenprüfung nicht bestanden. Die Ausbildungsordnung sieht eine geteilte Abschlussprüfung vor. Was gilt?

- 1 Die Zwischenprüfung muss nicht wiederholt werden.
- 2 Die Zwischenprüfung muss wiederholt werden.
- 3 Die Noten zählen nicht für die Abschlussprüfung.
- 4 Die Prüfung wird für die Abschlussprüfung als „bestanden“ gewertet.
- 5 Der Azubi wird nicht für die Abschlussprüfung zugelassen.

10. Wer stellt das Ergebnis der Abschlussprüfung fest?

- 1 Ausbildungsbetrieb
- 2 Berufsschule
- 3 Prüfungsausschuss
- 4 Ausbildungsberater der Kammer
- 5 zuständige Innung

11. Was gilt für Arbeitsverträge?

- 1 Sie werden immer auf Dauer abgeschlossen.
- 2 Kündigungsschutz darf ausgeschlossen werden.
- 3 Bei Nichterfüllung droht Schadensersatz.
- 4 Tarifvertragliche Regelungen sind immer bindend.
- 5 Gesetzliche Regelungen dürfen unterschritten werden.

12. Wie lange gelten Zeitarbeitsverträge?

- 1 grundsätzlich ein Jahr
- 2 grundsätzlich zwei Jahre
- 3 höchstens drei Jahre
- 4 mindestens sechs Monate
- 5 höchstens zwei Jahre

13. Zu den Pflichten eines Arbeitnehmers im Rahmen seines Arbeitsvertrages gehört es,

- 1 regelmäßig Überstunden zu leisten.
- 2 bei Auftragsmangel unbezahlten Urlaub zu nehmen.
- 3 zum Betriebserfolg beizutragen.
- 4 den Urlaub immer zur gleichen Zeit zu nehmen.
- 5 auf Arbeitsgerichtsverfahren zu verzichten.

14. Welche Auswirkungen auf bestehende Arbeitsverträge hat ein Besitzerwechsel im Unternehmen?

- 1 Keinerlei Auswirkungen.
- 2 Alle Arbeitsverträge sind nichtig.
- 3 Betriebszugehörigkeit beginnt bei 0 Jahren.
- 4 Alle Arbeitsverträge müssen erneuert werden.
- 5 Angestellte werden übernommen, Arbeiter nicht.

15. Welche Vereinbarungen in Arbeitsverträgen sind nichtig?

- 1 Die Probezeit beträgt ½ Jahr.
- 2 Es werden Tariflöhne bezahlt.
- 3 Kündigungsfristen richten sich nach Kündigungsschutzgesetz.
- 4 Der Arbeitnehmer verzichtet auf Kündigungsfristen.
- 5 Der Arbeitsvertrag ist auf 3 Jahre befristet.

16. Ein Arbeitgeber setzt den Urlaub auf 20 Arbeitstage fest. Das ist

- 1 nicht zulässig, weil der gesetzliche Anspruch höher ist.
- 2 nicht zulässig, weil der tarifvertragliche Anspruch höher ist.
- 3 zulässig, wenn der Arbeitnehmer zustimmt.
- 4 zulässig, wenn der Tarifvertrag eine Öffnungsklausel besitzt.
- 5 nur mit Zustimmung des Arbeitsgerichts zulässig.

Die Lösungen finden Sie auf Seite 155. Arbeiten Sie jetzt das **Teilgebiet 1.2: Duales System – Arbeitsrechte – Arbeitsschutz** durch.

1.2 Duales System – Arbeitsrechte – Arbeitsschutz: bewährte Modelle

Seit Beginn des 20. Jahrhunderts gibt es im deutschsprachigen Raum Berufsschulen, die die betriebliche Ausbildung ergänzen. Eine anerkannte Ausbildung in der Industrie (Facharbeiterprüfung) hingegen existiert erst seit 1935.

1.2.1 Duale Ausbildung – Was ist das?

Nach Artikel 12 des Grundgesetzes hat jeder Deutsche das Recht, Beruf und Arbeitsplatz, insbesondere aber Ausbildungsberuf und Ausbildungsplatz, frei zu wählen. In Deutschland wird die gewerbliche Berufsausbildung meist im dualen System durchgeführt. Dual bedeutet „zweifach“: Die Ausbildung erfolgt durch **zwei Partner an zwei verschiedenen Lernorten**:

im Betrieb (Ausbildender)	in der Berufsschule
<ul style="list-style-type: none"> • praktische Ausbildung in der realen Arbeitswelt • Fachbildung • Vermittlung von Fertigkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • berufsbegleitende theoretische Ausbildung • zusätzlich Allgemeinbildung • Vermittlung von Fachkenntnissen

In den beiden Ausbildungsorten gelten unterschiedliche gesetzliche Regelungen:

	Betrieb	Berufsschule
Rechtsgrundlagen	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsbildungsgesetz (BBiG) • Ausbildungsordnung für den jew. Beruf 	<ul style="list-style-type: none"> • Rahmenlehrplan • Schulpflichtgesetze der Länder
Zuständigkeit	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (Bundesrecht)	Kultusministerium des einzelnen Bundeslandes (Landesrecht)
Zweck	Güter- bzw. Dienstleistungen herstellen	Bildungseinrichtung
Vertrag	privatrechtlicher Vertrag zwischen Ausbildendem (= Betrieb) und Auszubildendem	öffentlich-rechtliche Schulpflicht

Daneben gibt es noch die Berufsausbildung nur an **einem Lernort**, z. B. die Ausbildung zum Industriemechaniker an einer Berufsfachschule.

Erfolgt hingegen die Ausbildung in verschiedenen Zweigbetrieben eines Ausbildungsbetriebs, handelt es sich dennoch um eine duale Ausbildung – auch dann, wenn die Zweigbetriebe an unterschiedlichen Orten liegen.

Sonderfall: Verbundausbildung

Zwei und mehr Betriebe können gemeinsam eine Berufsausbildung durchführen. Das ist dann sinnvoll, wenn ein Ausbildungsbetrieb nur einen Teil der in der Ausbildungsordnung geforderten Qualifikationen anbieten kann, so, wie es manchmal im Handwerk zutrifft. Die Qualifikationsangebote können dann von einem oder mehreren Verbundpartnern ergänzt werden.

Beispiel: Ein Metallbaubetrieb A, der ausschließlich Systemkonstruktionen fertigt, lässt seine Auszubildenden im Metallbauhandwerk in einem zweiten Betrieb B für eine festgelegte Zeit die Arbeitsgebiete „Umformen und Fügen“ erlernen. Der Ausbildungsvertrag wird aber nur mit dem Betrieb A abgeschlossen.

Problem: Oftmals sind der Lehrplan der Berufsschule und der betriebliche Ausbildungsplan nicht aufeinander abgestimmt. Das ist auch nicht immer möglich, denn in einer Berufsschulklasse sitzen oft Auszubildende aus verschiedenen Ausbildungsbetrieben. Für die Abschlussprüfung im Fach WISO ist aber unwichtig, zu welchem Zeitpunkt Sie die Themenbereiche gelernt haben, die geprüft werden.

1.2.2 Berufsbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) – Was bedeutet das?

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) in der Fassung von 2005 (ergänzt 2007) regelt den gesamten Bereich der beruflichen Bildung im Betrieb. Es gilt nur für die gewerbliche und die kaufmännische Ausbildung sowie für Umschulungen in

- Privatbetrieben,
- Betrieben der öffentlichen Hand,
- freien Berufen.

Im Handwerk hingegen gilt die Handwerksordnung (HWO). Sie ist in ihren Inhalten dem BBiG sehr ähnlich, berücksichtigt aber die Besonderheiten des Handwerks, z. B. durch eine auftragsbezogene Ausbildung. BBiG und HWO gelten aber **nicht** für die schulische Bildung und Ausbildung, wie beispielsweise im Rahmen einer Ausbildung an einer Berufsfachschule oder während einer Fortbildung zum Techniker an einer Technikerschule.

§ 1 des BBiG unterscheidet

- die **Berufsausbildung** (also die Erstausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf),
- die berufliche Fortbildung (siehe Seite 47),
- die Umschulung (siehe Seite 47) sowie
- die Berufsvorbereitung.

Hinweis:

Nach der beruflichen Erstausbildung stehen Ihnen viele Möglichkeiten offen, sich in Ihrem erlernten oder ausgeübten Beruf fortzubilden. Besteht keine Möglichkeit mehr, Ihren erlernten Beruf auszuüben, können Sie sich mit Unterstützung der Arbeitsagenturen oder der gesetzlichen Rentenversicherung umschulen lassen.

Aus einem Berufsausbildungsvertrag folgen Rechte und Pflichten für die Vertragspartner, welche von der zuständigen Stelle auch überwacht werden.



Pflichten	
des Auszubildenden	des ausbildenden Betriebs (Ausbildender)
<ul style="list-style-type: none"> • Lernpflicht: Bereitschaft des Auszubildenden, sich die erforderlichen allgemeinen und berufsbezogenen Kenntnissen und Fähigkeiten anzueignen • schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweis („Berichtsheft“) führen • Sorgfaltspflicht: sorgfältige Ausführung der übertragenen Aufgaben • Teilnahme am Unterricht der Berufsschule sowie an Zwischen- und Abschlussprüfungen und weiteren Ausbildungsmaßnahmen • pflegliche Behandlung von allen Ausbildungsmitteln sowie Werkzeugen, Maschinen und sonstigen Einrichtungen des Betriebs • Weisungen weisungsbefugter Personen (z. B. Ausbilder, Ausbilder(in)) befolgen, wenn sie im Rahmen der Berufsausbildung erteilt werden. Nicht befolgt werden muss z. B. die private Weisung des Ausbilders, für ihn Zigaretten zu kaufen. • Betriebsordnung der Ausbildungsstätte beachten • Stillschweigen über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse wahren (z. B. nicht ein neues Produktionsverfahren an die Öffentlichkeit geben) • Einhaltung des Wettbewerbsverbots (ergibt sich aus der Treuepflicht des Azubis gegenüber dem Ausbildungsbetrieb): Er darf dem Ausbildungsbetrieb keine Konkurrenz machen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungspflicht: planmäßige Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten, die zur Erreichung des Ausbildungsziels erforderlich sind • Azubi zum Führen des Ausbildungsnachweis („Berichtsheft“) anhalten und dies kontrollieren • Fürsorgepflicht: Übertragen von Aufgaben, die dem Ausbildungszweck dienen und den körperlichen Kräften angemessen sind (nicht z. B. regelmäßiges Putzen bei Krankheit der Reinigungskraft) • Freistellung des Auszubildenden für die Teilnahme am Unterricht der Berufsschule, an Prüfungen und weiteren Ausbildungsmaßnahmen • Ausbildungsmittel kostenlos bereitstellen (z. B. Werkzeuge, Werkstoffe) • Durchführung der Ausbildung nach einer zeitlichen und sachlichen Gliederung, die das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Zeit erreichbar macht • Wenn der Ausbildungsbetrieb nicht selbst ausbildet, muss ein(e) entsprechend befähigte(r) Ausbilder(in) mit bestandener Ausbilderqualifikations- oder Meisterprüfung die Ausbildung durchführen • Zahlung der Ausbildungsvergütung bei Gewährung von Pausen und Urlaub gemäß gesetzlicher Bestimmungen • charakterliche und sittliche Förderung • einfaches oder (auf Wunsch des Auszubildenden) qualifiziertes schriftliches Zeugnis ausstellen

Ein Streik berührt das Ausbildungsverhältnis nicht, denn Auszubildende sind keine Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes und besitzen daher kein Streikrecht – diese Regelung ist aber zwischen den Tarifpartnern umstritten.

Wichtig

Scheitert der Auszubildende in der Facharbeiter- bzw. in der Gesellenprüfung und lässt sich dies auf eine mangelhafte Ausbildung zurückführen, haftet der Ausbildende auf Schadensersatz.

Der Auszubildende hat auch Rechte, z. B.:
das Recht

- auf fachliche und pädagogische Anleitung zum Erreichen des Ausbildungsziels,
- auf Freistellung zum Besuch der Berufsschule sowie überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen,
- auf ein Zeugnis bei Abschluss der Ausbildung:
 - ein **einfaches Zeugnis** enthält: Ausbildungsbetrieb, Name des Auszubildenden, Ausbildungsberuf, Dauer der Ausbildung, erworbene Fertigkeiten und Kenntnisse, Datum, Unterschrift des Ausbildenden.
 - ein **qualifiziertes Zeugnis** enthält zusätzlich: Angaben über Führung, besondere fachliche Fähigkeiten, Leistung (es muss aber wohlwollend abgefasst sein).

1.2.3 Registrierung – Wo macht man das?

Ausbildungsverträge müssen schriftlich abgeschlossen und bei der zuständigen Stelle registriert werden.

Zuständige Stellen für die Ausbildung

in der Industrie	im Handwerk	bei „freien Berufen“	in der Land-/Hauswirtschaft
Industrie- und Handelskammern	Handwerkskammern (oft delegiert an die zuständige Innung)	berufsständische Kammern, z. B. Anwaltskammer	die jeweiligen Bezirksregierungen
Abschluss: Facharbeiterprüfung	Abschluss: Gesellenprüfung	Abschluss: Fachprüfung (früher: Gehilfenprüfung)	Abschluss: Fachprüfung (früher: Gehilfenprüfung)

Nach Abschluss eines Berufsausbildungsvertrags muss der Ausbildende **unverzüglich** die Eintragung in dieses Verzeichnis beantragen, im Handwerk ist dies

die „Lehrlingsrolle“. Die Eintragung muss spätestens bei Beginn der Ausbildung erfolgen. Sie wird nur dann vorgenommen, wenn der Ausbildungsvertrag dem Berufsbildungsgesetz und der Ausbildungsordnung bzw. der Handwerksordnung entspricht. Mit der Eintragung übernehmen die „zuständige Stelle“ und ihr Berufsbildungsausschuss die Pflicht, die Durchführung der Ausbildung zu überwachen und diese durch Beratung der Ausbildenden und Auszubildenden zu fördern.

1.2.4 Arbeitsrecht und -schutz

Während Ihrer Ausbildung haben Sie bereits Bekanntschaft mit einem Sondergebiet des Arbeitsrechts, dem Berufsausbildungsrecht, gemacht. In Ihrem weiteren Arbeitsleben werden Sie noch vielfach mit dem Arbeitsrecht in Berührung kommen.

Arbeit ist neben Rohstoffen und Kapital der dritte Produktionsfaktor bei der Herstellung von Gütern und Dienstleistungen und damit eine elementare Quelle für Existenzsicherung und Wohlstand. In einer modernen Volkswirtschaft haben die Menschen nicht nur gegenüber dem Staat demokratische Rechte, sondern auch gegenüber ihren Arbeitgebern. Diese Schutzrechte sind im Arbeitsrecht festgelegt. Da Arbeit aber auch mit Gefahren für Leben und Gesundheit verbunden ist, haben Staat und Sozialpartner vielfältige Arbeitsschutzgesetze und -verordnungen entwickelt, vom Schutz am Arbeitsplatz bis hin zu sozialen Schutzvorschriften bei Alter, Krankheit usw.

Arbeitsrecht – Regelung auf vielen Ebenen

Das Arbeitsrecht regelt alle Beziehungen zwischen Arbeitgeber (AG) und Arbeitnehmer (AN). Es ist nicht in einem einheitlichen Gesetzeswerk, sondern in vielen Einzelgesetzen und Vorschriften geregelt und das Ergebnis einer über 100-jährigen Entwicklung.

Oberste Norm für das Arbeitsrecht ist Artikel 12 des Grundgesetzes. Ergänzt und verbessert wird das Arbeitsrecht durch

- Gesetze und Verordnungen des Bundes: Sie sind Mindestbestimmungen und binden alle AN und AG.
- Tarifvereinbarungen: Sie gelten nur, wenn AG und AN tarifgebunden sind oder der Tarifvertrag allgemein verbindlich ist.
- Betriebsvereinbarungen: Sie werden zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung abgeschlossen und gelten nur im eigenen Betrieb.
- Individuelle Regelungen in einem Arbeitsvertrag: Sie gelten nur für den Einzelnen.
- Anweisungen des AGs im Rahmen seines Direktionsrechts.

Rangfolge der Rechtsquellen im Arbeitsrecht



Die Wirksamkeit des Arbeitsrechts hängt davon ab, ob und inwieweit die Arbeitnehmer ihre Rechte auch tatsächlich in Anspruch nehmen. Ergänzt werden Arbeitsrecht und -schutz durch

- Vorschriften der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin,
- Grundsatzentscheidungen der Arbeitsgerichte,
- Regeln für den technischen Arbeitsschutz von TÜV, VDE u. a.

Keine Zuständigkeit im Arbeitsrecht und -schutz haben die Industrie- und Handelskammern bzw. die Handwerkskammern.

Übersicht zum Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht und der Arbeitsschutz sind immer gemeinsam zu betrachten, sie sind nicht in einem einzigen Gesetz, sondern in einer Vielzahl von Gesetzen und Bestimmungen geregelt. Sie betreffen im individuellen Arbeitsrecht den Einzelnen, im kollektiven Arbeitsrecht und im Arbeitsschutzrecht alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber.



Arbeitsrecht am Arbeitsplatz – das betrifft jeden direkt

Im Rahmen eines Arbeitsvertrags haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer wechselseitige Rechte und Pflichten. Diese leiten sich aus dem Arbeitsrecht, aber auch aus anderen Gesetzen ab, z. B. dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB).

Pflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer:	Pflichten des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber:
<ul style="list-style-type: none"> • Fürsorgepflicht, z. B. für Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers im Betrieb, z. B. für das Eigentum des Arbeitnehmers im Betrieb. • Gleichbehandlung, z. B. 13. Monatsgehalt für alle Beschäftigten; nicht aber gleicher Lohn für alle, denn der ungleiche Lohn liegt im Rahmen der Vertragsfreiheit. • Bezahlung als Vergütung für geleistete Arbeit. • Beschäftigungspflicht gemäß der im Arbeitsvertrag vereinbarten Tätigkeit. • Übernahme jeder Haftung aus der Tätigkeit des Arbeitnehmers; hier bestehen Ausnahmen, z. B. wenn der Arbeitnehmer grob fahrlässig oder vorsätzlich handelt. • Pflicht, ein Zeugnis auszustellen. Anspruch auf ein Zwischenzeugnis besteht jedoch nur, wenn das im Tarifvertrag geregelt ist, oder bei triftigem Grund, z. B. wenn der AN eine neue Stelle sucht. 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitspflicht gemäß der im Arbeitsvertrag vereinbarten Tätigkeit. • Treuepflicht, d. h. für die Interessen des Betriebs zu arbeiten und alles zu unterlassen, was diesem schaden könnte. • Gehorsamspflicht gegenüber dem Direktionsrecht des Arbeitgebers, welcher Arbeitsinhalt, Arbeitsbedingungen und Arbeitsleistung sowie das Verhalten des Arbeitnehmers im Betrieb bestimmen kann. Das Direktionsrecht berechtigt den Arbeitgeber, Weisungen zu erteilen, denen der Arbeitnehmer aufgrund der Gehorsamspflicht nachkommen muss, soweit sie nicht gegen Gesetze, Arbeitsvertrag, die guten Sitten oder gegen die Fürsorgepflicht verstoßen. • Verschwiegenheitspflicht bei Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen. • Wettbewerbsbeschränkungen, z. B. Verbot, mit Betriebseigentum Geschäfte auf eigene Rechnung zu tätigen. Sie müssen schriftlich vereinbart werden.

Hinweis: Obwohl Auszubildende keine Arbeitnehmer sind, gilt auch für sie das Arbeitsrecht ohne jede Einschränkung.

Arbeitsentgelt

Arbeitsentgelt ist die Gegenleistung des Arbeitgebers für geleistete Arbeit. Historisch betrachtet erhielten Arbeiter laut Reichsversicherungsordnung einen Stundenlohn, Angestellte ein festes, gleichbleibendes Monatsgehalt. Heutzutage spricht man einheitlich von Entgelt und Arbeitnehmern, wobei umgangssprachlich die Begriffe Lohn und Gehalt, Entgelt, Salär oder Vergütung oft gleichbedeutend verwendet werden. Ausbildungsvergütungen dagegen sind kein eigentliches Arbeitsentgelt, sondern stellen einen Beitrag zum Lebensunterhalt eines Auszubildenden dar und werden in Tarifverträgen separat ausgewiesen.

Generell kann zwischen vier **Entgeltzahlungsarten** unterschieden werden (siehe Tabelle rechts).

Daneben kann ein Arbeitnehmer noch erhalten:

- **Lohnzuschläge**, z. B. für Überstunden, Nacht- und Sonntagsarbeit und nach Entgeltrahmenabkommen (ERA), das aber nur für die Metallindustrie gilt, Belastungsentgelt, z. B. bei Arbeit in Schmutz, Kälte, Hitze;
- **Leistungsentgelt**, das die persönliche Leistung im Rahmen der Arbeitsaufgabe widerspiegelt.

Löhne und Gehälter lassen sich wie folgt unterscheiden:

- **Bruttolohn/-gehalt:** Lohn bzw. Gehalt vor Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen.
- **Nettolohn/-gehalt:** Lohn bzw. Gehalt nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen.
- **Tariflohn/-gehalt:** Lohn bzw. Gehalt, das nach Tarifvertrag für die Branche und Tätigkeit bezahlt wird.
- **Nominallohn/-gehalt:** Betrag des Lohns bzw. Gehalts ohne Rücksicht auf die Kaufkraft.
- **Reallohn/-gehalt:** Kaufkraft von Lohn oder Gehalt: Steigt der Nominallohn um 4 %, die Preise um 3 %, so ist der Reallohn nur um 1 % gestiegen.
- **übertarifliches Gehalt:** Gehalt, das höher als das zwischen den Tarifvertragsparteien ausgehandelte Gehalt ist; bei Arbeitskräftemangel werden in der Regel übertarifliche Gehälter bezahlt.
- **außertarifliches Gehalt:** Ein frei vereinbartes Gehalt über der sogenannten „AT-Grenze“. Es wird meist nur an Führungskräfte bezahlt. (AT-Grenze z. B. in der Bayerischen Metallindustrie 2016: 6.603 € bei 35 Std., 7.379 € bei 40 Std.).

Löhne bzw. Gehälter sind in Deutschland je nach Branche sehr unterschiedlich. Sie lagen z. B. im Jahr 2017 in der Metallindustrie – für vergleichbare Tätigkeiten – im Schnitt um 25 % höher als in der Nahrungsmittelindustrie.

Zeitlohn	Prämienlohn	Akkordlohn	Beteiligungslohn
<p>Bruttolohn = Stundenlohn x Anzahl der geleisteten Stunden/Monat oder fester Lohn für jeden Monat. Die Eingruppierung erfolgt bei Mitarbeitern zunehmend nicht mehr in eine Lohn- oder Gehaltsgruppe, sondern nach ERA-Stufen, mit EG1 bis EG12 (ERA = Entgeltrahmenabkommen).</p>	<p>Bruttolohn = Stundenlohn x Anzahl der geleisteten Stunden/Monat + Prämie für unterschiedliche Ziele, z. B. Menge, Qualität, Termintreue</p>	<p>Bruttolohn = Leistungslohn Formen sind</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geldakkord: Für jedes gefertigte Stück gibt es einen bestimmten Betrag. • Zeitakkord: Die Leistung über 100 % steigert den Lohn (Bezugsgröße ist der Akkordrichtsatz = 100 % Leistung). 	<p>Bruttolohn = Zeit-, Prämien- oder Akkordlohn + Gewinnbeteiligung (ausbezahlt) oder + Kapitalbeteiligung (z. B. in Form von Aktien)</p>
<p>Vorteile des Zeitlohns:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einfache Abrechnung. • Der Betrag des Einkommens ist gesichert und nicht von Leistungsschwankungen beeinflusst. • Ist geeignet für Wartungsaufgaben sowie für Tätigkeiten, zu denen keine Vorgabezeit möglich ist. 	<p>Vorteile des Prämienlohns:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es ist eine Schwerpunktbildung möglich, z. B. Qualität. • Es bestehen Leistungsanreize für den Mitarbeiter. • Reine Mengenleistung ohne Rücksicht auf Qualität und Termin werden vermieden. 	<p>Vorteile des Akkordlohns:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Höhere Leistung steigert den Lohn sofort. • Die Istmengenleistung ist meist größer als bei Zeit- und Prämienlohn. • Ist üblich bei der Serien- und Fließbandfertigung, hier auch als Gruppenakkord. 	<p>Vorteile des Beteiligungslohns:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiter identifizieren sich stärker mit ihrem Betrieb. • Eine Beteiligung wirkt leistungsanreizend. • Die strikte Trennung zwischen Kapital und Arbeit wird gelockert.
<p>Nachteile des Zeitlohns:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eine höhere Leistung wirkt sich nicht direkt auf das Einkommen aus. • Die Leistungsbeurteilung erfolgt nicht über Stückzahlen, sondern subjektiv durch den Vorgesetzten. 	<p>Nachteile des Prämienlohns:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oft schwierig festzulegen und zu ermitteln. • Für Mitarbeiter häufig nicht einsichtig. <p>Beispiel: Eine kombinierte Mengen-/Qualitätsprämie wird nicht bezahlt, wenn zwar die Menge, nicht aber 100 % Qualität erreicht wird.</p>	<p>Nachteile des Akkordlohns:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gefahr der Überanstrengung der Mitarbeiter. • Werkzeuge und Maschinen werden stärker beansprucht. • Es ist eine aufwändige Arbeitsvorbereitung für Zeitstudien und mehr Aufwand für die Qualitätssicherung notwendig. 	<p>Nachteile des Beteiligungslohns:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der Anteil der Kapitaleigner am Gewinn verringert sich. • Der Lohn hängt zum Teil direkt vom Erfolg des Unternehmens ab. • Die Berechnung des Beteiligungsschlüssels ist sehr aufwändig.



Mindestlohn

In Deutschland gilt seit dem 1. Januar 2015 in allen Wirtschaftszweigen ein gesetzlicher Mindestlohn. Er beträgt derzeit (2018) 8,84 € brutto (= 1571 €/Monat bei 40 Std./Woche). Ausgenommen davon sind aber z. B. Auszubildende, Praktikanten sowie Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Beschäftigungsmonaten. Die Einhaltung des Mindestlohns überprüft der Zoll.

1.2.5 Arbeitsschutz – Risiken und Gefahren am Arbeitsplatz vermeiden

Die Vorschriften und Gesetze zum Arbeits- und Gesundheitsschutz dienen zur Erhaltung von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer im Betrieb. Die Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften ergänzen die Gesetze. Auch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Betriebsrat entwickeln Unfallverhütungsvorschriften.

Man unterscheidet:

technische Schutzvorschriften	soziale Schutzvorschriften
<p>z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Produktsicherheitsgesetz: regelt die Sicherheit technischer Arbeitsmittel, z. B. Schutzvorrichtung an Pressen. • Arbeitssicherheitsgesetz: regelt Stellung und Aufgaben von Sicherheitsfachkräften und Betriebsärzten, z. B. Rechte einer Sicherheitsfachkraft und die Mitwirkung des Betriebsrats in allen Fragen des Arbeitsschutzes. • Gefahrstoffverordnung: regelt den Umgang und die Kennzeichnung von gefährlichen Stoffen, z. B. Beizen. • Arbeitsstättenverordnung: regelt die menschengerechte (ergonomische) Gestaltung von Arbeitsplätzen, z. B. Beleuchtung, Belüftung. • Die Arbeitsstättenverordnung enthält auch Schutzbestimmungen für PC-Arbeitsplätze, z. B. die Mindestgröße eines Monitors (bis 2016 in der Bildschirmarbeitsverordnung geregelt). 	<p>z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kündigungsschutzgesetz: regelt den Modus, wie ein Beschäftigungsverhältnis beendet wird. • Bundesurlaubsgesetz: regelt den gesetzlichen Urlaubsanspruch (in der Regel 24 Werk-tage, in Tarifverträgen in der Regel 6 Wochen). • Schwerbehindertenschutz nach SGB 9: regelt die Rechte von Schwerbehinderten und ihre Eingliederung in das Erwerbsleben. • Mutterschutzgesetz: regelt den Schutz von Müttern und schwangeren Frauen. • Jugendarbeitsschutzgesetz: begründet Schutzvorschriften für Jugendliche (=15- bis 17-Jährige) im Arbeitsleben. • Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG): regelt seit 2007 den Anspruch auf bezahlte Elternzeit und Freistellung nach Geburt eines Kindes für maximal 14 Monate (auch für Väter oder aufgeteilt möglich).

Zu beachten ist, dass 80 % aller Arbeitsunfälle durch Leichtsinn oder mangelnde Erfahrung und nur 20 % aus technischem Grund verursacht werden.

Über die Einhaltung der Schutzvorschriften wachen Gewerbeaufsichtsämter und der Außendienst der Berufsgenossenschaften. Das Gewerbeaufsichtsamt als staatliche Behörde überprüft nicht nur Arbeitsstätten, Maschinen, Anlagen und Arbeitsmittel, sondern überwacht auch die Einhaltung von Jugendarbeitsschutzbestimmungen und hat alle Ausnahmen zu

genehmigen, wie z. B. die Verlängerung der täglichen Arbeitszeit.

Urlaub: erholen – ausspannen – relaxen

Der Urlaubsanspruch von Arbeitnehmern ist ein wichtiger Teil des sozialen Arbeitsschutzes. Urlaub

- dient der Erholung und
 - ist möglichst zusammenhängend zu nehmen (mindestens die Hälfte des Urlaubsanspruchs).
- Urlaubspläne
- sind mitbestimmungspflichtig,
 - müssen die Urlaubswünsche der AN berücksichtigen,
 - müssen sozial ausgewogen sein, z. B. haben in der Zeitplanung Mitarbeiter mit Unterhaltsverpflichtungen Vorrang gegenüber Singles.

Urlaubsdauer und weitere Vorschriften zum Urlaub sind im **Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)** und in Tarifverträgen festgelegt:

- Jeder Arbeitnehmer hat nach dem BUrlG Anspruch auf mindestens 24 Werk-tage Urlaub, (Werktag: jeder Kalendertag außer Sonn- und Feiertage). In den Tarifverträgen wird der Urlaub oft nach Arbeitstagen gerechnet.
- Urlaubsanspruch besteht erst nach sechsmonatiger Beschäftigung. Nach dieser Wartezeit kann der volle Jahresurlaub genommen werden.
- Für die Urlaubszeit erhält der Arbeitnehmer ein Urlaubsentgelt, das nach dem durchschnittlichen Verdienst der letzten 13 Wochen berechnet wird. (Manche Tarifverträge sehen noch ein zusätzliches Urlaubsgeld vor).
- Scheidet ein Arbeitnehmer vor dem 30. Juni aus dem Betrieb aus, so hat er nur Anspruch auf Teilurlaub, d. h. für jeden Beschäftigungsmonat auf 1/12 seines Gesamturlaubs.
- Nicht beanspruchter Urlaub kann bis zu drei Monate lang in das nächste Kalenderjahr übertragen werden, eine Ausbezahlung von Urlaubstagen ist nur in Ausnahmefällen beim Ausscheiden aus dem Betrieb möglich.
- Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die ärztlich nachgewiesenen Krankheitstage nicht auf den Urlaub angerechnet. Er muss aber den AG sofort informieren und angeben, an welchem Ort er sich befindet.
- **Vorsicht: Schwarzarbeit** während des Urlaubs kann die fristlose Kündigung zur Folge haben.

In Tarifverträgen sind Bestimmungen über **Sonderurlaub** enthalten. Zusätzlich zum Jahresurlaub erhalten Arbeitnehmer diese bezahlten Freistellungen unter anderem bei

- Eheschließung, nicht aber bei Scheidung,
- Niederkunft der Ehefrau, nicht aber der Freundin,
- Erkrankung oder Tod von nahen Angehörigen,
- aber auch um sich nach einer ordentlichen Kündigung eine neue Stelle zu suchen.

Ein **Bildungsurlaub** ist nur in sehr wenigen Tarifverträgen vereinbart.

Mutterschutz – wenn Nachwuchs kommt

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) von 1968 gilt für Frauen in einem Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis und soll Mutter und Kind besonders vor den Risiken und Gefahren des Arbeitslebens schützen. Es ist für sie eines der wichtigsten sozialen Schutzgesetze.

Wichtige Schutzvorschriften sind:

- Beschäftigungsverbot während der Schutzzeit, das sind 6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Entbindung,
- Mutterschaftsgeld während der Schutzzeit (aus der Risikokasse der Krankenversicherung),
- Verbot der Akkordarbeit und von Arbeiten, die Mutter und Kind gefährden könnten,
- Verbot einer Kündigung bis vier Monate nach der Entbindung
- Freistellung für erforderliche Untersuchungen während der Schwangerschaft.

Voraussetzung dafür, dass Rechte aus dem MuSchG in Anspruch genommen werden können, ist die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses über die Schwangerschaft. Das MuSchG wird durch das BEEG (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) von 2006 ergänzt.

Elterngeld: 65-67% des Nettoeinkommens, aber mindestens 300 € und maximal 1800 €; Bezugsdauer maximal 12 Monate, 14 Monate bei Alleinerziehenden.	Elternzeit: kann von den Eltern gemeinsam oder zeitlich getrennt bis zum 3. (mit Zustimmung des AG bis zum 8.) Geburtstag des Kindes genommen werden.
--	--

Arbeitszeit – 40 Stunden sind genug

Die Dauer der Arbeitszeit ist im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) sowie in den Tarifverträgen der einzelnen Wirtschaftszweige geregelt. Die gesetzliche Regelarbeitszeit darf 8 Stunden pro Tag und 48 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Längere Arbeitszeit muss durch das Gewerbeaufsichtsamt genehmigt werden. Ausnahmen gelten für die Landwirtschaft und Berufsdienste, z. B. Rettungsdienste.

In den meisten Tarifverträgen ist eine wöchentliche Regelarbeitszeit von 35 bis zu 42 Stunden vereinbart. Beschränkungen in der Arbeitszeit und ihrer Verteilung auf den Tag gelten für Jugendliche, schwangere

und stillende Frauen sowie für Schwerbehinderte (ab 50% Behinderung).

Allgemeine Regelungen

- Auf keinen Fall darf eine Arbeitszeit 10 Stunden pro Tag überschreiten.
- Eine Verlängerung über 8 Stunden hinaus kann das Gewerbeaufsichtsamt genehmigen.
- Zwischen zwei Arbeitsschichten müssen mindestens 11 Stunden Ruhezeit liegen, bei mehr als 6 Stunden Arbeitszeit ist eine Pause von mindestens 30 Minuten oder zwei Pausen von je 15 Minuten zu gewähren.
- Für Jugendliche gelten besondere Regelungen (siehe Seite 22).
- An Sonn- und Feiertagen herrscht grundsätzlich Arbeitsruhe, außer es sind zwingende Gründe vorhanden, dies gilt z. B. für Krankenhäuser, Senioren- und Pflegeheime, Gaststätten, die Freizeitindustrie usw.

Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt			
	ohne Genehmigung der Gewerbeaufsicht:	mit Genehmigung der Gewerbeaufsicht:	
an Werktagen grundsätzlich	an 30 Tagen pro Jahr für besondere Fälle maximal	bei Nachweis von dringendem Bedarf	in wenigen Ausnahmefällen mehr als
8 Std.	10 Std.	10 Std.	10 Std.
	z. B. für Instandsetzungsarbeiten	z. B. für Sonderschichten	z. B. bei Notfällen und Katastrophen

Die tägliche Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der täglichen Beschäftigung ohne die Ruhepausen. Die tägliche Arbeitszeit einschließlich der Pausen ist die **Schichtzeit**.

Kündigungsschutz

Der Kündigungsschutz umfasst alle Rechtsnormen, welche Arbeitnehmern aus sozialen Gründen den Arbeitsplatz sichern und ihnen eine Nachprüfung der Kündigung durch das Arbeitsgericht erlauben. Er gilt in Betrieben, die 10 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen.



Ein Arbeitsverhältnis kann beendet werden

- durch einen Aufhebungsvertrag in beiderseitigem Einvernehmen, ohne die Einhaltung von Fristen – hierzu bedarf es keiner Kündigung.
- gegen den Willen eines Vertragspartners – hier ist eine Kündigung notwendig. Dabei wird unterschieden zwischen
 - ordentlicher Kündigung (fristgemäß) und
 - außerordentlicher Kündigung (fristlos).
- durch eine Änderungskündigung.
- durch Vertragsende, z. B. im Falle befristeter Arbeitsverhältnisse.

Eine Kündigung

- ist die einseitige Ankündigung, das Arbeitsverhältnis beenden zu wollen,
- kann nicht einseitig zurückgenommen werden,
- ist dann wirksam, wenn der Vertragspartner davon Kenntnis erhält,
- muss nach § 623 BGB schriftlich erfolgen,
- muss begründet sein; die Beweislast hat der Arbeitgeber.

Will der AN eine ordentliche Kündigung zurückweisen, muss er nachweisen, dass ein anderer Arbeitnehmer gegebenenfalls sozial weniger schutzwürdig ist und statt seiner entlassen werden könnte.

Kündigungsgründe, -fristen und -form sind durch Manteltarifverträge geregelt, die oft weit über die gesetzlichen Vorschriften hinausreichen. Besonders für ältere Arbeitnehmer mit längerer Betriebszugehörigkeit gelten besondere Schutzvorschriften.

Ein Arbeitnehmer, dem gekündigt wurde, kann binnen drei Wochen beim Arbeitsgericht dagegen klagen, wenn er davon überzeugt ist, dass seine Kündigung ungerechtfertigt ist. Ist die Klage erfolgreich, das Vertrauensverhältnis aber soweit gestört, dass keiner Seite mehr eine Arbeitsaufnahme im Betrieb zugemutet werden kann, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Abfindung von bis zu maximal 12 Monatsgehältern. Verzichtet der Arbeitnehmer auf eine Kündigungsschutzklage, so ergibt sich ein Anspruch auf eine Abfindung, wenn der Arbeitgeber diese anbietet. Üblich ist ein halber Monatsverdienst für jedes Jahr Betriebszugehörigkeit.

Merke:

- Kündigungsschutzklagen sichern nicht den Arbeitsplatz, sondern sind meist Klagen auf Abfindung.
- Kann über die Klage nicht innerhalb der Kündigungsfrist beim Arbeitsgericht verhandelt werden, scheidet der Arbeitnehmer auf jeden Fall aus dem Betrieb aus.

Ordentliche Kündigung	Außerordentliche Kündigung	Änderungskündigung
Kündigung mit Einhaltung der geltenden Kündigungsfristen. Sie muss, um wirksam zu sein, sozial gerechtfertigt sein.	Kündigung ohne Einhaltung von Kündigungsfristen – sofort .	Eine Kündigung mit dem Ziel, die Arbeitsbedingungen oder den Arbeitsplatz innerhalb eines Betriebes zu verändern.
Sie ist durch den AG möglich, wenn der Kündigungsgrund <ul style="list-style-type: none"> • personenbedingt ist: z. B. Verlust der Arbeitsfähigkeit, ungenügende Leistung, häufige Kurzerkrankungen, • verhaltensbedingt ist: Unpünktlichkeit, Diebstahl, Mobbing, Drogenkonsum am Arbeitsplatz, Störung des Betriebsfriedens, • betriebsbedingt ist: z. B. Auftragsmangel, Rationalisierung, Gewinnrückgang und die Kündigung durch Weiterbildung oder innerbetriebliche Umsetzung des Arbeitnehmers nicht abgewendet werden kann.	Sie ist durch den AG oder den AN möglich, z. B. bei <ul style="list-style-type: none"> • grober Pflichtverletzung durch einen der beiden Partner, z. B. bei sexueller Belästigung. • Verrat von Betriebsgeheimnissen gegen Entgelt, z. B. Verkauf von Konstruktionszeichnungen. • Verweigerung des Lohnes, z. B. wenn der Arbeitgeber einem Mitarbeiter angeordnete Überstunden nicht bezahlen will. Der Verursacher der fristlosen Kündigung ist schadensersatzpflichtig.	Sie ist durch den AG möglich, z. B. bei <ul style="list-style-type: none"> • Umstrukturierung des Betriebs. • geringer Bereitschaft des Arbeitnehmers, seine Fachkenntnisse den an seinem Arbeitsplatz erforderlichen Kenntnissen anzupassen. Akzeptiert der Arbeitnehmer eine Änderungskündigung nicht oder nicht in der vom Arbeitgeber gesetzten Zeit, so wandelt sie sich automatisch in eine ordentliche Kündigung.
Bei verhaltensbedingter Kündigung muss der Arbeitgeber das unerwünschte Verhalten erst abmahnen.	Die Kündigung muss innerhalb von zwei Wochen, nachdem der Kündigungsgrund bekannt wurde, erfolgen.	

Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer aber innerhalb der Kündigungszeit angemessene Freizeit zu gewähren, damit sich dieser eine neue Stelle suchen kann; üblich sind hier um die 10 Stunden während der Kündigungsfrist.

Massenentlassungen müssen nach § 17 KSchG der zuständigen Agentur für Arbeit 30 Tage vorher angezeigt werden.

Betriebsgröße (Mitarbeiter)	Zahl der Kündigungen
20 – 59	6
60 – 499	10 % der Beschäftigten oder mindestens 26
500 und mehr	30

Bei Massenentlassungen ist der Betriebsrat **vorher** durch die Betriebsleitung umfassend zu informieren!

Wird ein Unternehmen oder Betriebsteil wegen Konkurs geschlossen und alle Arbeitnehmer entlassen, so stellen Unternehmensleitung und Betriebsrat einen **Sozialplan** auf, gemäß dem die Beschäftigten je nach Alter und Betriebszugehörigkeit finanzielle Abfindungen erhalten können.



Liegt ein Zeitarbeitsvertrag vor, dann endet das Arbeitsverhältnis mit dem vereinbarten Ende oder mit der Erfüllung des Zwecks, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Erhöhter Kündigungsschutz

Nach dem **Kündigungsschutzgesetz (KSchG)** von 1969 genießen einige Gruppen einen besonderen, kollektiv gültigen Kündigungsschutz, **jedoch nicht bei fristlosen Kündigungen:**

- Wahlvorstände bei Betriebsratswahlen während der Amtszeit,

- Betriebsratsmitglieder und Jugendvertreter bis ein Jahr nach Ablauf der Amtszeit,
- Schwerbehinderte – nach dem Schwerbehindertengesetz nur mit Zustimmung des Integrationsamtes,
- schwangere Frauen bis 4 Monate nach der Entbindung (**Mutterschutzgesetz [MSchG]**). Ist dem AG die Schwangerschaft zum Zeitpunkt der Kündigung nicht bekannt, so kann die werdende Mutter das ihrem AG innerhalb von zwei Wochen mitteilen. Die Kündigung ist dann unwirksam.
- Mütter oder Väter während der Elternzeit (sie können sich die Elternzeit auch teilen).

Für Schwerbehinderte gilt (siehe auch Seite 24):

Schwerbehindert ist, wer mindestens mit 50 % erwerbsgemindert ist. Das neunte **Sozialgesetzbuch (SGB 9)** gewährt neben dem erhöhten Kündigungsschutz noch folgende Rechte:

- fünf Tage Zusatzurlaub pro Jahr,
- einen Behinderten-Vertrauensmann, der an allen Betriebsratssitzungen teilnehmen kann (bei mindestens fünf Schwerbehinderten ein Vertrauensmann),
- eine Ausgleichsabgabe der Unternehmen, um die Einstellung Schwerbehinderter zu fördern.

Für **Auszubildende** ist das Kündigungsschutzgesetz ohne Wirkung, da sie keine Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes sind. Für sie gelten Sonderregelungen (siehe Seite 4).

Arbeitszeugnisse

Verlässt ein Arbeitnehmer endgültig den Betrieb, so hat er Anspruch auf ein schriftliches Arbeitszeugnis. Es muss vom „Wohlwollen des Arbeitgebers getragen sein“ und darf keine negativen Bemerkungen enthalten.

Man unterscheidet:

einfaches Zeugnis (Arbeitszeugnis)	qualifiziertes Zeugnis (Führungszeugnis)
<ul style="list-style-type: none"> • Personalien • Art der Beschäftigung • Dauer der Beschäftigung 	<ul style="list-style-type: none"> • Personalien • Art der Beschäftigung • Dauer der Beschäftigung • Angaben der Führung und Leistung

- Im Zeugnis muss der Kündigungsgrund nicht genannt werden. Ein Arbeitnehmer kann jederzeit ohne Angabe von Gründen ein *Zwischenzeugnis* verlangen.
- Üblich geworden sind verklausulierte Formulierungen in Arbeitszeugnissen, z. B. „... er bemühte sich ...“.

- Nach dem Ausscheiden eines Arbeitnehmers aus einem Betrieb muss ihm der Arbeitgeber folgende Unterlagen aushändigen:
 - Arbeitszeugnis (ein qualifiziertes nur auf Verlangen),
 - Bescheinigung über den Verdienst im Kalenderjahr und die abgeführten Lohn- und Kirchensteuern sowie Sozialabgaben,
 - Urlaubsbescheinigung,
 - Entgeltbescheinigung für die Rentenversicherung.
- Hat der Arbeitnehmer noch Lohn- oder Gehaltsforderungen, so muss er diese innerhalb von zwei Kalenderjahren anmelden, da diese sonst verjähren.

1.2.6 Jugendarbeitsschutzgesetz: Exklusiv – nur für Jugendliche!

Das **Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)** von 1960 gilt für Arbeitnehmer und Auszubildende, die noch nicht 18 Jahre alt sind. Es soll sie vor Entwicklungsschäden und Ausbeutung schützen. Das Gesetz unterscheidet noch zwischen Kindern und Jugendlichen: Jugendlicher ist, wer mindestens 15, aber noch nicht 18 Jahre alt ist. Kind ist, wer höchstens 14 Jahre alt ist oder noch der Vollzeitschulpflicht unterliegt.

Die wichtigsten Vorschriften des JArbSchG sind:

- **Kinderarbeit:** Sie ist grundsätzlich verboten. Ausnahmen bestehen für 13- und 14-Jährige beim Austragen von Zeitungen bis 2 Stunden am Tag usw.;
- **Arbeitszeit:** höchstens 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden die Woche oder 8,5 Stunden, wenn an einem Arbeitstag die Arbeitszeit verkürzt wird; in der Landwirtschaft während der Ernte 9 Stunden pro Tag bzw. 85 Stunden in der Doppelwoche;
- **Pausen:** 30 Minuten bei 4,5 bis 6 Stunden Arbeitszeit, 60 Minuten bei mehr als 6 Stunden Arbeitszeit;
- **Freizeit:** mindestens 12 Stunden ununterbrochen, regelmäßige Beschäftigung nur zwischen 6 Uhr und 20 Uhr, Ausnahmen sind jedoch möglich;
- **Schichtzeit:** maximal 11 Stunden einschließlich der Pausen im Gastgewerbe und in der Landwirtschaft;
- **Wochenende:** Samstags-, Sonntags- und Nachtarbeit sind zu vermeiden. Ausnahmen: Bäckereien, Handel, Kfz-Werkstätten. Es sollen zwei Samstage und müssen zwei Sonntage pro Monat beschäftigungsfrei bleiben;

- **Berufsschule:** gilt als Arbeitszeit
 - bei **Teilzeitunterricht:** bei mindestens 6 Unterrichtsstunden: Freistellung ganztätig
 - bei **Blockunterricht:** bei mindestens 25 Zeitstunden wöchentlich und Unterricht an 5 Tagen: Freistellung für die ganze Woche; **aber:** Es sind zusätzlich 2 Stunden pro Woche betriebliche Ausbildung möglich.
- **ärztliche Untersuchung:** frühestens 9 Monate vor und dann ein Jahr nach Aufnahme der Beschäftigung;
- **Beschäftigungsverbot:** keine gefährlichen Arbeiten und solche, die die sittliche Entwicklung gefährden könnten; Akkordarbeit ist nur zulässig, wenn sie der Ausbildung dient;
- **Urlaub:** gestaffelt nach Alter (Stichtag = 1. Januar des Jahres)
 - bis 16 Jahre: 30 Werktage (Mo–Sa)
 - bis 17 Jahre: 27 Werktage (Mo–Sa)
 - bis 18 Jahre: 25 Werktage (Mo–Sa)
 - Tarifverträge bieten oft bessere Urlaubsregelungen für alle Arbeitnehmer;
- **Buß:** bis zu 10.000 € für denjenigen, der die Verstöße anordnet und sich dadurch wirtschaftlich bereichert; bei dreimaliger Geldbuße droht ein Beschäftigungsverbot für Jugendliche.

1.2.7 Arbeitsgerichtsbarkeit – wenn es Ärger im Betrieb gibt

Arbeitsgerichte sind Teil der Zivilgerichtsbarkeit und zuständig für alle Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit

- **Arbeitsverträgen:** z. B. Kündigungsschutzklagen – bei diesen Klagen fällt das Gericht ein Urteil. Hinweis: Kündigungsschutzklagen haben gegenüber allen anderen Klagen Vorrang.
- dem **Betriebsverfassungsgesetz** sowie dem **Mitbestimmungsgesetz:** z. B. die Rechte des Betriebsrats; hier gibt es das sogenannte Beschlussverfahren, das Gericht fällt kein Urteil.
- **Tarifverträgen:** z. B. Gültigkeit von Tarifverträgen, auch hier ergeht kein Urteil, sondern ein Beschluss.

Das **Arbeitsrecht** ist ein Beispiel für die Überschneidung von öffentlichem und privatem Recht:

private Rechtsbereiche sind z. B. Fragen des Arbeitsvertrags	öffentliche Rechtsbereiche sind z. B. Betriebsverfassungs-, Tarifvertrags-, Arbeitszeit- und Arbeitsschutzrecht
--	--

Verfahren

Zuständig ist das Gericht des Ortes, an dem die beklagte Partei ihren Wohnort bzw. Firmensitz hat. Eine Verhandlung vor dem Arbeitsgericht im Urteilsverfahren beginnt immer mit einer **Güteverhandlung** durch den Arbeitsrichter.

Die Güteverhandlung

- soll vor Beginn der Verhandlung eine Einigung herbeiführen,
- dient der Beschleunigung der Arbeitsgerichtsverfahren,
- soll ein Verhärten der Fronten zwischen Klägern und Beklagten verhindern.

Wichtig

Nur wenn die Güteverhandlung scheitert, wird das Verfahren eröffnet.

- In der I. Instanz herrscht kein Anwaltszwang. Der Kläger kann die Klage formlos einreichen oder bei der Rechtsantragsstelle im Arbeitsgericht zu **Protokoll** geben.
- In der I. Instanz tragen Kläger und Beklagte ihre Kosten selbst, in der II. und III. Instanz muss die unterlegene Partei die gesamten Prozess- und Anwaltskosten bezahlen.
- Es fallen nur sehr niedrige Gerichtskosten und keine Kostenvorschüsse, wie es sonst bei Zivilprozessen üblich ist, an. Die Gerichtskosten betragen 1,50 € je 50 € Streitwert und insgesamt max. 250 € (Streitwert = 1/4 Jahresgehalt).
- Wird in der Güteverhandlung eine Einigung erzielt, die Klage vom Kläger zurückgezogen oder schließen Kläger und Beklagte einen Vergleich, so fallen keine Kosten an.
- In allen Instanzen wirken Vertreter der Sozialpartner als ehrenamtliche Arbeitsrichter mit gleichem Stimmrecht mit. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände schlagen aus ihren Reihen geeignete Personen als ehrenamtliche Arbeitsrichter vor. Sie müssen keine juristische Ausbildung haben. Das Mindestalter für ihre Berufung beträgt 25 Jahre.

Sind Kläger oder Beklagter mit dem Urteil des Arbeitsgerichts nicht einverstanden, dann können sie gegen das Urteil Berufung einlegen. Eine Berufung ist nur zulässig, wenn sie

- vom Arbeitsgericht zugelassen worden ist
- **und** der Streitwert über 600 € liegt
- **oder** die Rechtssache von grundsätzlicher Bedeutung ist.

Instanzen

Die Arbeitsgerichtsbarkeit kennt drei Instanzen:

- I. Instanz** örtliches Arbeitsgericht:
1 Berufsrichter und je 1 Arbeitsrichter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden.
- II. Instanz** Landesarbeitsgericht (Berufungsinstanz):
1 Berufsrichter und je 1 Arbeitsrichter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden.
- III. Instanz** Bundesarbeitsgericht in Erfurt (Revisionsinstanz): 3 Berufsrichter und je 1 Arbeitsrichter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden. Eine Revision vor dem Bundesarbeitsgericht ist nur möglich, wenn sie vom Landesarbeitsgericht zugelassen worden ist und die Rechtssache von grundsätzlicher Bedeutung ist.

Grundsatzentscheidungen zum Arbeitsrecht fällt der Große Senat am Bundesarbeitsgericht:

Präsident, je ein Berufsrichter der zehn Senate, je drei ehrenamtliche Richter aus den Kreisen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

In der II. und III. Instanz besteht Anwaltszwang. Gewerkschaftsmitglieder erhalten hier – wie auch in der Sozialgerichtsbarkeit – Rechtsschutz von ihrer Organisation. Die Einschränkung von Berufungs- und Revisionsmöglichkeiten soll sicherstellen, dass nicht jede Meinungsverschiedenheit zwischen Kläger und Beklagtem vor Gericht ausgetragen wird.

Für alle drei Arbeitsgerichtsinstanzen gilt:

- Es gibt vor Gericht nur die drei „Parteien“: Kläger, Beklagter, Richter.
- Das Gericht ermittelt nicht von sich aus, es gibt also keinen Staatsanwalt, sondern es fällt sein Urteil aufgrund der Tatsachen, die Kläger und Beklagte in der Verhandlung vortragen.
- Das Gericht kann Gutachter zur Urteilsfindung heranziehen.

Wichtig

Grundsatz im privatrechtlichen Arbeitsrecht ist die **Vertragsfreiheit**.

Die Vertragspartner haben beispielsweise einen Arbeitsvertrag so zu gestalten, dass er eindeutig ist und nicht von den Arbeitsgerichten im Fall einer Klage erst interpretiert werden muss.

Arbeitsgerichte sollen vor allem

- im Einzelfall den Arbeitnehmer vor fehlerhaften oder willkürlichen Entscheidungen ihres Arbeitgebers schützen,
- dem Einzelnen helfen, seine Rechte aus dem Arbeitsrecht wahrzunehmen,
- das Arbeitsrecht weiterentwickeln,
- die Rechte der Organe der Betriebsverfassung, z. B. des Betriebsrats oder der Jugend- und Auszubildendenvertretung, gegenüber „unwilligen“ Arbeitgebern sichern und die Mitbestimmungsrechte auf Betriebsebene schützen.

Besonderheit bei Berufsausbildungsverhältnissen

Streitigkeiten aus einem Berufsausbildungsverhältnis werden nur sehr selten am Arbeitsgericht behandelt, denn sie lassen sich meist durch Beratung und Schlichtung vonseiten der Ausbildungsberater der Kammern bereinigen.

Ist dies nicht möglich, so entscheidet die Schiedsstelle bei der zuständigen IHK bzw. Innung als Schlichtungsstelle. Sie ist paritätisch mit Vertretern von Arbeitgebern und von Arbeitnehmern besetzt. Erst wenn dieses Verfahren keine einvernehmliche Lösung bringt, ist eine Klage vor dem zuständigen Arbeitsgericht möglich.

1.2.8 Integration Schwerbehinderter

Die Integration von Schwerbehinderten in den Arbeitsmarkt ist ein sozialpolitisches Ziel. Arbeitgeber mit mehr als 20 Beschäftigten müssen 5 % ihrer Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten besetzen. Wird diese Quote nicht erreicht, so müssen sie eine Ausgleichsabgabe leisten. Diese orientiert sich an der Betriebsgröße.

Mitarbeiter	Ausgleichsabgabe in €/Monat und unbesetztem Arbeitsplatz
20–40	125 €
40–60	125 €, wenn nur 1 Schwerbehinderter beschäftigt ist 220 €, wenn kein Schwerbehinderter beschäftigt ist
ab 60	125 € bei einer Erfüllungsquote 3 bis unter 5 % 220 € bei einer Erfüllungsquote 2 bis unter 3 % 320 € bei einer Erfüllungsquote von unter 2 %

Im Jahr 2017 erfüllten die öffentlichen Arbeitgeber die Quote zu 6,5 %, die privaten Arbeitgeber zu 5,2 %.

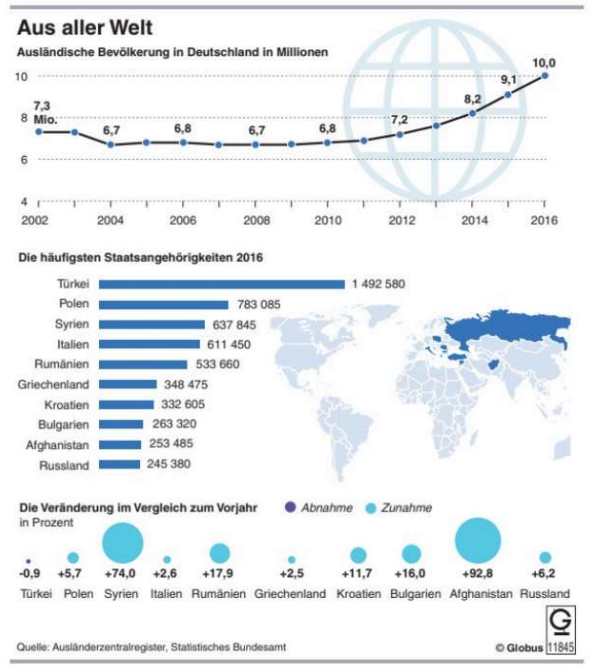
1.2.9 Integration von Zuwanderern

In Schule und Berufsausbildung sowie im Arbeitsleben gibt es in Deutschland keine Sonderregelungen für Beschäftigte ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Für sie gelten, z.B. im Arbeitsrecht, die gleichen Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und sonstigen Regelungen des Arbeitslebens.

Von den ungefähr 82 Millionen Einwohnern in Deutschland besitzen 8,2 Millionen nicht die deutsche Staatsangehörigkeit (Stand 2016). Auch leben viele Zuwanderer hier bereits in der zweiten oder dritten Generation.

Der starke Zuzug seit 2015, der laut Schätzung mehr als 1 Mio. Einwanderer, Flüchtlinge und Asylbewerber umfasst, stellt Gesellschaft und Wirtschaft und den hiesigen Arbeitsmarkt vor große Herausforderungen. Diejenigen Zuwanderer, die dauerhaft bleiben oder Asyl erhalten, müssen nicht nur langfristig in die Gesellschaft, sondern bereits kurzfristig in den Arbeitsmarkt integriert werden, denn nur so können sie auch zum Funktionieren des Sozialstaats beitragen.

Durch die demografische Entwicklung ist die Anzahl der Kinder ebenso wie die der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung rückläufig. Da im Gegenzug die Anzahl der Rentner aber zunimmt, sollten Zuwanderer unter der derzeitigen wirtschaftlichen Entwicklung gute Aussichten auf berufliche Integration haben. Wobei Asylbewerber unter den für den Arbeitsmarkt bereiten Personen die größte Gruppe stellen.



Aufgaben

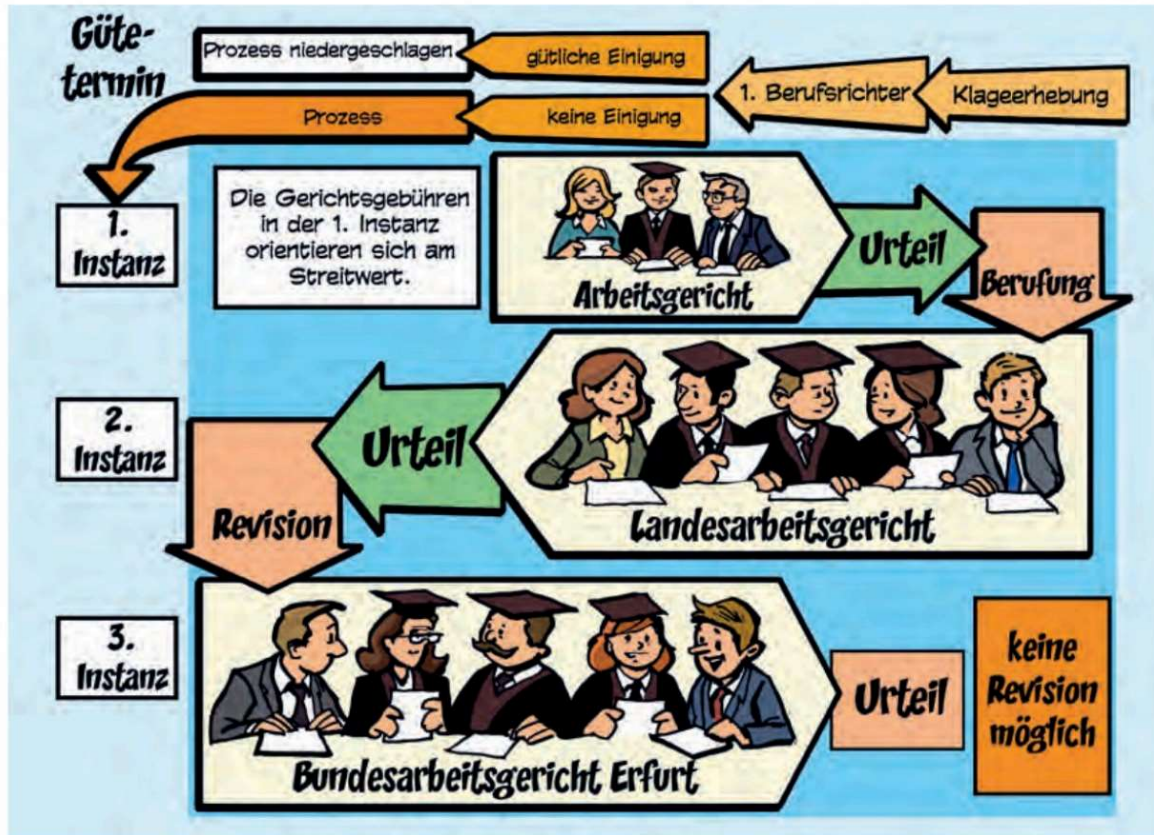


Offene Fragen

Formulieren Sie Ihre Antworten in Stichpunkten und vermeiden Sie es, auf den vorhergehenden Seiten nachzusehen.

- 1 Beschreiben Sie das *Duale System der Berufsausbildung* am Beispiel *Ausbildung zum Werkzeugmechaniker bei der Firma Müller in Coburg (Bayern)*.
 - Lernorte
 - Was wird jeweils vermittelt?
 - Rechtsgrundlagen
- 2 Unterscheiden Sie *duale Ausbildung, Verbundausbildung, Ausbildung in einer Berufsfachschule* und geben Sie je ein Beispiel an.
- 3 Es gilt: *Der Ausbildende hat alles zu tun, damit der Auszubildende sein Ausbildungsziel erreicht.* Zählt dazu auch der Einsatz in *Akkordlohngruppen*?
- 4 Ein Auszubildender verlangt zum Abschluss seiner Ausbildung ein Zeugnis. Was unterscheidet ein *qualifiziertes Ausbildungszeugnis* von einem *einfachen Arbeitszeugnis*?
- 5 Ein Azubi lernt den Beruf *Metallbauer* im *Handwerksbetrieb Hans Müller*. Welche Stelle ist zuständig? Welchen Abschluss erwirbt er?
- 6 Bringen Sie die Vorschriften und Verträge ihrer Bedeutung nach in die richtige Reihenfolge:
 - individueller Arbeitsvertrag
 - Grundgesetz Artikel 12
 - Lohntarifvertrag
 - Mutterschutzgesetz
 - Wohnrecht
 - Manteltarifvertrag
- 7 Nennen Sie jeweils drei Pflichten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Arbeitsvertrags vorliegen.
- 8 Nennen Sie jeweils zwei Vorteile von *Zeit-, Prämien- und Akkordlohn*.
- 9 Erläutern Sie die Begriffe *Reallohn, Nominallohn, Tariflohn*.
- 10 Arbeitsschutzvorschriften lassen sich in *technische und soziale Schutzvorschriften* unterteilen. Nennen Sie jeweils zwei *technische* und zwei *soziale Schutzvorschriften* sowie den Bereich, den sie regeln.
- 11 Eine Arbeitnehmerin nimmt während ihres *Jahresurlaubs* einen Job als *Animateurin* an und erleidet dabei einen *Arbeitsunfall*, der zwei Wochen *Krankenhausaufenthalt* nach sich zieht. Muss ihr *eigentlicher Arbeitgeber* eine *Lohnfortzahlung* leisten?
- 12 Eine *Mitarbeiterin*, die ein *Kind* erwartet, arbeitet im *Akkord*. Welche *Fürsorgepflicht* hat ihr Arbeitgeber?
- 13 Ein *Arbeitsvertrag* sieht eine *5-Tage-Woche* bei einer *wöchentlichen Arbeitszeit* von 42 Stunden pro Woche sowie die *Bereitschaft zu Überstunden* vor. Ist das bei einer *täglichen Regelarbeitszeit* von 8 Stunden pro Tag zulässig?
- 14 Nennen Sie je zwei Gründe, derentwegen *gekündigt* werden kann:
 - a) *ordentlich*, b) *fristlos*.
- 15 Nennen Sie drei *Mitarbeitergruppen* mit *erhöhtem Kündigungsschutz*.
- 16 Nennen Sie drei *wichtige Vorschriften* aus dem *Jugendarbeitsschutzgesetz*.
- 17 Was ist das *Güteverfahren* am *Arbeitsgericht* und welchen *Zweck* hat es?
- 18 Warum gibt es keinen *Anwaltszwang* in der *I. Instanz* bei *Arbeitsgerichten*?

- 19 Die Grafik zeigt den Weg durch die Instanzen der Arbeitsgerichtsbarkeit und verdeutlicht den Weg eines Arbeitsgerichtsprozesses von der Klageerhebung bis zum letztinstanzlichen Urteil.
- a) Beschreiben Sie, welchen Sinn der Güetermin hat und
- b) warum es drei Instanzen gibt.



- 20 Ergänzen Sie die Lücken im folgenden Text jeweils mit den zutreffenden Begriffen:

- | | |
|--------------|---------------|
| A Bruttolohn | D Reallohn |
| B Nettolohn | E Nominallohn |
| C Tariflohn | |

Der Mechatroniker Karl Lampe ist in ERA 9 eingruppiert und erhält einen Lohn von 19,50 €/Std. Damit liegt sein Lohn über dem _____, den seine Gewerkschaft mit dem zuständigen Arbeitgeberverband vereinbart hat. Bei einer Arbeitszeit von durchschnittlich 160 Std./Monat beträgt sein _____ 3120 €/Monat. Lohnsteuer und Sozialabgaben betragen ca. 33 %, sodass er als _____ 2080 €/Monat ausbezahlt bekommt. Er freut sich über eine Lohnerhöhung um 3 %, muss aber feststellen, dass durch die höhere Lohnsteuer und die Inflationsrate zwar sein _____ gestiegen ist, sein _____ aber höchstens um 1 % steigen wird.

Die Lösungen zum Überprüfen Ihrer Antworten finden Sie auf den Seiten 155–156. Haben Sie alle Fragen richtig beantwortet, dann sind Sie für die Abschlussprüfung im **Prüfungsgebiet 1: Der Jugendliche in Ausbildung und Beruf, Teilgebiet 1.2 Duales System – Arbeitsrechte – Arbeitsschutz** gut vorbereitet.

Beantworten Sie nun die Multiple-Choice-Fragen.

Multiple-Choice-Fragen



Kreuzen Sie die richtige Lösung an!

1. Was versteht man in der Berufsausbildung unter „dualer Ausbildung“?

- 1 zweijährige Ausbildung
 2 zweijährige Fortbildung
 3 Ausbildung in zwei Berufen
 4 Ausbildung in zwei Betrieben
 5 Ausbildung an zwei Lernorten: Betrieb + Berufsschule

2. Nach Artikel 12 des Grundgesetzes haben alle Deutschen das Recht, Beruf und Ausbildungsstätte frei zu wählen. Was ist damit gemeint?

- 1 Jeder Beruf darf frei ausgeübt werden.
 2 Der Ausbildungsplatz ist frei wählbar.
 3 Der Wohnort ist frei wählbar.
 4 Es gibt einen Rechtsanspruch auf Arbeit.
 5 Azubis haben einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn.

3. Was versteht man unter einer Verbundausbildung?

- 1 Ausbildung in zwei Betrieben
 2 duale Ausbildung
 3 Ausbildung in Industrie und Handwerk
 4 Ausbildung durch zwei Ausbilder
 5 Zweitausbildung

4. Was gehört *nicht* zu den Pflichten des Auszubildenden? Den Auszubildenden

- 1 charakterlich fördern.
 2 zum Berufsschulbesuch anhalten.
 3 nach der Ausbildung weiterbeschäftigen.
 4 für Prüfungen freistellen.
 5 mit kostenlosen Arbeitsmitteln versorgen.

5. In welcher Richtlinie sind die Inhalte der betrieblichen Ausbildung festgelegt?

- 1 Rahmenlehrplan der Berufsschule
 2 Berufsbildungsgesetz
 3 Ausbildungsverordnung
 4 Tarifvertrag
 5 Prüfungsordnung der Kammern

6. Wer registriert Ausbildungsverhältnisse im Handwerk?

- 1 zuständige Innung
 2 Handwerkskammer
 3 Ausbildungsberater
 4 Industrie- und Handelskammer
 5 Berufsschule

7. Was zählt *nicht* zum kollektiven Arbeitsrecht?

- 1 Betriebsvereinbarungen
 2 Lohntarifverträge
 3 Manteltarifverträge
 4 Arbeitszeitgesetz (AZG)
 5 Einzelarbeitsvertrag

8. In welchem Fall spricht man von Zeitlohn?

- 1 Tantiemen
 2 Einzelakkord
 3 Gruppenakkord
 4 Prämienlohn
 5 Stundenlohn

9. In welchem Fall handelt es sich um Leistungslohn?

- 1 Monatslohn
 2 Monatsgehalt
 3 Stundenlohn
 4 Wochenlohn
 5 Akkordlohn

10. Anhand welches Lohns werden die Sozialversicherungsbeiträge berechnet?

- 1 Bruttolohn
 2 Nettolohn
 3 Kaufkraftlohn
 4 Durchschnittsnettolohn
 5 Reallohn

11. In welchem Fall spricht man von AT-Gehalt?

- 1 Das Gehalt liegt über dem Mindestlohn der Branche.
- 2 Das Gehalt ist übertariflich.
- 3 Das Gehalt liegt über der AT-Grenze.
- 4 Das Gehalt wird als Bonus bezahlt.
- 5 Das Gehalt wird als Jahresgehalt festgelegt.

12. In welchem Gesetz ist die Tätigkeit von Fachkräften für Arbeitssicherheit geregelt?

- 1 Arbeitssicherheitsgesetz
- 2 Geräte- und Produktsicherheitsgesetz
- 3 Arbeitsstättenverordnung
- 4 Arbeitszeitgesetz
- 5 Jugendarbeitsschutzgesetz

13. Eine Mitarbeiterin fühlt sich vom Monitor an ihrem Arbeitsplatz geschädigt. Wer ist nicht für eine Beschwerde zuständig?

- 1 Arbeitgeber
- 2 Betriebsrat
- 3 Sicherheitsbeauftragter
- 4 Betriebsarzt
- 5 Sozialgericht

14. Ein Arbeitnehmer wird am 1. März nach einer Probezeit von sechs Wochen aus dem Betrieb ausscheiden. Hat er Anspruch auf Urlaub?

- 1 Nein, für Probezeit besteht kein Urlaubsanspruch.
- 2 Ja, anteilig für die Probezeit.
- 3 Ja, auf den halben Jahresurlaub.
- 4 Nein, er ist noch keine 6 Monate im Betrieb beschäftigt.
- 5 Ja, auf den gesamten Jahresurlaub.

15. Ein Arbeitnehmer erkrankt im Urlaub. Was gilt?

- 1 Der Urlaub verlängert sich um die Krankheitstage.
- 2 Erkrankung im Urlaub ist für den Arbeitgeber ohne Belang.
- 3 Nachgewiesene Krankheit unterbricht den Urlaub.
- 4 Nachgewiesene Arbeitsunfähigkeit unterbricht den Urlaub.
- 5 Der Arbeitnehmer muss sofort am Arbeitsplatz erscheinen.

16. Wie lange hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnfortzahlung, wenn er 12 Wochen krank ist?

- 1 3 Wochen
- 2 4 Wochen
- 3 6 Wochen
- 4 10 Wochen
- 5 12 Wochen

17. In welchen Fällen sind Kündigungsfristen einzuhalten?

- 1 bei ordentlicher Kündigung
- 2 bei Aufhebung des Arbeitsvertrags
- 3 bei Abschluss eines Zeitarbeitsvertrags
- 4 ein Azubi hat seine Abschlussprüfung bestanden
- 5 bei Erreichen der Altersgrenze eines Mitarbeiters

18. Eine Kündigung ist unwirksam, wenn

- 1 sie sozial ungerechtfertigt ist.
- 2 der Betriebsrat nicht beteiligt wurde.
- 3 sie in den ersten drei Monaten des Jahres erfolgt.
- 4 sie im gegenseitigen Einvernehmen erfolgt.
- 5 sie nur jüngere, unverheiratete Mitarbeiter betrifft.

19. Welche Gruppe genießt keinen besonderen Kündigungsschutz?

- 1 Auszubildende
- 2 Jugendvertreter
- 3 Betriebsräte
- 4 Vertrauensleute
- 5 Väter oder Mütter während der Elternzeit

20. In welchem Fall ist eine außerordentliche Kündigung berechtigt?

- 1 Ein Mitarbeiter kandidiert für ein politisches Amt.
- 2 Eine Mitarbeiterin ist seit 8 Wochen erkrankt.
- 3 Ein Mitarbeiter beschwert sich über Arbeitsbedingungen.
- 4 Eine Mitarbeiterin organisiert einen wilden Streik.
- 5 Ein Mitarbeiter fordert die Einrichtung eines Betriebsrats.

- 21. Ein Arbeitnehmer zieht nach zwei Wochen seine ordentliche Kündigung wieder zurück. Was gilt?**
- 1 Die Kündigung kann nicht zurückgenommen werden.
 - 2 Der Betriebsrat muss der Rücknahme zustimmen.
 - 3 Die Kündigung gilt als „nichtig“.
 - 4 Die Kündigung ist wirkungslos.
 - 5 Die Kündigung wird zur Änderungskündigung.
- 22. Was begünstigt die Eingliederung Schwerbehinderter in das Arbeitsleben?**
- 1 Sie erhalten 6 Tage zusätzlichen Urlaub pro Jahr.
 - 2 Sie erhalten Steuervergünstigungen.
 - 3 Betriebe müssen eine Pflichtquote an Schwerbehinderten beschäftigen.
 - 4 Sie wählen einen Vertrauensmann, der an Betriebsratssitzungen teilnehmen kann.
 - 5 Schwerbehinderten darf nur mit Zustimmung der Hauptfürsorgestelle gekündigt werden.
- 23. Wie hoch ist die Ausgleichsabgabe, wenn ein Betrieb mit 100 Beschäftigten nur zwei Schwerbehinderte beschäftigt?**
- 1 105 €/Monat
 - 2 180 €/Monat
 - 3 260 €/Monat
 - 4 220 €/Monat
 - 5 360 €/Monat
- 24. Für welche Gruppe gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz?**
- 1 alle Auszubildenden im Betrieb
 - 2 jugendliche Beschäftigte bis 21 Jahre
 - 3 Studenten
 - 4 Jungarbeiter unter 21 Jahren
 - 5 jugendliche Beschäftigte bis 18 Jahre
- 25. Bis zu welchem Alter gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz?**
- 1 15 Jahre
 - 2 16 Jahre
 - 3 18 Jahre
 - 4 21 Jahre
 - 5 24 Jahre
- 26. Welche Pausenzeit hat ein Jugendlicher bei acht Stunden Arbeitszeit pro Tag?**
- 1 mindestens 15 min
 - 2 mindestens 30 min
 - 3 mindestens 60 min
 - 4 maximal 60 min
 - 5 maximal 45 min
- 27. Ein Auszubildender wird am 2. Januar 16 Jahre alt. Wie viele Tage Urlaub stehen ihm in diesem Jahr nach dem JArbSchG zu?**
- 1 30 Tage
 - 2 28 Tage
 - 3 27 Tage
 - 4 25 Tage
 - 5 18 Tage
- 28. Eine 18-jährige Mitarbeiterin erwartet ein Kind. Was gilt nach Mutterschutzgesetz (MuSchG)?**
- 1 Sie darf zwischen 18 Uhr und 7 Uhr morgens nicht beschäftigt werden.
 - 2 Sie darf nicht mit Akkordarbeiten beschäftigt werden.
 - 3 Die Mutterschutzfrist beginnt acht Wochen vor der Geburt und dauert drei Jahre.
 - 4 Die Frau kann auf den Mutterschutz verzichten.
 - 5 Mit der Mutterschutzfrist endet automatisch das Arbeitsverhältnis.
- 29. Welches Gericht ist für die Klage eines Arbeitnehmers gegen eine Kündigung zuständig?**
- 1 Amtsgericht
 - 2 Arbeitsgericht
 - 3 Sozialgericht
 - 4 Landgericht
 - 5 Verwaltungsgericht
- 30. Ein Arbeitgeber bietet einem Mitarbeiter mit einem Lohn von 6,50 €/Std. an, ihn zukünftig statt zum gesetzlichen Mindestlohn im Rahmen eines Werkvertrags zu beschäftigen. Welches Gericht ist für eine Klage zuständig?**
- 1 Amtsgericht
 - 2 Sozialgericht
 - 3 Landgericht
 - 4 Bundesverfassungsgericht
 - 5 Arbeitsgericht

31. Am Arbeitsgericht unterbreitet der Richter im Urteilsverfahren vor Prozessbeginn immer einen Gütevorschlag.

Was bedeutet das?

- 1 Vorschlag, den Fall erst am Amtsgericht zu verhandeln
- 2 Appell an die Verfahrensbeteiligten, auf Drohungen in der Verhandlung zu verzichten
- 3 Hinweis, geübten Rechtsvertretern, z. B. Anwälten, Prozessvollmacht zu erteilen
- 4 Hinweis an Kläger und Beklagte, wegen hoher Kosten auf das Verfahren zu verzichten
- 5 Hinweis an die Prozessbeteiligten, sich vor Verfahrensbeginn außergerichtlich zu einigen

32. Wer entscheidet als erste Stelle bei Streitigkeiten aus Berufsausbildungsverhältnissen?

- 1 Arbeitsgericht
- 2 Landesarbeitsgericht
- 3 Sozialgericht
- 4 Landessozialgericht
- 5 Schlichtungsstelle bei der IHK oder Innung

33. Welche Aussage im Zusammenhang mit einer Kündigungsschutzklage ist falsch?

- 1 Der Staatsanwalt erhebt Anklage.
- 2 Es wirken ehrenamtliche Richter mit.
- 3 Der Richter unterbreitet zuerst einen Gütevorschlag.
- 4 In der I. Instanz tragen Kläger und Beklagte ihre Kosten selbst.
- 5 Der Kläger kann sich von einer Person seines Vertrauens vertreten lassen.

34. Welche Voraussetzungen müssen ehrenamtliche Richter an Arbeitsgerichten besitzen?

- 1 Sie brauchen eine juristische Vorbildung.
- 2 Sie müssen Mitglied einer Gewerkschaft sein.
- 3 Sie müssen Mitglied eines Arbeitgeberverbands sein.
- 4 Sie müssen mindestens 25 Jahre alt sein.
- 5 Sie dürfen selbst keine Sozialleistungen beziehen.

35. Wozu dient eine Güteverhandlung bei Arbeitsgerichten?

- 1 Die Gerichte sollen vor Überlastung geschützt werden.
- 2 Alle Parteien erzielen das bestmögliche Ergebnis
- 3 Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollen im Betrieb gelöst werden.
- 4 Arbeitsgerichte sind Sondergerichte und behandeln nur ausgewählte Fälle.
- 5 Die Tarifvertragsparteien sollen ihre Angelegenheiten selbst regeln.

36. Ein Arbeitgeber bezahlt einem Asylbewerber mit Arbeitserlaubnis einen Stundenlohn von 7,5 €. Was trifft zu?

- 1 Der gesetzliche Mindestlohn gilt nicht für Asylbewerber.
- 2 Die Beschäftigung ist illegal.
- 3 Der Lohn entspricht dem niedrigsten Tariflohn.
- 4 Dieser Lohn ist während der Probezeit zulässig.
- 5 Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn von 8,84 €/h.

Die Lösungen finden Sie auf Seite 157. Arbeiten Sie jetzt das **Prüfungsgebiet**

Der Jugendliche in Ausbildung und Betrieb, Teilgebiet 1.3

Möglichkeiten und Grenzen betrieblicher Mitbestimmung durch.

1.3 Möglichkeiten und Grenzen betrieblicher Mitbestimmung

Arbeitgeber als Eigentümer der Produktionsmittel haben andere Interessen als ihre lohnabhängigen Arbeitnehmer. Niemand kann seine Interessen allein und individuell gegenüber anderen durchsetzen, er braucht einen Interessenverband, der für ihn kämpft. Vielfältige Interessenverbände sammeln, bündeln, organisieren und vertreten diese Interessen und stellen sie in der Öffentlichkeit dar.

Interessenverbände sind durch Artikel 9 des Grundgesetzes (Koalitionsfreiheit) besonders geschützt.

für Arbeitgeber bzw. Unternehmen	für Arbeitnehmer
<ul style="list-style-type: none"> • Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) • Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) • Deutscher Industrie- und Handelstag (DIHT) (= Spitzenorganisation der Industrie- und Handelskammern) • Zentralverband des Deutschen Handwerks (= Spitzenorganisation der Handwerkskammern) 	<ul style="list-style-type: none"> • Einzelgewerkschaften bzw. Industriegewerkschaften mit ihrem Dachverband „Deutscher Gewerkschaftsbund“ (DGB) • Deutscher Beamtenbund (DBB) • Berufsständische Organisationen, z. B. Verein deutscher Ingenieure (VDI) • Sparten- und Berufsgewerkschaften für bestimmte Berufsgruppen, z. B. GdL für Lokführer

Folgende Eigenschaften sind allen Interessenverbänden gemeinsam:

- Sie müssen nicht parteipolitisch neutral sein, sondern dürfen eine bestimmte politische Richtung vertreten.
- Sie erhalten für ihre Arbeit keine Zuschüsse von staatlicher Seite.
- Sie wirken mit bei der Vorbereitung von Gesetzen und Verwaltungsentscheidungen durch Anregungen, Vorschläge sowie Stellungnahmen.
- Ihr Prinzip ist die freiwillige Mitgliedschaft, die durch freie Willenserklärung zustande kommt.
- Sie müssen über ihre Finanzen keine öffentliche Rechenschaft ablegen.
- Ihre Spitzenverbände sind in der Regel im Bundestag in der Lobbyistenliste eingetragen und haben Zugang zu den Abgeordneten, zur Staatsverwaltung sowie zur Ministerialbürokratie.
- Als Tarifpartner wirken einige Verbände beim Aushandeln von Tarifen und Arbeitsbedingungen sowie bei Arbeitskämpfen mit.

1.3.1 Arbeitgeberorganisationen

Sie werden unterschieden in Organisationen

- der Industrie: Arbeitgeberverbände, Wirtschaftsverbände, Industrie- und Handelskammern;
- des Handwerks: Innungen, Kreishandwerkerschaften, Handwerkskammern.

Arbeitgeberverbände

Sie vertreten die sozial- und tarifpolitischen Belange ihrer Mitgliedsunternehmen, handeln Löhne und Arbeitsbedingungen mit den Gewerkschaften aus und vertreten die Interessen der Arbeitgeber in den Selbstverwaltungsorganen der Sozialversicherungen. Sie wirken durch entsandte ehrenamtliche Richter auch in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit mit.

Gemeinsame Ziele aller Arbeitgeberverbände sind:

- Abwehr gewerkschaftlicher Forderungen
- Abschaffung staatlicher Subventionen für einzelne Unternehmen
- Einschränkung der Mitbestimmung
- Privatisierung aller staatlicher Wirtschaftstätigkeit
- Reform der gesetzlichen Sozialversicherungen
- Beseitigung sozialpolitischer Elemente aus Arbeitsverträgen
- Schaffung von unternehmerfreundlichen Rahmenbedingungen
- investitionsfördernde Steuerpolitik

Der Zusammenschluss aller industriellen Arbeitgeberverbände ist die „Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände“ (BDA): Sie vertritt als Dachorganisation über 800 Arbeitgeberverbände aus allen Wirtschaftszweigen.

Wirtschaftsverbände

Sie vertreten die berufsständischen Interessen ihrer Mitgliedsverbände in Staat und Öffentlichkeit, wie beispielsweise der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI). Er vertritt als Gesamtverband vor allem die wirtschaftspolitischen Interessen der Industrie, z. B. in der Wirtschafts- und Steuerpolitik. Er ist nicht tariffähig.

Dem BDI gehören keine Einzelpersonen an, sondern die Spitzenverbände der Industrie, z. B. Verband der Automobilindustrie e. V.

In der Öffentlichkeit können Wirtschaftsverbände, ebenso wie Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, ihre Standpunkte und Meinungen einseitig und subjektiv darstellen. Sie sind nicht wie die Kammern zur Objektivität und Zurückhaltung verpflichtet.

Industrie- und Handelskammern (IHK) und Handwerkskammern (HWK)

Die Kammern sind im Gegensatz zu den Mitgliedsverbänden der BDA und des BDI keine Vereine, sondern Körperschaften des öffentlichen Rechts und werden von ihren Mitgliedern selbst verwaltet. Sie nehmen die Interessen ihrer Mitgliedsbetriebe, der Unternehmen des jeweiligen Kammerbezirks, wahr. Sie fördern die gewerbliche Wirtschaft und sollen dabei die wirtschaftlichen Interessen der einzelnen Gewerbebezüge und Betriebe abwägend und ausgleichend berücksichtigen. Auch führen sie als zuständige Stelle die Berufsausbildungsverhältnisse ihrer Mitgliedsfirmen. Es herrscht **Zwangsmitgliedschaft**.

Organe einer IHK sind:

- **Vollversammlung:** Versammlung aller Mitgliedsfirmen, wählt das Präsidium und die Ausschussmitglieder,
- **Präsidium:** Präsident, Vizepräsident; die laufenden Geschäfte obliegen dem Hauptgeschäftsführer,
- **Ausschüsse:** Sie beraten spezielle Angelegenheiten der Mitgliedsfirmen, z. B. als Berufsbildungsausschuss.

Die Kammern

- unterliegen nicht staatlichen Weisungen, jedoch der Staatsaufsicht,
- sind „Körperschaften des öffentlichen Rechts“,
- nehmen für den Staat Aufgaben wahr, z. B. die Durchführung von Berufsabschlussprüfungen.

	Industrie- und Handelskammer	Handwerkskammer
Mitglieder	jedes Industrie- und Handelsunternehmen im jeweiligen Kammerbezirk	jeder selbstständige Handwerksmeister im jeweiligen Kammerbezirk über seine Kreishandwerkerschaft
Spitzenorganisation	Deutscher Industrie- und Handelstag (DIHK)	Deutscher Handwerkstag (DHT)
Beitrag	wird von den Mitgliedsfirmen aufgebracht, Kleinbetriebe sind oft beitragsfrei	
Aufgaben	<ul style="list-style-type: none"> • beraten ihre Mitglieder in Vertrieb, Handelsrecht, Patentrecht; • unterstützen die Staatsverwaltung durch Anregungen, Gutachten, Berichte; • erstellen Gutachten für Gerichte und Schiedsstellen; • beraten in der betrieblichen Berufsausbildung, z. B. durch Ausbildungsberater; • führen Zwischen- und Abschlussprüfungen, Meister- und Umschulungsprüfungen durch; • führen das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse (im Handwerk „Lehrlingsrolle“ genannt). 	

Insbesondere die Prüfungsausschüsse für Zwischen- und Abschlussprüfungen sind bei den Kammern eingerichtet. Sie legen die Prüfungsinhalte nach dem Berufsbild fest, führen die Prüfungen durch und entscheiden über das Prüfungsergebnis. Die Handwerkskammern delegieren für viele Berufe die Durchführung von Gesellenprüfungen an die Innungen.

Bei den Kammern ist auch der Berufsbildungsausschuss eingerichtet, der nach dem BBiG Rechtsvorschriften der Berufsausbildung beschließt, z. B. die Prüfungsordnung.

Eine Besonderheit sind die Schiedsstellen der Kammern. Sie schlichten vor einem Arbeitsgerichtsverfahren Streitigkeiten, die sich aus Berufsausbildungsverhältnissen zwischen Auszubildenden (= Betrieb) und Auszubildenden ergeben.

Innungen – Kreishandwerkerschaften

Eine Besonderheit im Rahmen der Interessenverbände des Handwerks stellen die Innungen dar. Sie sind freiwillige fachliche Vereinigungen von selbstständigen Handwerksmeistern einer Branche. So können sich beispielsweise die Schreiner eines Bezirks oder einer Stadt zu einer Schreinerinnung zusammenschließen. Die Handwerkskammern übertragen den Innungen oft die Durchführung von Gesellenprüfungen im Handwerk. In den Prüfungsausschuss der prüfenden Innung müssen dann neben den Meistervertretern noch Arbeitnehmer (Gesellen) und ein Berufsschullehrer berufen werden.

Auf Landesebene schließen sich die Innungen zu Landesinnungsverbänden zusammen, z. B. dem Landesverband Bayern Metall.

Auf Kreisebene schließen sich die fachlich organisierten Innungen zu berufsständisch organisierten Kreishandwerkerschaften zusammen. Alle selbstständigen Handwerksmeister sind Pflichtmitglieder. Die Kreishandwerkerschaften bilden auf Regierungsbezirksebene die Handwerkskammern, die sich auf Bundesebene zum Zentralverband des Deutschen Handwerks zusammengeschlossen haben.

Aufgaben der Innungen:

- Pflege von Berufstradition und Gemeinsinn (Hinweis: Vorläufer der Innungen waren die Zünfte),
- Schlichten und Vermitteln bei Klagen von Kunden über mangelhafte Handwerksarbeit,
- Durchführen von Zwischen- und Abschlussprüfungen im Handwerk,
- Überwachen der Lehrlingsausbildung,
- Organisieren von Fortbildungsveranstaltungen für Meister, Gesellen und Interessierte.

Eine Besonderheit gilt bei Innungen und Handwerkskammern:

In der Mitgliederversammlung, in den Ausschüssen (z. B. für Berufsbildung) sowie im Vorstand sind immer zu einem Drittel Gesellen aus den innungs- bzw. kammerzugehörigen Betrieben vertreten. Das entspricht der alten Zunfttradition, in der es neben der Meisterlade immer auch eine Gesellenlade gab (Lade: Truhe, in der wichtige Schriftstücke sowie Unterstützungsgelder verwahrt wurden – und die bei Versammlungen geöffnet vor dem Obermeister oder Altgesellen stand).

1.3.2 Arbeitnehmerorganisationen: Gewerkschaften

Gewerkschaften entstanden im 19. Jahrhundert als Kampforganisation und Interessenvertretung der Arbeiter gegenüber den Fabrikbesitzern. Im Interesse ihrer Mitglieder verfolgen sie heute

- wirtschaftliche,
- soziale,
- berufliche und
- kulturelle Interessen.

Sie treten für eine Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der abhängig Beschäftigten ein. Sie wollen nicht nur die Arbeitnehmer vertreten, sondern ebenso wie die Arbeitgeberverbände **in die Gesellschaft hineinwirken**.

Aufgaben der Gewerkschaften:

- Aushandeln von Lohn- und Manteltarifverträgen mit den Arbeitgeberverbänden oder einzelnen Betrieben,
- Wahrnehmung von Arbeitnehmerinteressen in der Öffentlichkeit, in Gesetzgebung, Verwaltung und gegenüber Unternehmerverbänden,
- Mitwirkung bei Gesetzesvorhaben durch Anträge, Beratungen, Stellungnahmen,
- Mitwirkung in den Selbstverwaltungsorganen der Sozialversicherungsträger,
- Unterstützen der Mitglieder (ideell und finanziell) bei Streiks und Aussperrungen,
- Vorschlagen von Arbeits- und Sozialrichtern,
- Beratung und Rechtshilfe bei Verfahren vor Arbeits- und Sozialgerichten,
- Unterstützen von bedürftigen Mitgliedern und Gewähren von Stipendien,
- Umsetzen der Mitbestimmung durch Entsenden von Mitgliedern in Aufsichtsräte und als Arbeitsdirektoren,
- Mitwirkung in Aufsichtsgremien von Anstalten des öffentlichen Rechts, z. B. als Rundfunkräte.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

Er ist der Dachverband von acht Einzelgewerkschaften mit insgesamt ungefähr sechs Millionen Mitgliedern. Nicht einzelne Arbeitnehmer bzw. einzelne Personen sind Mitglieder des DGB, sondern die acht Einzelgewerkschaften (siehe weiter unten).

Der DGB

- ist nicht tariffähig, dies sind nur die Einzelgewerkschaften, z. B. die IG Metall,
- darf sich nicht an Arbeitsk Kampfmaßnahmen beteiligen, jedoch gewerkschaftliche Interessen koordinieren und die Einzelgewerkschaften in Arbeitskämpfen unterstützen,
- ist den Einzelgewerkschaften gegenüber nicht weisungsbefugt,
- vertritt die sozialpolitischen und wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmerschaft als Ganzes gegenüber Regierung, Parlament, Behörden, Wirtschaft, Gesellschaft und Bildungswesen,
- beteiligt sich zur Sicherung seines Vermögens an Unternehmen und ist dort dann Arbeitgeber.

Die Einzelgewerkschaften im DGB

- vertreten die Interessen der Arbeitnehmer eines Wirtschaftszweiges;
- arbeiten nach dem **Prinzip der Industriegewerkschaft**, das heißt, in einem Betrieb und Industriezweig ist nur eine Gewerkschaft des DGB tätig. So kann beispielsweise der Kantinenkoch in einem Automobilwerk nur der IG Metall beitreten, nicht der IG NGG (Nahrung, Genussmittel, Gaststätten);

Wichtig

Der Wirtschaftszweig des Unternehmens bestimmt die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Industriegewerkschaft.

- verstehen sich als **Einheitsgewerkschaften**, d. h., sie organisieren Mitglieder ohne Rücksicht auf deren parteipolitische und weltanschauliche Richtung; das Gegenteil der Einheitsgewerkschaft wäre die **Richtungsgewerkschaft** oder eine **Berufsgewerkschaft** beispielsweise für Mechaniker, Transportarbeiter, Meister usw., wie sie z. B. in den USA üblich sind;
- sind tariffähig;
- gewähren ihren Mitgliedern Rechtsschutz und Rechtsberatung;
- fördern die berufliche, allgemeine und arbeitsrechtliche Bildung ihrer Mitglieder;

- leisten Unterstützung bei organisierten Arbeitskämpfen, z. B. in Form von Streikgeld bei Arbeitskämpfmaßnahmen. Das Streikgeld richtet sich nach Höhe und Anzahl der in der Vergangenheit bezahlten Beiträge. Außerdem schreiben die meisten Gewerkschaften eine Mindestmitgliedszeit vor, ehe Streikunterstützung bezahlt wird;
- sind **vor Ort**, also in den Betrieben, durch ihre **Vertrauensleute** vertreten.

Hinweis:

Ein Betriebsrat darf nicht einseitig die Interessen einer Gewerkschaft vertreten, er ist der gesamten Belegschaft eines Betriebes verpflichtet – auch den Mitarbeitern, die nicht in einer Gewerkschaft organisiert sind.

Durch das **Prinzip der Industriegewerkschaft** kann auch **in einem Betrieb nur ein Tarifvertrag** gelten, für ein Pkw-Herstellerwerk z. B. in Bayern also nur der zwischen IG Metall und VBM (Verband der Bayerischen Metallindustrie) abgeschlossene Tarifvertrag.

Ausnahme:

Das Unternehmen wird in einzelne, rechtlich selbstständige GmbHs aufgespalten, beispielsweise in Automobilwerk, Betriebskantine usw.

Neben der zuständigen Industriegewerkschaft des DGB kann in einem Betrieb auch eine Konkurrenzgewerkschaft des DGB tätig sein, z. B. der Christliche Gewerkschaftsbund (CGB) sowie **Spartengewerkschaften**, z. B. bei der Deutschen Bahn die GDL. Existieren in einem Unternehmen mehrere Tarifverträge mit unterschiedlichen Gewerkschaften, so gilt der, dessen Gewerkschaft die meisten Mitglieder organisiert hat („Tarifkollision“ nach § 4a TVG).

Immer weniger Arbeitnehmer sind Mitglied einer Gewerkschaft. So gab es 2017 in Deutschland ungefähr 43,8 Millionen Beschäftigte, hingegen zählten alle Gewerkschaften zusammen nur ungefähr 6 Millionen Mitglieder.

Überlegen Sie – im Hinblick auf Ihre Berufstätigkeit nach der Ausbildung – welche Auswirkungen ein weiter sinkender Organisationsgrad der Arbeitnehmer

- für Sie persönlich,
- für die Rechte der Arbeitnehmer in Betrieben und
- für den sozialen Frieden in Deutschland und in der Europäischen Union haben könnte.

Einzelgewerkschaften im DGB und ihre Mitgliederzahlen (gesamt ca. 6,0 Mio.) 2017

IG Metall	ver.di	IG BCE	IG Bauen-Agrar-Umwelt	EVG	GEW	NGG	GdP
Industriegewerkschaft Metall	Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaften	Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie	Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt	Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft	Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten	Gewerkschaft der Polizei
ca. 2,26 Mio.	ca. 2,0 Mio.	ca. 0,64 Mio.	ca. 0,25 Mio.	ca. 0,19 Mio.	ca. 0,28 Mio.	ca. 0,2 Mio.	ca. 0,19 Mio.
organisiert sind Beschäftigte in							
der Metall-, Elektro- und Holz- und Bekleidungsindustrie und des entsprechenden Handwerks	Handel, Banken, Versicherungen, öffentlichem Dienst	Bergbau, Chemieindustrie, Energiewirtschaft	Bauindustrie und Bauhandwerk, Landwirtschaft und im Umweltschutz	der Deutschen Bahn AG und den privaten Verkehrsbetrieben	Schulen, Hochschulen, Kindertagesstätten	Gaststätten, Hotels, Lebensmittelindustrie, Genussmittelherstellung	Polizei und Bundespolizei
z. B. Industriemechaniker in der Fa. BMW	z. B. Trambahnschaffner	z. B. Bergleute	z. B. Betonbauer	z. B. Busfahrer, Bahnschaffner	z. B. Lehrer, Hochschullehrer usw.	z. B. Köche, Servicepersonal	z. B. Polizeibeamte

1.3.3 Tarifrecht, Tarifverträge

Der Artikel 9 des Grundgesetzes und das Tarifvertragsgesetz (TVG) von 1969 sichern den Tarif- oder Sozialpartnern die **Tarifautonomie**. Das bedeutet, sie können die Lohn- und Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen frei von staatlicher Einmischung oder Vorgaben aushandeln. Nicht in Gesetzen geregelt sind hingegen der Ablauf von Tarifverhandlungen und die Regeln für Arbeitskämpfmaßnahmen – sie sind ein sogenanntes Gewohnheitsrecht.

Tarif- oder Sozialpartner sind:

auf Arbeitnehmerseite	auf Arbeitgeberseite
<ul style="list-style-type: none"> • tariffähige Gewerkschaften, z. B. IG Metall, ver.di • Spartengewerkschaften, z. B. GDL, Vereinigung Cockpit e.V. 	regionale Arbeitgeberverbände, z. B. Verband der Norddeutschen Metallindustrie, oder einzelne Unternehmen mit „Haustarifverträgen“, z. B. Volkswagenwerk

Tarifverträge – ... haben viele Funktionen

Tarifverträge sind privatrechtliche Verträge zwischen „tariffähigen“ Sozialpartnern. Sie

- müssen immer schriftlich abgeschlossen werden,
- dürfen nicht gegen staatliches Recht verstoßen,
- dürfen keine Verschlechterung der gesetzlich geregelten Arbeitsbedingungen enthalten.

Die Mitglieder der Tarifvertragsparteien sind an die Vereinbarungen des Tarifvertrags gebunden. Beim Bundesminister für Arbeit und Soziales wird ein Tarifvertragsregister geführt, in das Abschluss, Änderung und Aufhebung von Tarifverträgen eingetragen wird. **Öffnungsklauseln** in Tarifverträgen gestatten Arbeitgebern, bei wirtschaftlichen Krisen die Tarifbestimmungen zu unterschreiten, nicht aber den Tarifvertrag außer Kraft zu setzen.

Jeder Tarifvertrag hat einen räumlichen, betrieblichen, fachlichen, persönlichen und zeitlichen Geltungsbereich und enthält Regularien für seine Kündigung.

Tarifverträge unterscheiden sich

- in der **Branche**, für die sie gelten, z. B. Metallindustrie, chemische Industrie;
- im **Geltungsbereich**, z. B. sind sie für ein Werk gültig, als Flächentarifvertrag regional, landesweit oder bundesweit gültig;
- in ihrem **Inhalt**, z. B. Lohntarifvertrag, Manteltarifvertrag, Rahmentarifvertrag, Einzeltarifvertrag.

Die Gewerkschaften streben in allen Branchen **Einheitstarifverträge** an, ohne Unterschiede zwischen Arbeitnehmern, z. B. in der Metallindustrie die EG (Entgeltgruppen).

Tarifverträge enthalten immer Mindestbestimmungen, die gelten, wenn

Arbeitnehmer und Arbeitgeber **organisiert** sind

oder

der Tarifvertrag für **allgemein verbindlich** erklärt worden ist.

Wird der Tarifvertrag auf Antrag eines Sozialpartners vom Landes- oder Bundesminister für Arbeit und Soziales für **allgemein verbindlich erklärt**, so gilt er für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber des betreffenden Wirtschaftszweiges und Tarifbezirks und hat Gesetzeskraft. Allgemeinverbindliche Tarifverträge müssen im Betrieb ausgelegt werden. 2017 gab es in Deutschland 73.000 gültige Tarifverträge, davon sind 443 allgemeinverbindlich (Stand: 2018).

In der Metall- und Elektroindustrie sind zunehmend Tarifverträge nach Entgeltrahmenabkommen üblich (ERA-TV).



Inhalte von Tarifverträgen

Entgelttarifvertrag	Manteltarifvertrag (MTV), Rahmentarifvertrag
Tariflohn nach Lohngruppen, Tarifgehälter nach Gehaltsgruppen und -jahren, Ausbildungsvergütungen, Akkordrichtsätze Laufzeit: meist 1 – 2 Jahre	alle Rahmenbedingungen des Arbeitslebens wie Urlaub, Arbeitszeit, Zulagen, Akkordgrundsätze, Arbeitsbeispiele zur Eingruppierung u. a. Laufzeit: meist mehrere Jahre

Tarifverhandlungen – Rituale und Ergebnisse

Läuft ein Tarifvertrag aus oder wird er von einem Tarifpartner fristgerecht gekündigt, kommt es zu Verhandlungen über einen neuen Tarifvertrag. Die Tarifpartner benennen dazu Tarifkommissionen, die in den Tarifverhandlungen ihre Forderungen bzw. Angebote nennen. Oft organisieren in dieser Phase einzelne Belegschaften spontane **Warnstreiks**. Dabei handelt es sich um kurze Arbeitsunterbrechungen, die dezent Druck auf die Arbeitgeber ausüben sollen.

Das Ergebnis von Tarifverhandlungen kann sein

	Einigung	keine Einigung
Ergebnis	ein neuer Tarifvertrag	Tarifverhandlung gescheitert
Es folgt		Schlichtungsverfahren ist es erfolgreich nicht erfolgreich
Ergebnis	neuer Tarifvertrag	Arbeitskampfmaßnahmen zulässig

Streik und Aussperrung – Kampfmaßnahmen

Stimmen in der – nach einer gescheiterten Schlichtung – folgenden Urabstimmung mehr als 75 % der Gewerkschaftsmitglieder des Tarifbezirks für einen Streik, dann kann die Gewerkschaftsführung zum Streik aufrufen. Abstimmen dürfen nur die organisierten Arbeitnehmer der betroffenen Branche des Tarifbezirks, z. B. nur die in Niedersachsen in der Metallindustrie beschäftigten Mitglieder der IG Metall, wenn die IG Metall Tarifverhandlungen führt.

Meist werden nur einige Betriebe bestreikt, man spricht von einem **Schwerpunktstreik**. Die Antwort der Arbeitgeber darauf ist die **Abwehraussperrung**. Sie muss aber **verhältnismäßig** sein, d. h., streiken weniger als 10% der Arbeitnehmer des Tarifbezirks, dürfen auch nur 10% der Arbeitnehmer dieses Tarifbezirks ausgesperrt werden.

Für einen Streik gelten folgende „Spielregeln“, die aber nicht gesetzlich verankert sind:

- Ein Streik löst das Arbeitsverhältnis nicht, es **ruht** nur, ebenso die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers.
- Streikende Arbeitnehmer dürfen Arbeitswillige nicht mit Gewalt hindern, den Betrieb zu betreten. Sie können nur versuchen, sie mit Worten zu überzeugen, am Streik teilzunehmen.
- Ein Streik, der nicht von einer Gewerkschaft geführt wird, ist ein **wilder Streik**. Wer sich daran beteiligt, kann fristlos entlassen werden.
- Schließen sich Arbeitnehmer außerhalb des betroffenen Tarifgebiets den Streikmaßnahmen an, so spricht man von **Sympathiestreik**.
- Während des Streiks ruht der Anspruch auf Arbeitsentgelt. Wer nicht Gewerkschaftsmitglied ist und deshalb kein Streikgeld erhält, ist möglicherweise auf Sozialleistungen angewiesen. Das gezahlte **Streikgeld** der Gewerkschaften beträgt in der Regel drei Monatsbeiträge pro Streiktag.
- Streikende sind beitragsfrei krankenversichert, jedoch nicht unfall- und rentenversichert.
- Der Betriebsrat als gewählte Institution aller Arbeitnehmer muss sich bei einem Streik **neutral** verhalten.
- Nach Beendigung des Arbeitskampfes müssen Arbeitgeber ausgesperrte Arbeitnehmer wieder einstellen.
- Ein **Generalstreik** aller Arbeitnehmer zur Durchsetzung politischer Ziele ist verboten.

Die Antwort der Arbeitgeber auf einen Streik ist die **Aussperrung**. Dabei werden alle Arbeitnehmer, auch Nichtstreikende, vom Betrieb und von der Arbeit ausgeschlossen.

Bisherige Arbeitskämpfe und die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts haben folgende Regeln zur Aussperrung entwickelt:

- Verboten ist es, nur Mitglieder der streikenden Gewerkschaft auszusperrn, nichtorganisierte Arbeitnehmer aber arbeiten zu lassen.
- Als Antwort auf einen Schwerpunktstreik ist eine Abwehraussperrung erlaubt. Sie muss verhältnismäßig sein.
- Kommt es aufgrund eines Schwerpunktstreiks zu Produktionsausfällen in anderen Branchen, so wird dort kein Kurzarbeitergeld bezahlt.

Streik und Aussperrung sind **letzte Mittel** zur Durchsetzung von Forderungen und sollen den jeweils anderen Partner nicht wirtschaftlich vernichten, sondern an den Verhandlungstisch zwingen:

Die Gewerkschaftskassen werden durch Streikgeld und Unterstützung für Ausgesperrte belastet.	Die Arbeitgeber haben Einbußen durch den Produktionsausfall.
Arbeitnehmer streiken mit der Absicht, durch gemeinsame, planmäßige Arbeitsniederlegung eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erreichen.	Arbeitgeber verwehren allen Arbeitnehmern den Zutritt zum Betrieb und wollen so die Solidarität der Arbeitnehmer untereinander untergraben.

Arbeitskampfmaßnahmen sind **legale Mittel** zur Durchsetzung von Forderungen. Kommt eine Einigung zustande, so müssen nach den meisten Gewerkschaftssatzungen nur noch 25 % der Gewerkschaftsmitglieder dem Verhandlungsergebnis in einer Urabstimmung zustimmen, um den Streik zu beenden.

Die Regeln für Urabstimmung, Streik und Aussperrung variieren in den einzelnen Wirtschaftszweigen, weil sie in Satzungen von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden unterschiedlich geregelt sind. Verordnungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und die höchstrichterliche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts beeinflussen ebenfalls das **Arbeitskampfrecht**.

Nach den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) kann ein Arbeitgeber bei einem rechtswidrigen Streik Schadensersatz verlangen:

- von der Gewerkschaft, die den Streik ausgerufen hat, oder
- direkt bei den streikenden Arbeitnehmern.

Dies kommt aber in der Realität praktisch nicht vor.

Landesarbeitsgerichte können einen Streik verbieten, wenn eine Gewerkschaft in den Kernbereich der Unternehmerfreiheit eingreift, z. B. eine Neuorganisation des Unternehmens bestreiken möchte.

1.3.4 Betriebsrat – der „Katalysator“ im Betrieb

Das wichtigste Organ für die Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Arbeitnehmern im Betrieb ist der **Betriebsrat**, seine Stellung und Aufgaben sind im Betriebsverfassungsgesetz von 1972 verankert. Dieses Gesetz beteiligt die Arbeitnehmer an Entscheidungen des Arbeitgebers.



Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVerfG) gilt in Privatunternehmen mit mindestens fünf Arbeitnehmern, von denen drei das passive Wahlrecht zum Betriebsrat haben müssen. Nur in diesen Betrieben kann zur Sicherung der Arbeitnehmerinteressen ein Betriebsrat gewählt werden. Er wird nur gewählt, wenn Arbeitgeber oder Arbeitnehmer dies wünschen. Das BetrVerfG gilt **nicht** in Unternehmen der öffentlichen Hand, z. B. der Stadtverwaltung. Hier wirken die Arbeitnehmer über einen **Personalrat** mit.

Wichtige Organe der Betriebsverfassung sind:

- **Betriebsrat**
- **Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)** (siehe Seite 41)
- **Betriebsversammlung** (siehe Seite 39)

Dazu kommen in größeren Betrieben noch

- **Betriebsausschuss**
- **Wirtschaftsausschuss**

Der Betriebsrat muss mit dem Arbeitgeber bei Beachtung der geltenden Tarifverträge vertrauensvoll zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammenarbeiten. Dabei sind die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen mit einzubeziehen.

Eine Gewerkschaft gilt als **im Betrieb vertreten**, wenn sie bei der letzten Betriebsratswahl einen Wahlvorschlag eingereicht hat.

Aufgaben des Betriebsrats

Der Betriebsrat sorgt dafür, dass

- Tarifverträge, Gesetze, Unfallverhütungsvorschriften, Betriebsvereinbarungen beachtet und umgesetzt werden,
- eine Jugend- und Auszubildendenvertretung eingerichtet wird,
- Schwerbeschädigte, Schutzbedürftige und ausländische Mitarbeiter eingegliedert werden,
- alle Arbeitnehmer gleich behandelt werden,
- sämtliche Maßnahmen unterbleiben, die Arbeitsablauf oder Arbeitsfrieden beeinträchtigen können.

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben haben Betriebsräte Anspruch auf bis zu drei Wochen bezahlte Freistellung pro Jahr, um an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen teilzunehmen (§ 37 BetrVG).

Betriebsrat und Arbeitgeber treffen sich mindestens einmal im Monat und haben dabei über strittige Fragen mit dem ernststen Willen zur Einigung zu verhandeln. Alle Maßnahmen des Arbeitskampfes zwischen

Betriebsrat und Arbeitgeber sind unzulässig, ebenso alles, was den Betriebsfrieden beeinträchtigen könnte, z. B. einseitige politische Werbung, Mitarbeiter zum Eintritt in eine bestimmte Gewerkschaft anzuhalten usw.

Merke:

Eingeschränkt sind die Rechte des Betriebsrats in sogenannten **Tendenzbetrieben** (z. B. Redaktionen von Tageszeitungen) und Unternehmen, die von Religionsgemeinschaften betrieben werden. Das BetrVerfG gilt faktisch nicht.

Wahl des Betriebsrats – alle vier Jahre neu

- Eine Wahl findet alle vier Jahre in der Zeit vom 1. März bis 31. Mai statt.
- Die Kosten trägt der Arbeitgeber.
- Wahlvorschläge können einreichen:
 - die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften,
 - wahlberechtigte Arbeitnehmer – der Vorschlag muss allerdings von 5 % der Wahlberechtigten einer Gruppe unterzeichnet sein. Gruppen sind Arbeiter und Angestellte.
- Die Anzahl der Betriebsräte richtet sich nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer im Betrieb:

Zahl der Arbeitnehmer	Anzahl der gewählten Betriebsräte
5 – 20	1
21 – 50	3
51 – 100	5
101 – 200	7
201 – 400	9
401 – 700	11
701 – 1000	13
ab 1001 ...	15 ...
... 7001 – 9000	35
ab 9001	35 und zusätzlich 2 Betriebsräte je angefangener 3000 Arbeitnehmer

Ist in einem Kleinbetrieb nur ein Betriebsrat gewählt, so bezeichnet man ihn auch als **Betriebsobmann**.

- Aktives Wahlrecht haben alle Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit.
- Es besteht keine Wahlpflicht.
- Die Wahl ist geheim und unmittelbar (= direkt).

- Passives Wahlrecht haben alle aktiv Wahlberechtigten, die dem Betrieb mindestens sechs Monate angehören.
- Nicht wählbar ist, wer in den letzten fünf Jahren wegen eines Verbrechens zu einer Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr verurteilt wurde.

Keine Arbeitnehmer im Sinne des BetrVerfG sind z. B. der Geschäftsführer einer GmbH, betriebsfremde Aktionäre, Vorstandsmitglieder einer AG sowie der Ehegatte des Arbeitgebers.

Das Ergebnis einer Betriebsratswahl kann angefochten werden:

- vom Arbeitgeber,
- von mindestens 3 Arbeitnehmern,
- von einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft.

Tätigkeit des Betriebsrats – für die Arbeitnehmer und zum Wohl des Betriebs

Das BetrVerfG regelt umfassend die Tätigkeit des Betriebsrats:

- Der Betriebsrat wählt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden, der das Gremium nach außen vertritt und die Geschäfte führt.
- Alle Kosten des Betriebsrats und seiner Arbeit, z. B. die Kosten für das Büro usw., trägt der Arbeitgeber. Er darf von den Arbeitnehmern keinen Kostenersatz, z. B. über eine Umlage, verlangen.
- Die Tätigkeit der Betriebsräte ist ehrenamtlich, sie erhalten dafür keinerlei Vergütung.
- Ab 200 Arbeitnehmern kann ein Betriebsrat in Absprache mit dem Arbeitgeber freigestellt werden.
- Freigestellte Betriebsräte erhalten Lohn bzw. Gehalt, so als ob sie weiterhin berufstätig wären.
- Die Tätigkeit als Betriebsrat darf dem Amtsinhaber weder Vor- noch Nachteile bringen.
- Der Betriebsrat hält während der Arbeitszeit Sprechstunden für die Arbeitnehmer ab, die diese ohne Lohnabzug wahrnehmen können.
- Hat der Betriebsrat mindestens neun Mitglieder, so wählt er aus seiner Mitte einen Betriebsausschuss, der die laufenden Geschäfte des Gremiums betriebsrat führt, z. B. Sitzungen vorbereitet. Der Betriebsratsvorsitzende führt den Vorsitz im Betriebsausschuss.

Besteht ein Unternehmen aus mehreren rechtlich selbstständigen Betrieben, so können in jedem Betrieb eigene Betriebsratsgremien gewählt werden. Diese entsenden dann Mitglieder in einen **Gesamtbetriebsrat** und diese wiederum entsenden Vertreter in einen **Konzernbetriebsrat**.

Neben den Sprechstunden und regelmäßigen Betriebsrundgängen hält der Betriebsrat Sitzungen ab und beruft Betriebsversammlungen ein (eine pro Quartal).

Betriebsratssitzungen beruft der Betriebsratsvorsitzende ein, er leitet sie und legt auch die Tagesordnung fest. An Betriebsratssitzungen können teilnehmen:

- der Vertrauensmann der Schwerbehinderten,
- ein Vertreter der Jugend- und Auszubildendenvertretung,
- die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung, wenn Probleme behandelt werden, die Jugendliche oder Auszubildende betreffen,
- der Arbeitgeber, wenn er ausdrücklich eingeladen ist oder er die Sitzung beantragt hat (er kann einen Vertreter einer Arbeitgebervereinigung hinzuziehen),
- auf Einladung: die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften.

Wichtig

Betriebsratssitzungen sind nicht öffentlich. Stimmrecht haben nur die Betriebsräte.

Gremien für die Mitwirkung der Arbeitnehmer

• Betriebsversammlung – für alle im Betrieb

Der Betriebsrat beruft einmal pro Kalendervierteljahr **während der Arbeitszeit** eine Betriebsversammlung ein und erstattet einen Tätigkeitsbericht. Der Arbeitgeber ist dazu eingeladen und hat Rederecht, insbesondere hat er mindestens einmal jährlich über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens zu referieren. Beratend teilnehmen dürfen auch Beauftragte der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften und des Arbeitgeberverbandes.

Wichtig

Betriebsversammlungen sind nicht öffentlich!

• Wirtschaftsausschuss – ein Spezialgremium

In Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten ist ein Wirtschaftsausschuss zu bilden, der nicht mit dem Betriebsrat identisch ist.

Der Wirtschaftsausschuss

- wird vom Betriebsrat berufen,
- besteht aus mindestens drei und höchstens sieben Mitgliedern, darunter mindestens ein Betriebsratsmitglied,
- berät den Arbeitgeber in wirtschaftlichen Angelegenheiten und berichtet darüber dem Betriebsrat.

• Einigungsstelle – Schlichter zwischen Fronten

Sie entscheidet, wenn sich Betriebsrat und Arbeitgeber in Mitbestimmungs- und Zustimmungsfällen nicht einigen können. Sie ist eine vom Betriebsrat und Arbeitgeber einzurichtende Stelle im Betrieb mit

- jeweils vom Arbeitgeber und vom Betriebsrat in gleicher Anzahl benannten Beisitzern sowie
- einem unparteiischen Vorsitzenden, auf den sich beide Seiten einigen müssen. Können sie sich nicht auf einen Vorsitzenden einigen, dann bestellt ihn das zuständige Arbeitsgericht.

Wichtig

Die Einigungsstelle wird nur tätig, wenn sowohl Arbeitgeber als auch der Betriebsrat das wünschen. Sind sie mit der Entscheidung der Einigungsstelle nicht einverstanden, können sie am Arbeitsgericht klagen.

• Betriebsrat – seine Rechte:

abgestuft und unterschiedlich wirksam

Nach dem BetrVerfG hat der Betriebsrat je nach Angelegenheit unterschiedlich wirksame Beteiligungsrechte. Diese Rechte gelten nicht für das Personalrecht in Unternehmen der öffentlichen Hand.



Mitbestimmungsrechte	Anhörungsrechte (Mitwirkungsrechte, Zustimmungsverweigerungsrechte)	Informations- und Beratungsrechte
in sozialen Angelegenheiten, § 87 BetrVerfG	in personellen Angelegenheiten	in wirtschaftlichen Angelegenheiten
<ul style="list-style-type: none"> Mitbestimmen bedeutet gleichberechtigtes Mitentscheiden. Arbeitgeber und Betriebsrat <i>müssen</i> sich einigen. 	<p>In den folgenden Angelegenheiten muss der Betriebsrat angehört werden, er muss aber der Maßnahme nicht zustimmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> alle Fragen im Zusammenhang mit Beurteilungsgrundsätzen Versetzung, Einstellung und Umgruppierung von Mitarbeitern Gestaltung von Arbeitsplätzen ordentliche und außerordentliche Kündigung von Arbeitern, Angestellten, Auszubildenden – nicht jedoch bei leitenden Angestellten, Geschäftsführern und Vorstandsmitgliedern <p>Es gilt: Eine Kündigung ohne vorherige Anhörung des Betriebsrats ist unwirksam. Der Arbeitgeber kann trotz Widerspruch des Betriebsrats kündigen.</p>	<p>In den folgenden Angelegenheiten ist der Betriebsrat nur zu unterrichten, er hat kein Mitbestimmungs- und Zustimmungsverweigerungsrecht:</p> <ul style="list-style-type: none"> Einstellung von leitenden Mitarbeitern Planung des Personalbedarfs Um- und Erweiterungsbauten Fragen der globalen Arbeitsgestaltung Einführung neuer Produkte
<ul style="list-style-type: none"> Urlaubsgrundsätze Einrichtungen zur Überwachung von Arbeitnehmern betriebliches Vorschlagswesen Festsetzung von Prämien- und Akkordsätzen Betriebsordnung Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit zeitweilige Änderung der Arbeitszeit Unfallverhütungsmaßnahmen Belegung von Werkwohnungen 		

In Betrieben mit mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Betriebsrat ferner ein

- Zustimmungsverweigerungsrecht bei Einstellungen,
- Mitbestimmungsrecht bei Umgruppierungen,
- Informationsrecht bei jeder Betriebsänderung, die sich auf Arbeitnehmer auswirkt,
- Mitwirkungsrecht bei der Aufstellung eines **Sozialplans**: Hierbei handelt es sich um eine Vereinbarung über Abfindungszahlungen bei Schließung des gesamten Betriebs oder eines Betriebsteils.

Wichtig
In Betrieben mit weniger als 20 Arbeitnehmern und in Betrieben ohne Betriebsrat ist kein Sozialplan möglich!

Die Verwirklichung der Mitbestimmung auf Betriebsebene geschieht

im Fall der Einigung durch	im Konfliktfall durch
<ul style="list-style-type: none"> mündliche oder schriftliche Festlegung Abschluss einer Betriebsvereinbarung 	<ul style="list-style-type: none"> Anrufung der Einigungsstelle

Können sich Betriebsrat und Arbeitgeber in Mitbestimmungs- und Zustimmungsfragen nicht einigen, dann entscheidet die **Einigungsstelle**.

Ein Mittel der Mitwirkung an betrieblichen Entscheidungen und der Festschreibung von Ergebnissen ist der Abschluss von Betriebsvereinbarungen.

Betriebsvereinbarungen sind schriftliche Verträge zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, die gemeinsame Beschlüsse – auch die der Einigungsstelle – festhalten und für solche Fälle Vereinbarungen treffen, für die es keine gesetzlichen oder tarifvertraglichen Vorgaben gibt, z. B.:

- Verfahren der Leistungsfeststellung,
- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit,
- Betriebsordnung,
- Verwaltung der betrieblichen Sozialeinrichtungen,
- Unfallverhütungsmaßnahmen – über die gesetzlichen Vorschriften hinaus,
- betriebliche Sozialleistungen.

Betriebsvereinbarungen dürfen gesetzliche oder tarifvertragliche Bestimmungen nicht außer Kraft setzen und müssen im Betrieb an geeigneter Stelle ausliegen. Will ein Arbeitnehmer auf Rechte aus einer Betriebsvereinbarung verzichten, dann braucht er dazu die Zustimmung des Betriebsrats.

1.3.5 Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Zur Vertretung ihrer besonderen Interessen können jugendliche Arbeitnehmer und Auszubildende in einem Betrieb eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) wählen. Die JAV kann aber gegenüber der Betriebsleitung nicht selbst aktiv werden, sondern muss den Betriebsrat einschalten.

Voraussetzungen zur Wahl einer JAV sind:

- Es sind mindestens fünf jugendliche Arbeitnehmer (unter 18 Jahren) beschäftigt oder
- es sind mindestens fünf Auszubildende (unter 25 Jahren) beschäftigt.

Merke:

In einem Betrieb ohne Betriebsrat gibt es auch keine Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Wahl der JAV – alle 2 Jahre neu

Für die Wahl einer JAV gilt:

- Sie findet alle zwei Jahre in der Zeit vom 1. Oktober bis 30. November statt; die Kosten trägt der Arbeitgeber.
- Die Anzahl der Jugendvertreter richtet sich nach der Anzahl der wahlberechtigten Jugendlichen oder Auszubildenden im Betrieb:

Anzahl der Jugendlichen/Azubis	Anzahl der Jugendvertreter
5– 20	1
21– 50	3
51– 150	5
151– 300	7
...	...

- **Aktives Wahlrecht** haben alle jugendlichen Arbeitnehmer (unter 18) des Betriebs sowie alle Auszubildenden und Praktikanten unter 25 Jahren, unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit.
- **Passives Wahlrecht** haben alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, jedoch dürfen sie nicht gleichzeitig Betriebsräte sein.
- Es besteht keine Wahlpflicht; die Wahl ist geheim und unmittelbar.

Will der Arbeitgeber ein Mitglied der JAV nach dem Ende der Ausbildung nicht übernehmen, so muss er ihm dieses drei Monate vor Ende der Ausbildung schriftlich mitteilen. Der Jugendvertreter muss eben-

falls einen schriftlichen Antrag stellen, will er nach der Ausbildung übernommen werden.

Begrenzte Rechte der JAV

Die JAV kann ihre Rechte gegenüber der Betriebsleitung nur mithilfe des Betriebsrats wirkungsvoll vertreten.

Antragsrecht	Überwachungsrecht	Informationsrecht
liegt beim Betriebsrat: zu allen Maßnahmen, die Jugendliche und Auszubildende betreffen	damit alle für Jugendliche und Azubis gültigen Gesetze, Tarifverträge, Unfallverhütungsvorschriften usw. eingehalten werden	liegt beim Betriebsrat: über alle Fragen, die Jugendliche und Azubis betreffen, sowie Sammeln und Weiterleiten von Anträgen

Im Einzelnen hat die JAV folgende **eigenständige Rechte**:

- Freistellungsanspruch von Mitgliedern oder Vertretern für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen;
- Teilnahmerecht eines Mitglieds der JAV an allen Betriebsratssitzungen;
- Teilnahmerecht eines JAV-Vertreters mit vollem Stimmrecht an Betriebsratssitzungen, wenn spezielle Fragen der Jugendlichen oder Azubis behandelt werden; ein sehr wirkungsvolles Recht der JAV, denn es zwingt den Betriebsrat, sich mit den Problemen der Jugendlichen und Azubis im Betrieb zu befassen und sie bei der Betriebsleitung vorzubringen;
- Informationsrecht gegenüber dem Betriebsrat;
- Abhalten von Sprechstunden während der Arbeitszeit in Betrieben mit mehr als 50 Jugendlichen/Azubis; ein Betriebsrat darf daran beratend teilnehmen;
- Aussetzen von Beschlüssen des Betriebsrats für eine Woche, wenn sie Jugendliche und Azubis betreffen;
- Abhalten von Jugend- und Auszubildendenversammlungen im Einvernehmen mit dem Betriebsrat vor bzw. nach jeder Betriebsversammlung;
- Bildung einer Gesamt-JAV in Unternehmen mit mehreren Einzelbetrieben:
 - jede JAV entsendet ein Mitglied,
 - jeder Vertreter hat so viele Stimmen, wie in seinem Betrieb wahlberechtigte Jugendliche/Azubis beschäftigt sind.

Wichtig

Die JAV hat kein direktes Zugangsrecht zur Betriebs- bzw. Unternehmensleitung, sondern nur über den Betriebsrat.

1.3.6 Allgemeine Arbeitnehmerrechte

Existiert in einem Betrieb kein Betriebsrat und keine Jugend- und Auszubildendenvertretung, so hat ein hier beschäftigter Arbeitnehmer trotzdem gewisse Minimalrechte. Er muss sie aber direkt bei seinem Arbeitgeber geltend machen:

- Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer über Aufgaben, Tätigkeit, Unfallgefahren und Veränderungen in seinem Arbeitsbereich unterrichten.
- Ein Arbeitnehmer hat beim Arbeitgeber ein Anhörungs-, Unterrichts- und Beschwerderecht über alle Fragen, die ihn und seinen Arbeitsplatz betreffen, einschließlich der Lohngestaltung und seiner beruflichen Zukunft. Er darf seine Personalakte einsehen und Erklärungen dazu abgeben, die **zu den Akten** genommen werden müssen.
- Ein Arbeitnehmer hat im Fall einer Kündigung Anspruch auf die Aushändigung seiner Arbeitspapiere, insbesondere auf ein Zeugnis. Er kann jederzeit ein Zwischenzeugnis verlangen.

1.3.7 Mitbestimmung im Aufsichtsrat – nicht nur von der Unternehmensgröße abhängig

Umfang der Mitbestimmung von Arbeitnehmern im Aufsichtsrat von Unternehmen richtet sich nach Art und Größe des Unternehmens.

Montanindustrie: paritätische Mitbestimmung

Die Montanindustrie ist der Bereich der Eisen- und Stahlgewinnung sowie der Kohleförderung und des Bergbaus. Hier gilt die paritätische (= gleichgestellte) Mitbestimmung nach dem Montan-Mitbestimmungsgesetz von 1951. Sie gilt für Unternehmen (AGs und GmbHs) mit mehr als 1000 Beschäftigten.

Die Mitbestimmung findet statt im	
Aufsichtsrat	Vorstand
<p>1/2 Arbeitnehmervertreter</p> <p>2 Betriebsangehörige 2 Außerbetriebliche 1 weiteres Mitglied</p> <p>+ gemeinsame Wahl eines neutralen Mitglieds. Das neutrale Mitglied stellt die Parität (Gleichrangigkeit) her.</p> <p>Die Aufsichtsräte werden in unmittelbarer Wahl von den Beschäftigten gewählt.</p>	<p>1/2 Vertreter der Kapitaleigner</p> <p>4 Kapitaleigner 1 weiteres Mitglied</p> <p>neben den sonstigen Vorstandsmitgliedern ein Arbeitsdirektor. Dieser muss das Vertrauen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat haben.</p> <p>Der Vorstand wird vom Aufsichtsrat bestimmt.</p>
Die Aufsichtsräte werden von den Anteilseignern in der Hauptversammlung (AG) gewählt.	

Kapitalgesellschaften: fast paritätisch

In Großbetrieben, die als KGaA, AG oder GmbH organisiert sind (siehe Seite 89) und mehr als 2 000 Beschäftigte haben, gilt das Mitbestimmungsgesetz von 1976. Beispiel: Unternehmen bis 10 000 Beschäftigte.

Die Mitbestimmung findet nur im Aufsichtsrat statt	
<p>1/2 Arbeitnehmervertreter</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 Betriebsangehörige (davon 1 leitender Angestellter) • 2 Gewerkschaftsvertreter <p>Die Aufsichtsräte werden in unmittelbarer Wahl von den Beschäftigten gewählt.</p>	<p>1/2 Vertreter der Kapitaleigner</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 Kapitaleigner <p>Ein Kapitaleigner ist in der Regel Aufsichtsratsvorsitzender, der bei Patt (= Stimmgleichheit) zwei Stimmen hat.</p> <p>Die Aufsichtsräte werden von den Anteilseignern in der Hauptversammlung (AG) bzw. Gesellschafterversammlung (GmbH) gewählt.</p>

Kleine Kapitalgesellschaften: eher geringe Mitbestimmung

In Mittelbetrieben, die als KGaA, AG oder GmbH organisiert sind und weniger als 2 000 Beschäftigte haben, gilt das Drittelbeteiligungsgesetz von 2004.

Die Mitbestimmung findet nur im Aufsichtsrat statt	
<p>1/3 Arbeitnehmervertreter</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 Betriebsangehörige • 1 Gewerkschaftsvertreter <p>Die Aufsichtsräte werden in unmittelbarer Wahl von den Beschäftigten gewählt.</p>	<p>2/3 Vertreter der Kapitaleigner</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 Kapitaleigner <p>Ein Kapitaleigner ist Aufsichtsratsvorsitzender.</p> <p>Die Aufsichtsräte werden von den Anteilseignern in der Hauptversammlung (AG) bzw. Gesellschafterversammlung (GmbH) gewählt.</p>

In KGaAs und AGs, die in Familienbesitz sind und weniger als 500 Beschäftigte haben, existiert kein Aufsichtsrat und es gibt dort aus diesem Grund keine Mitbestimmung.

Aufgaben



Offene Fragen

Formulieren Sie Ihre Antworten in Stichpunkten und vermeiden Sie es, auf den vorhergehenden Seiten nachzusehen.

- 1 Für jedes Interesse gibt es bei uns einen Verband, z. B. für Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Autofahrer, Steuerzahler, Handwerksmeister usw. Nennen Sie vier Merkmale, die allen Interessenverbänden gemeinsam sind.
- 2 Arbeitgeberverbände vertreten die Interessen von Arbeitgebern, Gewerkschaften die von Arbeitnehmern. Stellen Sie die unterschiedlichen Interessen in einer Übersicht gegenüber.
- 3 Was unterscheidet eine Kammer, z. B. eine IHK, von einem Arbeitgeberverband? Nennen Sie drei Merkmale.
- 4 a) Welche Aufgaben haben Innungen im Bereich des Handwerks?
b) Warum sind in Innungsgremien Gesellen vertreten?
- 5 Gewerkschaften haben eine Vielzahl von Aufgaben. Nennen Sie drei Vorteile, die Sie durch die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft haben.
- 6 Nennen Sie je einen Vorteil von Industriegewerkschaft und Einheitsgewerkschaft.
- 7 Was bedeutet „Tarifautonomie“?
- 8 Tarifverträge schützen, ordnen und sie sichern den Betriebsfrieden. Erläutern Sie diese Behauptungen.
- 9 Unterscheiden Sie Entgelttarifvertrag und Manteltarifvertrag.
- 10 Erklären Sie den Begriff und erläutern Sie den Zweck von
 - a) Schwerpunktstreik,
 - b) Warnstreik,
 - c) Aussperrung.
- 11 Nennen Sie zwei Beispiele für rechtswidrige Streiks.
- 12 Nennen Sie wichtige Organe der Betriebsverfassung.
- 13 Nennen Sie drei wichtige Aufgaben des Betriebsrats.
- 14 Welche Formvorschriften gelten für Betriebsratswahlen?
- 15 Bei den Rechten des Betriebsrats unterscheidet man Mitbestimmung, Mitwirkung, Information. Erläutern Sie diese Rechte und geben Sie je zwei Beispiele an.
- 16 Welche Möglichkeiten hat ein Betriebsrat, wenn er sich mit dem Arbeitgeber über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit nicht einigen kann?
- 17 Nennen Sie drei eigenständige Rechte der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV).
- 18 Ein Arbeitgeber untersagt der JAV das Abhalten von Sprechstunden während der Arbeitszeit. Erläutern Sie die Rechtslage.
- 19 Welche Minimalrechte haben Arbeitnehmer, in deren Betrieb kein Betriebsrat vorhanden ist?
- 20 Was versteht man unter paritätischer Mitbestimmung und in welchen Wirtschaftszweigen liegt sie vor?

Die Lösungen zum Überprüfen Ihrer Antworten finden Sie auf den Seiten 157–158. Haben Sie alle Fragen richtig beantwortet, dann sind Sie für die Abschlussprüfung im **Prüfungsgebiet 1: Der Jugendliche in Ausbildung und Beruf, Teilgebiet 1.3 Möglichkeiten und Grenzen betrieblicher Mitbestimmung** gut vorbereitet.

Beantworten Sie nun die Multiple-Choice-Fragen.

Multiple-Choice-Fragen



Kreuzen Sie die richtige Lösung an!

1. Welche Organisationen sind *nicht* durch Artikel 9 des Grundgesetzes (Koalitionsfreiheit) geschützt?

- 1 Arbeitgeberverbände
- 2 Industriegewerkschaften
- 3 Einkaufskartelle
- 4 Spartengewerkschaften
- 5 Innungen des Handwerks

2. Welcher Verband vertritt primär Interessen von Arbeitnehmern?

- 1 ver.di.
- 2 BDA
- 3 IHK
- 4 VDI
- 5 DIHT

3. Welche Aufgaben haben unter anderem die Industrie- und Handelskammern?

- 1 Durchführen von Berufs-, Zwischen- und Abschlussprüfungen
- 2 Überwachen von Unfallverhütungsvorschriften
- 3 Abschließen von Tarifverträgen mit Gewerkschaften
- 4 Vertretung ihrer Mitglieder bei Arbeitsgerichten
- 5 Genehmigen von Zeit- und befristeten Arbeitsverträgen

4. Welche Zuordnung ist falsch?

- 1 BDA – sozial- und tarifpolitische Belange von Arbeitgebern
- 2 BDI – wirtschaftspolitische Belange von Arbeitgebern
- 3 Zentralverband des Handwerks – Spitzenorganisation der IHKs
- 4 ver.di – sozialpolitische Belange von Arbeitnehmern
- 5 DGB – Dachverband der Einzelgewerkschaften

5. Der Begriff *Einheitsgewerkschaft* bedeutet:

- 1 In einem Betrieb ist nur eine Gewerkschaft des DGB tätig.
- 2 Nur **eine** Gewerkschaft für Arbeiter und Angestellte.
- 3 Ein Arbeitnehmer darf nur einer Gewerkschaft als Mitglied beitreten.
- 4 Gewerkschaften vertreten eine einheitliche politische Meinung.
- 5 Gewerkschaften verpflichten sich, nur einheitliche Forderungen zu stellen.

6. Welchen Vorteil hat man durch die Mitgliedschaft bei einer Gewerkschaft?

- 1 erhöhten Kündigungsschutz
- 2 Beratung im Arbeitsrecht
- 3 höheren Lohn
- 4 Anspruch auf Bildungsurlaub
- 5 Unterstützung im Alter

7. Wer handelt Tarifverträge aus?

- 1 Arbeitgeber mit einzelnen Arbeitnehmern
- 2 Bundesminister für Arbeit und Soziales mit Gewerkschaften
- 3 einzelne Betriebe mit Industrie- und Handelskammern
- 4 Betriebsrat mit Arbeitgeber
- 5 Gewerkschaften mit Arbeitgeberverbänden

8. Welche Arbeitskampfmaßnahmen sind *nicht* zulässig?

- 1 spontane Arbeitsniederlegungen
- 2 organisierte Streiks
- 3 Aussperrungen
- 4 wilde Streiks
- 5 Sympathiestreiks

9. Welche Gruppen haben *kein* Streikrecht?

- 1 Vertrauensleute der Gewerkschaften
- 2 übertariflich bezahlte Mitarbeiter
- 3 ausländische Arbeitnehmer
- 4 Zeitarbeiter
- 5 Beamte

10. Ein Unternehmen beschließt, seine Produktion ins Ausland zu verlagern. Ein Streik der Mitarbeiter gegen diese Absicht

- 1 verstößt gegen das Direktionsrecht des Arbeitgebers.
- 2 ist nach Tarifrecht zulässig.
- 3 ist verboten, da dieser ein politischer Streik ist.
- 4 darf nur vom Betriebsrat dieses Unternehmens geführt werden.
- 5 ist nur zulässig, wenn Mitarbeiter von Arbeitslosigkeit bedroht sind.

11. In einem Betrieb kann ein Betriebsrat gewählt werden, wenn

- 1 mindestens drei Mitarbeiter beschäftigt sind.
- 2 drei Beschäftigte dies beantragen.
- 3 der Betrieb Mitglied im Arbeitgeberverband ist.
- 4 mindestens fünf Mitarbeiter beschäftigt sind, drei davon mit passivem Wahlrecht.
- 5 ein Arbeitsgericht die Wahl eines Betriebsrats genehmigt.

12. Die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften dürfen

- 1 an Betriebsversammlungen teilnehmen.
- 2 ein Veto gegen Entlassungen einlegen.
- 3 an allen Konferenzen im Betrieb teilnehmen.
- 4 den Betriebsratsvorsitzenden wählen.
- 5 die Einhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen überwachen.

13. Wie lang ist die Amtsperiode eines Betriebsrats?

- 1 ein Jahr
- 2 zwei Jahre
- 3 drei Jahre
- 4 vier Jahre
- 5 fünf Jahre

14. Wer wählt den Betriebsratsvorsitzenden?

- 1 Betriebsräte
- 2 Betriebsversammlung
- 3 Gewerkschaft
- 4 Aufsichtsrat
- 5 Vorstand

15. Was gilt für eine Betriebsversammlung?

- 1 Sie wird von der Betriebsleitung einberufen.
- 2 Der Betriebsrat erstattet einen Tätigkeitsbericht.
- 3 Sie ist öffentlich.
- 4 Der Arbeitgeber darf nicht teilnehmen.
- 5 Hier wird der Wirtschaftsausschuss gewählt.

16. Was gehört *nicht* zum Katalog der Mitbestimmungsrechte?

- 1 Belegung von Werkswohnungen
- 2 Preise der Erzeugnisse
- 3 Vereinbarung über Leistungslohnfeststellung
- 4 Urlaubsplan für die Mitarbeiter
- 5 Vereinbarung über Verteilung der täglichen Arbeitszeit

17. Was trifft *nicht* zu? Der Betriebsrat hat ein

- 1 Mitbestimmungsrecht in sozialen Angelegenheiten.
- 2 Mitwirkungsrecht bei Einstellungen und Entlassungen.
- 3 Informationsrecht in wirtschaftlichen Angelegenheiten.
- 4 Informationsrecht zur finanziellen Lage des Unternehmens.
- 5 alleiniges Besetzungsrecht für die Einigungsstelle.

18. Betriebsvereinbarungen sind bindend für

- 1 Gewerkschaftsmitglieder
- 2 leitende Angestellte
- 3 alle Beschäftigten
- 4 Vertrauensleute
- 5 die Mitarbeiter, die zustimmen

19. In welchen Fällen wird die Einigungsstelle aktiv?

- 1 Betriebsrat und Betriebsleitung können sich nicht auf Investitionen einigen.
- 2 Betriebsrat und Betriebsleitung können sich nicht über Arbeitskampfmaßnahmen einigen.
- 3 Betriebsrat und Betriebsleitung können sich in einer Mitbestimmungsangelegenheit nicht einigen.
- 4 Der Wirtschaftsausschuss sieht andere Unternehmensziele als der Betriebsrat.
- 5 Betriebsrat verweigert seine Mitwirkung bei Kreditaufnahmen.

20. Wer hat *kein* aktives Wahlrecht zur Jugend- und Auszubildendenvertretung?

- 1 Auszubildender, 20 Jahre alt
- 2 Jungarbeiter, 17 Jahre alt
- 3 Praktikant, 17 Jahre alt
- 4 Jungarbeiter, 16 Jahre alt
- 5 Werkstudent mit Zeitarbeitsvertrag, 30 Jahre alt

21. Was ist *nicht* Aufgabe der Jugend- und Auszubildendenvertretung?

- 1 Betriebsjugendversammlungen einberufen
- 2 Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsausbildung anregen
- 3 Sprechstunden für Jugendliche abhalten
- 4 Betriebsvereinbarungen mit der Betriebsleitung abschließen
- 5 Jugendarbeitsschutzgesetz und Arbeitszeitgesetz im Betrieb umsetzen

22. Der Betriebsrat berät Fragen der Berufsausbildung. Was gilt?

- 1 Alle Jugendvertreter nehmen mit Stimmrecht daran teil.
- 2 Der Vorsitzende der JAV nimmt an der Sitzung teil.
- 3 Alle Jugendvertreter nehmen teil, jedoch ohne Stimmrecht.
- 4 Die JAV muss den Beratungsergebnissen zustimmen.
- 5 Stimmt die Einigungsstelle den Ergebnissen zu, treten sie in Kraft.

23. In Betrieben ohne Betriebsrat besitzen Arbeitnehmer

- 1 Mitbestimmungsrechte direkt.
- 2 nur geringe Informationsrechte.
- 3 kein Streikrecht.
- 4 Informationsrechte über Investitionen.
- 5 Recht auf eine tarifliche Entlohnung.

24. Der Azubi Walter Weller, 19 Jahre alt, ist Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Beantworten Sie die Fragen mithilfe des Auszugs aus dem BetrVerfG.

- a) Weller ist zur nächsten Sitzung des Betriebsrats eingeladen, da über die Übernahme zum Ende der Ausbildung diskutiert wird. Warum darf er seine Freundin nicht mitnehmen?
- b) Weller möchte nicht, dass sein Arbeitgeber informiert wird, da er um seine Übernahme fürchtet. Wie ist die Rechtslage?
- c) Der Betriebsratsvorsitzende ist der Meinung, dass Weller als Jugendvertreter nur beratendes Stimmrecht hat.

Auszug aus dem BetrVerfG

§ 30 Betriebsratssitzungen

Die Sitzungen des Betriebsrats finden in der Regel während der Arbeitszeit statt. Der Betriebsrat hat bei der Ansetzung von Betriebsratssitzungen auf die betrieblichen Notwendigkeiten Rücksicht zu nehmen. Der Arbeitgeber ist vom Zeitpunkt der Sitzung vorher zu verständigen. Die Sitzungen des Betriebsrats sind nicht öffentlich.

§ 33 Beschlüsse des Betriebsrats

- (1) [...]
- (2) [...]
- (3) Nimmt die Jugend- und Auszubildendenvertretung an der Beschlussfassung teil, so werden die Stimmen der Jugend- und Auszubildendenvertreter bei der Feststellung der Stimmenmehrheit mitgezählt.

Die Lösungen finden Sie auf Seite 159. Arbeiten Sie nun das Teilgebiet **1.4 Lebenslanges Lernen durch permanenten Wandel der Arbeitswelt** durch.

1.4 Lebenslanges Lernen durch permanenten Wandel der Arbeitswelt

Eine solide berufliche Bildung hat viele Vorteile, sie

- mindert das Arbeitsplatzrisiko,
- legt die Grundlage für Aufstiegsmöglichkeiten,
- sichert die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft,
- erhöht die berufliche Mobilität und Flexibilität,
- sichert den sozialen Frieden durch ausreichende Einkommensmöglichkeiten.

Eine berufliche Erstausbildung reicht aber nicht für ein ganzes Berufsleben. Der technische Fortschritt und der Wandel zur Wissensgesellschaft fordern von Ihnen ein lebenslanges Lernen. Sie müssen die Qualifikationen Ihrer Erstausbildung erhalten, anpassen und erweitern, also immer flexibel sein. Dabei helfen berufliche Fortbildung und Weiterbildung, manchmal wird auch eine Umschulung notwendig sein.

1.4.1 Berufliche Fortbildung, Weiterbildung und Umschulung – man lernt nie aus!

Es wird unterschieden zwischen



Maßnahme	Weiterbildung		Umschulung
	berufliche Fortbildung	allgemeine Weiterbildung	
Erklärung	= Weiterbildung im erlernten oder ausgeübten Beruf	= Erwerb von persönlichen Kompetenzen und Qualifikationen	= Wechsel des Berufs nach einer Erstausbildung
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • berufliche Mobilität und Flexibilität erhalten • wirtschaftliche Lage verbessern • Beschäftigung unter Qualifikationsniveau vermeiden • beruflichen Aufstieg ermöglichen 	<ul style="list-style-type: none"> • Erwerben und Verbessern von z. B. <ul style="list-style-type: none"> • Sozialkompetenzen • Methodenkompetenzen • Sprachen • höheren Schul- und Bildungsabschlüssen, z. B. FHR, Abitur 	<ul style="list-style-type: none"> • Wechsel des Berufs z. B. zu einem zukunftssicheren Beruf • oder • Rehabilitationsmaßnahme nach einem Unfall („Reha“) • oder • Verhinderung von Arbeitslosigkeit, z. B. Umschulung vom Bäcker zum Zerspanungsmechaniker
findet statt	<ul style="list-style-type: none"> • in Unternehmen • bei staatlichen Bildungsträgern • bei privaten Bildungsträgern • als E-Learning 	<ul style="list-style-type: none"> • bei staatlichen Bildungsträgern, z. B. BOS • bei privaten Bildungsträgern, z. B. VHS • als E-Learning • autodidaktisch • in Fernlehrgängen (= distance learning) 	<ul style="list-style-type: none"> • in einem Ausbildungsbetrieb • in einer beruflichen Schule • bei einem zertifizierten Bildungsträger
Formen	<ul style="list-style-type: none"> • Anpassungsfortbildung, z. B. CNC- oder REFA-Lehrgang • Aufstiegsfortbildung, z. B. zum Meister oder Techniker 	kein formalisierter Bildungsgang; Ausnahme: höherer Schulabschluss, z. B. an BOS oder Abendgymnasien	<ul style="list-style-type: none"> • Zweitausbildung, meist verkürzt auf zwei Jahre • geregelte Berufsausbildung mit Abschlussprüfung vor einer Kammer (IHK oder HWK)
Förderung durch	<ul style="list-style-type: none"> • Betrieb und Wirtschaft • Staat 	i. d. R. keine betriebliche und staatliche Förderung; teilweise BAföG möglich	<ul style="list-style-type: none"> • Rentenversicherung • Arbeitsagenturen

Wichtig
 „Freie“ Bildungsmaßnahmen, z. B. Fernkurse von Fernlehreinstituten usw., werden nicht von den Kammern überwacht, ihre Abschlüsse sind selten anerkannt, sie werden selten von den Arbeitsagenturen gefördert! Das gilt auch, wenn sie der Anpassung der beruflichen Qualifikationen dienen und den beruflichen Aufstieg fördern könnten.

- Sonderformen der betrieblichen Fortbildung sind
- Unterweisungen: Sie sind z. B. für Arbeitsschutzmaßnahmen Pflicht (§ 12 Absatz 1 ArbSchG).
 - Learning and training on the job: z. B. die Mitarbeiter erlernen ein neues EDV-Programm nach einer Einweisung durch laufende Anwendung.
 - betriebsinterne Seminare: z. B. Schulung der Mitarbeiter bei Einführung eines Quality Management Systems nach DIN 9001 : 2015.

Entstehen dem Arbeitgeber Kosten, so kann er verlangen, dass der Mitarbeiter eine zeitlich begrenzte **Bleibeverpflichtung** eingeht. Kündigt der Mitarbeiter trotzdem, so kann der Betrieb von ihm eine anteilige Kostenerstattung für die Fortbildungsmaßnahme verlangen.

1.4.2 Fördermaßnahmen – Wirtschaft und Staat helfen

Berufliche Fortbildung und Umschulung sind oft mit hohen Kosten verbunden. Der Einzelne muss dazu beitragen, beispielsweise durch geringeres Einkommen während einer Fortbildung oder Umschulung; den Großteil der Kosten tragen aber Wirtschaft und Staat. Die Arbeitgeber – und damit die Wirtschaft – fördern die berufliche Fortbildung durch Kostenübernahme (oft bis zu 100%) und Freistellung bei vollem Lohnausgleich, wenn es sich für den Betrieb rechnet. Denn diese Kosten fließen durch die höhere Leistung und Produktivität oft in kurzer Zeit wieder zurück.

Im Sozialgesetzbuch (SGB 3) festgelegt, unterstützt der Staat über Arbeitsagenturen und Rentenversicherungsträger durch Beratung und finanzielle Förderung u. a. die

- fachbezogene Berufsberatung,
- berufliche Fortbildung,
- Erhaltung und Schaffung von neuen Arbeitsplätzen,
- Vermittlung von Stellen,
- Eingliederung von Behinderten in den Arbeitsmarkt.

Liegen die Voraussetzungen für eine Förderung vor, so zahlen die Kostenträger neben den Lehrgangsgebühren auch Unterhaltsgeld, Fahrtkosten, Unterkunft und Verpflegungszuschuss.

Förderprogramm	Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)	Bundesgesetz über individuelle Förderung der Ausbildung (BAföG)	Aufstiegsfortbildungsförderung („Meister-“ bzw. „Aufstiegs-BAföG“)
Was wird gefördert?	duale berufliche Erstausbildung, außerbetriebliche Ausbildung oder Berufsvorbereitung	Fachhochschul- oder Hochschulstudium, Besuch von Fachoberschulen, Besuch von berufsqualifizierenden Fach- und Berufsfachschulen (mind. zweijährig)	Erhöhung der Aufstiegschancen im erlernten Beruf
Wo kann die Hilfe beantragt werden?	Agentur für Arbeit	Amt für Ausbildungsförderung	Amt für Ausbildungsförderung
Für wen ist es interessant?	z. B. Auszubildende im dualen System	Schüler und Studierende	Fachkräfte, die Aufstiegschancen verbessern möchten
Besonderheiten	Förderung abhängig vom eigenen und elterlichen Einkommen, keine Rückzahlung	Förderung abhängig vom eigenen und elterlichen Einkommen, teils Zuschuss, teils (zinsloses) Darlehen, Darlehen muss zurückgezahlt werden	Förderung abhängig vom eigenen Einkommen, teils Zuschuss, teils (zinsgünstiges) Darlehen, Darlehen rückzahlbar werden

1.4.3 Mobilität und Flexibilität

Bis vor gut 100 Jahren reichte eine berufliche Erstausbildung bei vielen Menschen aus, um den Ansprüchen für ein ganzes Berufsleben zu genügen. Doch auch damals galt das nicht für alle, denn

- viele traditionelle Handwerksberufe, z. B. der des Nagelschmieds, verschwanden,
- die Beschäftigten mussten die Bedienung von elektrisch angetriebenen Werkzeugmaschinen lernen,
- die industrielle Fertigung verlangte neue Qualifikationen, z. B. das Planen und Organisieren,
- Fortschritte in der Landwirtschaft zwangen die Menschen, vom Land in die Städte zu ziehen,
- neue Industriezentren, wie etwa das Ruhrgebiet oder der Aufbau einer chemischen Industrie um Mannheim, führten zu überregionalen Wanderungen der Arbeitskräfte.

Heutzutage geht man davon aus, dass die **Halbwertszeit** der Fachkenntnisse nur noch 10 Jahre beträgt – das heißt, nach dieser Zeitspanne ist die Hälfte des in der Ausbildung erworbenen Wissens veraltet. Ein Industriemechaniker muss sich zum Beispiel laufend in neue Updates von CNC-Programmen einarbeiten, um überhaupt noch Maschinen bedienen zu können.

Im 21. Jahrhundert werden sich Wirtschaft und Gesellschaft noch schneller und nachhaltiger verändern:

- Der technische Fortschritt schafft laufend neue Produkte; z. B. ab 1990 die flächendeckende Verbreitung von PC und Internet.
- Der gesellschaftliche Wandel verlangt nach neuen Dienstleistungen, z. B. Altenpflege.
- Die globalisierte Wirtschaft fordert den Arbeitnehmern noch weiterreichendere Qualifikationen als damals ab, z. B. die Beherrschung des Englischen.
- Die räumliche, geistige und soziale Mobilität wird zunehmend wichtig, so verlagern sich zurzeit Zuliefer- und Absatzmärkte nach Ostasien.

Der Einzelne wird deshalb sehr flexibel auf die Veränderungen von Arbeitsmarkt und Gesellschaft reagieren müssen, um beruflich nicht abzustiegen.

Die **Schlüsselqualifikationen** „Mobilität“ und „Flexibilität“ werden zukünftig genauso wichtig sein wie die jeweiligen Fachkenntnisse.

Für alle Arbeitnehmer wird es notwendig, die Qualifikationen und Voraussetzungen für ihre persönliche Mobilität und Flexibilität durch Weiterbildung zu erwerben. Das beugt am nachhaltigsten einer erzwungenen Mobilität, der Arbeitslosigkeit und dem sozialen Abstieg vor.

	Mobilität			Flexibilität
Art	räumliche	persönliche/ geistige	soziale	
Erklärung	Damit sind die Bereitschaft und die Fähigkeit gemeint,			
	einen Arbeitsplatz in einer anderen Region, einem anderen Land anzunehmen.	den erlernten Beruf und/oder die ausgeübte Tätigkeit permanent zu erweitern und auch den Beruf zu wechseln.	zwischen sozialen Positionen wechseln zu können, sowohl als Aufstieg wie auch als Abstieg.	sich auf neue Anforderungen in Beruf und Lebensumfeld einzustellen und sie anzunehmen.
Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> • Bereitschaft zu mehrfachem Wohnortwechsel • Sprachkenntnisse, insbesondere Englisch 	berufsfeldübergreifende Qualifikationen, wie Methodenkompetenz („Wie lernt man was“)	hohe Sozialkompetenz, um sich wechselnden gesellschaftlichen Rollen anzupassen	lebenslang wechselnde Qualifikationen zu erwerben und zu trainieren
Ziele	Arbeit dort annehmen, wo sie angeboten wird	lebenslange Lernbereitschaft	sozialer und beruflicher Aufstieg	persönliche und berufliche Anpassungsfähigkeit

Aufgaben



Offene Fragen

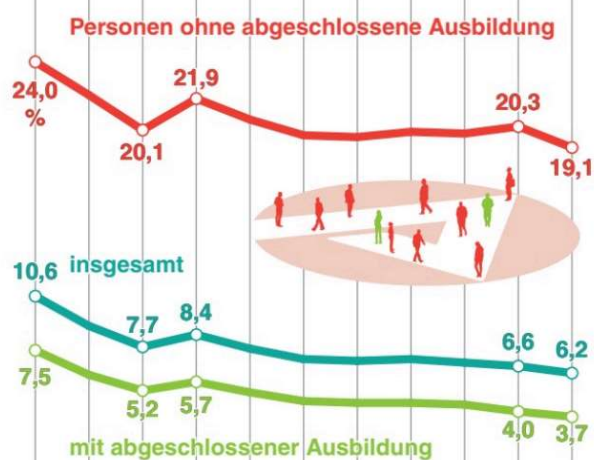
Formulieren Sie Ihre Antworten in Stichpunkten und vermeiden Sie es, auf den vorhergehenden Seiten nachzusehen.

- 1 Nennen Sie vier Gründe für lebenslanges Lernen.
- 2 Unterscheiden Sie berufliche Fortbildung, Umschulung sowie allgemeine Weiterbildung und geben Sie je zwei Möglichkeiten an.
- 3 Wie und warum unterstützen Unternehmen Fortbildungsmaßnahmen ihrer Mitarbeiter?
- 4 Mit welchen Maßnahmen und warum fördert der Staat Weiterbildung und Umschulung?
- 5 Begründen Sie am Beispiel der Grafik, warum sich eine gute Ausbildung rechnet.
- 6 Welche Bedeutung haben *Flexibilität* und *Mobilität* bei der Wahl von Ausbildungsberuf und -ort?
- 7 Begründen Sie die Behauptung: „In Zukunft genügen Fachkenntnisse alleine nicht mehr, sie müssen von Sozial- und Methodenkompetenzen begleitet werden“.
- 8 Informieren Sie sich auf der Website www.berufenet.arbeitsagentur.de über Fortbildungsmöglichkeiten in Ihrem Ausbildungsberuf.

Bildung schützt vor Arbeitslosigkeit

Arbeitslosenquoten* in Deutschland in Prozent

2006 07 08 09 10 11 12 13 14 15 2016



* in Prozent aller zivilen Erwerbspersonen (ohne Auszubildende)

Quelle: IAB

© Globus 12084

Die Lösungen zum Überprüfen Ihrer Antworten finden Sie auf Seite 159.

Haben Sie alle Fragen richtig beantwortet, dann sind Sie für die Abschlussprüfung im **Prüfungsgebiet 1: Der Jugendliche in Ausbildung und Beruf, Teilgebiet 1.4 Lebenslanges Lernen** gut vorbereitet.

Beantworten Sie nun die Multiple-Choice-Fragen.

Multiple-Choice-Fragen



Kreuzen Sie die richtige Lösung an!

1. Welche Maßnahme trägt wenig zur beruflichen Bildung bei?

- 1 Fortbildung zum Meister
- 2 häufiger Arbeitsplatzwechsel
- 3 Fortbildung zum Techniker
- 4 Besuch von Fachmessen
- 5 Studium von Fachzeitschriften

2. Was ist eine berufliche Rehabilitationsmaßnahme?

- 1 Zweitausbildung wegen Arbeitslosigkeit
- 2 Weiterbildung zum Betriebswirt
- 3 Bezahlung einer Teilrente nach Wegeunfall
- 4 Umschulung nach einer Langzeitarbeitslosigkeit
- 5 Umschulung eines Lkw-Fahrers nach einem Unfall zur CNC-Fachkraft

3. Was versteht man unter E-Learning?

- 1 Bedienung einer EDV-Anlage
- 2 Erwerb des Computerführerscheins
- 3 Lernen am PC mithilfe von Lernsoftware
- 4 Herstellung von Computerbauelementen
- 5 Arbeiten an CNC-Maschinen

4. Welche Maßnahme würde ein Unternehmen für seine Mitarbeiter wohl nicht fördern?

- 1 Etikettkurs für Kundenberater
- 2 Erwerb des Abiturs an einem Vollzeitkolleg
- 3 Computerkurs für Sachbearbeiter
- 4 REFA-Kurs für Fertigungsplaner
- 5 IHK-Fachwirt für Gruppenleiter

5. Was zählt zu den Schlüsselqualifikationen?

- 1 gute Fremdsprachenkenntnisse
- 2 Beherrschung von drei Programmiersprachen
- 3 langjährige Betriebszugehörigkeit
- 4 ehrenamtliche Tätigkeit als Betriebsrat
- 5 Eingliederung von Schwerbehinderten ins Arbeitsleben

6. Sie wollen sich als Baufacharbeiter zum Polier qualifizieren.

Welche Weiterbildungsmaßnahme ist dafür besonders geeignet?

- 1 Englischkurs an einer VHS
- 2 Onlinekurs zum Erlernen von MS-Office
- 3 Besuch einer Meisterschule für das Bauhandwerk
- 4 Freihandzeichnenkurs bei einem Kunstmaler
- 5 CAD-Kurs bei der Handwerkskammer

7. Was ist unbedingte Voraussetzung für geistige Mobilität?

- 1 Lebensalter unter 30 Jahren
- 2 Schulabschluss mindestens mittlere Reife
- 3 Bereitschaft zum Wohnortwechsel
- 4 Fremdsprachenkenntnisse
- 5 Bereitschaft zum lebenslangen Lernen

8. Was versteht man unter der „Halbwertszeit des Wissens“? Es ist die

- 1 Periode, nach der Kenntnisse gründlich aufgefrischt werden müssen.
- 2 halbe Lebensarbeitszeit, meist 25 Jahre.
- 3 Zeit, nach der fachliche Kenntnisse überholt sind.
- 4 Entwicklungszeit für eine neue PC-Software, meist 5 Jahre.
- 5 durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von Arbeitnehmern.

9. Wann spricht man von erzwungener Mobilität? Ein

- 1 Betrieb ordnet Kurzarbeit an.
- 2 Mitarbeiter lernt auf Drängen seines Vorgesetzten Englisch.
- 3 Betrieb verlagert seinen Sitz nach Ostasien.
- 4 Mitarbeiter muss einen Arbeitsplatz mit langer Wegezeit annehmen.
- 5 Mitarbeiter kündigt auf Drängen seines Vorgesetzten.

10. Was versteht man unter beruflicher Flexibilität?

- 1 Wunsch, Wohnort zu wechseln
- 2 innerbetriebliche Versetzung
- 3 berufliche Umschulungsmaßnahme
- 4 Wunsch, Arbeitsplatz zu wechseln
- 5 Fähigkeit, sich auf wechselnde Anforderungen im Beruf einstellen zu können

11. Ergänzen Sie die Lücken im folgenden Text jeweils mit den zutreffenden Begriffen und kreuzen Sie die Lösung mit der richtigen Reihenfolge an.

- 1 E F B C D A
- 2 A B C F E D
- 3 F D E C B A
- 4 A C E F B D
- 5 F D B A C E

- | | |
|-----------------------------|--------------------------|
| A Halbwertszeit des Wissens | E berufliche Fortbildung |
| B Flexibilität | F lebenslanges Lernen |
| C Mobilität | D Weiterbildung |

Christine Mohr steht unmittelbar vor ihrer Abschlussprüfung als technische Produktdesignerin. Da sie später in der Entwicklungsabteilung tätig sein möchte, interessiert sie sich für eine _____ im Freihandzeichnen und Skizzieren. Die Arbeitsagentur fördert diese _____ mit einem Zuschuss. Ihr Teamleiter unterstützt diese _____ der Auszubildenden. Die Entwicklungsabteilung ist in einem 50 km entfernten Zweigwerk angesiedelt, deshalb wird von Frau Mohr _____ gefordert. Schon in der Ausbildung ist Frau Mohr bewusst geworden, dass _____ notwendig sein wird, denn die _____ wird wegen der rasanten Entwicklung der Technik laufend kürzer und beträgt schon heute nur noch ungefähr 10 Jahre.

Die Lösungen finden Sie auf Seite 160. Arbeiten Sie nun das Teilgebiet **1.5 Europa wächst zusammen – Leben, Lernen und Arbeiten in Europa** durch.

1.5 Europa wächst zusammen – Leben, Lernen und Arbeiten in Europa

Europa hat sich seit dem II. Weltkrieg durch die politische Einigung und den Wegfall der Grenzen zu einem großen gemeinsamen Wirtschaftsraum entwickelt. Besonders nach dem Fall des „Eisernen Vorhangs“ 1989 erweiterten sich die Grenzen ständig. Europa wird sich auch in Zukunft noch weiter wirtschaftlich ausdehnen. Die Europäische Union (EU) mit ihren derzeit 28 Mitgliedsstaaten war ein wichtiger Schritt zur europäischen Einigung. Wenn Deutschland künftig sowohl in Europa als auch weltweit einen ökonomischen Spitzenplatz einnehmen will, müssen – unter anderem – auch die Bildungspotenziale der Menschen besser ausgeschöpft werden. Diesem Prozess der permanenten Weiterbildung kann sich niemand entziehen, weder Facharbeiter noch Geselle – bis hoch zu Führungskräften in Wirtschaft und Wissenschaft.

1.5.1 Europäische Mobilitätsprogramme

Da Unternehmen heute international tätig sind, sind sie auf gut ausgebildete, flexible Fachkräfte angewiesen. In einem sich schnell verändernden Markt mit immer rascher folgenden Technologiezyklen wird der Bedarf an mobilen Fachkräften mit internationalen Qualifikationen wachsen. Es sind nicht nur Fach-, sondern auch die sogenannten Schlüsselqualifikationen nötig, wie beispielsweise das Leben in anderen Kulturkreisen und die Verständigung in einer anderen als der Muttersprache. Diese erwerben Sie am nachhaltigsten durch eine Berufstätigkeit außerhalb Ihres Heimatlandes.

Für Auslandspraktika von Auszubildenden und jungen Berufstätigen hat die EU unter dem Programm Erasmus+ das Förderprogramm **Leonardo da Vinci** eingerichtet.

Der **Europass** erleichtert Praktika sowie Studienaufenthalte vor, während und nach der Berufsausbildung. Er umfasst die folgenden fünf Dokumente:

- europäischer Lebenslauf,
- europäisches Sprachendokument,
- europäische Zeugniserläuterungen für den Bereich *berufliche* Bildung,
- europäischer Diplomzusatz,
- Europass-Mobilitätsnachweis.

Auf der Internetseite www.europass-info.de können Sie sich über Einzelheiten der Dokumente informieren und ebenso darüber, wer sie Ihnen ausstellt.

Grundsätzlich müssen Sie bei Auslandsaufenthalten beachten:

- Es gilt das **Beschäftigungslandprinzip**: Sie werden wie ein Einheimischer behandelt.
- Die Einkommensunterschiede zwischen den europäischen Ländern sind erheblich; durchschnittliches Jahresbruttoeinkommen 2017: Luxemburg 69 880 €, Deutschland 47 640 €, Bulgarien 7 420 €.
- Ansprüche aus Sozialversicherungen gehen Ihnen nicht verloren, z. B. Beitragszeiten in der gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung.
- Der Arbeitsschutz ist sehr unterschiedlich geregelt, so gibt es in vielen Ländern beispielsweise keinen Kündigungsschutz.
- Der Europass gilt nicht für eine reguläre Erwerbstätigkeit.

In jedem Fall ist ein Auslandsaufenthalt für Ihre berufliche Fortbildung förderlich, denn dadurch können Sie sich Ihre Qualifikation für die steigenden Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt sichern.

1.5.2 EQR und ECVET – Qualifikationen werden vergleichbar

Berufsabschlüsse in den Ländern der Europäischen Union sind sehr unterschiedlich. So gibt es das duale System der Berufsausbildung nur in deutschsprachigen Ländern. Damit die Schul- und Berufsabschlüsse länderübergreifend vergleichbar werden, wurde ein sogenannter **Europäischer Qualifikationsrahmen** (EQR) geschaffen (Englisch: EQF = European Qualifications Framework). Schul- und Berufsabschlüsse werden dabei in sechs Niveaustufen eingeteilt. Die in einer Aus- und Fortbildung erworbenen Kompetenzen werden mit Kreditpunkten bewertet und sollen so zu einem beruflichen Niveau führen, das jetzt EU-weit vergleichbar wird.

Hinweis:

Die Kreditpunkte (*credit points*) vergeben die Bildungsträger, bei denen Sie eine Aus- oder Fortbildung absolvieren. Für die berufliche Erstausbildung sind das die Industrie- und Handelskammern bzw. Handwerkskammern, für Weiterbildungen z. B. zum staatlich geprüften Techniker das Kultusministerium des jeweiligen Bundeslandes.

Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR)				
Niveau- stufe	Kompetenzen		beruflicher Bildungsgang	internationale Beschreibung der Qualifikationsstufe
	Beschreibung	Kreditpunkte		
6	Die erreichte Handlungskompetenz* wird beschrieben durch die vier Merkmale	300 und mehr	höchste Fortbildungsebene	Third cycle qualification
5	<ul style="list-style-type: none"> • Komplexität (Anzahl der möglichen veränderlichen Handlungen), • Intransparenz (Anzahl der Handlungen, die für den Handelnden nicht von vornherein ersichtlich sind, aber bewerkstelligt werden müssen), 	bis 300	obere berufliche Fortbildungsebene, z. B. staatlich geprüfter Techniker	Second cycle qualification
4	<ul style="list-style-type: none"> • Dynamik (Schnelligkeit, mit der sich die Handlungssituation verändert), • Vernetztheit (Anzahl der Handlungen und deren Verknüpfungen untereinander). 	bis 240	mittlere berufliche Fortbildungsebene, z. B. Meister	First cycle qualification
3	Je komplexer und intransparenter, je vernetzter und dynamischer Entscheidungssituationen sind, die durch das Handeln einer Person bewältigt werden können, desto höher ist das Leistungspotenzial bzw. die Handlungskompetenz dieser Person zu bewerten und den entsprechend höheren Stufen des EQR zuzuordnen.	bis + 120	untere Fortbildungsebene, z. B. Fachberater	Short cycle qualification within the first cycle
2		bis 210	Berufsausbildung mit 3,5 Jahren	Second cycle within the basic qualification
1		bis 60	Berufsausbildung bis zu 1 Jahr	First cycle within the basic qualification
allgemeine Schulbildung ca. 10 Jahre Vollzeit			Abschluss der Sekundarstufe I (Hauptschule oder Realschule)	

* Eine berufliche Handlungssituation zeichnet sich aus durch:

- **Komplexität:** Anzahl der möglichen veränderlichen Handlungen.
- **Intransparenz:** Anzahl der Handlungen, die für den Handelnden nicht von vornherein ersichtlich sind, aber bewerkstelligt werden müssen.

- **Vernetztheit:** Anzahl der Handlungen und deren Verknüpfungen untereinander.
- **Dynamik:** Schnelligkeit, mit der sich die Handlungssituation verändert.

Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)		
Niveau	Wissen und Fertigkeiten	Beispiel
8	hochspezialisiertes Wissen, Forschungstätigkeiten	promovierter Wissenschaftler
7	Spezialwissen auf hohem Niveau, selbstständige Tätigkeiten	Ingenieur mit Masterabschluss
6	breites berufliches Grundwissen und dessen Anwendung	Ingenieur mit Bachelorabschluss, staatlich geprüfter Techniker, Meister
5	vertieftes Fachwissen	Teamleiter mit Berufsabschluss und beruflicher Fortbildung
4	fachtheoretisches Überblickswissen und Berufspraxis	Facharbeiter mit dreijähriger Ausbildung
3	Fachwissen in einem Tätigkeitsbereich	Facharbeiter mit Kurzausbildung
2	elementares Wissen und Fertigkeiten	Anlernkraft
1	Fähigkeiten für einfache Tätigkeiten nach Anweisung	ungelernte Hilfskraft

In Deutschland wurde mit dem DQR ein eigener Qualifikationsrahmen geschaffen. Die Einstufung der Schul- und Berufsabschlüsse wird in acht Stufen vorgenommen und weicht deshalb vom EQR ab. Bewertet werden dabei Fachkompetenz (z. B. Wissen und Fertigkeiten) und personale Kompetenz (z. B. Sozialkompetenz und Selbstständigkeit).

Beispiel für das Erreichen einer bestimmten Punkteanzahl im EQR:

Sie haben nach dem Abschluss der Hauptschule in einer 3,5-jährigen Ausbildung die Abschlussprüfung zum Industriemechaniker bestanden. Dafür erhalten Sie 210 Kreditpunkte.

Jetzt bilden Sie sich in einem 3-Monats-Kurs (Vollzeit) zur CNC-Fachkraft weiter. Dafür erhalten Sie 15 Kreditpunkte (5 Punkte pro Vollzeitmonat).

Nach mehreren Jahren Berufstätigkeit bilden Sie sich fort zum

- Meister (1 Jahr Vollzeit); Sie erhalten 60 Kreditpunkte
- oder
- staatlich geprüften Techniker für Maschinenbau (2 Jahre Vollzeit). Sie erhalten 120 Kreditpunkte.

In Ihren Europass können Sie jetzt eintragen lassen

- als Meister: $210 + 15 + 60 = 285$ Kreditpunkte; Sie haben die Niveaustufe 4+ erreicht.
- als staatlich geprüfter Techniker: 300 Kreditpunkte (nicht 345 Kreditpunkte aus $210 + 15 + 120$, denn es zählt hier die höchste Punktezahl der Stufe 3 = 300 Kreditpunkte). Sie haben die Niveaustufe 5 im EQR erreicht, im DQR die Stufe 6.

Wenn Sie sich als Meister oder Techniker jetzt noch weiterbilden, werden die dabei erzielten Kreditpunkte zu Ihrer erreichten Stufe addiert. Sie erhalten für Vollzeit-Weiterbildungen von

- 1 Woche: 1 1/3 Kreditpunkte
- 1 Monat: 5 Kreditpunkte
- 1 Jahr: 60 Kreditpunkte

Für die Berechnung und Anrechnung der Kreditpunkte zur jeweiligen Qualifikationsstufe wurde von der EU das System **ECVET** geschaffen. (ECVET = European Credit System for Vocational Education and Training = Europäisches System zur Anrechnung der Punkte in der Beruflichen Bildung). Darin ist beschrieben, wie die Weiterbildungsmaßnahmen zu bewerten sind.

1.5.3 Europäische Sozialcharta (ESC)

Im Jahr 1961 ergänzte der Europarat mit der Europäischen Sozialcharta (ESC) die europäische Menschenrechtskonvention. Ein Gremium aus Ministern, dem Sozialausschuss des Europarats sowie einer Kommission aus Regierungen, Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen hat sie beschlossen. In der ESC sind wichtige wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte für die Menschen in Europa formuliert. Ziele der ESC sind

- der Schutz von 19 wichtigen sozialen und wirtschaftlichen Grundrechten,
- die Entwicklung einer wirkungsvollen Sozialpolitik in Europa.

Bei den Grundrechten wird unterschieden in

- Kernrechte; davon sind sieben bindend,
- weitere soziale Rechte; z. B. Recht auf Schutz der Gesundheit, Recht auf Fürsorge.

Aus beiden Gruppen müssen die Unterzeichnerstaaten je fünf auswählen, die dann in dem Land unmittelbar gelten.

Die sieben bindenden Kernrechte sind

1. Recht auf Arbeit,
2. Koalitions- oder Vereinigungsrecht,
3. Recht auf Kollektivverhandlungen,
4. Recht auf soziale Sicherheit,
5. soziales Fürsorgerecht,
6. Recht auf einen besonderen gesetzlichen, wirtschaftlichen und sozialen Schutz der Familie,
7. Schutzrechte für Wanderarbeiter/-innen und ihre Familien.

Die ESC ist in Deutschland seit 1965 Gesetz. Sie wurde 1996 auf 31 Rechte erweitert, so um den Kündigungsschutz, das Recht auf eine Wohnung und den besonderen Schutz alter Menschen. Diese Ergänzung hat der Bundestag aber noch nicht ratifiziert. Die ESC gilt heute in 27 Staaten. Auch wenn manche Staaten Vorbehalte angemeldet haben, so hat die ESC doch wichtige Impulse für die Gesetzgebung im Arbeits- und Sozialrecht gegeben. In Deutschland können sich die Bürger aber nicht unmittelbar auf sie berufen, sondern nur auf nationale Gesetze. So fehlt bei uns ein Recht auf Arbeit, man kann es nicht einklagen. Doch hat jeder Bürger das Recht auf soziale Fürsorge, z. B. auf Arbeitslosengeld I oder II, sollte er keine Arbeit finden (siehe Seite 63).

1.5.4 Europäische Einigung

Die europäische Einigung ist ein länger andauernder Prozess, dessen Ende noch nicht absehbar ist. Am weitesten fortgeschritten ist dabei die Wirtschaftsunion, d.h., die Schaffung des gemeinsamen Binnenmarktes. Die Vollendung der Währungsunion wird noch einige Jahre in Anspruch nehmen, da noch nicht alle EU-Mitglieder den Euro als Währungseinheit eingeführt haben. Aktuell besteht die Europäische Union aus 28 Mitgliedsländern, von denen aber nur 19 Länder die derzeitige **Eurozone** (fett gedruckt) bilden: **Belgien**, **Bulgarien**, **Dänemark**, **Deutschland**, **Estland**, **Finnland**, **Frankreich**, **Griechenland**, **Großbritannien**, **Irland**, **Italien**, **Kroatien**, **Lettland**, **Litauen**, **Luxemburg**, **Malta**, **Niederlande**, **Österreich**, **Polen**, **Portugal**, **Ru-**

mänien, **Schweden**, **Slowakei**, **Slowenien**, **Spanien**, **Tschechien**, **Ungarn**, **Zypern**.

Das Fernziel der europäischen Einigung ist die politische Union – mit einem europäischen Parlament, das über die vollen parlamentarischen Rechte verfügt, und einer europäischen Regierung.

Sprachen lernen, Erfahrungen sammeln und mal ausprobieren, wie sich der Alltag in einem anderen Land anfühlt. Immer mehr junge Leute nutzen die Gelegenheit, eine Weile im Ausland zu leben und zu arbeiten. Recherchieren Sie selbst im Internet, welche Möglichkeiten es gibt und wie man das richtige Angebot findet.

Aufgaben



Offene Fragen

Formulieren Sie Ihre Antworten in Stichpunkten und vermeiden Sie es, auf den vorhergehenden Seiten nachzusehen.

- 1 Welchen Zweck verfolgen die europäischen Mobilitätsprogramme?
- 2 Nennen Sie die für ein Praktikum im Ausland wichtigen Teile des Europapasses.
- 3 Mit welchen Nachteilen müssen Sie bei einem Arbeitseinsatz im Ausland rechnen?
- 4 Sie wollen nach Ihrer Abschlussprüfung mit Unterstützung des Leonardo-Projekts ein Praktikum im Ausland absolvieren. Wie informieren Sie sich über die notwendigen Voraussetzungen?
- 5 Informieren Sie sich im Internet über die Niveaustufen im EQF und die Kreditpunkte, die Sie mit Ihrer Berufsabschlussprüfung erreicht haben.
- 6 Sie besuchen nach Ihrer Berufsabschlussprüfung im Laufe von fünf Jahren folgende Lehrgänge:
 - a) REFA-Lehrgang: 4 Wochen Vollzeit,
 - b) Quality-Management-Lehrgang: 2 Wochen Vollzeit,
 - c) CNC-Schulung: 4 x 1 Woche Teilzeit.

Wie viel Kreditpunkte konnten Sie mit diesen Fortbildungsmaßnahmen ansammeln?

Die Lösungen zum Überprüfen Ihrer Antworten finden Sie auf Seite 160. Haben Sie alle Fragen richtig beantwortet, dann sind Sie für die Abschlussprüfung im **Prüfungsgebiet 1.5 Europa wächst zusammen** gut vorbereitet.

Beantworten Sie nun die Multiple-Choice-Fragen.

Multiple-Choice-Fragen



Kreuzen Sie die richtige Lösung an!

1. Das Förderprogramm „Leonardo da Vinci“

- 1 unterstützt Auszubildende und junge Berufstätige.
- 2 vermittelt Praktika für Studenten.
- 3 gilt weltweit.
- 4 setzt eine abgeschlossene Berufsausbildung voraus.
- 5 garantiert einen Mindestlohn für Auszubildende.

2. Die einzelnen Dokumente des Europasses sind in allen EU-Ländern gleich gestaltet und

- 1 ersparen Übersetzungen.
- 2 machen Schul- und Berufsabschlüsse vergleichbar.
- 3 garantieren eine vergleichbare Stelle im Ausland.
- 4 ersetzen die bisherigen Schul- und Berufsabschlüsse.
- 5 ersetzen in EU-Ländern einen Reisepass.

3. Was bedeutet das Beschäftigungslandprinzip bei Auslandsaufenthalten? Ein Arbeitnehmer

- 1 hat Anspruch auf deutsche Tariflöhne.
- 2 ist bei Krankheit und Arbeitslosigkeit versichert.
- 3 hat Anspruch auf Auslandszuschläge.
- 4 hat die gleichen Rechte und Pflichten wie seine Arbeitskollegen.
- 5 kann keine Arbeitnehmerrechte in Anspruch nehmen.

4. Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQF)

- 1 entspricht den Abschlüssen: Facharbeiter, Meister, Ingenieur.
- 2 ersetzt die Noten von Berufsabschlüssen durch Kreditpunkte.
- 3 unterscheidet zwischen Schul- und Berufsabschlüssen.
- 4 gilt nur für Hochschulabsolventen.
- 5 soll Schul- und Berufsabschlüsse vergleichbar machen.

5. Im EQF können 250 Kreditpunkte erreicht werden durch

- 1 eine 2-jährige Ausbildung.
- 2 eine 3,5-jährige Ausbildung.
- 3 eine Berufsausbildung sowie eine Fortbildung zum Meister.
- 4 ein Hochschulstudium.
- 5 mehrwöchige Berufsvorbereitungslehrgänge.

6. Wer darf Einträge über erreichte Kreditpunkte in den Europass vornehmen?

- 1 der jeweilige Bildungsträger
- 2 nur Berufs-, Fach- und Meister-schulen
- 3 der Arbeitnehmer selbst
- 4 Arbeitsagenturen
- 5 der jeweilige Arbeitgeber

7. Die Anzahl der in einer Bildungsmaßnahme erreichten Kreditpunkte richtet sich

- 1 nach Dauer der Maßnahme und erreichter Handlungskompetenz.
- 2 ausschließlich nach der Dauer in Wochen.
- 3 nach der Art des Bildungsträgers.
- 4 nach den Kosten der Bildungsmaßnahme.
- 5 nach dem Alter des Arbeitnehmers.

8. Ein Industriemechaniker legt drei Jahre nach seiner Facharbeiterprüfung die Meisterprüfung ab und bildet sich in den folgenden vier Jahren durch Lehrgänge, insgesamt 3 Monate Vollzeit, zum Fertigungsleiter weiter. Wie viele Kreditpunkte hat er damit erworben?

- 1 240
- 2 255
- 3 300
- 4 320
- 5 360

9. Die Europäische Sozialcharta soll allen Menschen in der Europäischen Union

- 1 einen hohen Lebensstandard sichern.
- 2 ein Recht auf Arbeit garantieren.
- 3 ein Mindestmaß an sozialen Rechten sichern.
- 4 einen Mindestlohn sichern.
- 5 die Mobilität ermöglichen.

10. Was ist *nicht* im Katalog der Kernrechte der ESC enthalten? Das Recht auf

- 1 soziale Sicherheit.
- 2 Arbeit.
- 3 soziale Fürsorge.
- 4 Schutz der Familie.
- 5 gleichen Lohn für gleiche Arbeit.

11. Welche Probleme haben Arbeitnehmer, wenn sie Rechte aus der ESC wahrnehmen wollen? Die ESC

- 1 gilt nicht in Deutschland.
- 2 gilt nur für Arbeitnehmer im Ausland.
- 3 ist nicht unmittelbar gültiges Recht.
- 4 gilt nur für organisierte Arbeitnehmer.
- 5 muss immer zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden.

12. In welchem der folgenden Bereiche ist die europäische Einigung am weitesten fortgeschritten?

- 1 Wirtschaft
- 2 allgemeinbildendes Schulsystem
- 3 berufliche Bildung
- 4 Sprache
- 5 Kulturaustausch

13. Die Europäische Union fördert Betriebspraktika für Auszubildende und junge Berufstätige in anderen Mitgliedsländern. Welches Programm wurde dafür eingerichtet?

- 1 Arbeiten und Leben in Europa (ALE)
- 2 travel and work
- 3 Voltaire
- 4 Erasmus
- 5 Leonardo da Vinci

14. Welches Land ist Mitglied der EU, aber nicht der Eurozone?

- 1 Frankreich
- 2 Dänemark
- 3 Griechenland
- 4 Irland
- 5 Lettland

15. Warum kann man die EU noch nicht als politische Union bezeichnen?

- 1 Die Zahl der Mitgliedsstaaten ist zu gering.
- 2 Es gibt noch keine Einheitssprache.
- 3 Der Lebensstandard in den Mitgliedsländern ist sehr unterschiedlich.
- 4 Die Rechte des EU-Parlaments sind eingeschränkt.
- 5 Die Anerkennung durch das EU-Ausland fehlt.

16. Was ist die Hauptursache für die Überschuldung von einigen EU-Ländern?

- 1 geringe Sparquote
- 2 Exporte übersteigen die Importe
- 3 Zinszahlungen für die hohe Staatsverschuldung
- 4 geringe Einwohnerzahl
- 5 ungesundes Klima, besonders in den Mittelmeerländern

Die Lösungen finden Sie auf Seite 160. Arbeiten Sie jetzt das **2. Kapitel Nachhaltige Existenzsicherung, Teilgebiet 2.1 Das soziale Sicherungssystem** durch.

2 Nachhaltige Existenzsicherung

Prüfungsgebiet	Themenbereiche	Prüfungsinhalte
In der Abschlussprüfung WISO müssen Sie im Prüfungsgebiet „Nachhaltige Existenzsicherung“ Aufgaben zu folgenden Bereichen bearbeiten:	Grundzüge des sozialen Sicherungssystems: ihre Bedeutung für das Individuum und die Gesellschaft.	<ul style="list-style-type: none"> • Versicherungsprinzipien • gesetzliche und private Vorsorge • Sozialversicherungen • Sozialgerichtsbarkeit
	Zielkonflikte im sozialen Sicherungssystem, u. a. Eigenverantwortung, Subsidiarität, Nachhaltigkeit.	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung der sozialen Sicherung • Probleme der Sozialversicherungen • individuelle Vermögensbildung • Steuern und Transferleistungen des Staates
	Individuelle Lebensplanung und gesellschaftliches Umfeld: selbstverantwortliches und unternehmerisches Denken als Perspektive der Berufs- und Lebensplanung.	<ul style="list-style-type: none"> • persönliche Analyse und Planung von Potenzial, Karriere, Familie • Rollenerwartungen in Familie und Beruf • Möglichkeiten und Grenzen von Existenzgründungen

2.1 Soziale Sicherungssysteme

2.1.1 Basissicherung durch gesetzliche Sozialversicherungen

Selbst ein hohes Einkommen würde nicht ausreichen, persönlich gegen alle Risiken des Lebens vorzusorgen. In modernen Sozialstaaten wie Deutschland übernehmen **gesetzliche Sozialversicherungssysteme** eine Basissicherung beispielsweise gegen Krankheitskosten und im Alter. Der Einzelne muss sie aber noch mit **privatrechtlichen Individualversicherungen** ergänzen.



In Deutschland verpflichtet das **Sozialstaatsgebot** aus Artikel 20 des Grundgesetzes den Staat, die soziale Ordnung zu gestalten und auszubauen. So ist z. B. die Neuordnung der Rentenversicherung 1957 durch den Staat aus Sorge um die soziale Sicherung älterer Mitbürger entstanden: Die Rentner sollen durch die **Dynamisierung der Renten** regelmäßig am Einkommenszuwachs der Erwerbstätigen beteiligt werden.

Die fünf Säulen der gesetzlichen Sozialversicherungen

gesetzliche Krankenversicherung (1883)	gesetzliche Unfallversicherung (1884)	gesetzliche Rentenversicherung (1889)	Arbeitslosenversicherung (1927)	gesetzliche Pflegeversicherung (1995)
--	---------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------	---------------------------------------

Die meisten Sozialversicherungen wurden bereits zum Ende des 19. Jahrhunderts unter Reichskanzler Otto von Bismarck eingeführt. Sie wurden notwendig, da durch die mit der Industrialisierung einhergehende Landflucht und Verarmung breiter Bevölkerungskreise auch die kollektive soziale Sicherung durch Familie und Dorfgemeinschaft entfiel. Die Kirchen, früher oft Almosengeber für sozial Schwache und Randgruppen, konnten die Massenverarmung nicht mehr bewältigen. Auch Selbsthilfeorganisationen, wie z. B. Gesellenvereine, waren überfordert.

Die einzelnen heutzutage existierenden Sozialversicherungen sind aber nicht staatlich, sondern Körperschaften des öffentlichen Rechts. Sie sind finanziell und organisatorisch selbstständig und verwalten sich selbst durch paritätisch besetzte Vertreterversammlungen: Arbeitnehmer und Arbeitgeber wählen getrennt in **Sozialwahlen** ihre Vertreter in die Vertreterversammlung. Wahlberechtigt sind alle Versicherten über 16 Jahre. Die Wahlen finden alle 6 Jahre statt. Eine Ausnahme bildet die Arbeitslosenversicherung, die als Bundesagentur für Arbeit durch Verwaltungsräte verwaltet wird.

2.1.2 Prinzip der gesetzlichen Sozialversicherungen

Die gesetzlichen Sozialversicherungen sollen Elementarrisiken wie Alter, Krankheit usw. abdecken. In allen Versicherungsarten der gesetzlichen Sozialversicherung gilt das **Zwangssolidaritätsprinzip**:

Die Gemeinschaft sichert dem Einzelnen bei Krankheit, Alter, Arbeitslosigkeit usw. ein Existenzminimum.

Dafür zieht sie alle Arbeitnehmer (und Arbeitgeber) zu Beitragszahlungen heran. In der gesetzlichen Krankenversicherung allerdings nur dann, wenn das Einkommen **unter** der sogenannten Versicherungspflichtgrenze liegt.

Daraus folgt: Wer sehr gut verdient, ist nicht mehr zur Solidarität in der gesetzlichen Krankenkasse verpflichtet – er kann sich freiwillig oder privat versichern.

Keine Beiträge zu den gesetzlichen Sozialversicherungen bezahlen sogenannte „Minijobber“ mit einem Einkommen bis 450 €/Monat. Hier muss der Arbeitgeber alleine Beiträge abführen: 15 % Rentenversicherung, 13 % Krankenversicherung, 2 % Lohnsteuer.

Die Ausweitung der Leistungen des zunehmend dichter werdenden Netzes der sozialen Sicherung hat zu enormen Steigerungen der Beiträge geführt. Damit stiegen auch die Lohnnebenkosten, da die Beiträge zur Hälfte von den Arbeitgebern aufgebracht werden. Die sehr unübersichtlich gewordenen Sozialgesetze wurden in einem einheitlichen, 12-teiligen **Sozialgesetzbuch (SGB)** zusammengefasst.

2.1.3 Gesetzliche Krankenversicherung (1883) – denn jeder kann erkranken

In der gesetzlichen Krankenversicherung sind ungefähr 90 % der Bundesbürger versichert, der Rest in privaten Versicherungen.

Träger:

- Allgemeine Ortskrankenkassen (AOK)
- Innungskrankenkassen (IKK)
- Bundesknappschaft (Montanindustrie)
- Betriebskrankenkassen (BKK)
- Ersatzkassen
- Landwirtschaftliche Krankenkasse

Versicherte:

- alle Auszubildenden
- Arbeitnehmer bis zur Pflichtversicherungsgrenze (2018: 59 400 €/a), höher Verdienende können sich entweder bei der gesetzlichen oder privaten KV versichern.

- Rentner, Studenten, Arbeitslose
- freiwillige Versicherung ist möglich

Gesetzliche Grundlage:

Fünftes Buch des Sozialgesetzbuches (SGB V).

Beitrag:

Den Beitrag legt der Bundestag durch Gesetz fest (2018: 14,6 % + X %) des Bruttolohns. Die Beträge werden aufgebracht von

Arbeitgebern	Arbeitnehmern	Bund
7,3 % des Bruttolohns	7,3 % + von der Krankenkasse festgelegter Zusatzbeitrag (zwischen 0 und 1,7%)	Zuschuss aus Steuermitteln für die beitragsfrei bei den Eltern Mitversicherten, z. B. Kinder

Alle Beiträge fließen in einen **Gesundheitsfonds**, der sie an die Krankenkassen verteilt. Der Verteilungsschlüssel berücksichtigt die Anzahl der Versicherten, ihr Alter, ihren Gesundheitszustand und die Zahl der beitragsfrei mitversicherten Kinder. Die einzelnen Krankenkassen können von den versicherten Arbeitnehmern Zusatzbeiträge bis zu 1,7 % des Bruttoeinkommens erheben. Für Personen ohne Krankenversicherungsschutz müssen die privaten Krankenversicherungen einen Basis tariff anbieten (2018: 690,31 €/Monat). Alle Bürger sind gesetzlich verpflichtet, krankenversichert zu sein.

Leistungen:

- **Krankenbehandlung:** Kosten für Arzt, Zahnarzt (teilweise), Krankenhausbehandlung, Arzneimittel (mit Zuzahlung durch Patienten), Zuschuss für Geräte und Prothesen (Erhöhung der Zuzahlungen durch Patienten ist vorgesehen).
- **Vorsorgeuntersuchungen:** z. B. Krebsvorsorge, Gesundheitsförderung, z. B. Zuschuss zu Vorsorgekuren, Rehabilitation, z. B. „Reha“-Kuren“.
- **Krankengeld:** zeitlich unbegrenzt nach sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit (für dieselbe Krankheit allerdings nur 78 Wochen innerhalb von drei Jahren); es beträgt 70 % vom Netto- oder 90 % vom Bruttolohn.
- **Leistungen für schwangere Frauen:** z. B. Arzt- und Arzneikosten, Mutterschaftsgeld, Krankenhausbehandlung von Mutter und Kind. Nach Ablauf der Mutterschutzfrist können Mutter oder Vater Elterngeld beziehen. Es wird aus dem Bundeshaushalt bezahlt: 65–67 % des Nettoeinkommens, aber mindestens 300 € und maximal 1800 €; Bezugsdauer maximal 12 Monate, 14 Monate bei Alleinerziehenden.

Die Regelleistungen bestimmt der Bundestag. Durch das Kostendämpfungsgesetz wurden für die Versicherten Zuzahlungen zu Arzneimitteln, Krankenhausaufenthalt und Zahnersatz eingeführt.

2.1.4 Gesetzliche Rentenversicherung (1889) – für das Alter vorsorgen

Die gesetzliche Rentenversicherung soll eine Basisversicherung im Alter sicherstellen.

Träger:

- Deutsche Rentenversicherung Bund
- Deutsche Rentenversicherung Knappschaft – Bahn – See

Versicherte:

Pflicht: für alle Arbeitnehmer (inkl. der Auszubildenden) bis zur Beitragsbemessungsgrenze (2018: alte Bundesländer: 78 000 €/a neue Bundesländer: 69 600 €/a)

freiwillig: für Selbstständige, Hausfrauen und Geringverdienende

Gesetzliche Grundlage:

Sechstes Buch des Sozialgesetzbuches (SGB VI).

Beitrag:

Den Beitrag für die gesetzliche Rentenversicherung legt der Bundestag durch Gesetz fest (2018: 18,6 % des Bruttolohns).

Die Beträge werden aufgebracht von:

Arbeitgeber	Arbeitnehmer	Bund
9,3 % des Bruttolohns	9,3 % des Bruttolohns	Zuschuss aus Steuermitteln (2017: 91 Mrd. €) als Ersatz für Leistungen nach dem Fremdrentengesetz, z. B. für Spätaussiedler, die selbst wenig Beiträge leisten konnten

Der Lohn, der die Beitragsbemessungsgrenze übersteigt, ist abgabenfrei. Die spätere Rentenhöhe richtet sich nach der Zahl und der Höhe der Beiträge (**Äquivalenzprinzip**) und dem Renteneintrittsalter.

Leistungen:

- Renten:
 - Rente wegen voller Erwerbsminderung (< 3h/Tag arbeitsfähig),
 - Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung (3–6 h/Tag arbeitsfähig),
 - abschlagfreie Altersrente mit 63 nach 45 Beitragsjahren,
 - flexibles Altersruhegeld (35 Jahre Wartezeit),

- Altersruhegeld ab 67 (5 Jahre Wartezeit) – schrittweise Anpassung seit 2007,
- große und kleine Witwen- bzw. Witwenrente, Erziehungsrente,
- große und kleine Hinterbliebenenrente,
- Halb- und Vollwaisenrente.

Alle Renten sind dynamisiert, d. h. werden vom Bundestag jährlich der Einkommensentwicklung der Arbeitnehmer angepasst (Anpassung an Nettolöhne).

- Heilbehandlungen und Kuren,
- berufsfördernde und ergänzende Maßnahmen zur Rehabilitation. Sie sollen frühzeitigen Rentenbezug verhindern und die Arbeitskraft erhalten.
- Beiträge zur Krankenversicherung der Rentner (die Hälfte des Beitrags bezahlen die Rentner selbst).

Der **Generationenvertrag** soll die Rentenzahlung aus der gesetzlichen Rentenversicherung auch in Zukunft sichern, denn die Versicherten von heute zahlen die Renten der Rentner von heute. In Deutschland gab es 2017 ca. 24 Mio. Rentenbezieher, davon 1,5 Mio. wegen Erwerbsminderung, 17 Mio. erhalten Altersrente und 5,4 Mio. Witwen- und Waisenrente.

2.1.5 Gesetzliche Unfallversicherung (1884) – für Unvorhersehbares

Die gesetzliche Unfallversicherung (GUV) bietet einen umfassenden Schutz vor den Folgen von Unfällen, jedoch nicht im Freizeitbereich. Solche Risiken müssen privat versichert werden.

Träger:

Die für den jeweiligen Gewerbebereich zuständigen Berufsgenossenschaften, die Unfallkassen des Bundes, die Unfallkassen der Länder, die Gemeindeunfallversicherungsverbände und die Feuerwehr-Unfallkassen.

Versicherte:

- alle Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf Einkommen und Status, jedoch nicht Beamte
- jeder, der anderen Hilfe leistet, z. B. bei Verkehrsunfällen
- Schüler, z. B. beim Besuch der Berufsschule; Kinder, z. B. im Kindergarten; Studenten beim Besuch von Vorlesungen usw.

In der GUV sind die Versicherten indirekt über den Arbeitgeber bzw. die Schule versichert.

Gesetzliche Grundlage:

Siebtes Buch des Sozialgesetzbuches (SGB VII).

Beitrag:

Er richtet sich nach der Art, Gefahrenklasse und Unfallhäufigkeit des Betriebes. Die Beiträge werden vom Arbeitgeber allein aufgebracht. Die Beitragshöhe legt die Vertreterversammlung fest – im Jahr 2017 waren dies durchschnittlich 1,3 % der **Lohnsumme** eines Betriebs.

Leistungen:

- Maßnahmen zur Unfallverhütung
- Erlass und Überwachung von Unfallverhütungsvorschriften (in Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten muss der Arbeitgeber einen Sicherheitsbeauftragten ernennen.)
- Linderung von Unfallfolgen:
 - Heilbehandlung und Verletztengeld bei Arbeitsunfällen (zeitlich unbegrenzt)
 - Verletztenrente bei mindestens 20 % Erwerbsminderung
 - Vollrente bei 100 % Erwerbsunfähigkeit (ca. 2/3 des Bruttojahresarbeitsverdienstes)
 - Hinterbliebenenrente für Witwen und Waisen
 - Rehabilitationsmaßnahmen, z. B. berufliche Umschulung



- Der Unternehmer muss jeden Arbeitsunfall anzeigen, durch den der Arbeitnehmer mehr als drei Tage arbeitsunfähig wird.
- Der Betriebsrat, sofern vorhanden, hat die Unfallanzeige abzuzeichnen.

Wichtig

Bei Unfällen, die durch Alkoholeinwirkung verursacht wurden, gibt es keine Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung. Hier gilt die Promillegrenze, die auch bei absoluter Fahruntüchtigkeit greift, zurzeit 1,1 Promille.

2.1.6 Arbeitslosenversicherung (1927) – wenn man vorübergehend ohne Job ist

Arbeitslosigkeit kann zum elementaren Risiko im Berufsleben werden, da die allermeisten Arbeitnehmer auf ihr Einkommen durch Arbeit angewiesen sind. In Deutschland waren im Frühjahr 2018 circa 2,54 Millionen Menschen arbeitslos – also ungefähr 5,7 % aller Erwerbstätigen. 3,5 Millionen waren unterbeschäftigt. Die Zahl der offenen Stellen betrug 0,7 Millionen.

Träger:

Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg mit 156 örtlichen Agenturen für Arbeit und 303 Jobcentern.

Versicherte:

alle Arbeitnehmer bis zum Renteneintrittsalter, unabhängig vom Einkommen, **nicht** jedoch Beamte, Selbstständige, Studenten, geringfügig Beschäftigte. Freiwillige Versicherung ist möglich.

Gesetzliche Grundlage:

Drittes Buch des Sozialgesetzbuches (SGB III) und die es ergänzenden Leistungsgesetze, die der Bundestag beschließt.

Beitrag:

2018: 3 % des Bruttolohns, davon 50 % vom Arbeitgeber und 50 % vom Arbeitnehmer. Den Beitrag legt der Bundestag fest.

Leistungen:

Voraussetzung für den Erhalt finanzieller Leistungen durch die Arbeitsagentur: mindestens 360 Kalendertage beitragspflichtige Tätigkeit in den letzten drei Jahren. Den Leistungsumfang beschließt der Bundestag.

Auswirkungen der Hartz-IV-Reformen auf dem Arbeitsmarkt und der damit verbundenen Regelungen der sozialen Sicherung sind u. a. eine starke Zunahme von **Leiharbeitsverhältnissen** und **befristeter Beschäftigung**. Die hier bezahlten geringen Löhne werden durch Leistungen nach Hartz IV aufgestockt. In Deutschland gab es im März 2018 ca. 4,2 Millionen Menschen, die Hartz-IV-Leistungen bezogen, darunter ca. 1,3 Millionen Arbeitnehmer, die neben ihrem Lohn zusätzliche staatliche Leistungen zur Existenzsicherung beziehen mussten (sogenannte „Aufstocker“).

2.1.7 Pflegeversicherung (1995) – von zunehmender Bedeutung

Die zunehmende Lebenserwartung erhöht für viele Menschen das Risiko, im hohen Alter zum Pflegefall zu werden. Pflegebedürftig ist, wer wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Minderfunktion oder Behinderung für die Verrichtungen im täglichen Leben auf längere Zeit, mindestens sechs Monate, oder auf Dauer in erheblichem Maße der Hilfe bedarf. Die 1995 eingeführte Pflegeversicherung soll hier vorsorgen. Sie ist eine Pflichtversicherung und folgt der Krankenversicherung, d. h., alle Personen, die gesetzlich krankenversichert sind, sind automatisch auch pflegeversichert. Privat Versicherte müssen sich auch privat pflegeversichern.

Träger:

Pflegekassen, die den jeweiligen gesetzlichen und privaten Krankenkassen zugeordnet sind.

Versicherte:

- alle Personen, die auch gesetzlich krankenversichert sind
- Arbeitnehmer bis zur Versicherungspflichtgrenze
- Rentner, Studenten, Arbeitslosengeldempfänger

Gesetzliche Grundlage:

Elftes Buch des Sozialgesetzbuches (SGB XI)

Beitrag:

2018: 2,55 % vom Bruttolohn, davon 50 % vom Arbeitgeber und 50 % vom Arbeitnehmer. (Nur in Sachsen: 1,775 % AN, 0,775 % AG.) Kinderlose Arbeitnehmer ab dem 23. Lebensjahr zahlen zusätzlich 0,25 % Beitrag. Rentner bezahlen den vollen Beitragsatz. Sonderregelungen bestehen für Arbeitslose. Die Beitragshöhe bestimmt der Bundestag.

Leistungen:

Sach- und Geldleistungen und eine Kombination aus beiden sowie Zusatzleistungen, wie z. B. Beratung,

Kurzzeitpflege, Finanzierung von Pflegestützpunkten und Alten-WGs usw.

Mit dem Pflegestärkungsgesetz II gibt es seit dem 1. Januar 2017 in der Pflegeversicherung **fünf Pflegegrade statt drei Pflegestufen** sowie teilweise höhere und erweiterte Leistungen. Die Einstufung in einen Pflegegrad orientiert sich daran, was der zu Pflegenden noch allein im Alltag bewerkstelligen kann. Dies bewerten Gutachter des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherungen (MDK). Von ihrem Gutachten hängt ab, ob und in welcher Höhe ein Versicherter Leistungen aus der Pflegeversicherung erhält. Unterschieden wird nach Pflegegeld und Pflegesachleistungen.

Je nach Einstufung beträgt

- das Pflegegeld für Angehörige 316 €/Monat im Pflegegrad 2 bis 901 €/Monat im Pflegegrad 5,
- die Pflegesachleistungen (= professioneller Pflegedienst) von 125 €/Monat in Pflegegrad 1 bis 1995 €/Monat im Pflegegrad 5.

Ziel der Einführung der Pflegeversicherung war es, die Lücke zu schließen, die im sozialen Netz noch bestand: Ein Mensch, der alt und pflegebedürftig, aber nicht krank war, musste bis zur Einführung dieser Versicherung selbst für notwendige Hilfen im Alter bezahlen.

2.1.8 Beitragszahlung – ohne Beitrag keine Leistungen

Die Beitragszahlung für alle Sozialversicherungen wird technisch wie folgt abgewickelt:

Die Krankenkassen ziehen alle Beiträge ein und verteilen sie an die einzelnen Sozialversicherungsträger. Für die Abführung der Beiträge ist der Arbeitgeber verantwortlich. Führt er schuldhaft keine Beiträge ab, so ist der Beschäftigte trotzdem sozialversichert.

Beansprucht ein Versicherter Leistungen aus den gesetzlichen Sozialversicherungen, so hat er sich darum selbst zu bemühen: z. B.

- muss der Antrag auf Arbeitslosengeld sofort und persönlich bei der Arbeitsagentur gestellt werden,
- müssen Ersatz- und Ausfallzeiten der Rentenversicherung selbst gemeldet werden.

Als Nachweis der Mitgliedschaft in der gesetzlichen Sozialversicherung erhält jeder Versicherte einen **Sozialversicherungsausweis** (früher ein richtiger Ausweis, heute ein Schreiben der Deutschen Rentenversicherung).

Damit verbunden sind Pflichten, die unter anderem die **Schwarzarbeit** eindämmen sollen. (Schwarzarbeit: Tätigkeiten, für die keine Sozialversicherungsbeiträge und keine Lohnsteuer abgeführt werden).



2.1.9 Sozialgerichtsbarkeit – wenn Probleme mit Sozialversicherungen auftreten

Die Sozialgerichtsbarkeit ist zuständig für alle Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit

- Leistungen aus den gesetzlichen Sozialversicherungen,
- Leistungen aus dem SGB III (Arbeitsförderung) und dem Kindergeld,
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall,
- Kassenartzrecht,
- ALG II und der Sozialhilfe.

Mögliche Klagen ergeben sich z.B. durch

- Sperrung des Arbeitslosengeldes,
- Ablehnung von Ersatzzeiten zur Rentenversicherung usw.,
- Streitigkeiten mit Zahnärzten um Kosten für Zahnersatz.

Verfahren

- Vor dem Sozialgericht kann erst klagen, wer vorher das Widerspruchsrecht ausgeschöpft hat; beispielsweise dann, wenn ein Rentner gegen seinen Rentenbescheid klagen will. Er muss dann vorher bei der Rentenversicherung binnen eines Monats Widerspruch gegen den Bescheid eingelegt haben.
- Das Sozialgericht ermittelt **von Amts wegen** alle für ein Urteil wesentlichen Sachverhalte.

- Es fallen keine Gerichtskosten an, nur die Beklagten bezahlen eine Pauschalgebühr von 150 € für jeden Klagefall in der I. Instanz.
- Kläger und Beklagte haben direkte Akteneinsicht oder können sich von einem Anwalt oder einer Person ihres Vertrauens vertreten lassen.
- Einen Anwaltszwang gibt es nur in der III. Instanz.
- In allen Instanzen wirken Vertreter der Sozialpartner bei der Urteils- und Beschlussfindung mit gleichem Stimmrecht mit; Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände schlagen aus ihren Reihen Sozialrichter vor. Diese müssen keine juristische Ausbildung haben und werden von der nach Landesrecht zuständigen Stelle berufen. Zum Beispiel die Sozialrichter
 - am Sozialgericht München von der Regierung von Oberbayern oder
 - am Sozialgericht Hamburg von der Justizbehörde in Hamburg usw.
 Berufen werden kann nur, wer mindestens 25 Jahre alt ist.
- Das Gericht entscheidet nach einer mündlichen Verhandlung.

Instanzen

Die Sozialgerichtsbarkeit kennt wie die Arbeitsgerichtsbarkeit drei Instanzen:

I. Instanz – örtliches Sozialgericht:

1 Berufsrichter und je ein Sozialrichter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden.

II. Instanz – Landessozialgericht (Berufungsinstanz):

3 Berufsrichter und je 1 Sozialrichter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden.

III. Instanz – Bundessozialgericht in Kassel (Revisionsinstanz):

3 Berufsrichter und je 1 Sozialrichter von Arbeitgeber und Arbeitnehmerverbänden.

Grundsatzentscheidungen zum Sozialrecht fällt der **Große Senat am Bundessozialgericht**. Er besteht aus dem Präsidenten, je einem Berufsrichter der 14 Senate und ehrenamtlichen Richtern.

Sozialgerichte sollen

- im Einzelfall fehlerhafte Entscheidungen der gesetzlichen Sozialversicherungen korrigieren,
- den Einzelnen vor ungerechter Behandlung durch die gesetzlichen Sozialversicherungen schützen,
- das Sozialrecht weiterentwickeln.

Aufgaben**Offene Fragen**

Formulieren Sie Ihre Antworten in Stichpunkten und vermeiden Sie es, auf den vorhergehenden Seiten nachzusehen.

- 1 Benennen Sie die „fünf Säulen“ der gesetzlichen sozialen Sicherung in Deutschland. Notieren Sie diese in der Reihenfolge ihrer Einführung.
- 2 Nennen Sie fünf konkrete Aufgaben gesetzlicher Sozialversicherungen und ordnen Sie die Versicherung und den jeweiligen Träger zu.
- 3 Nennen Sie je zwei Leistungen der
 - a) gesetzlichen Krankenversicherung,
 - b) gesetzlichen Rentenversicherung,
 - d) gesetzlichen Unfallversicherung,
 - e) Arbeitslosenversicherung,
 - d) Pflegeversicherung.
- 4 Welchen Zweck verfolgt die gesetzliche Rentenversicherung mit Rehabilitationsleistungen?
- 5 Welche Wirkung sollen Unfallverhütungsvorschriften entfalten?
- 6 Welche Absicht verfolgt der Gesetzgeber mit der Regelung, den Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung alleine durch den Arbeitgeber bezahlen zu lassen?
- 7 Nennen Sie drei wesentliche Unterschiede zwischen Arbeitslosengeld I und Arbeitslosengeld II.
- 8 Warum wurde die gesetzliche Pflegeversicherung eingeführt?
- 9 Wie kann mithilfe des Sozialversicherungsausweises dem Missbrauch von Sozialleistungen vorgebeugt werden?
- 10 Welche Probleme können auf die einzelnen gesetzlichen Sozialversicherungen durch die längere Lebenserwartung der Versicherten zukommen?
- 11 Arbeitgeber müssen 0,06 % der Lohnsumme als Insolvenzumlage an die Einzugsstelle der Krankenkassen abführen. Warum bezahlen die Arbeitnehmer hier keine Beträge?
- 12 Nennen Sie zwei Beispiele für Rechtsstreitigkeiten, die in den Zuständigkeitsbereich der Sozialgerichte fallen.
- 13 Warum gibt es keinen Anwaltszwang in der I. Instanz der Sozialgerichte?
- 14 Ihr Vater wird auf Vorschlag seiner Gewerkschaft zum Laienrichter am Sozialgericht berufen. Er will aber das Amt nicht antreten, da er Probleme mit Fehlzeiten an seinem Arbeitsplatz befürchtet. Kann er die Berufung ablehnen?

Die Lösungen zum Überprüfen Ihrer Antworten finden Sie auf den Seiten 161–162. Haben Sie alle Antworten richtig beantwortet, dann sind Sie für die Abschlussprüfung im **Prüfungsbiet 2.1: Soziale Sicherungssysteme** gut vorbereitet.

Beantworten Sie nun die Multiple-Choice-Fragen.

Multiple-Choice-Fragen



Kreuzen Sie die richtige Lösung an!

1. Ursache für die Massenarmut im 19. Jahrhundert war

- 1 die Erderwärmung.
- 2 die Industrialisierung.
- 3 der Bevölkerungsrückgang.
- 4 die Reichsgründung 1871.
- 5 die Emigration in die USA.

2. Mit welchem Staatsmann ist die Einführung der gesetzlichen Sozialversicherungen eng verbunden?

- 1 Ludwig Erhard
- 2 Karl Marx
- 3 Karl Schiller
- 4 Otto von Bismarck
- 5 Friedrich Ebert

3. Welche gesetzliche Sozialversicherung wurde zuerst eingeführt?

- 1 gesetzliche Krankenversicherung
- 2 gesetzliche Unfallversicherung
- 3 gesetzliche Rentenversicherung
- 4 Arbeitslosenversicherung
- 5 Pflegeversicherung

4. Was versteht man in den gesetzlichen Sozialversicherungen unter dem Begriff Solidaritätsprinzip?

- 1 Jeder erhält die gleichen Leistungen.
- 2 Jeder bezahlt die gleichen Beiträge.
- 3 Der Staat haftet für die Leistungen.
- 4 Die Gemeinschaft unterstützt Bedürftige.
- 5 Die Renten werden laufend angepasst.

5. Was kann *nicht* Ziel staatlicher Sozialpolitik sein?

- 1 Schutz vor Arbeitslosigkeit
- 2 Gesundheitsfürsorge und -vorsorge
- 3 Vermeiden von sozialem Abstieg im Alter
- 4 Steigerung der Eigentumsquote
- 5 sozialer Ausgleich in der Bevölkerung

6. In welchem Fall sind Versicherungsart und -träger falsch zugeordnet?

- 1 gesetzliche Krankenversicherung Ortskrankenkassen
- 2 gesetzliche Rentenversicherung Landesversicherungsanstalten
- 3 gesetzliche Rentenversicherung Deutsche Rentenversicherung
- 4 gesetzliche Unfallversicherung Berufsgenossenschaften
- 5 Arbeitslosenversicherung Ersatzkassen

7. Für welche Sozialversicherung leistet der Arbeitnehmer *keine* Beiträge?

- 1 gesetzliche Krankenversicherung
- 2 gesetzliche Unfallversicherung
- 3 gesetzliche Rentenversicherung
- 4 Arbeitslosenversicherung
- 5 private Lebensversicherung

8. Was gehört *nicht* zum Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenversicherung?

- 1 Krankenhausbehandlung
- 2 Arzneimittel
- 3 Verletztenrente
- 4 Krankentransport
- 5 Krankengeld

9. Welchen Beitragsanteil bezahlt der Arbeitgeber zur gesetzlichen Rentenversicherung?

- 1 30%
- 2 50%
- 3 66%
- 4 75%
- 5 100%

10. Woran orientiert sich die spätere Rentenhöhe eines Versicherten hauptsächlich?

- 1 Anzahl der Beiträge
- 2 Zeiten der Arbeitslosigkeit
- 3 Zahl der Kinder
- 4 Steuerklasse während der Lebensarbeitszeit
- 5 Stellung im Betrieb und Gehaltsgruppe

11. Ein Schreiner erleidet beim Bohrerschleifen ohne Schutzbrille eine bleibende Augenverletzung. Wie ist die Rechtslage?

- 1 Die gesetzliche Unfallversicherung kommt für Folgeschäden auf.
- 2 Keine Leistungen, da Unfallverhütungsvorschriften missachtet wurden.
- 3 Der Sicherheitsbeauftragte wird zum Schadensersatz verpflichtet.
- 4 Die Krankenkasse ersetzt die Arztkosten.
- 5 Der Mitarbeiter darf zukünftig nur unter Aufsicht Bohrer schleifen.

12. Was ist *keine* Voraussetzung für den Bezug von Arbeitslosengeld I?

- 1 Arbeitslosigkeit
- 2 persönliche Antragstellung
- 3 Arbeitsbereitschaft
- 4 Anwartschaft durch genügend Beiträge
- 5 Bedürftigkeit des Versicherten

13. Was ist Voraussetzung für den Bezug von Arbeitslosengeld II?

- 1 Arbeitsmarkt bietet noch offene Stellen an
- 2 ausreichende Beitragszeiten
- 3 persönliche Bedürftigkeit
- 4 ausreichendes eigenes Vermögen
- 5 Bereitschaft, ganztags zu arbeiten

14. In welchen Fällen kann die Arbeitsagentur eine *Sperrzeit* verhängen?

- 1 Arbeitsloser klagt gegen seine Kündigung.
- 2 Versicherter hat größeres Geldvermögen.
- 3 Es gibt keine freien Arbeitsplätze.
- 4 Arbeitsagentur steckt in „roten Zahlen“.
- 5 Der Versicherte weigert sich, eine ihm zumutbare Arbeit anzunehmen.

15. Welche Einbußen muss ein Langzeitarbeitsloser bei Antritt einer neuen Stelle *nicht* hinnehmen?

- 1 geringere Bezahlung
- 2 Wegezeit bis 3 h/täglich bei Vollzeitarbeitsplatz
- 3 Einstufung in eine niedrigere Lohngruppe
- 4 unentgeltliche Arbeitsleistung während der Probezeit
- 5 Verlust einer übertariflichen Bezahlung

16. Die Einstufung in einen bestimmten Pflegegrad

- 1 hängt vom Alter ab.
- 2 richtet sich nach Zahl und Höhe der Beiträge.
- 3 nimmt der medizinische Dienst der Krankenkasse vor.
- 4 erfolgt durch Selbsteinschätzung.
- 5 erfolgt durch die pflegenden Angehörigen.

17. Welches Gericht ist zuständig für die Klage eines Versicherten gegen seinen Rentenbescheid?

- 1 Amtsgericht
- 2 Arbeitsgericht
- 3 Sozialgericht
- 4 Landgericht
- 5 Verwaltungsgericht

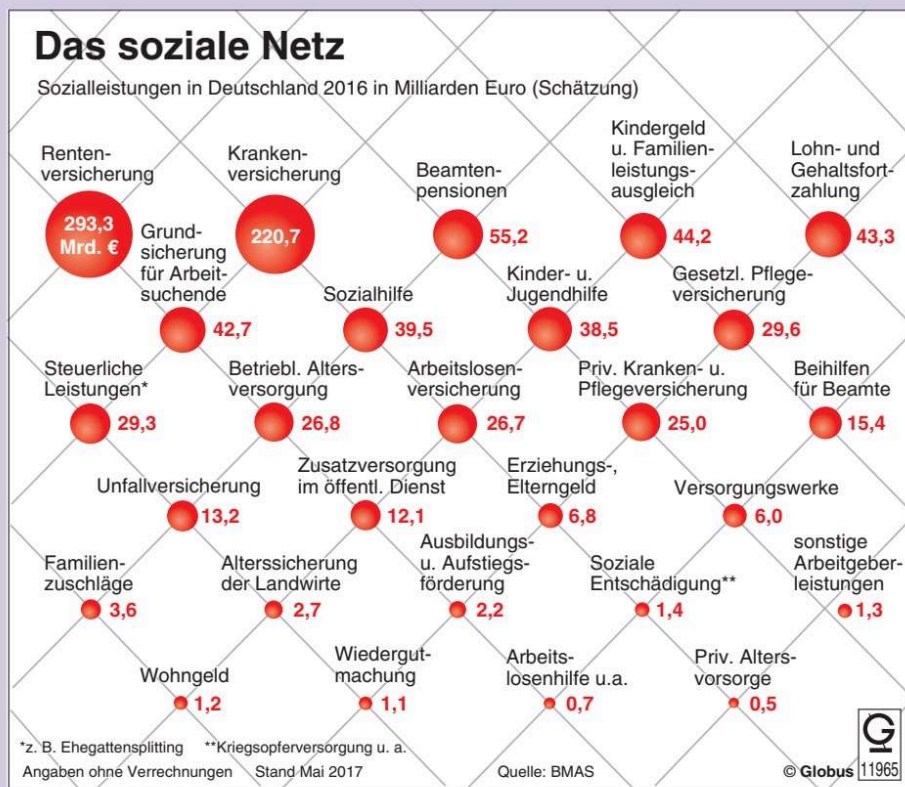
18. Was gilt für die Gerichtskosten bei Sozialgerichtsverfahren?

- 1 Die Verfahren sind kostenfrei.
- 2 Die Kosten betragen einheitlich 500 € (Pauschalbetrag).
- 3 Die Kosten orientieren sich am Streitwert.
- 4 Die Kosten richten sich nach dem Einkommen des Klägers.
- 5 Der Beklagte muss alle Kosten tragen.

19. Welche Voraussetzungen müssen ehrenamtliche Richter am Sozialgericht besitzen? Sie

- 1 brauchen eine juristische Vorbildung.
- 2 müssen Mitglied einer Gewerkschaft sein.
- 3 müssen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes sein.
- 4 müssen mindestens 25 Jahre alt sein.
- 5 dürfen selbst keine Sozialleistungen beziehen.

20. Die Grafik zeigt, wie eng das Netz der sozialen Sicherung in Deutschland gewebt ist. Es umfasst wesentlich mehr Leistungen als die gesetzlichen Sozialversicherungen. Überlegen Sie, von welchen Leistungen Sie persönlich profitieren und warum selbst Leistungen wie die Ausbildungsförderung zum Sozialen Netz beitragen und notwendig sind.



Die Lösungen finden Sie auf Seite 162. Arbeiten Sie jetzt das **Teilgebiet 2.2 Zielkonflikte der sozialen Sicherung** durch.

2.2 Zielkonflikte der sozialen Sicherung

Die gesetzlichen Sozialversicherungen wurden seit ihrer Einführung für Arbeiter zum Ende des 19. Jahrhunderts laufend weiterentwickelt und ruhen heute auf fünf stabilen Säulen (siehe Seite 59). Wichtige Meilensteine dieser Entwicklung waren unter anderem:

- 1911:** Einführung der Reichsversicherungsordnung und Angestelltenversicherung
- 1938:** Einführung der Handwerkerversicherung
- 1957:** Dynamisierung der Renten

- 1970:** Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- 2005:** Existenzminimum für Langzeitarbeitslose durch Hartz IV
- 2015:** Gesetzlicher Mindestlohn

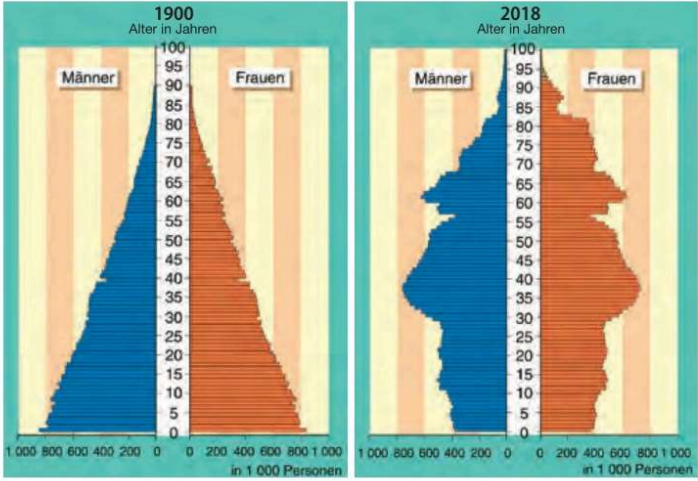
Diese Entwicklung ist aber nicht abgeschlossen, denn der Staat ist durch das Sozialstaatsgebot angehalten, bei wirtschaftlichen Problemen mit Reformen in das soziale Netz einzugreifen. Die Grundprinzipien aller Reformen bleiben dabei Vorsorge, Fürsorge und Versorgung.

Vorsorge durch	Fürsorge durch	Versorgung durch
Pflichtmitgliedschaft in den fünf gesetzlichen Sozialversicherungen für möglichst alle Mitbürger.	gesetzliche Leistungen für Mitmenschen in besonderen Notlagen und in Härtefällen, z. B. Unterkunft und Sozialhilfe für Nichtsesshafte, Sozialwohnungen für kinderreiche Familien usw.	staatliche Leistungen für Mitmenschen, deren Notlage nicht durch das soziale Netz aufgefangen wird, z. B. Unterstützung für Opfer von Gewalttaten, Asylbewerber u. a.
Finanzierung durch		
Solidarbeiträge der Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie aus Steuermitteln durch den Bund.	Gemeinden und Gebietskörperschaften aus Steuermitteln.	Bund, Länder und Gemeinden aus Steuermitteln und Spenden.



2.2.1 Probleme der sozialen Sicherung

Der Ausbau des sozialen Netzes bereitet zunehmend finanzielle Schwierigkeiten, denn bereits heute gibt der Bund nahezu die Hälfte seiner Steuereinnahmen als Zuschüsse und direkte Leistungen für soziale Aufgaben aus. Ursachen für die Finanzierungsprobleme sind vor allem:

Wirtschafts- und Finanzkrisen	Veränderung der Altersstruktur	Höhere Ansprüche an das Sozialsystem
<p>Sinken die Auftrags-eingänge, so müssen Unternehmen Mitarbeiter entlassen. Die Zahl der Arbeitslosen steigt, die der Beitragzahler sinkt. Gleichzeitig vermindert sich durch geringere Einkommen die Kaufkraft, die Auswirkungen von Wirtschaftskrisen werden so verstärkt.</p>	<p>Eine früher stabile Bevölkerungspyramide verkehrt sich zusehends ins Gegenteil: Die Zahl der Kinder sinkt, gleichzeitig werden die Menschen immer älter. (Lebenserwartung 2018: Frauen: 84 Jahre, Männer: 78 Jahre). Eine immer geringere Zahl an Erwerbstätigen muss eine immer größer werdende Zahl an Alten versorgen.</p> 	<p>Der Fortschritt in der Medizin und die steigende Lebenserwartung erhöhen u. a. die Kosten des Gesundheitssystems. Krankheiten und Seuchen, die früher tödlich waren, werden heute mit hohen Kosten geheilt oder gemildert, z. B. Krebs, Herz- und Kreislauf-erkrankungen.</p>
Der Staat versucht gegenzusteuern mit		
<p>Konjunkturprogrammen, diese erhöhen aber gleichzeitig die Staatsverschuldung.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kindergeld und Elternzeit, • Leistungskürzungen für Alte, Kranke und Arbeitslose. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vorsorgeprogrammen, die aber neue Kosten verursachen, • Zuzahlungen durch die Versicherten.

Die Folgen der Finanzierungsprobleme der sozialen Sicherungssysteme sind für den Einzelnen, die Wirtschaft und die Gesellschaft schon heute spürbar und werden noch zunehmen:

• **Einkommen sinken:**

Steigende Beiträge für die gesetzlichen Sozialversicherungen und Steuererhöhungen, die der Staat für Zuschüsse zum sozialen Sicherungssystem braucht, mindern den Nettolohn, auch wenn der Bruttolohn steigt. Schon heute müssen Arbeitnehmer mit einem Durchschnittsverdienst von 25.000 €/a circa ein Drittel ihres Bruttolohns für Steuern und Sozialabgaben abgeben.

• **„Schwarzarbeit“ nimmt zu:**

Steuern und Sozialabgaben verteuern Güter und Dienstleistungen, Schwarzarbeit kann deshalb billiger angeboten werden. Da das verfügbare Nettoeinkommen vieler Menschen sinkt, wird die Versuchung, insbesondere Dienstleistungen in Schwarzarbeit zu vergeben, immer größer. Experten schätzen den Anteil der Schwarzarbeit an der Wirtschaftsleistung auf gut 20 %.

- **Staatverschuldung wächst:**

Der Staat besitzt für die steigenden Zuschüsse zum sozialen Sicherungssystem keine Rücklagen, die Einnahmen aus Steuern und Abgaben bleiben aber gleich. Für Investitionen müssen deshalb immer neue Kredite aufgenommen werden. Der Stand der Schulden betrug 2017 ca. 24 400 € pro Kopf, die gesamten Staatsschulden entsprechen ca. 65 % des BIP. Diese Schulden müssen verzinst und von nachfolgenden Generationen getilgt werden.

- **Lohnnebenkosten steigen:**

Arbeitgeberbeiträge zu den Sozialversicherungen und tarifvertragliche Leistungen wie das 13. Monatsgehalt erhöhen die Lohnnebenkosten für die Unternehmen. Sie betragen schon heute ca. 40 % des Bruttolohns. Das verteuert in Deutschland die produzierten Güter und Dienstleistungen, dadurch sinkt die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Weltmarkt gegenüber Konkurrenten aus dem Ausland.

Der Staat hat die Aufgabe, im Interesse aller die Funktionsfähigkeit des Sozialsystems langfristig sicherzustellen. Ziele der Eingriffe in das Sozialsystem müssen deshalb sein:

- **Nachhaltigkeit garantieren:**

Das Sozialsystem muss auch bei veränderten Rahmenbedingungen, wie beispielsweise höherer Lebenserwartung, funktionieren und darf nachwachsende Generationen nicht über Gebühr belasten.

- **Subsidiarität einfordern:**

Das bedeutet, Probleme müssen dort gelöst werden, wo sie entstehen. So müssen in Ballungsräumen mit hohen Mieten die Städte selbst für den sozialen Wohnungsbau sorgen und so die Zahlung von Wohngeld möglichst vermeiden.

- **Eigenverantwortung fördern:**

Der Einzelne muss verstärkt selbst für die Senkung der Kosten, z. B. im Gesundheitssystem, sorgen und damit die Beiträge für alle stabilisieren. Dies kann durch Vorbeugung gegen Krankheiten oder durch gesunde Lebensweise geschehen, aber auch durch das Bilden von Rücklagen, z. B. für Zahnersatz, sowie durch privatrechtliche Versicherungen.

2.2.2 Individuelle Vorsorge durch Versicherungen

Der Staat sowie die gesetzlichen Sozialversicherungen – und damit die Gemeinschaft – können nicht alle Risiken der Daseinsvorsorge übernehmen. Sie müssen vom Einzelnen bei Bedarf durch Privatversicherungen ergänzt werden. Diese lindern Einwirkungen, die weder vom Staat noch von den gesetzlichen Sozialversicherungen abgedeckt werden. Hier gilt das Individualprinzip: Wer beispielsweise einen Pkw fährt, muss sich selbst um eine Haftpflichtversicherung bemühen.



Die Leistungen der privaten Individualversicherungen richten sich nach den vereinbarten Versicherungsleistungen. Der zu zahlende Beitrag hängt also von den vereinbarten Leistungen ab, bei privaten Kranken- und Lebensversicherungen auch vom Eintrittsalter. Im Gegensatz dazu sind beispielsweise die Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung für alle Versicherten gleich, unabhängig von der Beitragshöhe, dem Eintritts- oder dem Lebensalter.

Viele Privatversicherungen sind in ihren Leistungen dynamisiert. Dabei werden z. B. von einer privaten Lebensversicherungsgesellschaft die Versicherungssumme und damit auch der Beitrag jährlich erhöht, der Versicherte kann dem aber widersprechen.

Bereits junge Menschen sollten sich mit der finanziellen Absicherung im Alter befassen, denn es wird kaum jemand einer Erwerbstätigkeit im Alter nachgehen

können. Zunehmende Überalterung der Gesellschaft und die sinkende Geburtenrate fordern vom Einzelnen, sich im Alter nicht alleine auf die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung zu verlassen. Für die Zeit nach der Erwerbstätigkeit sollte man durch ein Mehr-Säulen-Modell vorgesorgt haben.

Finanzielle Sicherung im Alter: in der Zukunft durch einen Mix aus		
gesetzlicher Alterssicherung als Basisversorgung	betrieblicher Altersversorgung als Zusatzversorgung	privater Vorsorge aus Kapitalanlagen
<ul style="list-style-type: none"> gesetzliche Rentenversicherung (für Arbeitnehmer) Beamtenversorgung (für Beamte) berufständische Alterssicherungssysteme (für Freiberufler/Selbstständige) 	<ul style="list-style-type: none"> Betriebsrenten (für Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft) Zusatzrente (für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst) 	<ul style="list-style-type: none"> private Lebensversicherungen Immobilien Aktien-/Rentenfonds Riester-/Rürup-Rente

Der Staat fördert zudem die private Altersvorsorge, indem er

- Zuschüsse leistet, z. B. zur „Riester-Rente“ für Arbeitnehmer und zur „Rürup-Rente“ für Selbstständige,
- Steuererleichterungen gewährt, z. B. können Vorsorgeaufwendungen als Sonderausgaben von der Steuer „abgesetzt“ werden.

2.2.3 Einkommen und Vermögensbildung

In Deutschland waren im Januar 2018 circa 44,3 Millionen Menschen als Arbeitnehmer oder Selbstständige erwerbstätig, ungefähr 17,8 Millionen waren Altersrentner, der Rest verteilt sich auf Kinder, Erwerbslose und Personen, die nicht eindeutig zuzuordnen sind, z. B. Wohnsitzlose und Saisonarbeiter.

Arbeitnehmer finanzieren ihren Lebensunterhalt überwiegend durch das Arbeitsentgelt, das sie von ihrem Arbeitgeber erhalten. Dessen Höhe hängt vor allem von der Ausbildung, der Stellung in der Betriebs-hierarchie und der jeweiligen Branche ab, aber auch von der Region, in der ein Arbeitnehmer lebt. Weitere Einkommensquellen neben einer Erwerbstätigkeit können sein:

- einmalige Leistungen des Arbeitgebers, z. B. Prämien,
- Zinsen aus Geldvermögen,
- Dividenden aus Aktienbesitz,

- Einnahmen aus Vermietung und Verpachtung,
- zugeteilte Bauspar- und Banksparverträge,
- fällige Lebensversicherungen,
- Erbschaften,
- Gewinne in Glücksspielen.

Alle Einnahmen sind grundsätzlich steuerpflichtig. Von Löhnen und Gehältern wird die darauf fällige Steuer vom Arbeitgeber berechnet, einbehalten und direkt an das zuständige Finanzamt abgeführt (zur Höhe von Lohn- und Einkommensteuer, siehe Seite 74). Alle anderen Einkommen müssen Steuerpflichtige dem Finanzamt gegenüber „erklären“ und erhalten dann darüber einen Steuerbescheid.

Es liegt im Interesse des Staates, dass Arbeitnehmer nicht nur von ihrem Lohn oder Gehalt abhängig sind, sondern auch Einkommen aus Vermögen beziehen. Das kann direkt erfolgen, z. B. als Dividende aus Aktienbesitz, oder indirekt, z. B. als ersparte Miete, wenn im eigenen Haus oder einer Eigentumswohnung gelebt wird.

Der Staat fördert mit steuerlichen Maßnahmen die Eigentums- und Vermögensbildung und macht so seine Bürger bei Verlust des Arbeitsplatzes oder im Alter unabhängiger. Dies schont einerseits die Sozialkassen, andererseits führt es zu einer höheren Kaufkraft der Bürgerinnen und Bürger, was wiederum zu höherem Konsum führt und so die Steuereinnahmen erhöht.

Vermögenswirksame Leistungen sind Anreize zum Konsumverzicht und zur Bildung eigenen Vermögens.

Ihre Bank oder Sparkasse berät Sie in allen Fragen zu Sparformen und Vermögensbildung. Sie sollten das nutzen, um langfristig nicht ausschließlich von Ihrem Arbeitseinkommen abhängig zu sein.

2.2.4 Sozialer Ausgleich durch Steuern und Transferleistungen

Bestimmte Personengruppen in Deutschland beziehen

- ausschließlich Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherungen, z. B. viele Arbeitslose ausschließlich ALG I oder Rentner ihre Altersrente.
- neben ihrem Einkommen aus Erwerbstätigkeit (oder nur) sogenannte Transferleistungen des Staates, z. B. Kindergeld, Wohngeld, Sozialhilfe, ALG II, Ausbildungsbeihilfe.

Ein weiteres Umverteilungsinstrument des Staates ist das Steuersystem. Man unterscheidet Steuern nach den Kriterien *Gegenstand* und *Wirkung*:

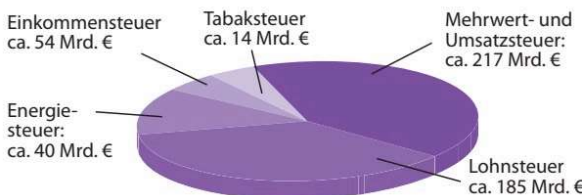
Steuerarten nach dem Gegenstand	Verbrauchssteuern	Besitzsteuern	Verkehrssteuern
Was wird besteuert?	Verbrauch von Gütern	Einkommen und Vermögen	wirtschaftliche Vorgänge
Beispiele	Getränkesteuer, Biersteuer, Mineralölsteuer	Lohnsteuer, Einkommensteuer, Grundsteuer	Mehrwertsteuer, Umsatzsteuer, Grunderwerbssteuer

Steuerarten nach ihrer Wirkung	direkte Steuern	indirekte Steuern
Kennzeichen	Die Steuer muss vom Steuerschuldner direkt abgeführt werden, er ist gleichzeitig der Steuerträger.	Die Steuer ist im Preis von Gütern oder Dienstleistungen enthalten und wird von einem Steuerträger, z. B. dem Kaufmann, abgeführt.
Beispiele	Lohnsteuer, Einkommensteuer, Grunderwerbssteuer	Mehrwertsteuer, Tabaksteuer, Mineralölsteuer

Steuern sind die wichtigste Einnahmequelle von Bund, Ländern und Gemeinden. Unbedeutend in ihrer Höhe sind die weiteren Abgaben wie

- Gebühren, z. B. für die Ausfertigung von Reisepässen,
- Beiträge, z. B. für den Anschluss an die Trinkwasserversorgung,
- Zölle, z. B. auf Importe (= Einfuhren) von Waren aus Nicht-EU-Ländern.

Das gesamte Steueraufkommen betrug 2017 in Deutschland ungefähr 674 Milliarden €. Es speiste sich aus ungefähr 100 verschiedenen Steuerarten, die nach einem gesetzlich festgelegten Schlüssel auf Bund, Länder, Gemeinden und EU verteilt wurden. Die wichtigsten Steuern sind:



Bei der Mehrwertsteuer (Umsatzsteuer) existieren zwei unterschiedliche Steuersätze:

- 7%: u. a. für Nahrungsmittel, Hotelübernachtungen, Bücher, Zeitschriften, Heimtierfutter;
- 19%: für alle sonstigen Waren und Dienstleistungen.

Bagatellsteuern wie die Hundesteuer (ca. 250 Mio. €) oder die Schankerlaubnissteuer (ca. 1 Mio. €) sind zwar unbedeutend, werden aber aus Tradition immer noch erhoben, denn es sind Kommunalabgaben.

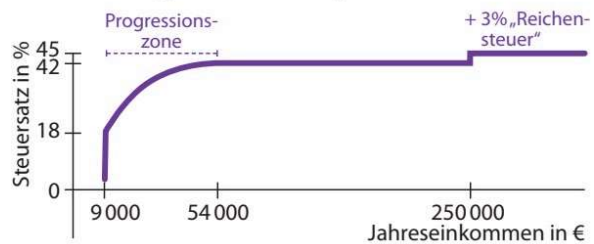
Die Lohnsteuer ist nicht nur die wichtigste Steuer zur Finanzierung der Staatshaushalte, sie mindert neben den gesetzlichen Sozialversicherungen den Bruttolohn der Arbeitnehmer am stärksten.

Die Höhe der Lohnsteuer hängt von Einkommen und Familienstand ab. Sie wird vom Jahreseinkommen berechnet. Bei Ehepaaren, die gemeinsam veranlagt werden, gilt das **Ehegattensplitting**. Die beiden Jahreseinkommen werden zusammengezählt und daraus die fällige Lohn- oder Einkommensteuer berechnet. Der Staat will mit der Lohnsteuer einen sozialen Ausgleich zwischen Gering- und Spitzenverdienern herstellen:

Wer wenig verdient und Unterhaltsverpflichtungen hat, bezahlt keinen oder einen geringen Prozentsatz Lohnsteuer vom Bruttoeinkommen.

Wer ein hohes Einkommen bezieht, bezahlt einen hohen Prozentsatz Lohnsteuer vom Bruttoeinkommen.

Stark vereinfacht besteht zwischen Jahreslohn und Steuersatz folgende Beziehung:



Einkommensteuertarif 2018 – Ledige

- Einkommen bis 9000 € im Jahr sind steuerfrei.
- Die Steuerschuld steigt bei einem Einkommen von ca. 54000 € auf 42%.
- Es werden nur die Einkommen mit 42% besteuert, die 54000 € übersteigen.
- Der Durchschnittssteuersatz beträgt z. B. bei einem Jahreseinkommen von 35000 € etwa 22%.
- Die genaue Steuerschuld wird aus Tabellen ermittelt.

Arbeitnehmer können eine Steuererstattung beantragen für

- Werbungskosten, z. B. Weg zur Arbeitsstelle, eigene Fortbildungskosten,
- private Vorsorge, z. B. Bausparleistungen, Lebensversicherungen,

- außergewöhnliche Belastungen, z. B. mehrere Kinder studieren.

Sie können diese Steuererminderung aber erst nachträglich beim Finanzamt in einem Lohnsteuerausgleich oder der Einkommensteuererklärung beantragen.

Aufgaben



Offene Fragen

Formulieren Sie Ihre Antworten in Stichpunkten und vermeiden Sie es, auf den vorhergehenden Seiten nachzusehen.

- 1 Nennen Sie zwei Fälle, in denen die gesetzlichen Sozialversicherungen durch Für- und Vorsorge ergänzt werden müssen.
- 2 Nennen Sie zwei wichtige Reformen des gesetzlichen Sozialversicherungssystems der letzten Jahre und deren Auswirkungen.
- 3 Welche Veränderungen der Altersstruktur sind in Deutschland festzustellen und wie wirken sich diese auf die gesetzliche Rentenversicherung aus?
- 4 Durch Wirtschafts- und Finanzkrisen sinkt der Auftragseingang in den Unternehmen. Welche Auswirkungen hat das auf die Arbeitslosenversicherung und wie kann der Staat hier gegensteuern?
- 5 Wie kann der Einzelne zur Senkung der Kosten im Gesundheitssystem beitragen?
- 6 Warum empfiehlt sich der Abschluss einer Kapital-Lebensversicherung?
- 7 Erläutern Sie das „Mehr-Säulen-Modell“ einer zukünftigen Alterssicherung.
- 8 Welche Gefahren birgt eine sehr ungleiche Vermögensverteilung im Staat?
- 9 a) Was versteht man unter Transferleistungen des Staates?
b) Welche Transferleistungen haben Sie bereits erhalten?

- 10 Ergänzen Sie die Lücken im folgenden Text jeweils mit den zutreffenden Begriffen:

A Sozialabgaben B Nettolohn C Lohnsteuer D Gebühren E brutto F Mineralölsteuer

Der Facharbeiter Emil Egger, verheiratet, ein Kind, Lohnsteuerklasse III verdient im Monat 3650 €
 _____. Ihm werden an gesetzlichen _____ 735,- € und an
 _____ 390 € abgezogen. Das ergibt einen _____ von 2525 €. Emil
 Egger muss aber noch indirekte Steuern bezahlen, z. B. _____ beim Tanken
 oder Mehrwertsteuer bei jedem Einkauf. Emil Egger schätzt, dass er gut 40 % seines Bruttoeinkommens
 als Steuern an den Staat abführen muss, denn zu den direkten und indirekten Steuern kommen noch
 _____, beispielsweise für die Ausstellung eines Personalausweises.

Die Lösungen zum Überprüfen Ihrer Antworten finden Sie auf den Seiten 162–163.
 Haben Sie alle Antworten richtig beantwortet, dann sind Sie für die Abschlussprüfung
 im **Prüfungsgebiet 2.2: Zielkonflikte der sozialen Sicherung** gut vorbereitet.

Beantworten Sie nun die Multiple-Choice-Fragen.

Multiple-Choice-Fragen



Kreuzen Sie die richtige Lösung an!

1. Das Sozialstaatsgebot in Artikel 20 des Grundgesetzes fordert

- 1 gleichen Lohn für gleiche Arbeit.
- 2 eine Mindestrente.
- 3 Fürsorge für gesellschaftliche Randgruppen.
- 4 den gleichen Steuersatz für alle.
- 5 Renten nach Bedürftigkeit.

2. Was trägt *wenig* zur Reform des gesetzlichen Sozialversicherungssystems bei?

- 1 Die Renten werden einheitlich um 1 % gesenkt.
- 2 Die Gesundheitsvorsorge wird ausgeweitet.
- 3 Der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung wird erhöht.
- 4 Der Bundeszuschuss zur Rentenversicherung wird erhöht.
- 5 Ledige bezahlen einen höheren Beitrag zur Pflegeversicherung.

3. Welche Auswirkungen können stagnierende Bruttolöhne auf das System der gesetzlichen Sozialversicherungen haben?

- 1 Die Steuereinnahmen sinken.
- 2 Die Staatsausgaben steigen.
- 3 Der Kostendruck in den Unternehmen steigt.
- 4 Schwarzarbeit nimmt zu.
- 5 Das Defizit der Bundesagentur für Arbeit steigt.

4. Welche Auswirkungen haben steigende Lohnnebenkosten?

- 1 Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sinkt.
- 2 Nettolöhne steigen.
- 3 Schwarzarbeit nimmt zu.
- 4 Herstellungskosten in Unternehmen sinken.
- 5 Staatsausgaben steigen.

5. Welche Zuordnung ist richtig?

Versichertes Gut	Versicherung	
Hausrat	Vermögens-	<input type="checkbox"/>
Pkw	Personen-	<input type="checkbox"/>
Risiko-Lebensversicherung	Personen-	<input type="checkbox"/>
Gebäude	Vermögens-	<input type="checkbox"/>
Berufsunfähigkeit	Vermögens-	<input type="checkbox"/>

6. Was trifft zu?

- 1 Die Beitragshöhe in einer Lebensversicherung hängt vom Geschlecht ab.
- 2 Berufsunfähigkeitsversicherung ist nur für Selbstständige möglich.
- 3 Immobilienbesitz wirkt sich rentenmindernd aus.
- 4 Arbeitnehmer haben die Wahl zwischen Riester- und Rürup-Rente.
- 5 Betriebsrenten sind eine Zusatzversorgung im Alter.

7. Zinsen aus Vermögen

- 1 wirken steuermindernd.
- 2 müssen versteuert werden.
- 3 sind rentenversicherungspflichtig.
- 4 unterliegen nur der Lohnsteuer.
- 5 sind bis 10 000 € pro Kopf steuerfrei.

8. Was ist eine indirekte Steuer?

- 1 Mehrwertsteuer
- 2 Kirchensteuer
- 3 Lohnsteuer
- 4 Grunderwerbssteuer
- 5 Vermögenssteuer

9. Das größte Steueraufkommen in Deutschland liefert die

- 1 Einkommensteuer,
- 2 Lohnsteuer,
- 3 Mehrwertsteuer,
- 4 Mineralölsteuer,
- 5 Tabaksteuer.

10. Unter Steuerprogression versteht man:

- 1 Wer viel verdient, kann wenig absetzen.
- 2 Der Steuersatz steigt mit dem Einkommen.
- 3 Geringverdiener bezahlen keine Lohnsteuer.
- 4 400-€-Jobs sind steuerfrei.
- 5 Zu viel bezahlte Steuern werden rückerstattet.

11. Werbungskosten im Steuerrecht sind Kosten für

- 1 Radio- und Fernsehwerbung,
- 2 Lebensversicherungen,
- 3 Arbeitskleidung,
- 4 Ausbildung der Kinder,
- 5 Steuerberater.

12. Schätzen Sie, welchen Anteil am Bundeshaushalt soziale Leistungen haben.

- 1 10%
- 2 20%
- 3 30%
- 4 50%
- 5 75%

13. Was versteht man unter Überversicherung?

- 1 Ein Versicherter entrichtet zuviel Beitrag.
- 2 Die Versicherungsleistung übersteigt den Wert des versicherten Gutes.
- 3 Die Versicherungsprämien liegen über den Beiträgen für die gesetzlichen Sozialversicherungen.
- 4 Die Beiträge steigen schneller als die Einkommensentwicklung.
- 5 Eine Person schließt sinnvolle freiwillige Versicherungen ab.

14. Wer darf in Deutschland Steuern und Abgaben einführen und erheben?

- 1 nur der Bund
- 2 Bund und die Länder
- 3 Bund, Länder und Gemeinden
- 4 Bund und die gesetzlichen Sozialversicherungen
- 5 Finanzämter

15. In welchem Fall liegt eine direkte Steuer vor?

- 1 Tabaksteuer
- 2 Mehrwertsteuer
- 3 Mineralölsteuer
- 4 Hundesteuer
- 5 Energiesteuer

16. Welche Steuer berücksichtigt die sozialen Verhältnisse der Steuerpflichtigen?

- 1 Mehrwertsteuer
- 2 Umsatzsteuer
- 3 Versicherungssteuer
- 4 Erbschaftssteuer
- 5 Lohnsteuer

17. Nennen Sie fünf Gründe, warum es für einen Arbeitnehmer sinnvoll sein kann, einen Lohnsteuerausgleich zu beantragen.

- 1 _____
- 2 _____
- 3 _____
- 4 _____
- 5 _____

Die Lösungen finden Sie auf Seite 163. Arbeiten Sie jetzt das **Prüfungsteilgebiet 2.3 Berufs- und Lebensplanung** durch.

2.3 Berufs- und Lebensplanung

Mit dem erfolgreichen Abschluss Ihrer Berufsausbildung haben Sie einen ersten und wichtigen Schritt für Ihre materielle Existenzsicherung getan. Eine solide Berufsausbildung

- ist eine gute Basis für eine Fort- und Weiterbildung zum Meister oder Techniker,
- macht Sie in Wirtschaftskrisen weniger anfällig für Arbeitslosigkeit als ungelernete Mitarbeiter.

Auch wenn Sie in einen anderen Beruf wechseln oder ein Studium anstreben, so haben Sie doch während Ihrer Erstausbildung berufsübergreifende Kompetenzen erworben, die Ihnen den beruflichen Aufstieg erleichtern.

2.3.1 Potenzialanalyse und Karriereplanung – Was steckt in mir?

Für den Willen zum beruflichen Aufstieg, zur Karriere, lassen sich grob zwei Motive, das sind Beweggründe, unterscheiden:

- **extrinsische Motive** (= „nach außen gerichtet“), z. B. Ansehen, hohes Einkommen,

- **intrinsische Motive** (= „nach innen gerichtet“), z. B. Zufriedenheit mit der Arbeit, sicherer Arbeitsplatz.

Von welchen Motiven Sie am stärksten angetrieben werden, müssen Sie selbst herausfinden. Um beruflich erfolgreich zu sein, sollten Sie vorab Ihr Potenzial mit einer sogenannten **Potenzialanalyse** erkunden. Das bewahrt Sie vor Fehlentscheidungen und lässt Sie erkennen, in welchen Bereichen Ihre Stärken liegen und wo für Sie noch Nachholbedarf besteht.

Eine solche Potenzialanalyse ist eine strukturierte Untersuchung, die alle Faktoren erfasst, die für die Leistungsfähigkeit einer Person kennzeichnend sind. Als Werkzeug eignet sich die sogenannte SWOT-Analyse sehr gut.

Diese Faktoren werden nun zu einer Matrix zusammengestellt, zu der Entwicklungsrichtungen in Form von persönlichen Aufträgen hinzugefügt werden. Die Berücksichtigung derartiger Angaben führt eher zum beruflichen Erfolg als eine reine Entscheidung „aus dem Bauch heraus“. Ein derartiges planmäßiges Vorgehen ist damit ein wichtiger erster Schritt für eine erfolgreiche berufliche Karriere.

	Erklärung	Fragen, die Sie sich zu diesem Begriff stellen sollten	Ursache dafür sind meist	Beispiele
S	Strengths (= Stärken)	<ul style="list-style-type: none"> • Was war der Grund für meine bisherigen Erfolge? <i>Z. B. für einen erfolgreichen Schulabschluss.</i> • Was will und kann ich in meinem Beruf als Nächstes erreichen? <i>Z. B. die Meisterprüfung ablegen.</i> • Welche Potenziale habe ich, die ich besser nutzen könnte? <i>Z. B. eine Zweitsprache.</i> 	Interne Faktoren: Sie sind vom Einzelnen kaum bis gar nicht beeinflussbar.	<ul style="list-style-type: none"> • Geschlecht • soziale Herkunft • Erziehung • Familie • erlernter Beruf • Wohnort • Bildungssystem • Fördermaßnahmen durch den Staat • usw.
W	Weaknesses (= Schwächen)	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Schwächen sollte ich ausbügeln und zukünftig vermeiden? <i>Z. B. bei Misserfolgen zu schnell aufgeben.</i> • Welche persönlichen Eigenschaften sind bei mir besonders schwach entwickelt? <i>Z. B. selbstbewusst gegenüber Freunden auftreten.</i> 		
O	Opportunities (= Chancen)	<ul style="list-style-type: none"> • Welche beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten stehen mir offen? <i>Z. B. mich in meinem Beruf selbstständig machen.</i> • Welche Trends in der Wirtschaft lohnt es sich genauer zu verfolgen? <i>Z. B. Solarthermie, sie hat eine große Zukunft.</i> 	Externe Faktoren: Sie sind vom Einzelnen weitgehend beeinflussbar.	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterbildungswunsch • Bereitschaft, in Bildung zu investieren • Bereitschaft, den Wohnort zu wechseln • Interesse an Entwicklungen in Betrieb, Wirtschaft, Gesellschaft und Staat • Freundeskreis • persönliche Lebensgestaltung • usw.
T	Threats (= Gefahren)	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Gefahren könnten mir durch die wirtschaftliche Entwicklung drohen? <i>Z. B. der Beruf des Kfz-Mechatronikers ist total überlaufen.</i> • Hat mein angestrebtes Berufsziel Zukunft oder ist es zurzeit ein Modetrend? <i>Z. B. können sich nur wenige trotz Meisterprüfung selbstständig machen.</i> 		

SWOT-Analyse		Interne Analyse	
		Stärken	Schwächen
Externe Analyse	Chancen	Strategische Ziele für Stärken – Chancen Verfolgen Sie die Chancen, die gut zu Ihren eigenen Stärken passen.	Strategische Ziele für Schwächen – Chancen Eliminieren Sie Ihre Schwächen, damit Sie neue Chancen nutzen können.
	Gefahren	Strategische Ziele für Stärken – Gefahren Nutzen Sie Ihre Stärken, um Gefahren abzuwenden.	Strategische Ziele für Schwächen – Gefahren Entwickeln Sie Strategien, damit Ihre Schwächen nicht zu Gefahren werden.

2.3.2 Rollenerwartungen in Betrieb und Gesellschaft

In der gewerblichen Wirtschaft arbeiten die Mitarbeiter vorwiegend im Team. Güter und Dienstleistungen entstehen in arbeitsteiliger Fertigung, bei der jeder seine ihm zugewiesene und geplante Aufgabe zu erfüllen hat. Die Zusammenarbeit in einem Betrieb funktioniert aber nur, wenn jeder Mitarbeiter

- neben seinen Fachkenntnissen und Fertigkeiten
- seinen Platz im Team einnehmen kann.

Entspricht der Mitarbeiter den Erwartungen des Teams, dann beherrscht er seine **Rolle** als „Mit“arbeiter, wenn nicht, dann kommt es zu **Rollenkonflikten**. Solche Konflikte können zwischen Mitarbeitern, aber auch gegenüber Vorgesetzten auftreten.

Schon während der Ausbildung muss die Rolle eines Auszubildenden gelernt werden: Kollegen, Vorgesetz-

te und Ausbilder bestimmen die Erwartungen, gleichzeitig hat aber auch der Azubi bestimmte Erwartungen an die anderen.

Erfüllen alle Mitarbeiter in einem Unternehmen wechselseitig die an sie gestellten Rollenerwartungen, dann herrscht ein gutes **Betriebsklima**, die Mitarbeiter sind mit ihrem Arbeitsplatz und ihrem Betrieb zufrieden. Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft können sich voll entfalten. In zeitgemäß geführten Unternehmen stellt man die Arbeitszufriedenheit durch regelmäßige Mitarbeiterbefragungen fest. Dabei zeigt sich, worauf Mitarbeiter am meisten Wert legen. Häufig werden genannt:

- leistungsgerechte Entlohnung,
- Anerkennung durch die Vorgesetzten,
- sicherer Arbeitsplatz,
- Entwicklungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz,
- Informiertsein über Vorgänge im Betrieb.

Unterschiedliche Rollen einer Person



Zeigen sich im Betrieb Rollenkonflikte, so sollten diese in Mitarbeitergesprächen aufgedeckt, ausgesprochen und gelöst werden. Dem Betriebsrat kommt hier eine wichtige Funktion als Vermittler zwischen den unterschiedlichen Rollenerwartungen zu. Rollenkonflikte haben häufig ihre Ursache in

- Unklarheiten über die Sicherheit des Arbeitsplatzes,
- fehlenden Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für die Mitarbeiter,
- familienfeindlichen Arbeits- und Schichtzeiten (bei Betrieben mit Wechselschicht),
- mangelndem Lob durch Vorgesetzte.

Ein gutes **Betriebsklima** steigert neben der Wirtschaftlichkeit auch das zweite große Ziel eines jeden Betriebs, die Humanisierung der Arbeit. Im Gegensatz zum früher üblichen patriarchalischen Führungsstil, der sich durch eine strenge Über- und Unterordnung auszeichnete, pflegen heute Unternehmen einen kooperativen Führungsstil, der die formellen und die informellen Beziehungen mit dem Ziel hohe Produktivität und Betriebserfolg vereint.



Rollenerwartungen existieren aber nicht nur zwischen den Mitarbeitern eines Unternehmens, sondern auch in der Familie, in Vereinen, der Clique, in Verbänden, Gemeinden, Städten bis hinauf in die höchsten Positionen des Staates. In diesen unterschiedlichen Bereichen seinen Platz zu finden und die vielfältigen und unterschiedlichen Rollenerwartungen zu erfüllen, ist aber nur demjenigen möglich, der sich aktiv in die unterschiedlichen Gruppen einbringt und dort „eine Rolle spielen“ will. Erst dann wird mit den Jahren ein Beziehungsgeflecht entstehen, das nicht nur die berufliche Karriere fördert, sondern auch zu mehr Arbeits- und Lebenszufriedenheit führt.

2.3.3 Existenzgründung – ich will selbstständig werden

Noch vor 100 Jahren reichte der erfolgreiche Abschluss einer Berufsausbildung für ein ganzes Arbeitsleben. Heute beträgt die Halbwertszeit des Wissens und Könnens oft nur noch wenige Jahre. Man muss sich laufend weiterbilden, schon um die berufliche Qualifikation zu erhalten. Es gilt: „Wer aufhört, mit dem Strom zu schwimmen, wird abgetrieben“.

Mit Ihrem Berufsabschluss müssen Sie sich die Frage stellen, was Sie in Ihrem Berufsleben erreichen wollen. Je nach Eignung und Neigung bieten sich an:

- eine Tätigkeit in Ihrem erlernten Beruf,
- eine Fortbildung in Ihrem Beruf, z. B. zum Meister oder Techniker,
- ein Studium (dazu müssen Sie eventuell erst einen gehobenen Schulabschluss nachholen),
- ein Wechsel Ihres Berufs durch eine Umschulung, falls Sie den für Sie „falschen“ Beruf gewählt haben oder dieser keine Entwicklungsmöglichkeiten bietet.

Wichtig

Sollten Sie aber vorhaben, sich in Ihrem Beruf selbstständig zu machen, dann müssen Sie eine Reihe von persönlichen Voraussetzungen erfüllen:

- überdurchschnittliche Fachkenntnisse,
- Mut zum Risiko,
- Kenntnisse des Marktes und der Kundenwünsche,
- Fähigkeit zur Mitarbeiterführung.

Beachten Sie auch Kapitel 3.3.1 *Existenzgründung* für die rechtlichen Bedingungen der Selbstständigkeit. Auf jeden Fall sollten Sie berücksichtigen, was die Beratungsstellen der IHK und der HWK jedem raten, der sich selbstständig machen möchte. Sie müssen

- erst eine selbstständige Persönlichkeit sein, ehe Sie ein Unternehmen gründen und Mitarbeiter führen wollen,
- sich in der Gründungsphase Ihres Unternehmens auf ein wesentlich geringeres Einkommen als vorher einstellen,
- den festen Vorsatz haben, Ihre berufliche Existenz nachhaltig selbst in die Hand zu nehmen,
- Risiken wie Krankheit, Alter usw. von Anfang an ausreichend durch Versicherungen abdecken.

Es braucht viel Mut, aber auch Glück, sich erfolgreich selbstständig zu machen.

Aufgaben

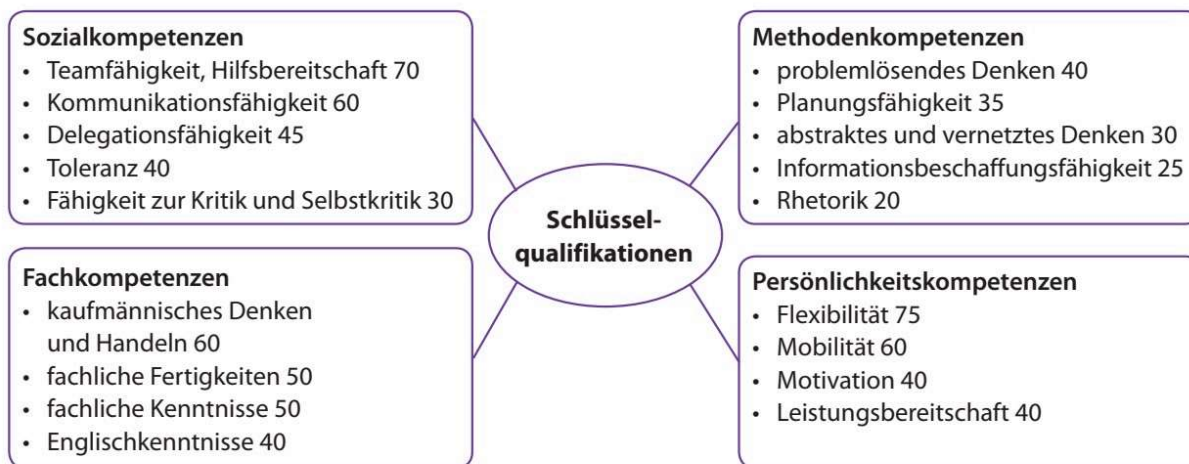


Offene Fragen

Formulieren Sie Ihre Antworten in Stichpunkten und vermeiden Sie es, auf den vorhergehenden Seiten nachzusehen.

- 1 Nennen Sie jeweils zwei extrinsische und intrinsische Motive, die für Sie bei der Wahl Ihres Berufes persönlich wichtig sind.
- 2 Welchen Zweck hat eine Potenzialanalyse?
- 3 Stellen Sie sich je zwei Fragen zu Ihren Stärken, Schwächen, Chancen und Gefahren.
- 4 Nennen Sie je zwei Rollenerwartungen, die Sie in Ihrer Berufsausbildung an Ihren Ausbilder und an die Berufsschule haben.
- 5 Wie lassen sich Rollenkonflikte am Arbeitsplatz am nachhaltigsten lösen?
- 6 Welche Ansprüche haben Sie an Ihren zukünftigen Arbeitsplatz?
- 7 Nennen Sie drei Eigenschaften, über die Existenzgründer verfügen müssen, um erfolgreich zu sein.
- 8 Welche zwei Kompetenzen haben für Unternehmen eine sehr hohe Bedeutung und warum ist dies so?
- 9 Warum fördern Betriebe schon während der beruflichen Erstausbildung die Entwicklung von Schlüsselqualifikationen bei Auszubildenden?
- 10 Überlegen Sie, warum kaufmännisches Denken und Handeln von Unternehmen oft höher als die fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse eingeschätzt werden.

Die folgende Grafik zeigt eine Übersicht zu Schlüsselqualifikationen, die schon von Auszubildenden erworben werden sollten und später aber von allen Fach- und Führungskräften erwartet werden. Die Daten wurden durch Umfragen in Unternehmen ermittelt. Die Zahlen geben stark gerundet die Bedeutung in Prozent an, Mehrfachnennungen waren möglich.



Die Lösungen zum Überprüfen Ihrer Antworten finden Sie auf Seite 163.
Haben Sie alle Antworten richtig beantwortet, dann sind Sie für die Abschlussprüfung
im **Prüfungsgebiet 2.3: Berufs- und Lebensplanung** gut vorbereitet.

Beantworten Sie nun die Multiple-Choice-Fragen.

Multiple-Choice-Fragen



Kreuzen Sie die richtige Lösung an!

1. Eine gute Berufsabschlussprüfung

- 1 sichert ein lebenslanges Einkommen.
- 2 garantiert die Übernahme.
- 3 erleichtert den beruflichen Aufstieg.
- 4 schützt vor Arbeitslosigkeit.
- 5 ersetzt das Fachabitur.

2. In welchem Fall liegt ein extrinsisches Motiv vor?

- 1 Ansehen im Freundeskreis
- 2 hohe Arbeitszufriedenheit
- 3 erfolgreicher Ausbildungsabschluss
- 4 Freude am Hobby
- 5 Wunsch, eine Weltreise zu machen

3. Eine Potenzialanalyse

- 1 garantiert beruflichen Aufstieg.
- 2 gibt Auskunft über eigene Stärken und Schwächen.
- 3 muss von einem Psychologen durchgeführt werden.
- 4 lässt auf eine richtige Berufswahl schließen.
- 5 erlaubt persönliche Schwächen zu verdecken.

4. Welche Faktoren in der Potenzialanalyse lassen sich kaum beeinflussen?

- 1 persönliche Lebensgestaltung
- 2 Freundeskreis
- 3 Interesse an Weiterbildung
- 4 zukünftiger Wohnort
- 5 soziale Herkunft

5. Eine Führungsrolle in einer Gruppe zu spielen bedeutet

- 1 Mitglied der Gruppe zu sein.
- 2 die Gruppe jederzeit verlassen zu können.
- 3 von den Gruppenmitgliedern anerkannt zu sein.
- 4 die Gruppe zu majorisieren.
- 5 Gruppenmitglieder ausschließen zu können.

6. In welchem Fall liegt ein Rollenkonflikt vor?

- 1 Der Ausbilder rügt Unpünktlichkeit.
- 2 Der Vorgesetzte verweigert eine Gehaltserhöhung.
- 3 Die Kollegen sind betont unfreundlich zu einem Kollegen.
- 4 Ein Kollege erhält eine Leistungsprämie.
- 5 Ein Kollege kündigt.

7. In welchem Fall ist das Betriebsklima schwer gestört?

- 1 Bei Schichtbeginn herrscht immer großer Stress.
- 2 Die Kollegen sind alle „per Sie“ untereinander.
- 3 Der Vorgesetzte ist des Öfteren auf Geschäftsreise.
- 4 Die Kollegen gehen sich in den Pausen aus dem Weg.
- 5 Es gibt kaum Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb.

8. Was bedeutet die Aussage: „Der Betriebsrat kann ein guter Katalysator für das Betriebsklima sein“? Der Betriebsrat

- 1 ist für das Betriebsklima verantwortlich.
- 2 hat bei Rollenkonflikten zu vermitteln.
- 3 muss immer die Position des Schwächeren vertreten.
- 4 muss regelmäßige Lohnerhöhungen durchsetzen können.
- 5 darf geplanten Entlassungen nie zustimmen.

9. Was trägt *nicht* zu einem guten Betriebsklima bei?

- 1 gegenseitige Hilfeleistung
- 2 Hilfestellung für neue Kollegen
- 3 Bereitschaft, Mehrarbeit zu leisten
- 4 fachliche Kritik an Kollegen
- 5 regelmäßige Beschwerden beim Vorgesetzten

10. Was ist für eine erfolgreiche Unternehmensgründung entscheidend?

- | | | |
|---|----------------------------------|--------------------------|
| 1 | Mindestalter 18 Jahre | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Kundenwünsche kennen | <input type="checkbox"/> |
| 3 | genügend Eigenkapital | <input type="checkbox"/> |
| 4 | ausreichende Krankenversicherung | <input type="checkbox"/> |
| 5 | Kreditwürdigkeit | <input type="checkbox"/> |

11. Unternehmen erwarten von ihren Mitarbeitern nicht nur Fachkompetenz, sondern auch Sozial- und Persönlichkeitskompetenz.

Ordnen Sie die einzelnen Eigenschaften den Kompetenzfeldern zu:

A = Fachkompetenzen

B = Sozialkompetenzen

C = Persönlichkeitskompetenzen

- | | A | B | C |
|-----------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 selbstständiges Handeln | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2 Teamfähigkeit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3 Zuverlässigkeit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4 Konfliktfähigkeit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5 Verantwortungsbewusstsein | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6 berufliche Grundqualifikationen | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7 kaufmännisches Denken | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8 Englischkenntnisse | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9 Hilfsbereitschaft | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

12. Ein Auszubildender im letzten Ausbildungsjahr ist einem Montageteam von 5 Mitarbeitern zugeteilt. Mit einem älteren Kollegen hat er täglich Auseinandersetzungen über private Angelegenheiten. Wie kann dieser Konflikt vom Teamleiter am besten gelöst werden?

- | | | |
|---|--|--------------------------|
| 1 | Der Teamleiter erteilt dem Azubi eine Abmahnung. | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Der ältere Kollege respektiert die Eigenheiten des Azubi. | <input type="checkbox"/> |
| 3 | Das Team wird aufgelöst und mit anderen Kollegen neu zusammengestellt. | <input type="checkbox"/> |
| 4 | Der Teamleiter versucht in Einzelgesprächen das Problem zu lösen. | <input type="checkbox"/> |
| 5 | Der Azubi beendet seine Ausbildung vorzeitig und verlässt das Team. | <input type="checkbox"/> |

Die Lösungen finden Sie auf Seite 163. Arbeiten Sie jetzt das **Prüfungsteilgebiet 3 Unternehmen und Verbraucher in Wirtschaft und Gesellschaft, Teilgebiet 3.1 Unternehmensanalyse** durch.

3 Unternehmen und Verbraucher in Wirtschaft und Gesellschaft

Prüfungsgebiet	Themenbereiche	Prüfungsinhalte
In der Abschlussprüfung WISO müssen Sie im Prüfungsgebiet „Unternehmen und Verbraucher in Wirtschaft und Gesellschaft“ Aufgaben zu folgenden Bereichen bearbeiten:	Unternehmensanalyse	<ul style="list-style-type: none"> • Aufgaben, Aufbau und Ziele von Betrieben und Unternehmen • Rechtsformen von Unternehmen • wirtschaftliche Verflechtungen
	<ul style="list-style-type: none"> • Rolle der Verbraucher • Konsumgewohnheiten • individueller Haushaltsplan • Rechtsgeschäfte und deren Folgen 	<ul style="list-style-type: none"> • Bedürfnisse, Bedarf und Kaufkraft • Haushaltsplan und Überschuldung • Rechtsgeschäfte, Kaufverträge, Kredite • Verbraucherschutz und -beratung
	<ul style="list-style-type: none"> • berufliche Entwicklung und Existenzsicherung • Konzept einer Unternehmensgründung 	<ul style="list-style-type: none"> • Existenzgründung: individuelle, wirtschaftliche und rechtliche Aspekte • Wirtschaftsförderung
	<ul style="list-style-type: none"> • Deutschland in der Weltwirtschaft • weltweite Arbeitsteilung und deren Auswirkungen 	<ul style="list-style-type: none"> • betriebliche und gesamtwirtschaftliche Arbeitsteilung • Globalisierung • Möglichkeiten und Grenzen der Marktwirtschaft

3.1 Unternehmensanalyse – Was läuft wie und wo?

Die Vielfalt der Unternehmen und Betriebe einer Volkswirtschaft ist auf den ersten Blick sehr komplex. Verschiedene **Ordnungsmerkmale** erleichtern den Überblick über Art, Aufbau, Ziele und die Stellung von Unternehmen bzw. Betrieben in einer Volkswirtschaft. Man kann sie betrachten nach:

- **Produktionsfaktoren:** Welche werden gebraucht (siehe Seite 87)?
- **Produktionsformen:** Wie und was wird produziert (siehe Seite 86)?
- **Unternehmenszweck:** Was ist das Ziel des Unternehmens?
- **Organisationsstruktur:** Wie ist ein Unternehmen gegliedert?
- **betrieblichen Kenngrößen:** Rentiert sich das Unternehmen überhaupt?
- **Unternehmensformen:** Wer ist Eigentümer?
- **Unternehmensverflechtungen:** Wer gehört zu wem?

3.1.1 Aufgaben von Unternehmen: Etwas auf dem Markt „unternehmen“

Jedes Unternehmen, ob es nur aus einem oder aus mehreren Betrieben (= Produktionsstätten) besteht, hat eine Aufgabe in der Volkswirtschaft. Es bietet den Menschen Arbeitsplätze und damit Lohn, produziert

Güter und Dienstleistungen und bietet diese auf dem **Markt** an. Arbeitet ein Unternehmen aber nicht wirtschaftlich, dann ist es nicht konkurrenzfähig und die Marktregeln sorgen dafür, dass es wieder vom Markt verschwindet.

In Deutschland befinden sich die meisten Unternehmen in Privatbesitz und sind in der zu ihrer jeweiligen Größe passenden Rechtsform organisiert (siehe Kapitel 3.1.2 *Rechtsformen von Unternehmen*, Seite 89). Ergänzt werden die privaten Betriebe durch Unternehmen der öffentlichen Hand und durch öffentlich-rechtliche Anstalten.

Unternehmen der öffentlichen Hand	öffentlich-rechtliche Anstalten
<ul style="list-style-type: none"> • sind in staatlichem oder kommunalem Besitz, • haben oft eine Monopolstellung, • decken Gemeinbedarf, • müssen nicht kostendeckend arbeiten. 	<ul style="list-style-type: none"> • nehmen Aufgaben im gesetzlichen Auftrag wahr, • haben in ihrem Bereich eine Monopolstellung, • bekommen vom Gesetzgeber Pflichtleistungen vorgegeben, • verwalten sich selbst durch gewählte oder von den Parlamenten entsandte Aufsichtsgremien.
z. B. kommunale Trinkwasserversorgung	z. B. Norddeutscher Rundfunk, Bundesagentur für Arbeit.

Unternehmerische Grundsätze

Bei der Produktion von Gütern und Dienstleistungen muss Folgendes grundsätzlich beachtet werden:

- Alle wirtschaftlichen Güter sind knapp und stehen nur begrenzt zur Verfügung. Das zwingt zum *wirtschaftlichen* Handeln!
- Der Gewinn wird umso größer, je besser die Produktionsanlagen ausgelastet sind und je niedriger die Kosten gehalten werden können. Ein Unternehmen, das Gewinn erzielt, schreibt **schwarze Zahlen**; bei Verlust spricht man von **roten Zahlen** (früher mussten diese in der Bilanz rot unterstrichen werden).
- Der zunehmende Kostendruck zwingt die Unternehmen zum Einsatz von Maschinen, zur Beschäftigung angelernter Mitarbeiter und in der Folge zur Arbeitsteilung – d. h., ein Facharbeiter stellt nicht das vollständige Erzeugnis her, sondern verrichtet oft nur einen Arbeitsgang an einem Einzelteil.
- Der Einsatz von Mitarbeitern, Betriebsmitteln, Werkzeugen und Werkstoffen muss rationell sein, damit sich ein günstiges Verhältnis von Aufwand und Ertrag ergibt. Dies kann nur durch Planung erreicht werden.
- In einem Unternehmen wird geplant und gesteuert, z. B. durch das **Controlling**:
 - Art und Kosten der Produkte,
 - Zahl und Qualifikation der Mitarbeiter,
 - geeignete Fertigungsverfahren,
 - Belegung der Betriebsmittel,
 - Bedarf an Energie, Material, Löhnen usw.

Güter und Dienstleistungen – Was wird produziert?

Diejenigen Güter, die in der Produktion verwendet und verarbeitet werden, sind nicht gleichrangig.

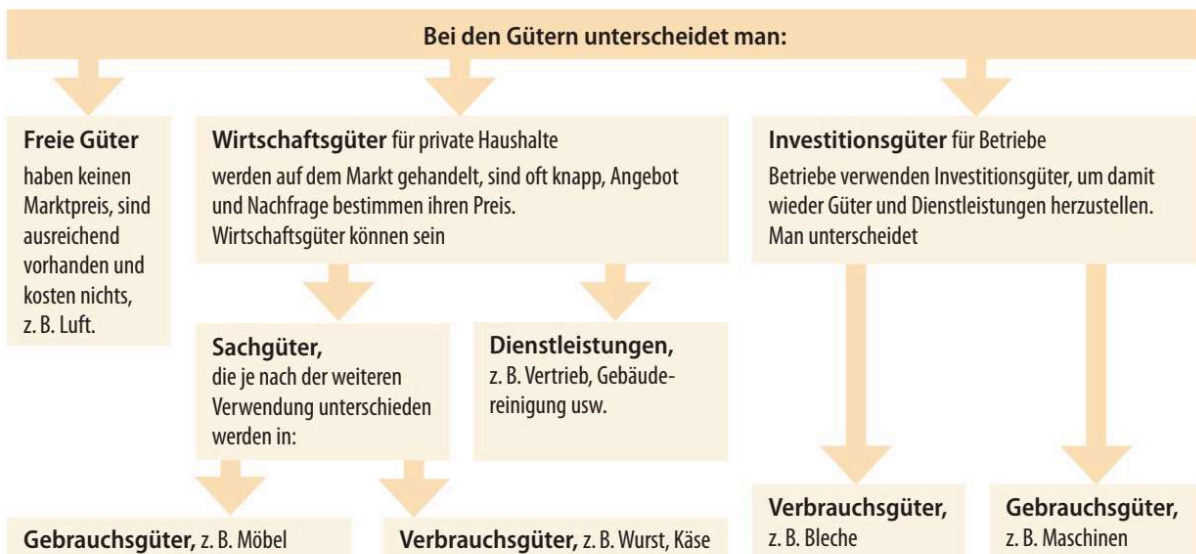
Von zentraler Bedeutung für die gesamte Wirtschaft sind Unternehmen der sogenannten **Schlüsselindustrie**. Von ihnen hängen viele andere Betriebe ab. In Deutschland ist z. B. die Pkw-Produktion eine Schlüsselindustrie, da von ihr viele Zulieferbetriebe, aber auch die Mineralölindustrie sowie Straßenbauunternehmen abhängig sind.

Man unterscheidet ferner:

- **Grundstoffindustrie**: Diese Betriebe verarbeiten Rohstoffe, z. B. Stahlwerke, Zementfabriken.
- **Schwerindustrie**: Betriebe der Eisen- und Stahlgewinnung.
- **Dienstleister**: Sie stellen keine Güter her, sondern bieten Dienstleistungen an, z. B. Friseur; in diesem Bereich sind zurzeit mehr als 70% der Arbeitnehmer in Deutschland tätig.

Je nach Zugehörigkeit zur jeweiligen Kammer (Pflichtmitgliedschaft! Siehe Seite 32) und Art der Fertigung unterscheidet man:

Handwerksbetriebe	Industriebetriebe
Merkmale: • Kundennähe • lohnintensive Produktion • oft Einzelfertigung • rasche Anpassung der Fertigung an Kundenwünsche möglich • meist geringer Verwaltungsaufwand	Merkmale: • oft fern vom Verbraucher • meist kapitalintensive Produktion • arbeitsteilige Serien- und Massenfertigung • Umstellung der Produktion bei Veränderungen am Markt durch die Größe oft schwierig • oft hoher Verwaltungsaufwand
Beispiele: Metallbaubetrieb, Friseur, Fliesenleger, Installateur	Beispiele: Kraftwerk, Pkw-Hersteller, Erdölraffinerie



Aufbau von Unternehmen und Betrieben – Wie wird produziert?

Jeder Betrieb lässt sich grob in drei Aufgabenbereiche gliedern (z. B. Handwerksbetriebe):

Beschaffung	Produktion	Absatz
Kostengünstiger Einkauf der Gebrauchsgüter: z. B. Maschinen Verbrauchsgüter: z. B. Bleche für die Pkw-Fertigung	Rationelle Fertigung bei geringen Kosten sowie die sie vorbereitende Konstruktion, Fertigungsplanung, Qualitätsmanagement	Reagieren auf Kundenwünsche, Erzielen hoher Verkaufserlöse
z. B. Einkauf, Lager, Rechnungsprüfung	z. B. Teilefertigung, innerbetriebliche Logistik, Montage	z. B. Vertrieb, Service, Nachkalkulation, After-Sales-Service
Materialkosten	Fertigungskosten	Vertriebskosten

↓
Herstellkosten

Betrachtet man die Produktionsmenge, so lassen sich unterscheiden:

Einzelfertigung	Serienfertigung	Massenfertigung
Ein Mitarbeiter fertigt das Erzeugnis überwiegend selbst, vom Halbzeug bis zum Fertigprodukt, oft in „handwerklicher“ Art und Weise, ohne Arbeitsteilung.	Viele Erzeugnisse werden mit geringen Variationen in Arbeitsteilung hergestellt. Ein Mitarbeiter führt oft nur einen Arbeitsgang an einem Einzelteil aus.	Eine unendlich große Stückzahl von immer gleichen Teilen wird meist auf Automaten oder CNC-gesteuerten Maschinen gefertigt.
Z. B. Werkzeugmechaniker stellt Spannvorrichtung her (Stückzahl: eins)	Z. B. Herstellen von Serienteilen für die Pkw-Produktion (Stückzahl = Größe der Serie)	Z. B. Schrauben, Normteile, Pkw-Teile wie Luftfilter (Stückzahl: unendlich)

Betrachtet man den Ablauf der Fertigung, so lassen sich unterscheiden:

Verrichtungsprinzip	Reihenfertigung	Fließfertigung	Verfahrenstechnische Fertigung	Baustellenfertigung	Unikatfertigung
Gleichartige Arbeitsplätze (Verrichtungen) werden an einer Stelle oder Abteilung zusammengefasst; z. B. alle Drehmaschinen.	Die Maschinen werden in der prozessbedingten Fertigungsreihenfolge hintereinander aufgestellt.	Die Maschinen werden in der prozessbedingten Fertigungsreihenfolge hintereinander aufgestellt und starr miteinander verkettet.	Die Fertigung läuft weitgehend selbsttätig ab. Es findet keine Bearbeitung im eigentlichen Sinn statt, sondern automatisierte Verarbeitung/Gewinnung.	Alle zur Fertigung notwendigen Betriebsmittel, Mitarbeiter und Materialien müssen zum Arbeitsplatz hin- und zurückgebracht werden.	Es wird nur ein einziges Erzeugnis gefertigt, es ist individuell.
Die Erzeugnisse werden zur Bearbeitung von einer „Abteilung“ zur nächsten transportiert.	Die Erzeugnisse werden zur Bearbeitung an die nächste Maschine weitergegeben.	Die Erzeugnisse gelangen selbsttätig zur nächsten Bearbeitungsstation.	Der Prozess verläuft in Steuer- bzw. Regelkreisen.	Das Erzeugnis entsteht in Einzelfertigung an wechselnden Orten.	Je nach Größe und Aufwand in „handwerklicher“ oder industrieller Produktionsweise.
Z. B. Dreherei, Wärmebehandlung	Z. B. Bestückung von Leiterplatten in Reihe	Z. B. Fließbandmontage von Pkws	Z. B. Herstellung von Mineralölprodukten in einer Raffinerie	Z. B. Bau eines Einfamilienhauses, Straßenbau	Z. B. Gebäude, Kunstwerk, Designstudie für einen Pkw

Mit der Struktur und den Abläufen in Betrieben befasst sich die **Betriebsorganisation**. Ziele der Betriebsorganisation sind:

- die zweckmäßige Regelung aller betrieblichen Arbeitsabläufe,
- ein System der eindeutigen Weisungsbefugnis,
- eine reibungslose und kostengünstige Fertigung.

Betrachtet man die Abläufe im Unternehmen, so lässt sich feststellen:

früher wurde unterschieden nach	
Aufbauorganisation (Hierarchie)	Ablauforganisation
<ul style="list-style-type: none"> • Leitungssystem • Abteilungsgliederung • Entscheidungssysteme 	<ul style="list-style-type: none"> • Materialfluss • Informationsfluss • Auftragsdurchlauf

Heutzutage betrachtet man die Fertigung prozessorientiert und unterscheidet:		
Führungsprozesse	Kernprozesse	Unterstützungsprozesse
z. B. Managen, Koordinieren, Controlling	z. B. Pkw entwerfen und montieren	z. B. Prozesse planen, Material bestellen

Betriebliche Kenngrößen – Rentiert sich das Ganze überhaupt?

Kennzeichen des kostenbewussten Wirtschaftens ist der planvolle Einsatz und die zweckmäßige Kombination der drei Produktionsfaktoren Arbeit, Kapital und Rohstoffe.

Der Unternehmenserfolg lässt sich dann mit den folgenden Kenngrößen messen:

- **Produktivität,**
- **Wirtschaftlichkeit,**
- **Rentabilität.**

Diese drei Kenngrößen dienen auch dazu, Betriebe miteinander zu vergleichen und die Entwicklung eines Betriebs über einen längeren Zeitraum zu beobachten. Diesen Betriebsvergleich nennt man auch **Benchmarking** (bench: Werkbank; mark: ein Zeichen setzen). Über das Benchmarking wird versucht, einen Prozess der ständigen Verbesserung in Gang zu halten. Jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, sich in den kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) seines Betriebs einzubringen.

- Die Stabsabteilung **Controlling** kümmert sich um diesen Bereich und steuert ihn mit Kennzahlen.

- Die Stabsabteilung **Qualitätsmanagement** schafft durch Beschreibung aller Verfahren und Arbeitsabläufe die Voraussetzung für eine kostengünstige Fertigung.
- Die **Linienstellen** ordnen die Fertigung an und führen sie aus.

Produktivität

Produktivität = $\frac{\text{Betriebsergebnis}}{\text{Arbeitseinsatz}}$	
Betrieb A	fertigt mit 20.000 Mitarbeitern 700 Mittelklasse-Pkws/Tag.
	$P_A = \frac{700 \text{ Pkws}}{20\,000 \text{ MA}}$
	$P_A = \frac{0,035 \text{ Pkw}}{\text{MA}}$
oder:	Für die Fertigung von 1 Pkw braucht man 28,57 Mitarbeiter.
Betrieb B	fertigt mit 8.000 Mitarbeitern 300 Mittelklasse-Pkws/Tag.
	$P_B = \frac{300 \text{ Pkws}}{8\,000 \text{ MA}}$
	$P_B = \frac{0,0375 \text{ Pkw}}{\text{MA}}$
oder:	Für die Fertigung von 1 Pkw braucht man 26,66 Mitarbeiter.
Betrieb B hat eine höhere Produktivität; Voraussetzung für diese Beurteilung: Die beiden Pkw-Typen sind vergleichbar in Größe, Ausstattung usw.	

Die Produktivität ist die wichtigste Kenngröße im Betrieb. Sie vergleicht die erzeugte Menge und den dafür notwendigen Einsatz. So steigt z. B. die Produktivität, wenn durch Rationalisierung an der gleichen Maschine nicht mehr 100 Teile pro Tag, sondern 125 Teile pro Tag gefertigt werden. Die Steigerung der Produktivität wird meist in Prozent angegeben.

Produktivitätssteigerung 3%:
Das Betriebsergebnis ist bei gleichem Arbeitseinsatz um 3 % gestiegen bzw. mit der gleichen Zahl an Mitarbeitern und den gleichen Maschinen wurden z. B. 3 % mehr Pkws pro Tag produziert.
Ursache:
Es wurden z. B. die Liegezeiten vor den einzelnen Bearbeitungsstationen vermindert.

Die Produktivität lässt sich steigern durch:

	Maximierungsprinzip	Minimierungsprinzip	
	möglichst großes Betriebsergebnis E bei konstantem Aufwand A	möglichst geringer Aufwand A bei konstantem Betriebsergebnis E	

Merke:

Lohnerhöhungen sind nur bei steigender Produktivität möglich, **außer** der Anteil der Arbeitgeber am Bruttoinlandsprodukt (BIP) verringert sich zugunsten der Arbeitnehmer.

Wirtschaftlichkeit

$$\text{Wirtschaftlichkeit} = \frac{\text{Ertrag}}{\text{Aufwand}}$$

Beispiel: Ein Betrieb erzielt bei einem Aufwand von 25 Mio. € einen Ertrag von 27 Mio. €. Nach Rationalisierungsmaßnahmen steigt der Aufwand auf 30 Mio. €, der Ertrag auf 34 Mio. €.

Wirtschaftlichkeit W_1 vor Rationalisierung:

$$W_1 = \frac{27 \text{ Mio. €}}{25 \text{ Mio. €}}$$

$$W_1 = 1,08$$

Wirtschaftlichkeit W_2 nach Rationalisierung:

$$W_2 = \frac{34 \text{ Mio. €}}{30 \text{ Mio. €}}$$

$$W_2 = 1,13$$

Merke:

Die Wirtschaftlichkeit eines Betriebs muss immer größer als 1 sein, d. h., die Verkaufserlöse (Ertrag) müssen die Kosten (Aufwand) übersteigen, sonst schreibt der Betrieb **rote Zahlen**. Wurde wirtschaftlich gearbeitet, hat der Betrieb Gewinn erzielt. Dieser dient wiederum dazu, die Produktionsanlagen zu verbessern, zu rationalisieren, d. h. die Fertigung vernünftiger zu gestalten. Ist die Wirtschaftlichkeitskennzahl größer als 1, dann wurde neues Kapital gebildet, das für Investitionen verwendet werden kann.

Rentabilität

$$\text{Rentabilität} = \frac{\text{Gewinn} \cdot 100}{\text{Kapital}}$$

Beispiel: Ein Betrieb erzielt bei einem Aufwand von 25 Mio. € einen Ertrag von 27 Mio. €. Das eingesetzte Gesamtkapital beträgt 15 Mio. €.

Nach Rationalisierungsmaßnahmen steigt der Aufwand auf 30 Mio. €, der Ertrag auf 34 Mio. €. Das eingesetzte Gesamtkapital beträgt nun 16 Mio. €.

Rentabilität R_1 vor Rationalisierung:

$$\text{Gewinn } G_1 = 27 - 25 = 2 \text{ Mio. €}$$

$$R_1 = \frac{2 \text{ Mio. €} \cdot 100}{15 \text{ Mio. €}}$$

$$R_1 = 13,3 \%$$

Rentabilität R_2 nach Rationalisierung:

$$\text{Gewinn } G_2 = 34 - 30 = 4 \text{ Mio. €}$$

$$R_2 = \frac{4 \text{ Mio. €} \cdot 100}{16 \text{ Mio. €}}$$

$$R_2 = 25 \%$$

Die **Rentabilität** wird manchmal auch als **Zins** oder **Rendite** bezeichnet. Eine Voraussetzung dafür, dass die Rendite positiv ausfällt, ist ein Gewinn. Betriebe, die keinen Gewinn erzielen, verschwinden vom Markt, sie können kein neues Kapital bilden und deshalb keine Neuinvestitionen mehr tätigen.

Merke:

Die Rentabilität eines Unternehmens hängt von vielen Faktoren ab – nie jedoch von der Größe oder der Unternehmensform.

Wichtig

Gewinn ist der „Zins“ für das eingesetzte Kapital sowie eine „Entschädigung“ für das Unternehmerisiko.

Außerdem müssen vom Gewinn auch die Fremdkapitalzinsen bezahlt werden.

Alle unternehmerischen Entscheidungen in Privatbetrieben müssen sich am Markt orientieren. Ein Unternehmen muss sich auf dem Markt dem Wettbewerb mit anderen Unternehmen stellen – Angebot und Nachfrage bestimmen den Preis. Ist das Unternehmen nicht mehr konkurrenzfähig, so bieten sich folgende Alternativen an:

- **Kooperation:** mit ähnlichen Unternehmen in einer Interessengemeinschaft zusammenarbeiten (siehe Seite 92).
- **Global Sourcing:** Einschränkung der Teilefertigung und Bezug derselben von Zulieferfirmen weltweit (siehe Seite 117).
- **Outsourcing:** Auslagern der Fertigung, meist ins kostengünstige Ausland.

Einen guten Überblick über die wirtschaftliche Lage eines Unternehmens liefern die **Bilanz** und die **Gewinn- und Verlustrechnung**. Sie werden jährlich am Schluss des Geschäftsjahres erstellt und dienen zur Beurteilung der Unternehmensentwicklung und des Erfolgs.

Bilanz gibt Auskunft über	
Aktiva: vorhandene Vermögenswerte	Passiva: Finanzierung der Vermögenswerte
Gewinn- und Verlustrechnung gibt Auskunft über	
Aufwand, Gewinn	Erträge

3.1.2 Rechtsformen von Unternehmen – Wem gehört was?

Die Unternehmensform gibt Auskunft über die Rechtsform des Unternehmens:

- Wer ist Eigentümer und haftet?
- Wie wird das Unternehmen besteuert?

Die Unternehmensform muss am Firmennamen erkennbar sein. Es wird unterschieden zwischen

Unternehmen (= Rechtsform)	Betrieb (= Stelle der Fertigung)	Firma (= Name des Unternehmens)
z. B. BMW AG	z. B. Werk Dingolfing	z. B. „BMW“

Die Wahl einer bestimmten Unternehmensform hängt ab von

- der Art des Unternehmens und
- den Eigentumsverhältnissen.

In großen Unternehmen mit Umsätzen von vielen Millionen Euro kann das notwendige Betriebskapital nicht mehr von wenigen Privatpersonen aufgebracht werden. Das Unternehmen wird in eine Aktiengesellschaft umgewandelt und besorgt sich sein Kapital durch die Ausgabe von Aktien (= Anteilschein am Unternehmen) an der Börse.

Nach den Eigentumsverhältnissen wird unterschieden in:

Unternehmensformen						
Einzel- unternehmen	Gesellschaften (mehrere Personen gründen und besitzen ein Unternehmen)					
	Personengesellschaften			Kapitalgesellschaften		Sonderformen
eine Person gründet und besitzt ein Unternehmen	OHG (Offene Handelsgesellschaft)	GbR (Gesellschaft bürgerlichen Rechts)	KG (Kommanditgesellschaft)	GmbH (Gesellschaft mit beschränkter Haftung)	AG (Aktiengesellschaft)	z. B. eG (eingetragene Genossenschaft)
z. B. Hans Huber, Landesprodukte	z. B. Huber OHG	z. B. Sächsische Landesprodukte GbR	z. B. Huber KG, Landesprodukte	z. B. Sächsische Landesprodukte GmbH	z. B. Sächsische Landesprodukte AG	z. B. Landesproduktehandel eG Niederlausitz
ca. 600 000	ca. 2 000	ca. 39 000	ca. 5 000	ca. 75 000	ca. 2 000	ca. 5 000

Unbedeutend ist die Zahl der sogenannten Ich-AGs. Diese Unternehmensform wurde in Verbindung mit den Arbeitsmarktreformen 2003 („Agenda 2010“) ermöglicht und sollte Arbeitslosen die Möglichkeit eröffnen, sich ohne Eigenkapital mit einem Kleingewerbe selbstständig zu machen. Die Arbeitsagenturen leisteten dazu einen finanziellen Zuschuss. Seit 2011 gibt es darauf keinen Anspruch mehr.

Bei dem für den Firmensitz zuständigen Amtsgericht sind Unternehmensverzeichnisse, Register genannt, angelegt, die jedermann einsehen kann und die Auskunft geben über

- haftendes Kapital,
- Personen, die das Unternehmen leiten,
- Zweck des Unternehmens.

Dabei gilt:

- Personen- und Kapitalgesellschaften **müssen** in das Handelsregister eingetragen werden,
- Einzelunternehmen **können** sich in das Handelsregister eintragen lassen,
- Genossenschaften **müssen** in das Genossenschaftsregister eingetragen werden,
- Vereine **können** sich in das Vereinsregister eintragen lassen; sie führen dann den Zusatz e. V. (= eingetragener Verein).

Einzelunternehmen

Inhaber ist **eine** einzige Person; sie ist Eigentümer, Kapitalgeber und oft auch Betriebsleiter in einer Person.

Vorteile			
schnelle freie Entscheidungen möglich		Anspruch auf ungeteilten Gewinn	
Nachteile			
alleiniges Risiko	haftet voll mit dem gesamten Firmen- und Privatvermögen	muss das notwendige Kapital alleine aufbringen, ist bei Banken oft nur mit Sicherheiten kreditwürdig	Synergieeffekte und Geschäftsimpulse durch weitere Inhaber fehlen

Der Einzelunternehmer kann einen Geschäftsführer oder Prokuristen einsetzen. Der überwiegende Teil der kleinen Handwerks-, Handels- und Dienstleistungsbetriebe wird als Einzelunternehmen geführt. Der Gewinn unterliegt der Einkommensteuer.

Beispiel: Hans Müller, Bau- und Möbelschreinerei (Vor- und Zuname, Gewerbeangabe und Zusatz e. K. (= eingetragener Kaufmann) möglich).

Gesellschaften: Personen- und Kapitalgesellschaften

Nicht eine einzelne Person ist Inhaber des Unternehmens, sondern mehrere Personen teilen sich Besitz und Haftung. Dabei werden Personengesellschaften und Kapitalgesellschaften unterschieden.

Personengesellschaften: OHG, GbR, KG, GmbH & Co. KG

Hier ist das Geschäftsrisiko auf mehrere Personen aufgeteilt, es ist für das Unternehmen leichter, Kapital zu beschaffen – allerdings muss der Gewinn auf die Kapitalgeber im Verhältnis ihrer Anteile aufgeteilt werden.

• Offene Handelsgesellschaft (OHG)

Mindestens zwei Gesellschafter sind Inhaber des Unternehmens. Jedem steht das Unternehmen „offen“, jeder haftet voll mit seinem Firmen- und Privatvermögen, auch für den anderen, und hat die gleichen Rechte und Pflichten. Der Gewinn wird wie folgt aufgeteilt: 4% vom jeweiligen Geschäftsanteil, der Rest nach Gesellschaftern. Der Gewinn unterliegt der Einkommensteuer. Der Verlust wird nach Gesellschaftern geteilt. Die Gesellschafter sind meist selbst im Unternehmen tätig. Diese Unternehmensform findet sich häufig bei Familienbetrieben in Handwerk und Handel. Die Gesellschafter sind einkommensteuerpflichtig. **Beispiele:** Müller, Meier, Schuster oder Müller OHG (alle Inhaber mit Zuname oder ein Gesellschafter + OHG).

• Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR)

Mindestens zwei Gesellschafter sind Inhaber des Unternehmens. Sie schließen einen jederzeit kündbaren Vertrag und leisten Anteile zur Geschäftsgründung. Ein Gewinn oder Verlust wird im Verhältnis der Geschäftsanteile aufgeteilt und ist einkommensteuerpflichtig. Jeder haftet voll mit seinem Geschäfts- und Privatvermögen. **Beispiel:** Milchverwertung GbR (Geschäftstätigkeit + GbR, Namen der Inhaber müssen nicht im Firmennamen erscheinen).

• Kommanditgesellschaft (KG)

Inhaber des Unternehmens sind ein **Komplementär** (Vollhafter) und mindestens ein **Kommanditist** (Teilhafter). Der Komplementär haftet mit seinem Firmen- und Privatvermögen, die Kommanditisten oder Kapitalgeber haften nur mit ihrer Einlage. Geschäftsführer ist meist der Komplementär. Komplementär und Kommanditist(en) sind einkommensteuerpflichtig. Häufig tritt diese Unternehmensform bei kleinen Industriebetrieben mit mittlerem Kapitalbedarf auf. Eine **KGaA** (Kommanditgesellschaft auf Aktien), die mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigt, muss einen Aufsichtsrat als Kontrollorgan der Geschäftsleitung besitzen. **Beispiel:** Müller KG (Name des Komplementärs + KG + eventuell Geschäftstätigkeit).

Kapitalgesellschaften: GmbH und AG

Das Unternehmen ist eine sogenannte **juristische Person**. Die Gesellschafter bzw. Eigentümer des Unternehmens treten in den Hintergrund, alle Rechtsgeschäfte werden mit dem Unternehmen und nicht mit Personen geschlossen. Die Gesellschafter handeln nicht als Personen, sondern durch ihre Organe. Die Haftung beschränkt sich auf das Gesellschaftsvermögen. Kapitalgesellschaften sind körperschaftssteuerpflichtig. Diese beträgt 15 % vom Gewinn.

- Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)**
 Inhaber des Unternehmens ist mindestens ein Gesellschafter. Jeder Gesellschafter muss mindestens 1000 € Einlage leisten. Das Stammkapital oder Mindestkapital einer GmbH beträgt 25.000 € und muss jederzeit verfügbar sein. Die Haftung ist auf das Stammkapital beschränkt. Sind mehrere Gesellschafter vorhanden, so wird auch der Gewinn anteilig nach der Einlage verteilt. Ein oder mehrere Gesellschafter arbeiten als Geschäftsführer. Diese Unternehmensform findet sich häufig bei Unternehmen mit großem Kapitalbedarf und dann, wenn der Kreis der Kapitalgeber nicht anonym – wie im Falle einer Aktiengesellschaft – sein soll. Eine GmbH mit mehr als 500 Mitarbeitern muss laut Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG) einen Aufsichtsrat haben, durch den die Beschäftigten Mitbestimmungsrechte wahrnehmen können.
Beispiele: Müller GmbH, Norddeutsche Hausbau GmbH (Name + GmbH oder Geschäftstätigkeit + GmbH).
- GmbH & Co. KG (Sonderform)**
 Sie ist eine Kombination von Personengesellschaft und kleiner Kapitalgesellschaft. Komplementär ist eine GmbH, die Kommanditisten sind Gesellschafter der GmbH. Die Haftung ist auf das Grundkapital der GmbH beschränkt. Die Gesellschaft ist eine juristische Person und körperschaftssteuerpflichtig.
Beispiel: Lippische Energieversorgung GmbH & Co. KG (Geschäftstätigkeit + GmbH & Co. KG).
- Aktiengesellschaft (AG)**
 Eigentümer des Unternehmens sind die Aktionäre im Verhältnis ihrer Anteilscheine (Aktien) am Grundkapital, das mindestens 50.000 € betragen muss. Kaufen die Aktionäre neue Aktien, fließt der Gesellschaft Kapital zu. Die Stückelung der Aktien beträgt 5 €, 50 €, 100 € oder ein Vielfaches davon. Aktien werden an der Börse gehandelt, ihr Kurswert spiegelt den Unter-

nehmenserfolg und die Erwartungen der Aktionäre an die Gesellschaft wider. Diese Unternehmensform findet sich häufig bei Unternehmen mit sehr großem Kapitalbedarf. Dieser wird durch Ausgabe *junger Aktien* an der Börse beschafft. Aktionäre haften nur mit ihrem Aktienanteil.

Ein Aktionär hat folgende Rechte:

- Teilnahme- und Rederecht in der Hauptversammlung,
- Stimmrecht in der Hauptversammlung nach Anzahl seiner Aktien,
- Anspruch auf Dividende (Gewinnausschüttung), sofern Gewinn erzielt wird,
- Recht auf Bezug neuer Aktien bei Kapitalerhöhungen.

Eine Aktie repräsentiert einen Anteil am Produktivvermögen, d. h., nicht die Rendite, sondern der Vermögensanteil, seine Wertbeständigkeit und seine Sicherheit stehen für den Aktionär oft im Vordergrund.

Beispiel: Rendite einer Aktie:

Gegeben: Nennwert 50 €,
Kurswert 150 €,
Dividende 10 %

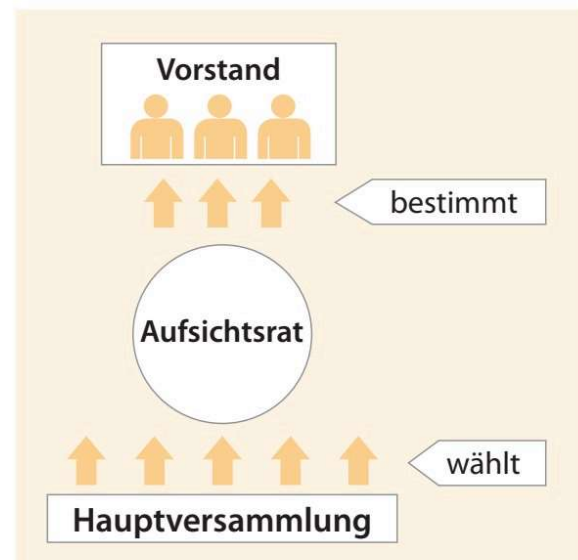
$$\text{Ertrag} = \frac{\text{Nennwert} \cdot \text{Dividende}}{100}$$

10 % Dividende von 50 € Nennwert = 5 € = **Ertrag**

$$\text{Rendite} = \frac{100 \cdot \text{Dividende}}{\text{Kurswert}}$$

5 € von 150 € = 3,33 % = **Rendite**

Organe der Aktiengesellschaft sind:



Vorstand bzw. Unternehmens- leitung (geschäftsführendes Organ)	Aufsichtsrat (überwachendes Organ)	Hauptversammlung (beschlussfassendes Organ)
<ul style="list-style-type: none"> • wird vom Aufsichtsrat auf höchstens 5 Jahre gewählt (Wiederwahl ist zulässig), • führt die Geschäfte, • vertritt das Unternehmen gegenüber der Öffentlichkeit, • hat keine Arbeitnehmerrechte und kann deshalb jederzeit entlassen werden, z. B. dann, wenn er das Unternehmen „in rote Zahlen“ steuert, • muss dem Aufsichtsrat jederzeit über seine Arbeit berichten, • beruft die Hauptversammlung ein und erstattet einen Geschäftsbericht. 	<ul style="list-style-type: none"> • überwacht und bestellt den Vorstand, • überprüft den Geschäftsbericht, • „haftet“ ideell gegenüber den Aktionären für eine ordentliche Geschäftsführung durch den Vorstand, • Aufsichtsratsgremien umfassen 3 – 21 Mitglieder und erhalten für ihre Tätigkeit Tantiemen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Versammlung der Aktionäre, • tagt mindestens einmal im Jahr, • wählt den Aufsichtsrat und entlastet den Vorstand. <p>Jeder Aktionär, der mindestens eine Aktie besitzt, kann an der Hauptversammlung teilnehmen. Ein Aktionär hat so viele Stimmen, wie er Aktien besitzt. Meist lassen sich Aktionäre von der Bank vertreten, bei der sie ihre Aktien deponiert haben. Diese übt dann das sogenannte Depotstimmrecht aus.</p>

Genossenschaften (eG)

Genossenschaften sind Unternehmen, die nicht unbedingt Gewinn erzielen wollen, sondern den besonderen Zielen der Genossen (Anteilseigner) dienen, z. B. Bau preisgünstiger Wohnungen, Vermarktung ihrer Erzeugnisse.

Mindestens 3 Genossen müssen je einen Geschäftsanteil zeichnen. Eine Genossenschaft, die im Genossenschaftsregister eingetragen ist, bezeichnet sich als eingetragene Genossenschaft (eG).

Man unterscheidet zwischen:

Genossenschaften mit unbeschränkter Haftung (eGmuH)	Genossenschaften mit beschränkter Haftung (eGmbH)
--	--

Organe der Genossenschaft sind

Vorstand	Aufsichtsrat	Generalversammlung
(Vertretung der Genossenschaft nach außen)	(Kontrollorgan für den Vorstand)	(Versammlung der Anteilseigner)
mindestens 2 Genossen, gewählt von der Generalversammlung	mindestens 3 Genossen, gewählt von der Generalversammlung	jeder Genosse hat eine Stimme, unabhängig von der Anzahl seiner Gesellschaftsanteile

Unternehmergesellschaft (haftungsbeschränkt)

Diese Unternehmensform wurde geschaffen, um vor allem Arbeitslosen und jungen Menschen die Gründung eines selbstständigen Gewerbes mit sehr geringem Eigenkapital zu ermöglichen. Es beträgt formal nur einen Euro, deshalb wird diese Gesellschaftsform auch als **Mini-GmbH** bezeichnet. Abweichend von einer „normalen“ GmbH sind höchstens drei Gesellschafter sowie ein Geschäftsführer zulässig und es existiert kein Aufsichtsrat.

Der Gründer einer Mini-GmbH verpflichtet sich dazu, eine jährliche Rücklage zu bilden, die das Stammkapital erhöhen soll. Diese Rücklage muss jedes Jahr mindestens 25 Prozent des Jahresüberschusses betragen. Ziel dieser Vorschrift ist es, das Mindestkapital von 25.000 Euro zu erreichen, das für die Gründung einer GmbH erforderlich ist.

3.1.3 Wirtschaftliche Verflechtungen – Wirtschaftsmacht durch Größe

Private Unternehmen und Unternehmen der öffentlichen Hand sind auf vielfältige Weise miteinander verflochten:

- im Markt durch die Prozessketten: Zulieferer – Fertigungsbetrieb – Groß- und Einzelhandel – Kunde(n),
- mit anderen Unternehmen durch lockere bis enge Zusammenschlüsse.

Unternehmenszusammenschlüsse sind lockere bis enge wirtschaftliche Verflechtungen. Folgende Zusammenschlüsse werden unterschieden:

ohne Kapitalbeteiligung	mit Kapitalbeteiligung
<ul style="list-style-type: none"> • Interessengemeinschaften (IG) • Arbeitsgemeinschaften (Arge) • Kartelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Holdings • Konzerne • Fusionen

Unternehmenszusammenschlüsse werden von den einzelnen Landeskartellbehörden, vom Bundeskartellamt in Berlin, vom Bundeswirtschaftsministerium und der Europäischen Wettbewerbsbehörde überwacht und sind in der Regel genehmigungspflichtig.

Unternehmen ohne Kapitalbeteiligung

- **Interessengemeinschaften (IG)**
Unternehmen mit ähnlichem Produktionsprogramm können ihre Kosten senken, wenn sie in bestimmten Bereichen kooperieren (zusammenarbeiten), z. B. in Forschung und Entwicklung, Vertrieb, Werbung und Marketing, über Abstim-

mung des Fertigungsprogramms. Die Unternehmen einer IG bleiben rechtlich selbstständig.

- Arbeitsgemeinschaften (Arge)**
 Große Projekte wie der Bau einer U-Bahn lassen sich selten von einem Unternehmen alleine bewältigen. Dazu gehen Betriebe der gleichen Branche, begrenzt auf die Bauzeit, eine Verbindung ein, die sich aber nur auf das konkrete Projekt bezieht. Die Unternehmen einer Arge bleiben rechtlich selbstständig.
- Kartelle**
 Treffen zwei oder mehrere marktbeherrschende Unternehmen Absprachen oder Verträge über Preise, Mengen oder Liefergebiete, so spricht man von einem **Kartell**. Ein Kartell kann vom Bundeskartellamt untersagt werden, wenn es eine marktbeherrschende Stellung zum Schaden des Verbrauchers hat. Der Bundesminister für Wirtschaft und Energie kann dagegen Kartelle genehmigen, wenn dies im gesamtwirtschaftlichen Interesse ist.

Kartelle stören auf jeden Fall den Wettbewerb.

Bei verbotenen Kartellen können das Bundeskartellamt oder der EU-Kommissar für Wettbewerb als Wettbewerbschützer Geldbußen verhängen.

Unternehmen mit Kapitalbeteiligung

- Konzerne**
 Das sind Zusammenschlüsse von rechtlich selbstständigen Unternehmen zu wirtschaftlichen Einheiten auf nationaler oder multinationaler Ebene. Dabei ist zu unterscheiden zwischen:

vertikaler Konzentration	horizontaler Konzentration	diagonaler Konzentration
Alles in einer Hand vom Urprodukt bis zum Fertigprodukt,	Herstellung und Vertrieb einer ganzen Erzeugnisgruppe,	Viele Unternehmen verschiedener Wirtschaftszweige schließen sich zusammen,
z. B. von der Kohleförderung bis zur Energieerzeugung in Kraftwerken und der Energieverteilung.	z. B. Elektromotore, Motoren, Küchengeräte.	z. B. Brauereien, Reedereien, Lebensmittelindustrie.

Je nach dem Grad der Verschmelzung wird unterschieden zwischen:

Holding	Konzern	Fusion
Dachgesellschaft, bei der die Zentrale Einfluss auf die Einzelunternehmen nimmt, die einzelnen Unternehmen bleiben wirtschaftlich und juristisch selbstständig.	Mehrere rechtlich selbstständige (Tochter-) Unternehmen werden unter einer einheitlichen Geschäftsführung, der Muttergesellschaft, zusammengefasst.	Die Verschmelzung von rechtlich selbstständigen Unternehmen zu einer neuen Einheit unter Verlust der Selbstständigkeit. Diese neue Einheit wird auch als Trust bezeichnet.
z. B. Lebensmittel-discounter EDEKA mit seinen Filialen.	z. B. Siemens AG und Voith Hydro GmbH innerhalb der Siemens AG.	z. B. die Lebensmittelketten Edeka und Spar

Konzernbildungen und Fusionen werden aufgrund des **Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen** (GWB bzw. „Kartellgesetz“) und des **Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb** dann untersagt, wenn daraus **Oligopole** oder **Monopole** werden könnten, die dann den freien Wettbewerb stören.

Monopole entstehen dann, wenn am Markt nur ein Anbieter oder ein Nachfrager auftritt. Beispiel: Energieversorgungsunternehmen sind in einer Region oft Angebotsmonopolisten; industrielle Lebensmittelverarbeiter, wie Zuckerfabriken, sind für Landwirte oft Nachfrage-monopolisten.	Oligopole entstehen dann, wenn am Markt wenige Anbieter oder wenige Nachfrager auftreten. Beispiel: Große Pkw-Hersteller wirken gegenüber ihren Zulieferbetrieben oft als Nachfrageoligopole.
--	--

Ideal für alle wären **Polypole** auf allen Märkten. Dabei stehen viele Anbieter vielen Kunden gegenüber – es herrscht Konkurrenz, die sich günstig auf die Vielfalt des Angebots und die Preise auswirkt, z. B. dann, wenn viele Anbieter auf einem gut besuchten Wochenmarkt anwesend sind, oder dann, wenn viele Getränkemärkte beim Einkauf eine große Auswahl bei vielen Getränkeherstellern haben.

Aufgaben



Offene Fragen

Formulieren Sie Ihre Antworten in Stichpunkten und vermeiden Sie es, auf den vorhergehenden Seiten nachzusehen.

- 1 Nennen Sie drei Grundsätze, die bei der Herstellung von Gütern und Dienstleistungen immer beachtet werden müssen.
- 2 Geben Sie jeweils das richtige Gut an:
 freies Gut = A
 Wirtschaftsgut = B
 Investitionsgut = C
 - Meerwasser
 - Blechcoil zur Pkw-Fertigung
 - Zange im Hobbykeller
 - Drehmaschine
 - Taxi
 - Zweitwagen der Ehefrau
 - Spänekiste
- 3 Nennen Sie je drei Beispiele für Konsum- und Investitionsgüter.
- 4 Nennen Sie je zwei Beispiele für
 - a) Schlüsselindustrie,
 - b) Schwerindustrie,
 - c) Dienstleistung,
 - d) Grundstoffindustrie.
- 5 Ordnen Sie richtig zu:
 Beschaffung = A, Produktion = B, Absatz = C
 - a) Messestand
 - b) Versuchsabteilung
 - c) Lager
 - d) spanende Fertigung
 - e) Montage
 - f) Werbeabteilung
 - g) Arbeitsvorbereitung
 - h) Qualitätsprüfung
- 6 Nennen Sie je zwei typische Erzeugnisse von
 - a) Einzelfertigung,
 - b) Serienfertigung,
 - c) Massenfertigung.
- 7 Was unterscheidet die Montage von Pkws im Verrichtungs- von derjenigen im Fließprinzip?
- 8 Nennen Sie am Beispiel der Pkw-Fertigung je zwei Kern-, Unterstützungs- und Führungsprozesse.
- 9 Ein Möbelhersteller gibt bekannt: „Im letzten Geschäftsjahr stieg die Produktivität um 3 %“. Was bedeutet das?
- 10 Ein Spielwarenhersteller hatte im letzten Geschäftsjahr Erträge in Höhe von 56 Mio. € und einen Aufwand von 42 Mio. €. In diesem Jahr erwartet er bei gleichem Aufwand Erträge in Höhe von 58 Mio. €. Berechnen Sie die Wirtschaftlichkeit W für beide Geschäftsjahre.
- 11 Erklären Sie am Beispiel eines Pkw-Herstellers: Multi-/Global-Sourcing.
- 12 Welche Gefahren drohen der Automobilindustrie, wenn sie einen Großteil der Fertigung ins Ausland *outsourced*?
- 13 Geben Sie jeweils die Rechtsform des Unternehmens an und stellen Sie dar, wer haftet:
 - Hans Müller KG,
 - WMB AG,
 - Hans Müller Werkzeugbau,
 - Werkzeugbau GmbH.
- 14 Sie hören Folgendes:

A: „Die Busunternehmer einer Region bilden eine Interessengemeinschaft.“

B: „Die Busunternehmer einer Region bilden ein Kartell.“

C: „Die Busunternehmer einer Region fusionieren.“

D: „Der Busunternehmer XY hat in der Region ein Monopol.“

Benennen Sie den Unterschied zwischen A, B, C und D.

Die Lösungen zum Überprüfen Ihrer Antworten finden Sie auf den Seiten 164–165. Haben Sie alle Antworten richtig beantwortet, dann sind Sie für die Abschlussprüfung im **Prüfungsgebiet 3.1: Unternehmensanalyse** gut vorbereitet.

Beantworten Sie nun die Multiple-Choice-Fragen.

Multiple-Choice-Fragen



Kreuzen Sie die richtige Lösung an!

1. Unternehmen in Privatbesitz

- 1 bezahlen immer Körperschaftssteuer.
- 2 haben die Rechtsform GmbH.
- 3 müssen Gewinne erzielen.
- 4 sind immer Einzelunternehmen.
- 5 versorgen nur regionale Märkte.

2. Unternehmen der öffentlichen Hand

- 1 wirtschaften rationeller.
- 2 zahlen höhere Löhne/Gehälter.
- 3 müssen bei der Preisgestaltung soziale Gesichtspunkte beachten.
- 4 dürfen keinen Gewinn erwirtschaften.
- 5 beschäftigen nur Gewerkschaftsmitglieder.

3. Was kann man als *freies Gut* bezeichnen?

- 1 elektrische Energie
- 2 Trinkwasser
- 3 Grundstücke
- 4 Tageslicht
- 5 Erdöl

4. In welchem Fall handelt es sich gleichzeitig um ein Konsum- sowie um ein Gebrauchsgut?

- 1 Fernlastzug
- 2 Privat-Pkw
- 3 CNC-Maschine
- 4 Lebensmittel
- 5 Exzenterpresse

5. Ein Industriebetrieb kann im Gegensatz zu einem Handwerksbetrieb

- 1 schneller auf Kundenwünsche reagieren.
- 2 schneller Entscheidungen fällen.
- 3 einfacher Stückzahlen fertigen.
- 4 Vorteile der Arbeitsteilung nutzen.
- 5 mit wenig Kapitaleinsatz fertigen.

6. Welches Merkmal kennzeichnet einen Industriebetrieb?

- 1 hoher Verwaltungsaufwand
- 2 arbeitsteilige Fertigung
- 3 geringer Kapitalbedarf
- 4 Kundennähe
- 5 Einzelfertigung

7. Welcher Betrieb muss *nicht* unbedingt in Kundennähe liegen?

- 1 Friseursalon
- 2 Blockheizkraftwerk
- 3 Erdölraffinerie
- 4 Kiosk
- 5 Getränkemarkt

8. Welche Abteilung gehört zum Bereich *Beschaffung* eines Betriebs?

- 1 Einkauf
- 2 Teilefertigung
- 3 Montage
- 4 Qualitätsmanagement
- 5 Personalabteilung

9. Welche Folgen im Betrieb sollte *Rationalisierung* auf jeden Fall haben?

- 1 geringe Rendite
- 2 höhere Produktivität
- 3 Erleichterung der Arbeit für Mitarbeiter
- 4 geringes Arbeitsplatzrisiko
- 5 Senkung der Kapitalkosten

10. Was muss bekannt sein, um die *Wirtschaftlichkeit W* berechnen zu können?

- 1 Umsatz, Gewinn
- 2 Aufwand, Gewinn
- 3 Ertrag, Aufwand
- 4 Produktionsmenge, Schichtzeit
- 5 Eigenkapital, Fremdkapital

11. Was ist Voraussetzung für eine *wirtschaftliche Fertigung*?

- 1 hoher Umsatz
- 2 geringe Personalkosten
- 3 Kosten kleiner als Erträge
- 4 niedrige Materialkosten
- 5 niedrige Verwaltungskosten

12. Was bedeutet die Aussage: „Der Betrieb schreibt schwarze Zahlen“?

- 1 Er arbeitet unwirtschaftlich.
- 2 Aufwand = Ertrag.
- 3 Es wird Gewinn erzielt.
- 4 Es wurden Verluste erwirtschaftet.
- 5 Die Gewinne sind stark gestiegen.

13. Eine Aktie zum Nennwert von 50 € wird an der Börse mit 225 € gehandelt, die AG schüttet 7,50 € Dividende aus. Wie hoch ist die Rendite?

- 1 15%
- 2 4,5%
- 3 3,33%
- 4 0,45%
- 5 0,15%

14. Welche Betriebe haben oft die Rechtsform *Einzelunternehmen*?

- 1 Supermarktketten
- 2 kleine Handelsgeschäfte
- 3 Montanbetriebe
- 4 Versicherungen
- 5 Banken

15. In welcher Unternehmensform bringen Vollhafter und Teilhafter das Betriebskapital auf?

- 1 Genossenschaft
- 2 GmbH
- 3 AG
- 4 KG
- 5 OHG

16. In welcher Unternehmensform haben alle Kapitaleigner gleiche Rechte und gleiche Pflichten?

- 1 GmbH & Co. KG
- 2 GmbH
- 3 KG
- 4 AG
- 5 OHG

17. Welches Organ einer Aktiengesellschaft bestellt und kontrolliert den Vorstand?

- 1 Hauptversammlung
- 2 Gläubigerversammlung
- 3 Vorstandsvorsitzender
- 4 Betriebsrat
- 5 Aufsichtsrat

18. Mehrere Unternehmen beschließen, für ihre Erzeugnisse bestimmte Mindestpreise zu verlangen. Diese Vereinbarung nennt man

- 1 Kartell
- 2 Fusion
- 3 Konzern
- 4 Interessengemeinschaft
- 5 Oligopol

19. Das Bundeskartellamt hat primär die Aufgabe,

- 1 die Wirtschaft zu kontrollieren.
- 2 Preisabsprachen zu verhindern.
- 3 Preise stabil zu halten.
- 4 Preisempfehlungen auszusprechen.
- 5 den Export zu fördern.

20. Was wird durch das Kartellgesetz verboten?

- 1 Zahlung übertariflicher Löhne
- 2 vergleichende Werbung
- 3 Vereinbarungen über Mindestpreise
- 4 Export in Krisengebiete
- 5 gemeinsame Forschung für mehrere Unternehmen

21. In welchem Fall handelt es sich um ein Monopol?

- 1 Ein Getränkevertrieb beliefert nur einen bestimmten Stadtbezirk.
- 2 Nur die Polizei darf Straftäter festnehmen.
- 3 Ein Paketdienst beliefert nur Städte über 20.000 Einwohner.
- 4 Ein Pkw-Hersteller schließt mit einem Zulieferer einen langfristigen Vertrag.
- 5 Zwei Omnibushersteller verwenden Motoren eines Lieferanten.

Die Lösungen finden Sie auf Seite 165.

Arbeiten Sie jetzt das **Prüfungsteilgebiet 3.2 Rolle der Verbraucher** durch.

3.2 Die Rolle der Verbraucher

Alle Menschen brauchen von Geburt an mindestens Nahrung, Kleidung, Wohnung und soziale Zuwendung. Diese elementaren Bedürfnisse wachsen mit den Lebensjahren, es kommen neue Bedürfnisse hinzu, sie unterliegen aber auch einem steten Wandel und hängen von Einkommen, Vermögen, sozialem Status und Kulturkreis ab.

3.2.1 Bedürfnisse, Bedarf – haben wir alle!

Nach dem Psychologen Abraham Harold Maslow (1908 – 1970) lassen sich die Bedürfnisse eines Menschen in Form einer Pyramide darstellen, wobei die nächsthöhere Stufe oft erst erreicht werden kann, wenn die Bedürfnisse darunter abgedeckt sind. Nach oben hin nimmt auch die Dringlichkeit ab, der Mensch kann notfalls auf sie verzichten. Man unterscheidet:



Diese individuellen materiellen und immateriellen Bedürfnisse werden ergänzt durch die Kollektivbedürfnisse der Gemeinschaft, wie friedliches Zusammenleben, Sicherheit im Staat und eine saubere Umwelt.

Offene Bedürfnisse, z. B. der Wunsch, ein Motorrad zu besitzen, erzeugen einen Bedarf – einen dringenden Wunsch – und münden in eine Nachfrage, z. B. nach einem Motorrad. Diese kann aber nur erfüllt werden, wenn

- der Bedürftige genügend Kaufkraft hat,
- die Wirtschaft das Gut oder die Dienstleistung auch anbieten kann.

Es gilt allgemein:

Zur Befriedigung seiner materiellen Bedürfnisse braucht der Mensch Güter und Dienstleistungen. Verfügt ein Bedürftiger über genügend Kaufkraft, so kann er damit seine Bedürfnisse befriedigen.

Die Güter und Dienstleistungen zur Bedarfsdeckung stellen die privaten und die Unternehmen der öffentlichen Hand zur Verfügung. Dabei will jedes private Unternehmen Gewinn erzielen. Gewinne vermehren das Kapital und ermöglichen neue Investitionen und können mit neuen Gütern und Dienstleistungen steigende Bedürfnisse befriedigen. Die Schaffung neuer Arbeitsplätze ist nur ein Nebenaspekt und nicht Hauptziel unternehmerischer Tätigkeiten, doch dies erzeugt auch mehr Kaufkraft.

3.2.2 Der private Haushaltsplan – beugt der Schuldenfalle vor

Bei vielen Gütern und Dienstleistungen ist heute das Angebot größer als die Nachfrage, das stärkt die Stellung der Verbraucher. Gleichzeitig wächst aber auch die Gefahr, dass sie sich durch das Überangebot und unhaltbare Versprechungen zum Kauf von Gütern und Dienstleistungen verführen lassen, die sie sich aufgrund ihres Einkommens nicht leisten können. Der Handel verfügt über ein Bündel von Maßnahmen, um bei Menschen Bedürfnisse zu wecken und Waren sowie Dienstleistungen auch bei fehlender Kaufkraft der Kunden abzusetzen.

Bedürfnisse werden geweckt durch	Der Absatz kann bei fehlender Kaufkraft gefördert werden durch
<ul style="list-style-type: none"> • aggressive Werbung in allen Medien, • Product-Placement in Film und Fernsehen, • Verbinden von Lebensgefühl mit dem Besitz bestimmter Güter („Freude am Fahren“), • Einsatz von Publikumslieb-lingen zur Absatzförderung. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufschub des Zahlungstermins, • Ratenzahlungen mit geringer Tilgung, • Konsumentenkredite mit scheinbar sehr niedrigen Zinsen, • Bindung durch langfristige Verträge, • Verschleierung von zusätzlichen Kosten.

Verbraucher, die langfristig mehr für den Konsum ausgeben, als sie sich aufgrund ihres Einkommens leisten können, geraten schnell in die Schuldenfalle. In extremen Fällen haben sie Schulden in Höhe mehrerer Jahreseinkommen und das oftmals für Güter, die dann bereits keinen Wert mehr besitzen, z. B. Ratenzahlungen für Unterhaltungselektronik oder Urlaubsreisen vergangener Jahre. Können sie diese Raten-

zahlungen nicht mehr bedienen, so steigen die Schulden durch Verzugszinsen sprunghaft an. Vielen überschuldeten Verbrauchern bleibt nur der Weg in die **Privatinsolvenz**. Dies läuft in folgenden Stufen ab:

1. Stufe: Außergerichtlicher Einigungsversuch

Der Schuldner muss seinen Gläubigern seine Einkommens- und Vermögenssituation offenlegen und einen Plan anbieten, aus dem hervorgeht, wie er seine Schulden zu tilgen gedenkt. Scheitert dieses Verfahren, so folgt die

2. Stufe: Schuldenbereinigungsverfahren am Amtsgericht

Der Schuldner muss dazu einen Antrag auf Verbraucherinsolvenz stellen. Das Gericht eröffnet nach Prüfung der Einkommens- und Vermögensverhältnisse ein Schuldenbereinigungsverfahren, auch gegen den Willen einzelner Gläubiger. Scheitert dieses Verfahren, so kann das Gericht einen Zahlungsplan aushandeln. Der Schuldner muss über sechs Jahre alles, was über seinem pfändbaren Einkommen liegt, an seine Gläubiger abführen.

3. Stufe: Restschuldbefreiung

Hat der Schuldner in der Wohlverhaltenszeit von sechs Jahren seine Verpflichtungen erfüllt, so spricht das Amtsgericht die Restschuldbefreiung aus. Besser ist es allemal, mit einem privaten Haushaltsplan der Verschuldung vorzubeugen. Dabei werden ähnlich dem Haushaltsplan von Unternehmen oder dem Staat alle Einnahmen und Ausgaben erfasst und bewertet.

Der Haushaltsplan des Industriemechanikers Emil H., 22 Jahre, ledig, könnte wie folgt aussehen:

Es verwundert nicht, dass Emil H. dauernd sein Girokonto überzogen hat und immer wieder Geld von seinem Sparkonto (kleine Erbschaft) zum Ausgleich auf sein Girokonto überweisen muss. Wie der Staat Verbraucher vor Übervorteilung und unseriösen Kaufverträgen schützt, erfahren Sie in den nächsten Kapiteln.

Mögliche Ursachen für die Überschuldung von Privatpersonen sind

- die leichtfertige Vergabe von Krediten durch Banken,
- der vereinfachte Kauf von Konsumgütern auf Abzahlung,
- Anhäufung von Leasingraten für hochwertige Konsumgüter, z. B. einen privaten Pkw.

3.2.3 Rechtsgeschäfte im Alltag

Jeder Mensch steht von Geburt bis zum Tod in persönlichen und rechtlichen Beziehungen zu seiner Umwelt. Aber nicht nur Menschen, auch Unternehmen, Vereine und Gebietskörperschaften wie Gemeinden, Städte und Staaten wickeln untereinander Rechtsgeschäfte ab. Die Rechtsordnung regelt und sichert dieses Zusammenleben. Dabei unterscheidet man

öffentliches Recht	privates Recht
Rechtsbeziehungen zwischen Staat und Bürger und den staatlichen Einrichtungen untereinander.	Rechtsbeziehungen der Menschen untereinander.
Es entwickelte sich als Abwehrrecht gegen den Staat und schützt vor staatlicher Willkür,	Es entwickelte sich als Gewohnheitsrecht über viele Jahrhunderte und regelt das Zusammenleben der Menschen untereinander,
z. B. Grundgesetz, Strafrecht, Völkerrecht usw.	z. B. Bürgerliches Gesetzbuch, Arbeitsrecht usw.

Privater Haushaltsplan				
Einnahmen in € / Monat		Ausgaben		Bemerkungen
regelmäßig:		Miete	550,-	
Lohn	1 700,-	Strom/Heizung	150,-	
Aufwandsentschädigung als Trainer	300,-	Pkw- Unterhalt	250,-	weniger fahren!
unregelmäßig /unsicher:		Pkw-Leasingrate	150,-	auslaufen lassen! Gebrauchtwagen!
Verkäufe bei ebay	60,-	Essen	400,-	mehr selbst kochen!
Weihnachtsgeld*	100,-	Kleidung	200,-	nicht mehr das Allermodischste!
Geschenk Oma*	30,-	Handy	50,-	weniger telefonieren!
		Weggehen	250,-	einschränken!
		Fitnessstudio	80,-	kündigen!
		Zigaretten	100,-	Rauchen aufhören!
		Sparvertrag	120,-	
		Rate: PC/iPod	40,-	zukünftig ansparen!
	2 190,-		2 340,-	

Die beiden Rechtsbereiche berühren die Menschen tagtäglich:

- Der Kauf einer Blu-Ray-Disc ist ein Rechtsgeschäft zwischen Kunden und Verkäufer, Leistungsstörungen, wie mangelnde Qualität, sind eine Angelegenheit des privaten Rechts.
- Eine Klage wegen einer nicht bestandenen Berufsabschlussprüfung ist öffentliches Recht, weil die prüfende Stelle im Auftrag des Staates handelt.

3.2.4 Rechtsfähigkeit und Geschäftsfähigkeit

In Deutschland sind nach Artikel 2 Grundgesetz (GG) alle Menschen frei und gleich an Rechten – sie sind rechtsfähig. Die Geschäftsfähigkeit hingegen ist nach dem Alter gestuft. Es wird unterschieden zwischen:



Rechtsfähigkeit Fähigkeit, Rechte und Pflichten wahrzunehmen		Geschäftsfähigkeit Fähigkeit, Rechtsgeschäfte wirksam abschließen zu können	
Rechtsfähig sind		Geschäftsfähig sind	
natürliche Personen	juristische Personen		natürliche Personen, gestuft nach dem Lebensalter
	des privaten Rechts	des öffentlichen Rechts	
Alle Menschen ohne Rücksicht auf Alter, Nationalität usw.	z. B. a) Kapitalgesellschaften (AG, GmbH), b) Vereine (e. V.)	z. B. Gemeinden, Bundesländer, Landwirtschaftskammern, Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern	<ul style="list-style-type: none"> • geschäftsunfähig: bis einschließlich 6 Jahre sowie Personen, die dauerhaft geistesgestört sind • bedingt geschäftsfähig: von 7 bis 17 Jahre und unter bestimmten weiteren Voraussetzungen Personen, die unter Betreuung stehen • voll geschäftsfähig: ab 18 Jahren
<ul style="list-style-type: none"> • beginnt mit der Geburt • endet mit dem Tod 	<ul style="list-style-type: none"> • beginnt mit Eintrag in das a) Handelsregister, b) Vereinsregister • endet bei a) und b) mit der Löschung des Eintrags 	<ul style="list-style-type: none"> • beginnt mit Errichtung z. B. der Handwerkskammern in den neuen Bundesländern 1991 • endet mit Aufhebung, z. B. bei einer Zusammenlegung von Gemeinden 	

Davon zu unterscheiden ist die **Deliktsfähigkeit**: die rechtliche Verantwortung für Schäden aus unerlaubten Handlungen. Sie ist nach dem Alter gestaffelt:

- **deliktsunfähig:** bis 6 Jahre und Menschen, die an einer Geistesstörung leiden; sie sind nicht für unerlaubte Handlungen verantwortlich.
- **beschränkt deliktsfähig:** im Bahn- und Kfz-Verkehr unter 10 Jahren und allgemein von 7–17 Jahren.
- **voll deliktsfähig:** ab 18 Jahre und damit voll verantwortlich.

Im Rahmen von Rechtsgeschäften mit beschränkter Geschäftsfähigen besteht eine Sonderregelung. Derartige Rechtsgeschäfte sind **schwebend unwirksam** – das heißt, sie erfordern die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters bzw. der Eltern. Eine Ausnahme bildet hier der sogenannte **Taschengeldparagraf**: Ein Rechtsgeschäft ist in diesem Fall immer dann gültig, wenn es für einen Minderjährigen im Rahmen seines Taschengelds stattfindet – wenn beispielsweise eine 12-Jährige eine Blu-Ray-Disc von ihrem Taschengeld kauft und der Preis entsprechend angemessen ist.

Bei den kleinen Rechtsgeschäften des täglichen Lebens – Kauf einer Fahrkarte oder eines Erfrischungsgetränks beim Schulkiosk – ist für deren Gültigkeit kein schriftlicher Vertrag notwendig. Auch diese rein mündlich abgeschlossenen Verträge sind gültig.

Welche Rechtsgeschäfte hingegen schriftlich zu erfolgen haben, wird durch Gesetze geregelt, wie z. B. im Falle der Kündigung eines Mitarbeiters, des Kaufs einer Ware gegen Abzahlung oder des Kaufs eines Grundstücks. Grundstückskäufe müssen sogar durch einen Notar öffentlich beurkundet werden. Besonders zu beachten ist jedoch immer, in welchen Fällen ein Rechtsgeschäft anfechtbar oder gar nichtig ist.

3.2.5 Anfechtbare und nichtige Rechtsgeschäfte

Anfechtbare Rechtsgeschäfte

Grundsätzlich geht man davon aus, dass Rechtsgeschäfte, z. B. der Kauf eines gebrauchten Pkws, nach *Treu und Glauben* abgeschlossen werden. In diesem Fall bedeutet dies, dass der Pkw auch tatsächlich die Eigenschaften besitzt, die der Verkäufer zusichert. Der Käufer verlässt sich auf diese Zusicherung und Verkäufer und Käufer wiederum verlassen sich darauf, dass das Geschäft Zug um Zug abgeschlossen wird. Ist dies nicht der Fall, so liegt ein anfechtbares Rechtsgeschäft vor. Es ist zwar gültig, kann aber nach Abschluss innerhalb eines Jahres von einem Vertragspartner angefochten werden, z. B. wenn ein Geschäft

- durch **arglistige Täuschung** zustande gekommen ist. Beispiel: Ein gebrauchter Pkw wurde als unfallfrei angeboten, ist es aber nicht.
- unter **widerrechtlicher Drohung** erpresst wurde. Beispiel: Der Verkäufer erzwingt den Kauf eines gebrauchten Pkws, weil er den Käufer mit dem Wissen um dessen eventuell unentdeckte Straftaten erpressen kann.
- **irrtümlich** abgeschlossen wurde. Beispiel: Der Käufer möchte unmissverständlich einen bestimmten Pkw kaufen, es wird aber ein anderes Modell im Kaufvertrag genannt.

Wird ein anfechtbares Rechtsgeschäft angefochten, so wird es rückwirkend unwirksam. Die Anfechtung muss bei Irrtum unverzüglich nach Kenntnis des Irrtums, ansonsten innerhalb eines Jahres erfolgen.

Nichtige Rechtsgeschäfte

Nichtige Rechtsgeschäfte sind solche, die von Anfang an ungültig sind. Sie müssen nicht angefochten werden, sondern gelten als nie abgeschlossen, z. B. dann, wenn ein Rechtsgeschäft

- **gegen Strafgesetze verstößt.**
Beispiel: Der Handel mit verbotenen Drogen.
- **ein Scheingeschäft ist.**
Beispiel: Ein Arbeitgeber schließt Arbeitsverträge ab, um Lohnkostenzuschüsse zu erlangen, ohne Mitarbeiter überhaupt beschäftigen zu wollen oder zu können.
- **ein Scherzgeschäft ist.**
Beispiel: Der Verkauf eines Grundstücks auf dem Mond.
- **sich nicht an Formvorschriften hält.**
Beispiel: Der Kauf eines Grundstücks ohne notarielle Beurkundung.
- **mit Geschäftsunfähigen abgeschlossen wird.**
Beispiel: Der Kauf eines Motorrads durch ein 5-jähriges Kind.
- **mit Personen abgeschlossen wird, die nicht im vollen Besitz ihrer geistigen Kräfte sind.**
Beispiel: Ein unter Drogen Stehender verkauft seine Eigentumswohnung.

3.2.6 Alles geregelt – Vertragsarten

Im privaten Bereich schaffen Vereinbarungen ein Vertrauensverhältnis der Menschen untereinander – man kann sich aufeinander verlassen, wenn die Partner sich an die Vereinbarungen halten. Gleiches gilt im Geschäftsleben, wenn Kunde und Lieferant einen Vertrag abschließen, z. B. einen Kaufvertrag über eine Ware.

Kunde kann beispielsweise die Großküche eines Seniorenstifts sein und der Lieferant ein Großhändler. In diesem Fall übernehmen beide Verpflichtungen. Werden diese Verpflichtungen nicht eingehalten, dann kommt es zu Leistungsstörungen (siehe Abschnitt 3.2.10). Im Privat- und Geschäftsleben fällt eine Vielzahl von Verträgen an, deren Formvorschriften im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) geregelt sind.

Alle Verträge kommen durch zwei inhaltlich voll übereinstimmende, rechtsgültige Willenserklärungen der beiden Vertragspartner zustande. Zu unterscheiden sind:

- **Verpflichtungsgeschäft:**
Beide Vertragspartner gehen Verpflichtungen ein.

- **Erfüllungsgeschäft:**
Beide Vertragspartner müssen die eingegangenen Verpflichtungen erfüllen.

Eine **Ausnahme** bilden **einseitige Rechtsgeschäfte**.

Hierbei handelt es sich um:

- **empfangsbedürftige Willenserklärungen**,
z. B. die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses,
- **nicht empfangsbedürftige Willenserklärungen**,
z. B. das Verfassen eines Testaments.

3.2.7 Der Kaufvertrag

Ein Kaufvertrag regelt den Übergang einer Sache vom Verkäufer zum Käufer. Er besteht aus einem Verpflichtungs- und einem Erfüllungsgeschäft und kommt zustande durch **Angebot oder Antrag**.

Fall A		Fall B
<p>Der Verkäufer macht ein Angebot: „Der Blu-Ray-Player der Marke XYZ kostet 150 €.“</p> <p>= Willenserklärung I (Verpflichtungsgeschäft)</p>	<p>Ein Kaufvertrag kommt durch volle inhaltliche Übereinstimmung zustande (mündlich oder schriftlich).</p>	<p>Der Käufer macht einen Antrag: „Ich möchte einen Blu-Ray-Player der Marke XYZ für 150 € kaufen.“</p> <p>= Willenserklärung I (Verpflichtungsgeschäft)</p>
<p>Der Käufer nimmt das Angebot an</p> <p>= Willenserklärung II (Erfüllungsgeschäft)</p> <p>und bestellt die Ware oder bezahlt den vereinbarten Preis für die Ware und erhält sie vom Verkäufer.</p>		<p>Der Verkäufer nimmt den Antrag an</p> <p>= Willenserklärung II (Erfüllungsgeschäft)</p> <p>und übergibt die Ware, überträgt das Eigentum und erhält den vereinbarten Preis vom Käufer.</p>

Jeder Kaufvertrag soll folgende Punkte regeln:

- **Art und Beschaffenheit der Ware**, z. B. Blu-Ray-Player der Marke XYZ, Modell Hit-FM;
- **Preis der Ware**, z. B. Blu-Ray-Player, 150 € inklusive 19% Mehrwertsteuer;
- **Lieferbedingungen**, z. B. unfrei, frei, frei Haus, ab Werk;
- **Zahlungsbedingungen**, z. B. Zahlung Zug um Zug, innerhalb einer Frist, nach Ablauf einer vereinbarten Frist, Vorauszahlung, Anzahlung + Restzahlung, Ratenzahlung;

- **Ein Rabatt**, z. B. 10% Mengenrabatt, muss extra vereinbart werden, ein Skonto hingegen, z. B. 2% bei Barzahlung innerhalb von 30 Tagen, ist nur innerhalb einer vereinbarten Frist üblich;
- **Erfüllungsort**, z. B. der Geschäftssitz des Verkäufers, wenn nichts anderes vereinbart ist;
- **Gerichtsstand**, z. B. der Wohnort des Käufers, wenn nichts anderes vereinbart ist;
- **Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB)**, sie dürfen den Käufer nicht unangemessen benachteiligen.

Nicht alle Warenkäufe werden Zug um Zug, also Ware gegen Geld abgewickelt. Es sind ebenfalls üblich:

- **Kauf auf Probe**, z. B. wenn ein Pkw vom Kunden erprobt wird und dieser erst dann bezahlt;
- **Kauf nach Probe**, z. B. wenn ein Pkw vom Kunden erst erprobt und dann bezahlt wird;
- **Kauf zur Probe**, z. B. wenn ein Pkw vom Kunden ohne Kaufabsicht erprobt wird;
- **Kauf auf Abruf**, z. B. wenn ein Händler bei seinem Großhändler 100 Pkws bestellt und diese je nach Geschäftsgang abruft;
- **Kommissionskauf**, z. B. wenn ein Pkw-Händler nur als Vermittler beim Verkauf eines Gebrauchtwagens auftritt.

Eine Besonderheit unter Kaufverträgen sind **Fernabsatzverträge**. Hier stehen sich Käufer und Verkäufer nicht direkt gegenüber, sondern Angebot, Bestellung und Auftragsannahme erfolgen per Katalogbestellung, telefonisch, per Fax, E-Mail oder Online-Shop – solche Vorgänge werden auch **E-Commerce** genannt.

Ein Fernabsatzvertrag liegt aber nur dann vor, wenn der Verkäufer Unternehmer und der Käufer **Verbraucher** ist. Unternehmer ist eine Firma oder Privatperson, die einen Kaufvertrag zum Zwecke einer gewerblichen oder beruflichen Tätigkeit abschließt; Verbraucher hingegen, wer einen Kaufvertrag nicht zu beruflichen, sondern zu privaten Zwecken abschließt.

Der **Käufer** hat bei Fernabsatzverträgen ein **Widerrufsrecht**. Dies bedeutet, dass er innerhalb von 14 Tagen vom Kaufvertrag zurücktreten kann, auch dann, wenn die Ware bereits geliefert wurde. Ausnahmen bilden unter anderem Zeitungen, auf Bestellung hin speziell gefertigte Waren, Waren aus Versteigerungen usw.

Zusätzliche Regelungen gelten beim E-Commerce.

Wichtig – beim Kauf im Internet

Der Verkäufer hat seine Internetseite so zu gestalten, dass

- der Käufer Eingabefehler vor dem Absenden seiner Bestellung korrigieren kann,
- die Bestellung unmittelbar durch eine E-Mail des Verkäufers bestätigt wird,
- Bestellformular und Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) auf dem Monitor nicht nur eingesehen, sondern auch ausgedruckt werden können.

Nicht zulässig sind das Anbieten und Verkaufen von Waren und Dienstleistungen am Telefon, außer in den Fällen, in denen der Kunde vorher zustimmt, dass ihn der Verkäufer anruft. Der Verkäufer darf während eines Telefongeschäfts seine Rufnummer nicht unterdrücken.

3.2.8 Sonstige Vertragsarten – eine Übersicht

Neben den „alltäglichen“ Kaufverträgen wird im privaten und geschäftlichen Umgang eine Vielzahl an weiteren Verträgen abgeschlossen.

Es gelten – je nach Vertragsart – **zusätzlich zum Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB)** weitere, aber unterschiedliche gesetzliche Regelungen und privatrechtliche Vereinbarungen, so beispielsweise beim

- **Ausbildungsvertrag:** Berufsbildungsgesetz, Tarifvertragsgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Ausbildungsordnung, Betriebsordnung u. a.,
- **Darlehensvertrag:** Geldwäschegesetz, Geschäftsbedingungen der Bank u. a.

3.2.9 Zahlungsverkehr

Rechtsgeschäfte bestehen in der Regel aus Leistung und Gegenleistung, z. B. Ware gegen Kaufpreis oder Arbeitsleistung gegen Lohn bzw. Gehalt. Die Geschäftspartner werden als **Schuldner** und **Gläubiger** bezeichnet.

Vertragsart	Vertragspartner	Beispiel
Mietvertrag	Mieter – Vermieter	Eine Familie (= privat) mietet eine 4-Zimmer-Wohnung in einem Mehrfamilienhaus.
Pachtvertrag	Verpächter – Pächter	Ein Betrieb (= gewerblich) pachtet eine benachbarte Halle für 10 Jahre. (Pachtvertrag = gewerblicher Mietvertrag)
Darlehensvertrag	Bank – Bankkunde	Ein Privatkunde vereinbart einen Dispositionskredit mit seiner Bank oder ein Geschäftskunde schließt mit seiner Hausbank einen Darlehensvertrag ab.
Dienstvertrag	Arbeitnehmer – Arbeitgeber	Ein Betrieb stellt einen Mitarbeiter auf Zeit oder auf Dauer ein. <i>Hinweis:</i> Ein Arbeitsvertrag ist immer ein Dienstvertrag, es kommt nicht auf das Ergebnis der Tätigkeit an, sondern nur auf die Arbeitszeit.
Ausbildungsvertrag	Auszubildender – Ausbildender	Ein Unternehmen schließt mit einem 16-Jährigen einen Ausbildungsvertrag zum Industriemechaniker ab.
Werkvertrag	Handwerker – Kunde	Ein Betrieb beauftragt einen Handwerker, einen Kurzschluss zu beheben. <i>Hinweis:</i> Ein Werkvertrag fordert die Erfüllung des Werkes, in diesem Fall die Behebung des Schadens.
Werklieferungsvertrag	Lieferant – Kunde	Ein Betrieb bestellt eine Klimaanlage und lässt sie einbauen. <i>Hinweis:</i> Der Werklieferungsvertrag fordert Lieferung und Erfüllung des Werkes, in diesem Fall also das Funktionieren der Klimaanlage.
Leihvertrag	Verleiher – Kunde	Ein Kunde erhält kostenlos oder gegen Gebühr einen Leihwagen für die Dauer einer Pkw-Reparatur.
Haustürgeschäft	Verkäufer – Kunde	Ein Kunde bestellt bei einem Handelsvertreter „an der Haustür“ einen Staubsauger zum Preis von 500 €. <i>Hinweis:</i> Der Kunde hat ein Widerrufsrecht von zwei Wochen ohne Angabe von Gründen.

- **Schuldner** ist derjenige, der dem Gläubiger gegenüber eine Leistung erbringen muss, zum Beispiel der Käufer einer Ware oder Dienstleistung, indem er sie bezahlt.
- **Gläubiger** ist derjenige, der berechtigt ist, vom Schuldner eine Leistung zu fordern – zum Beispiel der Verkäufer einer Ware oder der Anbieter einer Dienstleistung, der für eine Leistung den vereinbarten Preis erhält.

Im **Zahlungsverkehr** unterscheidet man je nach Art der Übergabe einer Geldschuld zwischen

- Barzahlung,
- halbbarer Zahlung,
- bargeldloser Zahlung,
- Online-Banking,
- Internet-Bezahlsystemen.

Barzahlung – halbbarere Zahlung

Barzahlung ist nur noch bei kleineren Beträgen für Waren oder Dienstleistungen üblich. Dabei wird der fällige Betrag vom Schuldner an den Gläubiger direkt übergeben, z. B.

- beim Einkauf an der Kasse eines Supermarkts,
- bei der Übergabe durch einen Boten (z. B. Pizza-Lieferdienst),
- in einem Wertbrief oder einem Einschreibebrief an den Empfänger (allerdings nur noch sehr selten).

Im Falle einer **halbbareren Zahlung** muss einer der beiden Geschäftspartner ein Konto bei einer Bank oder Sparkasse besitzen. Der Schuldner zahlt den für eine Leistung fälligen Betrag mittels Zahlschein am Bank-schalter auf das Konto des Gläubigers ein.

Bargeldlose Zahlung

Heutzutage ist der **bargeldlose Zahlungsverkehr** der Normalfall. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass beide Geschäftspartner ein sogenanntes **Girokonto** bei einer Bank oder Sparkasse besitzen. Die Abwicklung des Zahlungsverkehrs erfolgt dann zwischen den jeweiligen Konten – die hier bewegten Beträge werden aus diesem Grunde auch **Buchgeld** oder **Giralgeld** genannt.

Bargeldlose Zahlung durch							
Übergabe eines Verrechnungsschecks	Einzelüberweisung	Dauerauftrag	Lastschriftverfahren	Geldkarte	Bankkarte (früher EC-Karte)	Kreditkarte	Internetbezahl-systeme
Einmalzahlungen	unregelmäßige Zahlungen für Einmalkäufe	regelmäßige gleichbleibende Zahlungen	regelmäßige gleichbleibende Zahlungen	unregelmäßige kleine Beträge	unregelmäßige Zahlungen für Einmalkäufe	unregelmäßige Zahlungen für Einmalkäufe	unregelmäßige Zahlungen für Einmalkäufe
z. B. Privatverkauf eines Pkw	z. B. nach Lieferung einer Waschmaschine mit Rechnung	z. B. Miete, Stromvorauszahlungen	z. B. Miete, Stromvorauszahlungen	z. B. S-Bahnfahr-schein am Automaten	z. B. Bezahlung eines Handys unmittelbar beim Kauf	z. B. Bezahlung einer Urlaubsreise in einem Reisebüro oder bei Buchung im Internet	z. B. Bezahlung bei Käufen im Internet
Der Schuldner stellt dem Gläubiger einen Scheck aus, dieser löst ihn bei seiner Bank ein. Der Scheck muss gedeckt sein; heute kaum mehr üblich.	Die Geldschuld kann bar am Bankschalter einbezahlt oder vom Girokonto abgebucht werden.	Der Gläubiger hat die Sicherheit, dass regelmäßig fällige Zahlungen pünktlich auf seinem Konto eingehen.	Der Schuldner räumt dem Gläubiger das Recht ein, von seinem Konto Geld abzubuchen.	Der Chip auf der Karte muss erst mit Guthaben vom eigenen Konto aufgeladen werden.	Wird von Banken ausgegeben. Diese gewähren oft einen vorher vereinbarten Dispositionskredit.	Wird von Banken und speziellen Kreditinstituten ausgegeben, gewährt oft einen vorher vereinbarten Dispositionskredit, z. B. Visa- oder Mastercard.	Der Betreiber des Bezahl-systems übernimmt die Abwicklung über E-Mail-Verkehr; Konten von Gläubiger und Schuldner sind nur dem Bezahl-system bekannt, z. B. PayPal.
	Konto-verwaltung/ Bezahlung auch online möglich.	Konto-verwaltung, auch online möglich.	Konto-verwaltung/ Bezahlung auch online möglich.	Konto-verwaltung, auch online möglich.	Konto-verwaltung/ Bezahlung auch online möglich.	Konto-verwaltung/ Bezahlung auch online möglich.	Konto-verwaltung/ Bezahlung <u>nur</u> online möglich.

3.2.10 Leistungsstörungen

Nicht jeder Kaufvertrag wird problemlos abgewickelt. Häufig kommt es zu Komplikationen, zum Beispiel dann, wenn der gekaufte Gegenstand nicht funktio-

niert, gar nicht oder verzögert geliefert wird oder etwa der Käufer nicht bezahlt. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Rechtsfolgen, die derartige **Leistungsstörungen** nach sich ziehen:

Leistungsstörungen verursacht durch			
den Verkäufer (Lieferant)		den Käufer (Kunde)	
Nicht-Rechtzeitig-Lieferung (Lieferungsverzug)	Schlechtleistung (mangelhafte Lieferung)	Gläubigerverzug (Annahmeverzug)	Nicht-Rechtzeitig-Zahlung (Zahlungsverzug)
Der Verkäufer hat sich im Kaufvertrag verpflichtet,		Der Käufer hat sich im Kaufvertrag verpflichtet,	
die Ware am rechten Ort, zur rechten Zeit und in der rechten Art und Weise zu liefern.	eine mangelfreie Ware zu liefern.	die bestellte Ware abzunehmen.	den Kaufpreis wie vereinbart zu bezahlen.
Die Ware wird jedoch durch Verschulden des Lieferanten nicht rechtzeitig geliefert, deshalb liegt eine „Nicht-Rechtzeitig-Leistung“ vor.	Die Ware hat jedoch <ul style="list-style-type: none"> • Rechtsmängel (§ 435 BGB), z. B. <ul style="list-style-type: none"> – der Verkäufer ist nicht Eigentümer der Ware, – die Ware ist mit einem Pfandrecht belastet. • Sachmängel (§ 434 BGB) z. B. die Ware <ul style="list-style-type: none"> – ist fehlerhaft, – ist eine Falschlieferung, – ist eine Zuwenig-Lieferung, – hat Montagemängel, – hat eine mangelhafte Montage-Anleitung, – weist nicht die in der Werbung zugesicherten Eigenschaften auf. 	Der Käufer weigert sich bei der Lieferung, die Ware anzunehmen.	Die Ware wird jedoch durch den Schuldner (Käufer) nicht rechtzeitig bezahlt, deshalb liegt ein Schuldnerverzug bzw. Zahlungsverzug vor. Der Verkäufer (Gläubiger) hat neben den unten genannten Rechten das Recht auf Verzugszinsen in Höhe von 5 % über dem Basiszinssatz. <ul style="list-style-type: none"> • Basiszinssatz (2018): – 0,88 %, • Verzugszinssatz für Verbrauchergeschäfte: 4,12 % nach § 288 (1) BGB
Der Käufer als Vertragspartner		Der Verkäufer (Gläubiger) als Vertragspartner	
hat das Recht auf <ul style="list-style-type: none"> • Lieferung + Schadensersatz (für den Verzögerungsschaden) • Schadensersatz statt Leistung (für den Nichterfüllungsschaden) und gleichzeitig <ul style="list-style-type: none"> • Rücktritt vom Vertrag. 	hat das Recht <ul style="list-style-type: none"> vorrangig auf • Nacherfüllung durch <ul style="list-style-type: none"> – Nachbesserung oder – Neulieferung, zusätzlich das Recht auf Schadensersatz neben der Leistung, wenn ein Verschulden des Verkäufers vorliegt; nachrangig auf • weitere Sanktionen (nach Ablauf der Frist zur Nacherfüllung): <ul style="list-style-type: none"> – Rücktritt vom Vertrag – Minderung – Schadensersatz statt Leistung – Ersatz vergeblicher Aufwendungen 	hat das Recht auf <ul style="list-style-type: none"> • Klage auf Abnahme der Ware, • Hinterlegung oder Selbsthilfeverkauf, • Kostenerstattung. 	hat das Recht auf <ul style="list-style-type: none"> • Zahlung + Schadensersatz (für den Verzögerungsschaden), • Ersatz vergeblicher Aufwendungen, z. B. Vertragskosten, • Schadensersatz statt Leistung (für den Nichterfüllungsschaden) und gleichzeitig <ul style="list-style-type: none"> • Rücktritt vom Vertrag.

3.2.11 Verjährungsfristen

Im reformierten Schuldrecht gibt es nach § 438 BGB auch neue Fristen für die Verjährung von Mängelansprüchen, z. B. bei Sach- und Rechtsmängeln.

Sie betragen

- **2 Jahre:** übliche Verjährungsfrist im Geschäftsverkehr, sofern nicht aus anderen Gründen längere Fristen bestehen.
- **3 Jahre:** für arglistig verschwiegene Mängel.
- **5 Jahre:** für Mängel an Bauwerken sowie an Sachen, die darin fest eingebaut sind, z. B. Fenster, Türen usw.
- **30 Jahre:** für Rechte, die in ein Grundbuch eingetragen sind, für sogenannte *dingliche Herausgabeansprüche*.

Bei Sachgütern wird im Geschäftsleben zwischen Gewährleistung, auch Mängelhaftung genannt, und Garantie unterschieden.

- **Gewährleistung:** Der Kunde hat auf sie einen Rechtsanspruch (Fristen siehe oben). Sie gilt übrigens auch für gebrauchte Waren und beträgt in diesem Fall ein Jahr.
- **Garantie:** eine zusätzlich zur gesetzlichen Gewährleistung angebotene, freiwillige Zusicherung des Verkäufers. Der Käufer kann daraus keinen Rechtsanspruch an den Verkäufer ableiten. Lange Garantiefristen werden meist als Marketinginstrument eingesetzt, da der Käufer so eine lange Mängelfreiheit eines Konsumguts glaubt.

Daneben gibt es noch allgemeine Verjährungsfristen nach § 194 ff. BGB. Sie betragen:

- **3 Jahre:** für allgemeine Ansprüche, soweit nicht anders geregelt.
- **10 Jahre:** für Rechte an Grundstücken.
- **30 Jahre:** z. B. für familien- und erbrechtliche Ansprüche.

Eine Verjährung beginnt in jedem Fall am Schluss des Jahres, in dem der Gläubiger von einem Mangel Kenntnis erhält. Ausnahmen bilden u. a. Mängel und Rechte an Grundstücken und Gebäuden.

Nach Eintritt der Verjährung besteht der Rechtsanspruch zwar weiter, der Schuldner ist aber berechtigt, die Leistung zu verweigern. Das Gleiche gilt auch für den Verkäufer einer Ware, die mit Mängeln behaftet ist. Die Verjährung wird gehemmt, das heißt, es tritt eine Pause in der Verjährungsfrist ein, und zwar bei:

- Rechtsverfolgung des Anspruchs,
- Verhandlungen über den Anspruch,
- Leistungsverweigerung,
- höherer Gewalt.

Mit diesen Änderungen ist das neue Schuldrecht auch EU-weit harmonisiert.

3.2.12 Verbraucherschutz und -beratung

Hersteller und Händler von Waren und Dienstleistungen betreiben aufwendiges Marketing, um die Vorzüge ihrer Produkte herauszustellen, Bedürfnisse bei Kunden zu wecken und sie zum Kauf zu animieren. Verbraucher sind aber nicht alleine auf diese einseitigen Informationen angewiesen. Sie können sich vor dem Kauf informieren bei

- **Verbraucherzentralen,**
- **der Stiftung Warentest.**

Verbraucherzentralen gibt es in allen 16 Bundesländern – mit Geschäftsstellen in allen größeren Städten. Dort können sich Verbraucher unabhängig und neutral informieren und kostenlosen Rat einholen, z. B.

- vor größeren Anschaffungen wie Waschmaschinen oder Küchen,
- über energiesparende Geräte,
- Beratung bei Leistungsstörungen beim Kauf von Waren und Dienstleistungen,
- Beratung in der persönlichen Lebensführung, wie Überschuldung oder gesunde Lebensführung.

Die **Stiftung Warentest** befindet sich in Berlin und wird vom Bund finanziert. Sie testet z. B. in Labors vergleichend Geräte unterschiedlicher Hersteller, vergleicht aber auch Dienstleistungen wie Pauschalreisen oder Kreditkosten von Banken miteinander. Das Ergebnis sind Bewertungen auf einer Skala von **sehr gut** bis **mangelhaft**, die in Zeitschriften wie „test“, „test-Jahrbuch“ und „Finanztest“ veröffentlicht werden. Eine direkte, persönliche Beratung ist bei der Stiftung Warentest nicht möglich.

Sehr zweifelhaft dagegen sind Testberichte in Fernsehen, Zeitungen, Zeitschriften sowie im Internet. Sie werden oftmals von Herstellern gesponsert und sind deshalb selten objektiv, das heißt unbeeinflusst in ihren Ergebnissen.

Der nachhaltigste Verbraucherschutz ist aber das kritische Prüfen des Bedarfs und das Vergleichen von Preisen, Eigenschaften und Folgekosten **vor** dem Kauf einer Ware oder dem Buchen einer Dienstleistung, wie beispielsweise einer Pauschalreise.

Aufgaben



Offene Fragen

Formulieren Sie Ihre Antworten in Stichpunkten und vermeiden Sie es, auf den vorhergehenden Seiten nachzusehen.

- 1 Der Mensch hat sehr unterschiedliche Bedürfnisse – gemeinsam ist allen: Sie kosten Geld.
Nennen Sie vier Bedürfnisse und geben Sie jeweils an, welche Bedeutung das Bedürfnis für Sie hat (auf einer Skala von „ganz wichtig“ bis „darauf könnte man verzichten“).
- 2 Beurteilen Sie den Werbeslogan
„Jetzt kaufen – in drei Monaten bezahlen“.
- 3 Wie läuft eine Privatinsolvenz ab?
- 4 Ordnen Sie den Beispielen den jeweiligen Rechtsbereich zu:
öffentliches Recht (Ö), Privatrecht (P).
a) Privatmann mietet eine Wohnung.
b) Unternehmen stellt eine Mitarbeiterin ein.
c) Polizei verhaftet einen Einbrecher.
d) Ein Verein veranstaltet eine Tombola.
e) Ein Betrieb kündigt wegen Auftragsmangel.
- 5 Unterscheiden Sie mit je einem Beispiel Rechts- und Geschäftsfähigkeit.
- 6 Ein 13-Jähriger kauft von seinem ersparten Taschengeld (12 €/Woche) einen MP3-Player zum Preis von 35 €. Sein Vater will den Kauf rückgängig machen. Erläutern Sie die Rechtslage.
- 7 Nennen Sie je zwei konkrete Beispiele für anfechtbare und für nichtige Rechtsgeschäfte.
- 8 Geben Sie jeweils die Vertragsart an:
a) Ein Auszubildender leiht sich ein Fachbuch aus der Stadtbibliothek.
b) Eine Auszubildende lässt sich ein Trachtenkostüm nähen, den Stoff besorgt die Schneiderin.
c) Ein Kunde vereinbart mit seiner Bank einen Dispositionskredit über 5000 €.
d) Ein Gastwirt mietet eine Gastwirtschaft an.
e) Ein Betrieb stellt Saisonarbeitskräfte ein.
f) Ein Mieter lässt einen verstopften Abfluss von einem Installateur reinigen.
g) Ein Auszubildender mietet für 12 Monate ein Appartement.
- 9 Beschreiben Sie möglichst genau, welche Art der Zahlung vorliegt.
a) Eine Telefongesellschaft lässt die monatliche Telefonrechnung abbuchen.
b) Eine Mieterin beauftragt ihre Bank, die Miete monatlich zu überweisen.
c) Ein Kunde bezahlt eine Lieferung gegen Nachnahme.
d) Ein Gast bezahlt seine Hotelrechnung mit Kreditkarte.
e) Ein Kunde kauft zwei Buletten und ein Getränk am Kiosk.
- 10 Weisen Sie anhand der Auszüge aus Geschäftsbriefen nach, wer welche Leistungsstörungen verursacht hat.
a) „Wir sehen uns gezwungen, gegen Sie ein Mahnverfahren einzuleiten.“
b) „Wir können Ihre Ansprüche nicht anerkennen, die Gewährleistungspflicht ist bereits abgelaufen.“
c) „Beachten Sie, dass durch den Deckungskauf hohe Kosten auf Sie zukommen können.“
d) „Sie müssen die Kosten einer ergebnislosen Lieferung bezahlen.“

- 11 Berechnen Sie jeweils den Preis, der zu bezahlen ist.
- Ein Kunde kauft 3 PCs zu 2.500 €/Stück und erhält einen Rabatt von 15 %.
 - Eine Kundin bezahlt für ein Fernsehgerät 375 € in bar und erhält 2 % Skonto.
 - Ein Kunde kauft eine Kücheneinrichtung im Wert von 8.000 €, leistet eine Anzahlung von 45 % des Kaufpreises und bezahlt den Rest in vier gleichen Monatsraten zu je 1.050 €.
- 12 Nennen Sie zwei Begründungen für das Bestehen von Verjährungsfristen.

- 13 Ergänzen Sie die Lücken im folgenden Text jeweils mit den zutreffenden Begriffen:

A: Garantie B: Nacherfüllung C: Zinsen D: Sachmangel E: Dispositionskredit

Die Auszubildende Sabine Müller möchte sich ein Handy zum Preis von 675 € kaufen. Sie bezahlt mit ihrer EC-Karte. Da sie nicht genügend Guthaben auf ihrem Konto hat, muss sie den _____ nutzen, den ihr ihre Bank eingeräumt hat. Dafür muss sie allerdings 12% _____ bezahlen. Der Verkäufer sichert Sabine eine _____ von 10 Jahren für das Gerät zu. Nach drei Monaten stellt Sabine fest, dass das Display sehr lichtschwach ist, es handelt sich zweifelsfrei um einen _____. Sie möchte das Handy gegen ein mängelfreies umtauschen. Der Verkäufer bietet ihr aber nur eine _____ an. Von einer Verbraucherzentrale erhält Sabine die Auskunft: „Das Verhalten des Verkäufers entspricht dem § 438 BGB und ist deshalb rechters“.

Die Lösungen zum Überprüfen Ihrer Antworten finden Sie auf den Seiten 165–166. Haben Sie alle Antworten richtig beantwortet, dann sind Sie für die Abschlussprüfung im **Prüfungsgebiet 3.2: Rolle der Verbraucher** gut vorbereitet.

Beantworten Sie nun die Multiple-Choice-Fragen.

Multiple-Choice-Fragen



Kreuzen Sie die richtige Lösung an!

1. Was ist ein Existenzbedürfnis?

- 1 Wohnung
- 2 Urlaubsreisen
- 3 Arbeitsplatz
- 4 Kino und Theater
- 5 Smartphone

2. Ein Schuldner beantragt beim Amtsgericht wegen Überschuldung eine Restschuldbefreiung.

- 1 Sie wird ihm ohne Auflagen gewährt.
- 2 Sie wird nach einer Wartezeit von sechs Jahren gewährt.
- 3 Sie wird mangels Masse abgelehnt.
- 4 Er muss erst einen außergerichtlichen Einigungsversuch und ein Schuldenbereinigungsverfahren nachweisen.
- 5 Eine Restschuldbefreiung ist nur für Unternehmen möglich.

3. Hauptzweck des öffentlichen Rechts ist es,

- 1 Rechte nach dem Lebensalter zu gewähren.
- 2 Schutzrecht gegenüber dem Staat zu sichern.
- 3 Minderjährige zu schützen.
- 4 den Geschäftsverkehr zu regeln.
- 5 das Privatrecht zu ergänzen.

4. Wer gilt als *beschränkt geschäftsfähig*?

- 1 Kinder unter 7 Jahren
- 2 Kinder und Jugendliche zwischen 7 und 14 Jahren
- 3 Kinder und Jugendliche zwischen 7 und 17 Jahren
- 4 Personen ohne die bürgerlichen Ehrenrechte
- 5 Personen, die entmündigt sind

5. In welchem Fall handelt es sich um eine juristische Person des privaten Rechts?

- 1 Stoppelclub e.V.
- 2 Fa. Hans Huber
- 3 Emilio OHG
- 4 Ministerpräsident von Sachsen
- 5 Vorsitzender des Rudervereins Elbstrom

6. Der Kaufvertrag über ein Grundstück in der Antarktis ist

- 1 gültig.
- 2 nur notariell beglaubigt gültig.
- 3 anfechtbar.
- 4 schwebend rechtswirksam.
- 5 nichtig.

7. Ein Vertrag kommt zustande beispielsweise durch

- 1 Angebot und Nachfrage.
- 2 Nachfrageüberhang.
- 3 Angebotsüberhang.
- 4 Angebot und Angebotsannahme.
- 5 allein durch einen Antrag.

8. Was ist *nicht* für jeden Kaufvertrag notwendig?

- 1 Lieferbedingungen
- 2 Gerichtsstand
- 3 Zahlungsbedingungen
- 4 der Erfüllungsort
- 5 notarielle Beurkundung

9. Das Widerrufsrecht bei Haustürgeschäften

- 1 beträgt 2 Wochen.
- 2 beträgt 1 Woche.
- 3 wird frei vereinbart.
- 4 kann ausgeschlossen werden.
- 5 beträgt 2 Jahre.

10. Eine halbbare Zahlung liegt vor bei Bezahlung

- 1 per Nachnahme.
- 2 mit Kreditkarte.
- 3 mit Überweisung.
- 4 mit Geldkarte.
- 5 mit Bargeld.

11. Ein Verkäufer liefert eine Ware nicht rechtzeitig. Der Käufer hat das Recht auf

- 1 Schadensersatz.
- 2 Verzugszinsen.
- 3 Nacherfüllung.
- 4 Ersatz der Aufwendungen.
- 5 beliebige Sanktionen.

12. Eine gelieferte Ware ist fehlerhaft.

Was liegt vor?

- 1 Nicht-Rechtzeitig-Lieferung
- 2 Schlechtleistung
- 3 Gläubigerverzug
- 4 Nicht-Rechtzeitig-Zahlung
- 5 Annahmeverzug

13. Welche Pflicht hat ein Verkäufer nach Abschluss eines Kaufvertrags nicht?

- 1 Annahme des Kaufpreises
- 2 Übertragung des Eigentums
- 3 Lieferung der Ware zur rechten Zeit
- 4 Lieferung der Ware am rechten Ort
- 5 Rücknahme der Verpackung

14. Für die Lieferung von Frischwaren ist vereinbart: „Bei Bezahlung des Rechnungsbetrags von 950 € innerhalb von 7 Tagen gewähren wir Ihnen 2 % Skonto.“ Welchen Betrag überweisen Sie bei Zahlung am 5. Tag?

- 1 mindestens 950,00 €
- 2 mindestens 19,00 €
- 3 mindestens 931,00 €
- 4 mindestens 969,00 €
- 5 beliebigen Betrag

15. Wegen Nicht-Rechtzeitig-Zahlung einer Lieferantenrechnung nach einem Jahr muss die Firma Redlich Verzugszinsen bezahlen. Wie hoch ist ihre Zahllast, wenn der Rechnungsbetrag 1.200,00 € und der Basiszinssatz 7,27 % beträgt?

- 1 1.200,00 €
- 2 1.230,84 €
- 3 1.260,00 €
- 4 1.354,20 €
- 5 1.383,24 €

16. Welche Forderung verjährt nach 2 Jahren?

- 1 Rechte aus Grundstücksgeschäften
- 2 Rechte aus Sachmängeln
- 3 Rechte aus arglistig verschwiegenen Mängeln
- 4 Rechte aus Erbsprüchen
- 5 Rechte aus Gebäuden und Baumängeln

17. Sie kaufen sich einen gebrauchten Pkw mit einer Garantiezeit von 6 Monaten. Nach drei Monaten stellen Sie einen Getriebeschaden fest. Der Verkäufer

- 1 muss den Mangel durch Nachbesserung beseitigen.
- 2 kann den Garantieanspruch wegen Ihrer Mitschuld ablehnen.
- 3 muss Ihnen nachträglich einen anderen Pkw zur Verfügung stellen.
- 4 muss Ihnen einen nachträglichen Rabatt gewähren.
- 5 muss den Pkw wieder in Zahlung nehmen.

18. Sie beabsichtigen, sich ein neues Motorrad zu kaufen. Sie werden neutral und kompetent informiert durch:

- 1 Freunde, die bereits Motorrad fahren.
- 2 unterschiedliche Motorradhändler.
- 3 die Sendung „Biker“ auf RTL2.
- 4 die Testberichte der Hersteller.
- 5 die Stiftung Warentest mittels ihrer Publikationen.

19. Ein Internetbezahlendienst

- 1 setzt den Besitz einer Kreditkarte voraus.
- 2 ist eine Sonderform der Geldkarte.
- 3 wird nur bei Käufen im Ausland verwendet.
- 4 schützt den Käufer vor Gütern mit Sachmängeln.
- 5 wird über E-Mail-Verkehr abgewickelt.

Die Lösungen finden Sie auf Seite 166.

Arbeiten Sie jetzt das **Prüfungsteilgebiet 3.3 Berufliche Entwicklung** durch.

3.3 Berufliche Entwicklung

3.3.1 Existenzgründung – ich mache mich selbstständig

Mit dem erfolgreichen Abschluss Ihrer beruflichen Erstausbildung haben Sie eine entscheidende Basis für eine erfolgreiche berufliche Zukunft gelegt. Trotzdem sollten Sie sich jetzt schon Gedanken über die nächsten Schritte einer Weiterbildung machen, denn je höher Ihre berufliche Qualifikation ist, desto

- höher ist in der Regel Ihr Einkommen,
- besser sind Sie vor Arbeitslosigkeit geschützt,
- zufriedener sind Sie in Ihrem Erwerbsleben.

Vorausgesetzt Sie wollen in Ihrem erlernten Beruf weiter tätig sein, bieten sich Ihnen mehrere Möglichkeiten der Höherqualifizierung. Sie können

- sich als Facharbeiter oder Geselle spezialisieren, z. B. zur Qualitätsmanagement- oder CNC-Fachkraft,
- die Meisterprüfung bei einer Kammer ablegen,
- sich zum staatlich geprüften Techniker ausbilden lassen,
- ein Studium zum Ingenieur in Ihrem Fachgebiet beginnen.

Eine Option könnte auch die selbstständige Ausübung eines Gewerbes sein. Dieses Vorhaben will aber gut überlegt und langfristig geplant sein.

Trotz dieser Einschränkungen sollten Sie sich aber nicht entmutigen lassen, wenn Sie die persönlichen Voraussetzungen für eine selbstständige Tätigkeit besitzen. Staat, Kammern und Berufsverbände helfen mit Beratung, Zuschüssen und Darlehen in der Gründungsphase der Selbstständigkeit – dies jedoch nur dann, wenn Sie neben den persönlichen Voraussetzungen auch weitere Anforderungen erfüllen (siehe unten).

3.3.2 Wirtschaftsförderung – vielfältige Hilfen

Der Staat, in Gestalt von Bund, Ländern und Kommunen, fördert den Weg in die Selbstständigkeit, besonders für vorher als Gesellen oder Facharbeiter abhängig Beschäftigte. Die Vorteile sind offensichtlich:

- Die Kommunen profitieren von Gewerbebetrieben durch die Gewerbesteuer.
- Selbstständige entlasten die gesetzlichen Sozialversicherungen.
- Wer sich selbstständig macht und expandiert, der schafft neue Arbeitsplätze.
- Das zumeist höhere Einkommen von Selbstständigen erhöht das Steueraufkommen.

Auch Banken und Sparkassen profitieren von Selbstständigen durch die Vergabe von Darlehen und Krediten sowie durch die Abwicklung des Zahlungsverkehrs für die Unternehmen. Die Förderung der

Voraussetzungen für die selbstständige Ausübung eines Gewerbes

rechtliche	persönliche	finanzielle	wirtschaftliche
Sie müssen voll geschäftsfähig sein; in gefahreneigen Berufen ist eine Meisterprüfung notwendig, z. B. als Elektroinstallateur, Metallbauer u. a. Bestimmte Branchen brauchen eine behördliche Zulassung, z. B. eine Autolackiererei.	Sie müssen hochmotiviert sein, Führungseigenschaften und kaufmännische Kenntnisse besitzen, über ein gutes Organisationstalent verfügen und Rückschläge verkraften können.	Für die Gründungsphase müssen Sie über ausreichend Startkapital verfügen, einen Finanz- und Wirtschaftsplan erstellen und mit Ihren Lieferanten günstige Verträge aushandeln.	Es ist zu prüfen, ob die Standortfaktoren für ein Gewerbe günstig sind, z. B. Kunden, Bedarf Ihrer Erzeugnisse oder Dienstleistungen, Arbeitskräfte, landschaftliche Voraussetzungen u. a.
Voraussetzungen für die Meisterprüfung beachten, z. B. Berufstätigkeit, Kosten, Wartezeiten.	Kritische Selbstprüfung Ihrer persönlichen Eigenschaften; von Experten der Kammern für Existenzgründer beraten lassen.	Finanziellen Grundstock ansparen; Kreditwürdigkeit durch Banken oder Sparkassen prüfen lassen; Möglichkeiten für Zuschüsse erfragen.	Es muss Bedarf für Ihr geplantes Gewerbe vorhanden sein; das ist z. B. für einen Landmaschinenmechaniker in einer Großstadt nicht wahrscheinlich.

Selbstständigkeit ist auch im Interesse der Kammern, erhöhen sie doch so die Zahl ihrer Mitglieder und damit ihren Einfluss auf Staat, Wirtschaft und Gesellschaft.

Aus diesen Gründen haben Staat, Banken und Kammern eine Vielzahl von Möglichkeiten geschaffen, die Selbstständigkeit zu fördern:

- Der Staat fördert die Kreditwürdigkeit bei Banken durch Bürgschaften seiner Kreditanstalt für Wiederaufbau sowie durch zinsgünstige Darlehen und unterstützt die Ansiedlung von Gewerbebetrieben in strukturschwachen Regionen, z. B. in Mecklenburg Vorpommern oder im Bayerischen Wald.
- Die Bundesagentur für Arbeit leistet Zuschüsse zum Lebensunterhalt, wenn sich Arbeitslose selbstständig machen, und zahlen Lohnkostenzuschüsse, wenn der Neuunternehmer Langzeitarbeitslose beschäftigt.

- Die Kommunen fördern die Ansiedlung von Gewerbebetrieben durch günstige Grundstücke, niedrige Gewerbesteuern und Erschließungskosten für Grundstücke.
- Die Kammern unterstützen durch unabhängige Beratung und niedrige Mitgliedsbeiträge.
- Die Banken und Sparkassen geben sich bei Existenzgründern auch mit geringeren Sicherheiten für Kredite zufrieden.

Trotz aller finanziellen Hilfen und kostenloser Beratung sollten Sie vor dem Schritt in eine selbstständige Existenz bedenken, dass circa 40 % aller Neugründungen in den ersten vier Jahren wieder insolvent werden. Die Gründe dafür sind vielfältig, sehr oft sind aber zu niedriges Eigenkapital, kaufmännisches Ungeschick und zu hohe Gewinnentnahmen in den Anfangsjahren der Selbstständigkeit ausschlaggebend für das Scheitern einer Unternehmung.

Aufgaben**Offene Fragen**

Formulieren Sie Ihre Antworten in Stichpunkten und vermeiden Sie es, auf den vorhergehenden Seiten nachzusehen.

- 1 Nennen Sie fünf Gründe, die für eine Weiterbildung nach der beruflichen Erstausbildung sprechen.
- 2 Sie planen, sich als Industriemechaniker mit einem Werkzeugschleifservice selbstständig zu machen. Welche rechtlichen Voraussetzungen müssen Sie beachten?
- 3 Wo sollten Sie sich beraten lassen, wenn Sie planen, als Koch einen Pizza-Lieferservice zu eröffnen?
- 4 Nennen Sie fünf mögliche Gründe, warum der Weg in die Selbstständigkeit bei vielen Gewerbetreibenden scheitert.

Die Lösungen zum Überprüfen Ihrer Antworten finden Sie auf den Seiten 166–167. Haben Sie alle Antworten richtig beantwortet, dann sind Sie für die Abschlussprüfung im **Prüfungsgebiet 3.3: Berufliche Entwicklung** gut vorbereitet.

Beantworten Sie nun die Multiple-Choice-Fragen.

Multiple-Choice-Fragen



Kreuzen Sie die richtige Lösung an!

1. Berufliche Mobilität

- 1 sichert die Altersversorgung.
- 2 garantiert eine hohe Lebenserwartung.
- 3 fördert den beruflichen Aufstieg.
- 4 schützt vor Arbeitslosigkeit.
- 5 garantiert ein hohes Einkommen.

2. In welchem Fall ist die Standortwahl für ein Gewerbe günstig?

- 1 Friseursalon in einem Einödhof
- 2 Landmaschinenreparatur in der Innenstadt von Berlin
- 3 technischer Service für Boote an der Ostseeküste
- 4 Rollschuhverleih in den Hochalpen
- 5 Dampfmaschinenwartung an einer U-Bahnstation

3. In welchem Fall ist eine Meisterprüfung Voraussetzung für die Selbstständigkeit?

- 1 in jedem Gewerbe
- 2 nur im Einzel- und Großhandel
- 3 in Betrieben mit hoher Umweltbelastung
- 4 in Gewerben, die Auszubildende beschäftigen
- 5 in gefahrgeneigten Berufen, z. B. Elektroinstallateur

4. Der Weg in die Selbstständigkeit erfordert vor allem

- 1 Mut zum Risiko.
- 2 mindestens 50 % Eigenkapital.
- 3 eine vorausgehende Arbeitslosigkeit.
- 4 eine kaufmännische Ausbildung.
- 5 zwei verlässliche Bürgen für das Gründungskapital.

5. Wer muss Facharbeiter beraten, die sich selbstständig machen wollen?

- 1 Banken und Versicherungen
- 2 Betriebsberatungsstellen der Kammern
- 3 die zuständige Gewerkschaft
- 4 die zuständigen Berufsverbände
- 5 die Meisterschulen

6. Warum fördert der Staat den Weg in die Selbstständigkeit?

- 1 Betriebsgründer schaffen meist neue Arbeitsplätze.
- 2 Selbstständige zahlen höhere Einkommensteuern.
- 3 Selbstständige zahlen höhere Sozialversicherungsabgaben.
- 4 Arbeitsplätze werden frei.
- 5 Das Warenangebot wird größer.

7. Welche Aufgabe haben die Kredit-sicherungsgemeinschaften der Kammern?

- 1 Sie vermitteln zinslose Kredite.
- 2 Sie treten als Bürgen für Geschäftsgründungsdarlehen auf.
- 3 Sie sind eine andere Bezeichnung für die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) des Bundes.
- 4 Sie prüfen die Standortwahl.
- 5 Sie testen die Bewerber auf Eignung als Selbstständige.

8. Was könnte ein Grund für das Scheitern als selbstständiger Gewerbetreibender sein?

- 1 Auftragsüberhang
- 2 Übernahme der Buchführung durch den Buchungsservice
- 3 zu hoch bezahlte Mitarbeiter
- 4 geringes Eigenkapital
- 5 niedrige Zinssätze für angesparte Rücklagen

Die Lösungen finden Sie auf Seite 167. Arbeiten Sie jetzt das **Prüfungsteilgebiet 3.4 Deutschland in der Weltwirtschaft** durch.

3.4 Deutschland in der Weltwirtschaft

In Ihrer beruflichen Erstausbildung sind Sie in der Berufsschule mit berufsfachlichen Aufgaben an Ihrem Arbeitsplatz und in Ihrem Ausbildungsbetrieb befasst. Mit den Abläufen im Betrieb, dessen Beziehungen zu Mitarbeitern, Zulieferern und Kunden beschäftigt sich die **Betriebswirtschaftslehre**.

Betrachtet man das Wirtschaftsgeschehen in einem Staat, z. B. in Deutschland, sowie seine Beziehungen ins Ausland, so ist dies Aufgabe der **Volkswirtschaftslehre**.

Die Art und Weise, wie die Partner in einer Volkswirtschaft, also Unternehmen, Selbstständige, Arbeitnehmer, Banken und Staat, zusammenwirken, bezeichnet man als **Wirtschaftssystem**.

3.4.1 Wirtschaftssysteme – Markt kontra Plan

Grundsätzlich lassen sich zwei Extremformen von Wirtschaftssystemen unterscheiden:

System	Freie Marktwirtschaft	Zentralverwaltungswirtschaft (= Planwirtschaft)
Aufgabe des Staates	Er greift nicht in die Wirtschaft ein; es herrscht das freie Spiel der Marktkräfte.	Er lenkt die Wirtschaft mit Plandaten und kontrolliert deren Erfüllung.
Kennzeichen	Freie Unternehmer bestimmen das Wirtschaftsgeschehen uneingeschränkt.	Der Staat beherrscht die Unternehmen, zumeist sind es Staatsbetriebe.
Prinzip	Angebot und Nachfrage bestimmen Preise, Löhne, Arbeitsbedingungen usw.	Die Plandaten geben Warenmengen und -art, Preise und Löhne vor, meist in Form von Fünfjahresplänen.
Beispiele	USA, Russland, viele Schwellenländer in Asien und Afrika.	Vormalige sozialistische Länder wie die DDR, die Sowjetunion; derzeitig Nordkorea, Kuba.

In Deutschland hat man sich 1949 bei der Gründung der Bundesrepublik für eine Marktwirtschaft mit starken staatlichen Einflüssen entschieden. Dieses System ist als sogenannte **Soziale Marktwirtschaft** sehr erfolgreich und wurde von vielen europäischen Ländern übernommen. Als der Erfinder dieses Mittelwegs zwischen den Extremen gilt Professor Ludwig Erhard, der erste Wirtschaftsminister der Bundesrepublik Deutschland.

Kennzeichen einer sozialen Marktwirtschaft sind:

- **Privateigentum an Produktionsmitteln:** Die Unternehmen sind in Privatbesitz, der Staat behält sich aber einflussreiche Beteiligungen an Unternehmen der Daseinsvorsorge vor, z. B. öffentlicher Verkehr, Gesundheitswesen, Infrastruktur. Geraten Schlüsselunternehmen einer Volkswirtschaft, wie Banken, in wirtschaftliche Schwierigkeiten, so kann der Staat seine Beteiligung am Betriebskapital erzwingen.
- **Wettbewerb:** Der Staat sorgt durch Gesetze für einen Wettbewerb der Unternehmen am Markt, verhindert Monopole und Abhängigkeiten, z. B. durch Förderung alternativer Energien.
- **Tarifautonomie:** Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften können Löhne und Arbeitsbedingungen im Rahmen von Gesetzen frei aushandeln. Wo das nicht gegeben ist, gibt der Staat Regeln vor, z. B. Mindestlöhne.
- **Sozialer Ausgleich:** Der Staat sorgt durch ein Steuersystem, das Wohlhabende stärker belastet und Bedürftige unterstützt, für einen Ausgleich zwischen Arm und Reich. Mit den gesetzlichen Sozialversicherungen ist für Arbeitnehmer bei Alter, Krankheit, Arbeitslosigkeit und Pflegebedürftigkeit eine Basisversorgung gesichert, auch Arbeitgeber sind zu Beitragsleistungen verpflichtet.

Dem Staat kommt in der sozialen Marktwirtschaft eine wichtige und aktive Funktion zu, da durch den Wettbewerb der „Marktbeteiligten“ ebenso wie durch Einflüsse der Weltwirtschaft kein stabiles Gleichgewicht herrschen kann. Die Wirtschaftsordnung ist weder ein statisches noch ein sich selbst regulierendes System, sondern braucht die ordnende Hand des Staates. Alle staatlichen Eingriffe lassen sich in drei Kernaufgaben zusammenfassen:

Marktwirtschaftliche Grundregeln schützen	Störungen von innen und außen mildern und beseitigen	Soziale Korrekturen zugunsten der Schwächeren vornehmen
beispielsweise durch • Verbraucherschutzgesetze, • Gesetz gegen unlauteren Wettbewerb, • europaweite Interventionen.	beispielsweise durch • finanzielle Förderung strukturschwacher Regionen und Wirtschaftszweige, • Eingriff in den Konjunkturverlauf.	beispielsweise durch • ausgleichende Steuerpolitik mit Freibeträgen und Progression, • Grundsicherung für Rentner und Langzeitarbeitslose.

Eine der wichtigsten Aufgaben ist die Beeinflussung der Konjunktur durch steuerpolitische Maßnahmen und durch den direkten Eingriff in das Wirtschafts-

geschehen, z. B. die Beteiligung an notleidenden Banken. Da sich Europa im Zuge der Europäischen Union zu einem großen zusammenhängenden Wirtschaftsraum entwickelt hat, muss die Bundesregierung ihre Maßnahmen eng mit der Europäischen Kommission, das ist die europäische Regierung, abstimmen. Das ist besonders wichtig bei währungspolitischen Maßnahmen in der sogenannten Euro-Zone. Das sind die 19 Länder, in denen der EURO die nationalen Währungen abgelöst hat: Deutschland, Frankreich, Italien, Österreich, Slowenien, Griechenland, Niederlande, Belgien, Luxemburg, Irland, Spanien und Portugal, Finnland, Malta, Zypern, Slowakai, Estland, Lettland, Litauen.

3.4.2 Wirtschaftspolitische Ziele – vom Boom in die Depression

Alle Eingriffe des Staates in das Wirtschaftsgeschehen können nicht verhindern, dass das Bruttoinlandsprodukt (BIP) in regelmäßigen zeitlichen Abständen zunimmt und wieder sinkt. Das BIP ist die Summe aller Güter und Dienstleistungen einer Volkswirtschaft in einem Jahr zu Marktpreisen. Es betrug im Jahr 2017 in Deutschland ungefähr 3 260 Milliarden Euro (= ca. 40 000 € pro Einwohner).

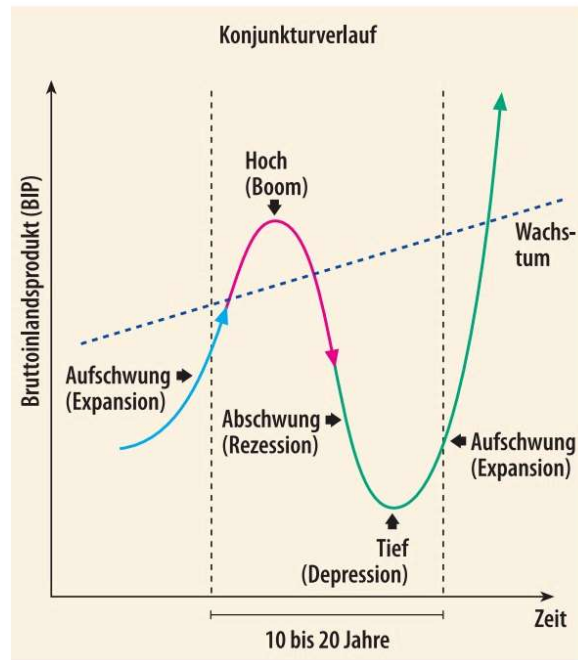
Merke:

Die Zu- und Abnahme des BIP in Wellenbewegung bezeichnet man als Konjunkturverlauf. Er schwankt periodisch, das heißt wiederkehrend, zwischen Hochkonjunktur (= Boom) und Tiefstand (= Depression) um bis zu 5%. Den Aufschwung nach einer Depression bezeichnet man als Expansion, den Abschwung nach einem Boom als Rezession.

Die Ursachen für die Konjunkturschwankungen sind vielfältig. So steigen z. B. bei einem Aufschwung die Preise, weil das Angebot der Nachfrage hinterherhinkt. Die Unternehmen stellen mehr Waren und Dienstleistungen her, weil sie sich große Gewinne versprechen. Bis diese aber auf den Markt kommen, ist die Konjunktur bereits „überhitzt“, die Verbraucher geben nicht so viel Geld aus und die Nachfrage sinkt. Es werden nicht mehr so viele Arbeitskräfte gebraucht, die Arbeitslosigkeit steigt und damit sinkt auch die Nachfrage weiter.

Der Staat hat die Aufgabe, diese Schwankungen zu dämpfen, denn er ist

- durch das „Gesetz zur Förderung der Stabilität und des Wachstums der Wirtschaft“ (= Stabilitätsgesetz) dazu verpflichtet;



- an gleichmäßig fließenden Steuereinnahmen interessiert; diese sinken bei Abschwung und Depression;
- verpflichtet, Defizite bei den gesetzlichen Sozialversicherungen durch Bundeszuschüsse auszugleichen; diese steigen in der Depression.

Der Staat, aber auch die Verbraucher sowie die Unternehmen sind an einem gesamtwirtschaftlichen Gleichgewicht mit stetigem Wachstum interessiert. Der Staat versucht, dies durch wirtschafts- und finanzpolitische Maßnahmen zu erreichen. Diese Maßnahmen widersprechen sich aber teilweise. Man spricht von diesen sich widersprechenden Maßnahmen bzw. Zielen deshalb auch vom „Magischen Sechseck“.



Es ist unmöglich, alle diese Ziele gleichzeitig zu erreichen, es kommt zu Zielkonflikten. Herrscht im Boom Vollbeschäftigung,

- sind stabile Preise wenig wahrscheinlich,
- wird die Umwelt durch hohe Produktionszahlen stärker belastet als in einer Depression,
- werden infolge der hohen Kaufkraft mehr Güter aus dem Ausland importiert.

Der Staat hat in den letzten Jahrzehnten Maßnahmen entwickelt, um in der Phase eines Booms die Nachfrage der Verbraucher nach Gütern und Dienstleistungen zu dämpfen und sie in einer Depression zu steigern.

Konjunkturphase	Boom	Depression
Einzelmaßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Steuern erhöhen • Sparanreize schaffen, z. B. durch hohe Zinsen für Bundesanleihen • Subventionen senken, z. B. für Windenergieanlagen • Staatsausgaben senken, z. B. Großbauten zurückstellen • Abschreibungsfristen für Wirtschaftsgüter erhöhen, die Unternehmen investieren in der Folge weniger • Staatsverschuldung durch Tilgung abbauen 	<ul style="list-style-type: none"> • Steuern senken • Sparanreize dämpfen, z. B. durch Abschaffen von Bausparprämien • Subventionen erhöhen, z. B. Zuschüsse für Solaranlagen • Staatsausgaben erhöhen, z. B. Stadt-sanierungen fördern • Abschreibungsfristen für Wirtschaftsgüter senken, die Unternehmen werden zu Investitionen animiert • Staatsverschuldung durch Kreditaufnahme erhöhen und damit Investitionen fördern

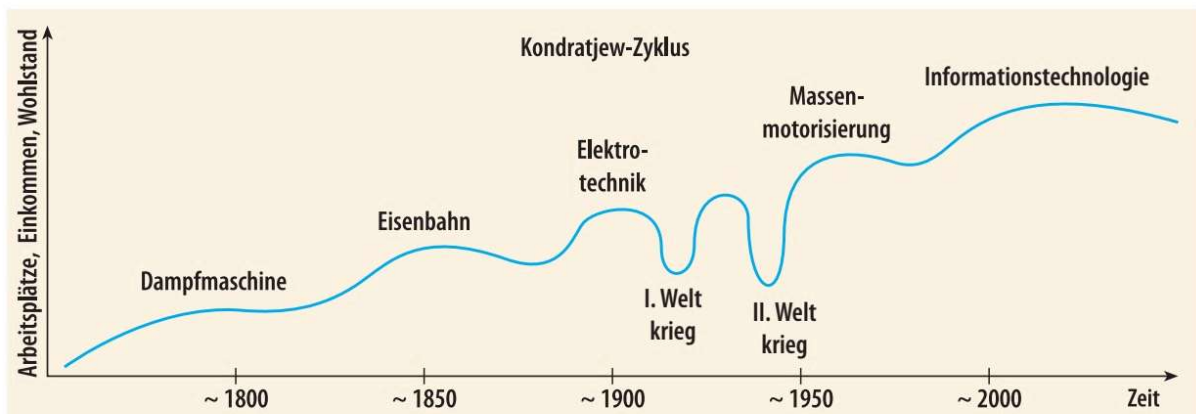
Unterstützt wird der Staat dabei durch die Bundesbank und die Europäische Zentralbank (EZB). Beide sind wie

der Staat verpflichtet, für ein gesamtwirtschaftliches Gleichgewicht zu sorgen. Dies erreichen sie:

im Boom durch	in einer Depression durch
<p>1. Erhöhen der Leitzinsen: Die Kreditzinsen steigen, die Unternehmen und Verbraucher verschulden sich weniger, die Nachfrage sinkt.</p>	<p>1. Senken der Leitzinsen: Die Kreditzinsen sinken, die Unternehmen und Verbraucher leihen sich von Banken „billiges“ Geld und investieren.</p>
<p>2. Erhöhen der Mindestreserven: Die Banken müssen mehr Geld bei der EZB hinterlegen, die Zinsen steigen, weil sie weniger Kredite ausgeben können.</p>	<p>2. Senken der Mindestreserven: Die Banken können hinterlegte Mindestreserven bei der EZB abrufen und so mehr Kredite ausgeben.</p>

Alle Maßnahmen, ob sie nun durch den Staat oder die EZB eingeleitet werden, können aber nicht verhindern, dass sich die Konjunktur weiter wellenförmig entwickelt. Dazu müssten sich alle Unternehmen und Verbraucher auch konjunkturgerecht, also „antizyklisch“ verhalten. Das wird aber auch in Zukunft wenig wahrscheinlich sein, denn dann müssten die Verbraucher in Boomzeiten sparen und sich in einer Rezession oder Depression verschulden, um mehr konsumieren zu können.

Der Konjunkturverlauf wird nicht nur durch Schwankungen von Angebot und Nachfrage beeinflusst, sondern auch durch tiefgreifende technische Innovationen, die völlig neue Güter und Dienstleistungen auf den Markt bringen und Produktionsweisen oft radikal verändern. Der Kondratjew-Zyklus der letzten 200 Jahre zeigt diese Veränderungen, die immer zu einem steilen Anstieg des BIP führten. Haben sich die Innovationen dann durchgesetzt, sinkt die Nachfrage und es kommt zu einer Depression.



3.4.3 Arbeitsteilung – lokal und global

In der Periode vor der Industrialisierung (in Deutschland um 1800) stellten Handwerksmeister in kleinen Werkstätten mit wenigen Gesellen und Lehrlingen Erzeugnisse – wie beispielsweise Kutschen – selber vollständig her. Oft mussten sie für notwendige Rohstoffe, beispielsweise Holz, selbst sorgen – also selbst Bäume fällen und daraus Bretter sägen. Die Pro-

duktion in hoch entwickelten Volkswirtschaften ist durch eine differenzierte Arbeitsteilung gekennzeichnet.

Arbeitsteilung = Zerlegen von Produktionsschritten in einzelne kleine Teilaufgaben.

Dabei wird unterschieden zwischen:

Arbeitsteilung (AT) im Hinblick auf				
alle Produktionsstufen von Erzeugnissen, z. B. Pkws, unterscheidet man		die Endfertigung von Erzeugnissen, z. B. Pkws, unterscheidet man		
vertikale AT	horizontale AT	innerbetriebliche AT	überbetriebliche AT	globale AT
in den Wirtschaftsbereichen bzw. Produktionsfaktoren.	durch verschiedene Hersteller des gleichen Erzeugnisses.	z. B. Zerlegen der Teilefertigung und Montage in kleine Ablaufabschnitte.	z. B. Montage eines Erzeugnisses aus Eigen- und Fremdfertigungsteilen.	durch Spezialisierung von Ländern auf bestimmte Erzeugnisse.
<ul style="list-style-type: none"> • Urproduktion, z. B. Förderung von Eisenerz • Halbzeuherstellung, z. B. Stahlwerk, Walzen von Blech • Verarbeitung, z. B. Pressen von Karosserieteilen, Montage von Pkws • Dienstleistungen, z. B. Transport von Erz, Stahlblech und Neufahrzeugen zum Händler 	Unterschiedliche Hersteller fertigen gleiche oder ähnliche Erzeugnisse, denn keiner kann alleine die Nachfrage nach bestimmten Erzeugnissen befriedigen, z. B. mehrere Unternehmen fertigen in Deutschland Stahl, Stahlblech, Pkws.	Die Fertigung einer Pkw-Karosserie wird beispielsweise zerlegt in Zuschnitt, Stanzen der Einzelteile, Schweißen und Lackieren. Die Einzelteile werden in Serie an unterschiedlichen Arbeitsplätzen in Reihenfertigung (= hintereinander) produziert.	Pkw-Hersteller in Deutschland montieren ihre Produkte aus ca. 20 % Eigen- und 80 % Fremdfertigungsteilen, die von Zulieferern kommen. Viele Hersteller sind nur noch Montagewerke, die nahezu alle Bauteile von Zulieferern beziehen.	Viele Bauteile und Dienstleistungen für deutsche Pkw-Hersteller werden nur aus dem Ausland bezogen, z. B. elektronische Komponenten und Software in Asien, Gummiteile in Afrika usw. Der weltweite Handel sowie niedrige Transportkosten fördern die globale Arbeitsteilung.

Die unterschiedlichen Formen der Arbeitsteilung sind nicht nur in der Fertigung von Erzeugnissen üblich, sondern auch bei Dienstleistungen, z. B. bei der

- Auswahl und Einstellung von Mitarbeitern durch Personaldienstleister,
- Abwicklung der Buchhaltung durch externe Rechenzentren,
- Übernahme der Teilleger durch Fremdfirmen.

Die zunehmende Verlagerung von betrieblichen Prozessen ist als Outsourcing bekannt – mit den Formen:

- **Single Sourcing:** ein externer Zulieferer, z.B. für Windschutzscheiben,
- **Multiple Sourcing:** mehrere Zulieferer, z.B. für Reifen,
- **Global Sourcing:** Zulieferer aus verschiedenen Kontinenten, z. B. für Elektronik,
- **Multiple Global Sourcing:** mehrere Zulieferer aus verschiedenen Kontinenten für ein Bauteil oder eine Baugruppe, z.B. der Fahrzeugelektronik.

Die zunehmende Arbeitsteilung in der Wirtschaft hat nicht nur die Waren und Dienstleistungen billiger gemacht, sondern hat auch Auswirkungen auf Menschen, Wirtschaft und Welthandel.

Arbeitsteilung hat für Wirtschaft, Mitarbeiter und Verbraucher	
Vorteile durch	Nachteile durch
<ul style="list-style-type: none"> • niedrige Preise, • Spezialisierung der Hersteller auf Kernprozesse, • kürzere Arbeitszeiten in Industrieländern, • höhere Produktivität beim Endhersteller, • humane Arbeitsplätze an gesteuerten Maschinen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Abhängigkeit von Lieferanten, • Verlust von Know-how, • Verarmung in Zulieferländern, • Abhängigkeit der Zulieferer von Aufträgen, • Monotonie durch große Stückzahlen.

3.4.4 Globalisierung – die ganze Welt ein Markt

Globalisierung brachte den Menschen und der Wirtschaft			
in den entwickelten Ländern an		in den Entwicklungsländern an	
Vorteilen	Nachteilen	Vorteilen	Nachteilen
• reicheres Angebot an Waren, exotischen Früchten usw.	• heimische Erzeugnisse werden nicht mehr nachgefragt	• neue Absatzmärkte für früher wenig nachgefragte Erzeugnisse, z. B. Blumen, Hirse, Soja	• Monokulturen durch Ausrichtung der Produktion auf den Bedarf der Industrieländer
• Zugang zu neuen Märkten weltweit	• Verlust von klassischen Inlandsmärkten	• Zugang zu neuen Märkten	• Abhängigkeiten durch Exporte
• veränderte Warenströme, z. B. früher in die USA, heute nach China	• Abhängigkeit von Importen, z. B. Erdöl und -gas	• Wohlstand durch Export von Öl, Gas und anderen Rohstoffen	• Ausbeutung der Lagerstätten von fossilen Brennstoffen
• Import von billigen Zulieferteilen	• Verlust von Arbeitsplätzen im Inland	• neue Arbeitsplätze durch Verlagerung der Fertigung in ihre Billiglohnländer	• Kinderarbeit, um im globalen Wettbewerb konkurrenzfähig zu sein
• stabile Preise durch große Konkurrenz der Produzenten und Importe	• stagnierende und sinkende Löhne durch Freizügigkeit von Arbeitskräften	• Arbeitslose finden Arbeit in den Industrieländern	• Fachkräfte wandern ab, Arme und Ungelernte bleiben zurück
• umweltbelastende Industrien wie Chemie können ins Ausland verlagert werden	• Arbeitsplätze und Know-how gehen verloren	• Zugang zu bisher verschlossenen Technologien wird möglich; neue Arbeitsplätze entstehen	• Verlagerung der Umwelterstörung in die Länder der Dritten Welt; Ackerflächen gehen verloren

Die Arbeitsteilung ist ein Prozess, der sich in den letzten einhundert Jahren sprunghaft entwickelt hat:

- erst innerhalb Deutschlands,
- mit der Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EG) 1956 in Westeuropa,
- nach dem Fall des Eisernen Vorhangs 1990 in ganz Europa,
- durch die Liberalisierung des Welthandels, den zunehmenden Verbrauch von fossilen Energieträgern und die Entwicklung in Ostasien auch global – also weltweit.

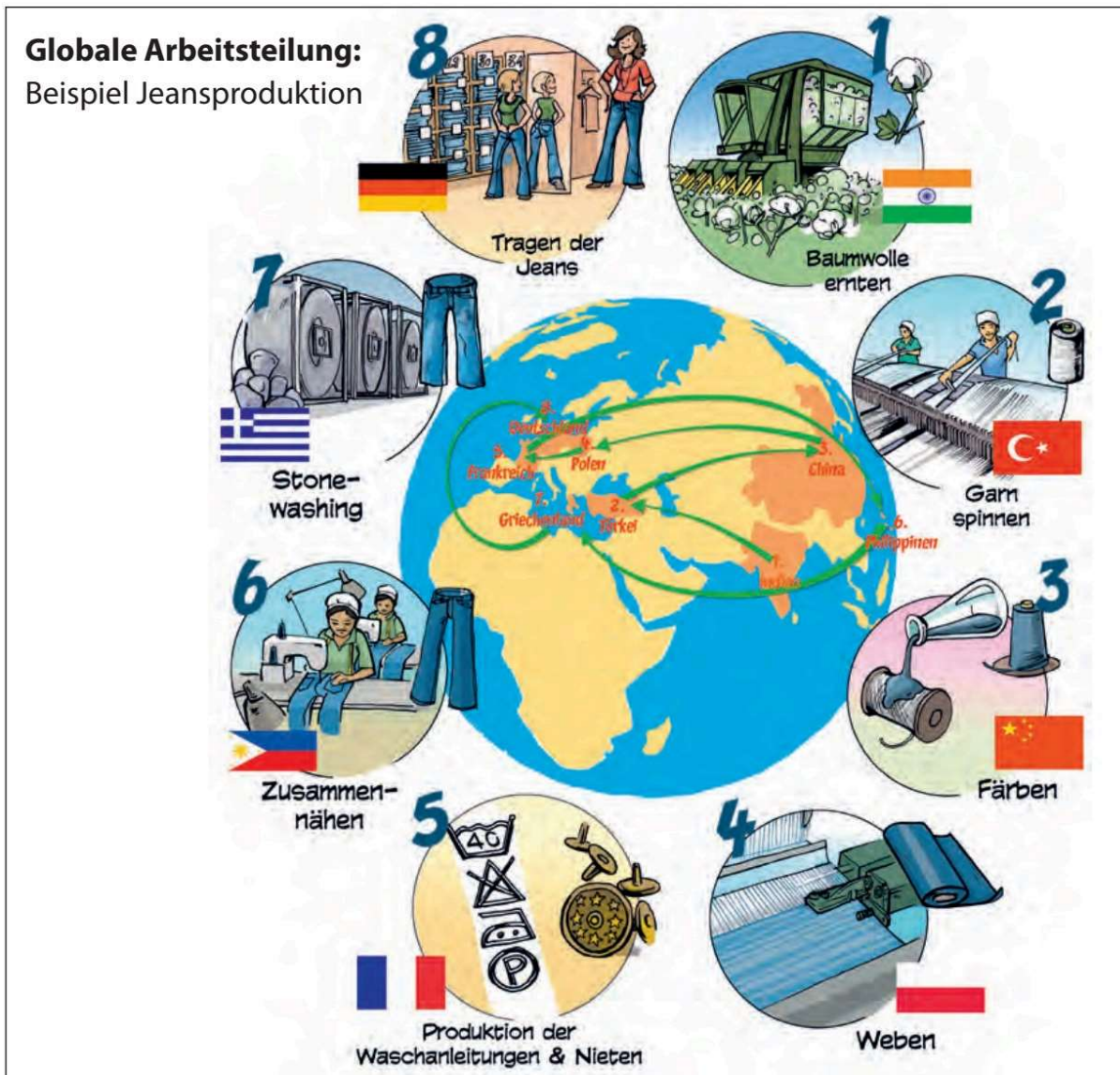
Wurden früher auf Märkten nur die in der Region hergestellten Waren gehandelt, so ist es heute durch die offenen Grenzen und die Abschaffung von Zöllen möglich, Erzeugnisse weltweit anzubieten und zu erwerben. Eine wesentliche Voraussetzung dafür war auch die globale Verbreitung moderner Kommunikationstechnik, insbesondere des Internets. Mit seiner

Hilfe können Kunden und Lieferanten weltweit problemlos Informationen und Angebote austauschen und in Echtzeit kommunizieren. Die **Globalisierung**, sie wird oft auch als **weltweite Arbeitsteilung** gesehen, hat das Leben der Menschen nachhaltig beeinflusst – dies ist aber abhängig von der Region, in der sie leben.

Besonders stark sind Arbeitnehmer in den europäischen Industrieländern durch die Verlagerung der Güterproduktion in Schwellenländer wie Rumänien, Indien und China betroffen. Gerade bei lohnintensiven Erzeugnissen, wie der Pkw-Teilefertigung, lohnt es sich für heimische Unternehmen, nicht mehr in Deutschland, sondern in Billig-Lohnländern fertigen zu lassen. Ob eine Verlagerung ins kostengünstige Ausland für ein Unternehmen rentabel ist, muss im Einzelfall durch die Untersuchung und Abwägung der Standortfaktoren untersucht werden.

Standortfaktoren, die für	
eine Fertigung in Deutschland sprechen	eine Verlagerung der Produktion ins Ausland sprechen
<ul style="list-style-type: none"> • hervorragende Infrastruktur, z. B. Straßen • politische, wirtschaftliche und soziale Stabilität • hohe Produktivität der Mitarbeiter und Anlagen • gut ausgebildete Facharbeiter und Ingenieure • duales System der Berufsausbildung, das den Nachwuchs an Fachkräften sichert 	<ul style="list-style-type: none"> • geringe Lohnkosten, kaum Kosten für die soziale Sicherung der Mitarbeiter • wenig Auflagen durch Arbeitsschutz-, Sozial- und Umweltschutzgesetze • direkter Zugang zu Entscheidungsträgern und damit einfache Genehmigungsverfahren

Bei einer Standortverlagerung ins Ausland ist aber auch zu beachten, dass sich langfristig die Lebensverhältnisse der Menschen weltweit anpassen werden. Die Vorteile durch niedrigere Lohnkosten werden minimiert. Auch die Vorteile durch geringere Auflagen zum Schutz der Umwelt werden verschwinden, da der Umweltschutz zum globalen Problem geworden ist. Die Erwärmung der Atmosphäre, der Anstieg der Weltmeere sowie die zunehmende Versteppung ehemals fruchtbaren Landes bedrohen auch die Industrieländer und werden zu globalen Standards im Umweltschutz führen müssen. Zudem ist für viele Investoren die politische Instabilität der Entwicklungsländer ein entscheidender Standortnachteil. Die Vorteile einer billigen Fertigung können durch Unruhen und Erpressbarkeit schnell zunichtegemacht werden.



Aufgaben



Offene Fragen

Formulieren Sie Ihre Antworten in Stichpunkten und vermeiden Sie es, auf den vorhergehenden Seiten nachzusehen.

- 1 Nennen Sie je drei Kennzeichen der freien Marktwirtschaft und der Planwirtschaft.
- 2 Nennen Sie drei Kennzeichen einer sozialen Marktwirtschaft.
- 3 Welche Kernaufgaben hat der Staat zur Sicherung der Sozialen Marktwirtschaft?
- 4 Warum kann Deutschland nicht alleine Wirtschafts- und Finanzkrisen durch staatliche Maßnahmen lösen?
- 5 Nennen Sie je drei Kennzeichen einer Hochkonjunktur und einer wirtschaftlichen Depression.
- 6 Beschriften Sie die Grafik und beschreiben Sie den Zusammenhang der beiden Kurven.
- 7 Wie kann die Europäische Zentralbank (EZB) den Konjunkturverlauf in einer Depression beeinflussen?
- 8 Erklären Sie am Beispiel einer Lkw-Produktion die unterschiedlichen Formen der Arbeitsteilung:
 - a) vertikale Arbeitsteilung,
 - b) horizontale Arbeitsteilung,
 - c) innerbetriebliche Arbeitsteilung,
 - d) überbetriebliche Arbeitsteilung,
 - e) globale Arbeitsteilung.
- 9 Nennen Sie je drei Chancen und Gefahren, die für Sie persönlich als Arbeitnehmer im Rahmen der Globalisierung bestehen.
- 10 Zwei Auszubildende diskutieren über die stark ansteigende Zahl der Zuwanderer in Deutschland.



Azubi A: „Diese vielen Menschen nehmen uns bald die Arbeitsplätze weg und dann sind wir arbeitslos – und wir können auswandern!“
 Azubi B: „Die kommen doch nur zu uns, weil sie bei uns sofort Hartz IV bekommen und uns dann ewig auf der Tasche liegen, sodass wir später gar keine Rente mehr bekommen!“

Korrigieren Sie mit sachlichen Argumenten diese Vorurteile.

Die Lösungen zum Überprüfen Ihrer Antworten finden Sie auf den Seiten 167–168. Haben Sie alle Antworten richtig beantwortet, dann sind Sie für die Abschlussprüfung im **Prüfungsgebiet 3.4: Deutschland in der Weltwirtschaft** gut vorbereitet.

Beantworten Sie nun die Multiple-Choice-Fragen.

Multiple-Choice-Fragen



Kreuzen Sie die richtige Lösung an!

1. Kennzeichen der Sozialen Marktwirtschaft sind

- 1 stabile Preise.
- 2 steigende Löhne.
- 3 eine geringe Arbeitslosenquote.
- 4 Eingriffe des Staates in den Markt.
- 5 multinationale Unternehmensverflechtungen.

2. Wer gilt als Begründer der sozialen Marktwirtschaft?

- 1 Karl Marx, Revolutionär
- 2 Ludwig Erhard, Wirtschaftsminister
- 3 Konrad Adenauer, Bundeskanzler
- 4 Karl Schiller, Wirtschaftsminister
- 5 Milton Friedman, Wirtschaftswissenschaftler

3. Der Staat sichert in der sozialen Marktwirtschaft den Wettbewerb durch

- 1 gesetzliche Sozialversicherungen.
- 2 Tarifautonomie.
- 3 Steuerprogression.
- 4 Verbot von Kartellen.
- 5 Privateigentum an Produktionsmitteln.

4. Was kennzeichnet eine Rezession (wirtschaftlicher Abschwung)?

- 1 sinkende Arbeitslosenzahlen
- 2 steigende Zinsen
- 3 stabile Preise
- 4 Arbeitskräftemangel
- 5 steigende Arbeitslosenzahlen

5. Was kennzeichnet eine wirtschaftliche Hochkonjunktur (Boom)?

- 1 hohe Beschäftigungsquote
- 2 geringer Export
- 3 niedrige Kreditzinsen
- 4 hohe Sozialausgaben
- 5 geringes Steueraufkommen

6. Was gibt das Bruttoinlandsprodukt (BIP) an?

- 1 Summe aller produzierten Güter und Dienstleistungen eines Jahres
- 2 Lohnsumme eines Unternehmens in einem Jahr
- 3 Summe aller Unternehmenskredite
- 4 Größe des Bundeshaushalts
- 5 Zahl der Arbeitslosen – Höhe des Arbeitslosengeldes

7. Was ist *nicht* Ziel des Magischen Sechsecks?

- 1 Vollbeschäftigung
- 2 stabile Preise
- 3 Wirtschaftswachstum
- 4 gerechte Einkommens- und Vermögensverteilung
- 5 geringe Importquote

8. Wie beeinflusst die Konjunktur den Umweltschutz?

- 1 Es gibt keinen Zusammenhang zwischen Konjunktur und Umweltschutz.
- 2 Im Boom muss der Umweltschutz sich anderen Zielen unterordnen.
- 3 Der Staat fördert den Umweltschutz unabhängig von der Konjunktur.
- 4 Umweltschutz können wir uns nur bei niedrigen Kreditzinsen leisten.
- 5 Umweltschutz ist nur in der Rezession möglich.

9. Wie kann der Staat in einer Depression die Wirtschaft „ankurbeln“?

- 1 Steuereinnahmen erhöhen
- 2 Staatsverschuldung abbauen
- 3 Abschreibungsfristen verlängern
- 4 Staatsausgaben für Investitionen erhöhen
- 5 Die EZB zur Erhöhung der Mindestreserve drängen

10. In welchem Fall verhalten Sie sich „antizyklisch“ korrekt?

- 1 in Boomzeiten einen Konsumentenkredit aufnehmen
- 2 in der Rezession sparen
- 3 in der Rezession in ein neues Auto investieren
- 4 im Aufschwung eine Fortbildung beginnen
- 5 immer einen Festbetrag vom Einkommen sparen

11. Ein PC-Hersteller in Deutschland bezieht seine Bauteile weltweit.

Diese Arbeitsteilung ist

- 1 vertikal.
- 2 horizontal.
- 3 innerbetrieblich.
- 4 überbetrieblich.
- 5 global.

12. Kennzeichen einer überbetrieblichen Arbeitsteilung ist

- 1 die Beschränkung auf die Montage von Zulieferteilen zu einem Fertigerzeugnis.
- 2 die Verlagerung der Fertigung nach Osteuropa.
- 3 das Outsourcen von einzelnen Fertigungsprozessen auf Fremdfirmen.
- 4 die Herstellung aller Komponenten eines Erzeugnisses in Eigenfertigung.
- 5 das Zerlegen der Fertigung in viele kleine Ablaufabschnitte.

13. Was ist ein Vorteil der internationalen Arbeitsteilung bei der Pkw-Produktion?

- 1 Die Abhängigkeit von Lieferanten nimmt zu.
- 2 Das Know-how zu Motoren usw. wird breit gestreut.
- 3 Die Anzahl der Montagevorgänge wird geringer.
- 4 Die Pkw-Preise bleiben stabil.
- 5 Auch Entwicklungsländer nehmen an der Massenmotorisierung teil.

14. Was ist eine negative Folge der Globalisierung?

- 1 Die Umweltverschmutzung in Entwicklungsländern nimmt zu.
- 2 Es herrscht mehr Freizügigkeit auf dem Arbeitsmarkt.
- 3 Der Verbrauch an fossilen Brennstoffen ist gesunken.
- 4 Menschen in Entwicklungsländern können sich hochwertige Industriegüter leisten.
- 5 Es findet ein sozialer Ausgleich zwischen Erster und Dritter Welt statt.

15. Welcher Standortfaktor spielt bei der Verlagerung einer Mobiltelefonfertigung nach Osteuropa die geringste Rolle?

- 1 die niedrigeren Löhne
- 2 die geringeren Sozialkosten
- 3 die mangelhaften Arbeitsschutzgesetze
- 4 das politische System im Fertigungsland
- 5 die Transportkosten nach Deutschland

Die Lösungen finden Sie auf Seite 168.
Arbeiten Sie jetzt **die Musterprüfungssätze** durch.

4 Musterprüfungssätze

Je nach Ausbildungsberuf und -dauer unterscheidet sich die Abschlussprüfung im Fach Wirtschafts- und Sozialkunde.

Im Folgenden haben Sie die Möglichkeit, den dazu passenden Abschlusstest zu simulieren.

- Musterprüfungssatz 1 ist für Berufe in Industrie und Handwerk üblich, die nicht neu geordnet wurden oder bei denen die prüfende Stelle keine offenen Aufgaben vorsieht.
- Musterprüfungssatz 2 ist üblich für Bau-, Holz-, Druck- und Fahrzeugberufe sowie für Berufe aus Naturwissenschaft, Lebensmitteltechnik und Umwelt. Es können Aufgaben abgewählt werden.
- Musterprüfungssätze 3 und 4 stellen jeweils eine fiktive Musterfirma vor und beschreiben knapp das Arbeits- und Betriebsumfeld eines Auszubildenden. Die Multiple-Choice-Aufgaben, die offenen Fragen sowie die Zuordnungsaufgaben haben alle einen Bezug zu der jeweils vorgestellten Musterfirma. Dieser Musterprüfungssatz wurde für einige Berufe mit geteilter Abschlussprüfung im Prüfungsjahr 2016/2017 eingeführt – beispielsweise für Konstruktionsmechaniker, Industriemechaniker, Mechatroniker, Chemie-berufe und weitere.
- Musterprüfungssatz 4 ist für einige Berufe mit geteilter Abschlussprüfung noch üblich. Auch hier können Aufgaben abgewählt werden.

In den Lösungen zu den Musterprüfungssätzen können Sie auch jeweils nachsehen, wie die Punkte und Noten ermittelt werden.

Rezept

Es empfiehlt sich, bei der Bearbeitung der Musterprüfungssätze folgende Vorgehensweise zu wählen:

1. Versuchen Sie zuerst, all Aufgaben zu lösen, ohne jedoch dabei im Text nachzulesen.
2. Vergleichen Sie dann Ihre Ergebnisse mit den Antworten im Lösungsteil und überprüfen Sie, ob sie übereinstimmen.
3. Sollte dies nicht der Fall sein, dann suchen Sie mithilfe des Stichwortverzeichnisses den Lernstoff zu einer Frage heraus, die Sie nicht oder nur unzureichend beantworten konnten.
4. Arbeiten Sie den betreffenden Abschnitt nochmals durch.
5. Bearbeiten Sie einige Tage später nur die Aufgaben, die Sie beim ersten Durchgang falsch gelöst haben oder gar nicht beantworten konnten.

Wenn Sie diese Vorgehensweise befolgen, dann können Sie Ihre Lücken mit geringem Aufwand schließen und sind fit für die Prüfung im Fach Wirtschafts- und Sozialkunde.

Musterprüfungssatz 1 – Sie haben 60 Minuten Zeit!**Achtung:**

- Von den angebotenen **45 Multiple-Choice-Aufgaben** müssen Sie in der Abschlussprüfung **40 Aufgaben bearbeiten**. Entscheiden Sie selbst, welche Aufgaben Sie lösen möchten. Es ist jeweils nur eine Antwort richtig.

A Multiple-Choice-Fragen**Kreuzen Sie die richtige Lösung an!****1. Was ist ein Kennzeichen beruflicher Mobilität?**

- 1 Bereitschaft zu Überstunden
- 2 Wechsel des Arbeitsplatzes
- 3 Kandidatur zum Betriebsrat
- 4 Akzeptieren eines Zeitvertrags
- 5 Bereitschaft zur Akkordarbeit

2. Warum wird berufliche Flexibilität für alle Arbeitnehmer zunehmend wichtig?

- 1 Lebensarbeitszeit wird kürzer
- 2 Wochenarbeitszeit wird kürzer
- 3 Anforderungen am Arbeitsplatz steigen
- 4 Betriebe gehen zunehmend ins Ausland
- 5 Zahl der freien Stellen steigt

3. Was gilt für die berufliche Fortbildung?

- 1 erhöht die Chancen auf dem Arbeitsmarkt
- 2 endet immer mit einer Abschlussprüfung
- 3 findet während der Arbeitszeit statt
- 4 verhindert Arbeitslosigkeit
- 5 erhöht das Einkommen

4. Wer leistet einen Zuschuss bei einem Studium an einer Fachhochschule?

- 1 Finanzamt
- 2 Gewerkschaft
- 3 Amt für Ausbildungsförderung

- 4 Arbeitsagentur
- 5 Arbeitslosenversicherung

5. Was zählt zu den Hauptpflichten im Rahmen eines Arbeitsvertrags?

- 1 Tätigkeit selbst leisten
- 2 berufliche Weiterbildung
- 3 aktiv im Betriebsrat mitarbeiten
- 4 Lohnverzicht bei Auftragsmangel
- 5 Überstunden leisten

6. Welches Hauptziel hat eine Umschulung?

- 1 höheres Einkommen
- 2 mehr Arbeitszufriedenheit
- 3 Erwerben eines Berufsabschlusses
- 4 Vorbereitung zur Selbstständigkeit
- 5 berufliche Qualifikation erhalten

7. Wer kann ein Darlehen zum Besuch einer Meisterschule gewähren?

- 1 Arbeitsagentur
- 2 Sozialamt
- 3 Berufsgenossenschaft
- 4 Rentenversicherung
- 5 Bundesbank

8. Wer darf Jugendliche ausbilden?

- 1 jeder erfahrene Mitarbeiter
- 2 Personen mit Ausbildungsberechtigung
- 3 nur der Betriebsinhaber
- 4 ältere Mitarbeiter
- 5 nur Berufsschullehrer

9. Wie viele Werktage hat ein Azubi Urlaub?

(am 1. Juli des Jahres 17 Jahre alt)

- 1 30
- 2 28
- 3 27
- 4 25
- 5 24

10. Wer ist Träger der Arbeitslosenversicherung?

- 1 Bundesagentur für Arbeit
- 2 private Versicherungen
- 3 Berufsgenossenschaft
- 4 Gewerbeaufsichtsamt
- 5 Innungen

11. Wann gibt es keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall?

- 1 bei Berufskrankheiten
- 2 bei ansteckenden Krankheiten
- 3 bei grobfahrlässigem Selbstverschulden
- 4 bei kurzer Betriebszugehörigkeit
- 5 bei vielen Fehltagen

12. Wie hoch ist der Beitragsanteil eines Arbeitnehmers zur gesetzlichen Unfallversicherung?

- 1 50%
- 2 25%
- 3 abhängig vom Alter
- 4 abhängig vom Beruf
- 5 0%

13. Wovon hängt der Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung ab?

- 1 Anzahl der Mitarbeiter
- 2 Lohnsumme des Betriebs
- 3 Krankenstand
- 4 Anzahl der Azubis
- 5 Zahl der Sicherheitsbeauftragten

14. Wie berechnet sich die Wirtschaftlichkeit W eines Betriebs?

- 1 $W = \text{Gewinn} \times 100 / \text{Umsatz}$
- 2 $W = \text{Gewinn} / \text{Aufwand}$
- 3 $W = \text{Ertrag} / \text{Aufwand}$
- 4 $W = \text{Produktionsmenge} / \text{Schichtzeit}$
- 5 $W = \text{Gewinn} \times 100 / \text{Eigenkapital}$

15. Wichtige Aufgabenbereiche eines Handwerksbetriebs sind:

- 1 Beschaffung, Fertigung, Absatz
- 2 Handel, Vertrieb, Verwaltung
- 3 Entwicklung, Fertigung, Lagerung
- 4 Entwicklung der Infrastruktur
- 5 Zuarbeit zur Industrie

16. Welchen Vorteil hat eine Tätigkeit im Handwerk?

- 1 sehr hohes Einkommen
- 2 mehr Sozialleistungen
- 3 sehr kurze Arbeitszeiten
- 4 abwechslungsreiche Arbeit
- 5 sicherer Arbeitsplatz

17. Kennzeichen eines Industriebetriebs ist:

- 1 hoher Umsatz
- 2 arbeitsteilige Fertigung
- 3 Arbeitsvorbereitung
- 4 viele Mitarbeiter
- 5 mehrere Zweigbetriebe

18. Was ist Hauptmotiv für eine Betriebsgründung?

- 1 Arbeitsplätze schaffen
- 2 Güter herstellen
- 3 Dienstleistungen anbieten
- 4 Gewinn erzielen
- 5 Arbeitslosenquote senken

19. Was gilt als Hauptvorteil des Handwerks gegenüber der Industrie?

- 1 Kreditzinsen sind niedriger.
- 2 Der mögliche Gewinn ist höher.
- 3 Die Fertigung ist arbeitsteilig.
- 4 Kundenwünsche können schnell erfüllt werden.
- 5 Es gelten keine Tarifverträge.

20. Was bestimmt die Rentabilität?

- 1 Kapital und Gewinn
- 2 Umsatz und Kosten
- 3 Aufwand und Ertrag
- 4 Löhne und Erträge
- 5 Anzahl der Mitarbeiter

21. In welchem Fall liegt ein Einzelunternehmen vor?

- 1 Gerätebau GmbH
- 2 Hans Hansen, Kfz-Reparatur
- 3 Willi Wächter KG
- 4 Grüner Rasen GbR
- 5 Hans Hansen AG

22. Wer haftet in einer GmbH?

- 1 Arbeitnehmer
- 2 Geschäftsführer alleine
- 3 Management alleine
- 4 Gesellschafter zu gleichen Teilen
- 5 Gesellschafter mit ihrer Einlage

23. In welchem Fall wird „investiert“?

- 1 Zinsen von der Bank erhalten
- 2 Unternehmerlohn beziehen
- 3 Bausparvertrag abschließen
- 4 Betriebsgebäude erweitern
- 5 Privat-Pkw reparieren lassen

24. Welche Hauptaufgabe haben Gewerkschaften?

- 1 Betriebsräte wählen
- 2 Vertrauensleute ernennen
- 3 Arbeitnehmerinteressen vertreten
- 4 Betriebsleitung beraten
- 5 Streiks durchführen

25. Welche Hauptaufgabe haben Arbeitgeberverbände?

- 1 Richter an Arbeitsgerichten stellen
- 2 Manager ausbilden
- 3 neue Arbeitsplätze schaffen
- 4 neue Absatzmärkte finden
- 5 Arbeitgeberinteressen vertreten

26. Wer ist nicht tariffähig?

- 1 IG Metall
- 2 Gewerkschaft ver.di
- 3 VW AG
- 4 Verband Gesamtmetall
- 5 Bundesarbeitsministerium

27. Ein „organisierter“ Arbeitnehmer ist

- 1 nicht arbeitslos.
- 2 finanziell abgesichert.
- 3 Mitglied einer Gewerkschaft.
- 4 Mitglied einer Innung.
- 5 nicht sozialversicherungspflichtig.

28. Was regelt ein Lohntarifvertrag?

- 1 Dauer des Urlaubs
- 2 tägliche Arbeitszeit
- 3 Prämienermittlung
- 4 Löhne und Gehälter
- 5 Kündigungsfristen

29. Welcher Streik ist zulässig?

- 1 politischer Streik
- 2 Warnstreik
- 3 Wilder Streik
- 4 Streik während der Friedenspflicht
- 5 Steuerstreik

30. Wer hat *kein* Streikrecht?

- 1 Arbeitnehmer mit Zeitvertrag
- 2 Leiharbeiter
- 3 Auszubildende
- 4 Meister
- 5 Saisonarbeitskräfte

31. Wann ist eine fristlose Kündigung zulässig?

- 1 bei Auftragsmangel
- 2 bei Absatzschwierigkeiten
- 3 bei sinkenden Löhnen
- 4 bei Verweigerung der Lohnzahlung
- 5 bei erhöhtem Leistungsdruck

32. Was gilt für Arbeitsverträge?

- 1 Sie sind zeitlich befristet.
- 2 Sie bedürfen der Schriftform.
- 3 Sie werden oft auf Dauer abgeschlossen.
- 4 Sie müssen vom Betriebsrat genehmigt sein.
- 5 Sie enthalten auch Tarifverträge.

33. Was versteht man unter dualer Ausbildung?

- 1 Ausbildung in Betrieb und Berufsschule
- 2 Ausbildung in zwei Betrieben
- 3 Ausbildung durch zwei Ausbilder
- 4 Verbundausbildung
- 5 Ausbildung in zwei Stufen

34. Wer registriert Berufsausbildungsverträge des Handwerks?

- 1 Innung
- 2 Handwerkskammer
- 3 Industrie- und Handelskammer
- 4 Berufsschule
- 5 Landesarbeitsministerium

35. Wie hoch ist der Beitrag eines Azubi von seiner Ausbildungsvergütung zur Rentenversicherung?

- 1 18,6%
- 2 9,3%
- 3 7,2%
- 4 6%
- 5 kein Beitrag

36. Was ist *keine* Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung?

- 1 Krankengeld
- 2 Arztkosten
- 3 Zahnarztkosten
- 4 Schmerzensgeld
- 5 Arzneimittel

37. Was ist der Nettolohn?

- 1 ausbezahlter Lohn
- 2 Bruttolohn – Lohnsteuer
- 3 Bruttolohn – Sozialabgaben
- 4 Bruttolohn + Lohnnebenkosten
- 5 Bruttolohn – Lohnnebenkosten

38. Das Arbeitslosengeld I wird berechnet

- 1 aus dem Bruttolohn.
- 2 aus dem Nettolohn.
- 3 aus der Betriebszugehörigkeit.
- 4 nach dem Alter.
- 5 nach Bedürftigkeit.

39. Was versteht man unter Liquidität?

- 1 Aufnahme eines Darlehens
- 2 Aufnahme eines Kredits
- 3 Bankbürgschaft
- 4 Zahlungsfähigkeit eines Unternehmens
- 5 Zahlungsunfähigkeit

40. Ab welchem Alter dürfen Sie rechtsgültige Verträge abschließen?

- 1 ab 6
- 2 ab 12
- 3 ab 14
- 4 ab 18
- 5 ab 21

41. Was können Sie in einer Rezession beobachten?

- 1 steigende Preise
- 2 mehr Arbeitslose
- 3 steigende Zinsen
- 4 mehr Exporte
- 5 hohe Auftragseingänge

42. Was kann der Staat gegen eine Rezession unternehmen?

- 1 Steuern erhöhen
- 2 Löhne begrenzen
- 3 Aufträge vergeben
- 4 Zinsen erhöhen
- 5 Mindestlöhne einführen

43. Ein Kunde reklamiert Ihre Reparatur seines Pkw. Er

- 1 hat Anspruch auf Nachbesserung.
- 2 erhält sein Geld zurück.
- 3 darf sich einen Leihwagen nehmen.
- 4 kann sofort gegen Sie klagen.
- 5 erhält Schadenersatz.

44. Sie wollen sich vor dem Kauf über einen PC informieren.

Wer gibt Ihnen neutral Auskunft?

- 1 Stiftung Warentest
- 2 Handwerkskammer
- 3 Verbraucherministerium
- 4 Elektroinnung
- 5 jedes Fachgeschäft

45. Ein beliebiger Vertrag kommt zustande durch

- 1 Angebot und Nachfrage.
- 2 Rechnung und Bezahlung.
- 3 Bezahlung in bar.
- 4 Antrag und Annahme.
- 5 Bestellung und Lieferverzug.

Die Lösungen zu diesem **Musterprüfungssatz 1** finden Sie auf Seite 147.

Musterprüfungssatz 2 – Sie haben 60 Minuten Zeit!**Achtung:**

- Von den angebotenen **16 Multiple-Choice-Aufgaben** müssen Sie in der Abschlussprüfung **13 Aufgaben bearbeiten**. Entscheiden Sie selbst, welche Aufgaben Sie lösen möchten. Es ist jeweils nur eine Antwort richtig. (Wertung: 40 %)
- Von den angebotenen **6 offenen Aufgaben** müssen Sie in der Abschlussprüfung **5 Aufgaben bearbeiten**. Entscheiden Sie selbst, welche Aufgaben Sie lösen möchten. Antworten Sie in Stichpunkten. (Wertung: 60 %)

A Multiple-Choice-Fragen**Kreuzen Sie die richtige Lösung an!****1. Welche Behauptung zu Investitionen privater Unternehmen trifft nicht zu?**

- 1 Arbeitsplätze schaffen
- 2 Gewinne erhöhen
- 3 Fertigung rationalisieren
- 4 Rendite verringern
- 5 Produktivität steigern

2. Was versteht man unter beruflicher Mobilität?

- 1 Die Bereitschaft, mit dem Pkw zur Arbeit zu fahren.
- 2 Die Notwendigkeit, den Beruf mehrmals zu wechseln.
- 3 Die Bereitschaft, sich beruflichen Anforderungen anzupassen.
- 4 Die Bereitschaft, den Wohnort zu wechseln.
- 5 Die Bereitschaft, sich körperlich fit zu halten.

3. In welchem Fall spricht man von globaler Arbeitsteilung?

- 1 Ein Unternehmen vertreibt seine Erzeugnisse weltweit.
- 2 Ein Betrieb lässt in einem Zweigwerk im Ausland fertigen.
- 3 Ein Unternehmen bezieht Zulieferteile aus aller Welt.
- 4 Ein Unternehmen verlagert seine gesamte Fertigung ins Ausland.
- 5 Ein Betrieb beschäftigt Mitarbeiter aus mehreren Nationen.

4. In welchem Fall handelt es sich um eine Schlecht-Leistung?

- 1 Der Käufer verweigert die Annahme einer bestellten Ware.
- 2 Der Käufer bezahlt eine gelieferte Ware nicht fristgemäß.
- 3 Der Verkäufer übergibt die Ware erst nach Barzahlung.
- 4 Der Käufer tritt von einem Kauf ohne Angabe von Gründen zurück.
- 5 Die Bedienungsanleitung für eine gelieferte Ware ist fehlerbehaftet.

5. Was unterscheidet ein Unternehmen der öffentlichen Hand von privaten Unternehmen?

- 1 Es muss bei der Preisgestaltung soziale Gesichtspunkte berücksichtigen.
- 2 Die Produktivität spielt keine Rolle.
- 3 Es muss „schwarze“ Zahlen erwirtschaften.
- 4 Die Mitarbeiter genießen einen besonderen Kündigungsschutz.
- 5 Es darf kein Betriebsrat gewählt werden.

6. Ein Firmeninhaber bietet seinen Mitarbeitern an, sich am Unternehmen als Kommanditisten zu beteiligen. Welche Unternehmensform liegt hier vor?

- 1 Aktiengesellschaft (AG)
- 2 Offene Handelsgesellschaft (OHG)
- 3 Kommanditgesellschaft (KG)
- 4 Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR)
- 5 Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)

7. In welchem Fall spricht man von einer außerordentlichen Kündigung?

- 1 Kündigung durch den Arbeitgeber wegen Leistungsverweigerung
- 2 Kündigung zum Ende der Ausbildungszeit
- 3 Kündigung zum Ende der Lebensarbeitszeit
- 4 Kündigung wegen Behinderung der Betriebsratsarbeit
- 5 Kündigung wegen Auftragsmangel

8. Was beeinflusst das Arbeitsentgelt eines Leistungslöhners am stärksten?

- 1 die Anwesenheitszeit im Betrieb
- 2 die Arbeitszeit in Stunden
- 3 die produzierte Qualität
- 4 die Mengenleistung
- 5 die Kombination aus Termintreue und Qualität

9. Was entspricht dem Jugendarbeitschutzgesetz (JugArbSchG)?

- 1 Jugendliche dürfen nur zwischen 8 und 24 Uhr beschäftigt werden.
- 2 Jugendlicher ist, wer noch nicht 18, aber 15 Jahre alt ist.
- 3 Jugendliche dürfen sonntags nicht beschäftigt werden.
- 4 Die Ausbildungsvergütung orientiert sich am Lebensalter.
- 5 Der Urlaub für Jugendliche beträgt einheitlich 30 Werktage.

10. In welchem Fall hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht?

- 1 Entwicklung neuer Erzeugnisse
- 2 Einführung von Kurzarbeit
- 3 Pausengestaltung
- 4 Verlagerung der Produktion ins Ausland
- 5 Umstellung der Fertigung vom Verrichtungs- auf das Fließprinzip

11. In welchem Fall handelt es sich um eine gesetzliche Sozialleistung des Arbeitgebers?

- 1 verkürzte Arbeitszeit für Arbeitnehmer in Wechselschicht
- 2 kostenlose Berufskleidung
- 3 Zuschuss zum Kantinenessen
- 4 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- 5 Übernahme der Fahrtkosten im öffentlichen Personennahverkehr

12. Wie wird die gesetzliche Rentenversicherung finanziert?

- 1 Beiträge und Riesterrente der Arbeitnehmer
- 2 Beiträge und Rürup-Rente der Arbeitgeber
- 3 gesetzliche und freiwillige Beiträge von Arbeitgebern und Arbeitnehmern
- 4 Umlageverfahren für alle Arbeitnehmer
- 5 Beiträge von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie Zuschüsse aus dem Bundeshaushalt

13. In welchem Fall ist ein Sozialgericht zuständig?

- 1 Ein Arbeitnehmer klagt gegen die Anordnung von Kurzarbeit.
- 2 Ein Betriebsrat fühlt sich vom Arbeitgeber behindert.
- 3 Ein Arbeitssuchender klagt gegen die Ablehnung seiner Bewerbung.
- 4 Ein Patient fühlt sich von seinem Arzt schlecht beraten.
- 5 Ein Arbeitnehmer klagt gegen die Ablehnung einer Rehabilitationsmaßnahme durch die Rentenversicherung.

14. Eine Gewerkschaft plant zur Unterstützung ihrer Lohnforderung einen Warnstreik. Was trifft zu?

- 1 Streiks dürfen nur vom Betriebsrat organisiert werden.
- 2 Warnstreiks sind während der Friedenspflicht nicht zulässig.
- 3 Es hat erst eine Urabstimmung stattzufinden.
- 4 Warnstreiks im öffentlichen Dienst sind unzulässig.
- 5 Warnstreiks fördern einen Tarifabschluss.

15. Welche Versicherung ergänzt das System der gesetzlichen Sozialversicherungen?

- 1 Risiko-Lebensversicherung
- 2 Unfallversicherung
- 3 Krankenversicherung
- 4 Pflegeversicherung
- 5 Reisegepäckversicherung

16. Ein Auszubildender plant, nach Abschluss seiner Berufsausbildung ein Jahr in Großbritannien zu arbeiten. Welchen Vorteil kann er durch diesen Auslandsaufenthalt *nicht* erwarten?

- 1 bessere Sprachkenntnisse
- 2 persönliche Flexibilität
- 3 höheres Einkommen nach seiner Rückkehr
- 4 soziale Absicherung während seines Auslandsaufenthalts
- 5 erweiterter beruflicher und persönlicher Horizont

Aufgaben



B Offene Fragen
Beantworten Sie alle Aufgaben in Stichworten!

- 1 Der Arbeitgeberverband METALL NRW möchte mit der IG Metall für den Tarifbezirk Nordrhein einen neuen Entgelttarifvertrag abschließen. Dazu sind unten einzelne Vorgänge dargestellt. Bringen Sie die Vorgänge in die richtige Reihenfolge und tragen Sie dazu die Buchstaben von links beginnend in die leeren Felder ein.
- A Der Bischof von Bochum vermittelt als neutraler Schlichter zwischen IG Metall und METALL NRW und unterbreitet einen Kompromiss, den beide Parteien ablehnen.
 - B 60 % der Gewerkschaftsmitglieder stimmen dem Verhandlungsergebnis und damit einem Ende des Streiks zu.
 - C Der neue Tarifvertrag mit einer Laufzeit von zwei Jahren tritt in Kraft.
 - D Der Verband METALL NRW empfiehlt seinen Mitgliedern die Aussperrung in bestreikten Betrieben.
 - E Der Arbeitgeberverband METALL NRW kündigt den laufenden Tarifvertrag fristgemäß.
 - F In Tarifverhandlungen nennt die IG Metall ihre Entgeltforderungen, der Verband METALL NRW fordert Lohnkürzungen.
 - G Die IG Metall erklärt das Scheitern der Verhandlungen.
 - H Die Mitglieder der IG Metall im Tarifbezirk Nordrhein streiken.
 - I 90 % der Mitglieder der IG Metall im Tarifbezirk sprechen sich in einer Urabstimmung für einen Streik aus.
 - J Die Tarifparteien führen noch während des Streiks Verhandlungen und erzielen einen Kompromiss.

Lösung:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

- 2 In der Volkswirtschaft unterscheidet man private Unternehmen und Unternehmen der Öffentlichen Hand. Kreuzen Sie jeweils die zutreffende Lösung an (Mehrfachankreuzungen sind möglich).

	Art des Unternehmens		Unternehmensziel		Vorherrschende Unternehmensform			
	öffentliches	privates	Leistung für die Allgemeinheit anbieten	Gewinne erzielen	Einzelunternehmen	AG	GmbH	Kommunalbetrieb
„Tante-Emma-Laden“								
Pkw-Hersteller								
Lebensversicherungsgesellschaft								
Kiosk im Schwimmbad								
Gebäudereinigung								
Energieversorgungsunternehmen								
städtische Kläranlage								
U-Bahn								

3 Ein Auszubildender wird am 1. Februar 18 Jahre alt. Beantworten Sie die Fragen mithilfe des Auszugs aus dem JArbSchG. Der Auszubildende arbeitet in einem tarifgebundenen Betrieb der Metallindustrie. Der Urlaubsanspruch nach Tarifvertrag beträgt 30 Arbeitstage.

- a) Wie viele Tage und Wochen beträgt der Urlaubsanspruch des Jugendlichen nach
 - a) JArbSchG?
 - b) Tarifvertrag?

- b) Welcher Anspruch geht vor?

Auszug aus dem JArbSchG:
 § 19: Urlaub
 (2) Der Urlaub beträgt jährlich
 1. mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,
 2. mindestens 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,
 3. mindestens 25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist,

4 Die Übersicht zeigt die im Jahr 2015 am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe:

1. Kaufmann/-frau im Einzelhandel	6. Medizinische(r) Fachangestellte(r)	11. Bankkaufmann/-frau	16. Hotelfachmann/-frau
2. Kaufmann/-frau für Büromanagement	7. Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel	12. Fachinformatiker/-in	17. Koch/Köchin
3. Verkäufer/-in	8. Industriemechaniker/-in	13. Anlagenmechaniker/-in	18. Tischler/-in
4. Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	9. Elektroniker/-in	14. Friseur/-in	19. Mechatroniker/-in
5. Industriekaufmann/-frau	10. Zahnmedizinische(r) Fachangestellte(r)	15. Fachkraft für Lagerlogistik	20. Steuerfachangestellte(r)

- a) Nennen Sie je drei Gründe, warum bestimmte Ausbildungsberufe beliebt und andere weniger beliebt sind.
- b) Welchen Einfluss haben Ihrer Meinung nach die Aufstiegs- und Weiterbildungschancen für die Berufswahl?

5 Die Mitwirkungsrechte eines Betriebsrats sind abgestuft. Nennen Sie jeweils zwei Beispiele zu den unterschiedlich wirksamen Rechten:

Mitbestimmungsrechte bei	Anhörungsrechte bei	Informations- und Beratungsrechte zu
a)	a)	a)
b)	b)	b)

Musterprüfungssatz 3 – Sie haben 60 Minuten Zeit!**Achtung:**

Lesen Sie erst die Situationsbeschreibung des Auszubildenden Emil Huber im Unternehmen Carlo GmbH aufmerksam durch.

Bearbeiten Sie dann die Aufgaben.

Alle Aufgaben haben einen Bezug zum Auszubildenden Emil Huber und der Carlo GmbH.

- Von den angebotenen **16 Multiple-Choice-Aufgaben** müssen Sie in der Abschlussprüfung **13 Aufgaben bearbeiten**. Entscheiden Sie selbst, welche Aufgaben Sie lösen möchten. Es ist jeweils nur eine Antwort richtig. (Wertung: 40 %)
- Von den angebotenen **6 offenen Aufgaben** (A1 bis A6) müssen Sie in der Abschlussprüfung **5 Aufgaben bearbeiten**. Entscheiden Sie selbst, welche Aufgaben Sie lösen möchten. Antworten Sie in Stichpunkten. (Wertung: 60 %)

Emil Huber, 18 Jahre alt, hat seine Ausbildung zum Industriemechaniker bei der Firma Carlo GmbH am 1. September 2016 begonnen und befindet sich jetzt am Beginn des 3. Ausbildungsjahres. Die Carlo GmbH stellt Bauteile für die Automobilindustrie her und hat in ihrem Geschäftsbericht folgende Daten für das Geschäftsjahr 2017 veröffentlicht:

- Umsatz: 25 Mio. €
- Aufwand 5 Mio. €
- Ertrag 5,5 Mio. €
- eingesetztes Kapital 6,25 Mio. €
- 60 Mitarbeiter und 8 Auszubildende, davon 6 zum Industriemechaniker, 2 zur Kauffrau für Bürokommunikation

Die Carlo GmbH ist Mitglied in ihrem Arbeitgeberverband METALL NRW. Emil Huber ist Mitglied in der IG Metall und der Jugend- und Auszubildendenvertretung der Carlo GmbH. Er besucht die Berufsschule im Blockunterricht, strebt wegen seiner guten Leistungen eine Lehrzeitverkürzung an und möchte anschließend ein Auslandspraktikum absolvieren. Von seinem Betriebsratsvorsitzenden hat Emil Huber erfahren, dass die Geschäftsführung der Carlo GmbH plant, mit einem anderen Unternehmen in einem gemeinsamen Zweigwerk in Osteuropa zusammenzuarbeiten. Emil Huber möchte schon jetzt seine Qualifikationen verbessern, um für eine mögliche Tätigkeit in diesem Unternehmen nach dem Ende seiner Ausbildungszeit gerüstet zu sein. Er kauft sich deshalb für 800 € einen Online-Lehrgang zur Vorbereitung für die Meisterprüfung der IHK.

1. Welche Unternehmensform liegt bei der Carlo GmbH vor?

- 1 Einzelunternehmen
- 2 Personengesellschaft
- 3 Kapitalgesellschaft
- 4 Sonderform
- 5 Genossenschaft

2. Wer sind die Vertragspartner der Berufsausbildung von Emil Huber bei der Carlo GmbH?

- 1 Ausbilder und Emil Huber
- 2 Geschäftsführer der Carlo GmbH und Emil Huber
- 3 Emil Huber und die IHK
- 4 Ausbilder und Arbeitsagentur
- 5 Emil Huber und die Berufsschule

3. Der Geschäftsführer der Carlo GmbH

- 1 ist immer gleichzeitig Eigentümer des Unternehmens.
- 2 darf keine Anteile an der GmbH besitzen.
- 3 muss Mitglied im zuständigen Arbeitgeberverband sein.
- 4 kann nur mit Zustimmung der IHK eingesetzt werden.
- 5 wird von den Gesellschaftern bestimmt.

- A1** Berechnen Sie aus den gegebenen Daten für die Carlo GmbH:
- Wirtschaftlichkeit W ,
 - Gewinn G ,
 - Kapitalrendite R .
 - Wie lässt sich die Wirtschaftlichkeit W steigern?

4. Für den Arbeitgeberverband METALL NRW gilt:

- Es besteht Zwangsmitgliedschaft.
- Er muss politisch neutral sein.
- Der Staat finanziert seinen Aufwand.
- Er beeinflusst Parteien und Staat.
- Er vertritt Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen gleichrangig.

5. Für die Jugend- und Auszubildendenvertretung in der Carlo GmbH gilt:

- Sie darf selbst Jugendversammlungen abhalten.
- Ihre Mitglieder – wie Emil Huber – sind unkündbar.
- Sie können Verträge mit der Carlo GmbH abschließen.
- Der Vorsitzende ist Mitglied des Betriebsrats.
- Sie kann eingerichtet werden, auch wenn kein Betriebsrat besteht.

6. In welchem Gesetz ist die Berufsausbildung von Emil Huber bei der Carlo GmbH im Wesentlichen geregelt?

- Berufsausbildungsförderungsgesetz (BAföG)
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVerfG)
- Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)
- Berufsbildungsgesetz (BBiG)
- Jugendschutzgesetz (JuSchG)

7. Wo muss Emil Huber einen Antrag auf Verkürzung seiner Ausbildungszeit stellen?

- Berufsschule
- Betriebsrat
- Geschäftsleitung der Carlo GmbH
- IHK
- Verband METALL NRW

- A2** a) Nennen Sie zwei Personengruppen, die bei der Carlo GmbH einen besonderen Kündigungsschutz genießen.
- b) Begründen Sie für eine dieser Personengruppen, warum der Gesetzgeber ihr besonderen Kündigungsschutz gewährt.

8. Ein Kollege von Emil Huber wurde nach der Ausbildung als Facharbeiter übernommen, aber aufgrund von Auftragsmangel nach einem Jahr gekündigt. Welche Kündigungsfrist muss die Carlo GmbH beachten?

- 4 Wochen
- 1 Monat
- 2 Monate
- 6 Monate
- 1 Jahr

9. Was bedeutet die Aussage: Emil Huber ist „organisiert“? Er

- interessiert sich für Fortbildungen.
- hat einen großen Freundeskreis.
- ist Mitglied einer Gewerkschaft.
- erfüllt seine Rolle als Auszubildender.
- besitzt Persönlichkeitskompetenzen.

- A3** a) Welche Arbeitsunfälle in der Carlo GmbH müssen an wen gemeldet werden? Begründen Sie das mit dem folgenden Auszug aus dem SGB VII.
 b) Warum zählen Wegeunfälle zu den Arbeitsunfällen?

§ 193 Pflicht zur Anzeige eines Versicherungsfalls durch die Unternehmer
 (1) Die Unternehmer haben Unfälle von Versicherten in ihrem Unternehmen dem Unfallversicherungsträger anzuzeigen, wenn Versicherte getötet oder so verletzt sind, dass sie mehr als drei Tage arbeitsunfähig werden.

- 10. Die Gründung eines Zweigwerkes der Carlo GmbH zusammen mit einem anderen Unternehmen ist eine**
- 1 Kartellbildung,
 - 2 Fusion,
 - 3 Joint Venture,
 - 4 Verschmelzung,
 - 5 Betriebsversammlung.

- 11. Für welche gesetzliche Sozialversicherung muss Emil Huber keine Beiträge bezahlen?**
- 1 Krankenversicherung
 - 2 Unfallversicherung
 - 3 Pflegeversicherung
 - 4 Arbeitslosenversicherung
 - 5 Rentenversicherung

- 12. Emil Huber will sich gegen Unfälle beim Radsport, seinem Hobby, versichern. Welche Versicherung ist dafür zu empfehlen?**
- 1 Haftpflichtversicherung
 - 2 Sachversicherung
 - 3 gesetzliche Unfallversicherung
 - 4 private Unfallversicherung
 - 5 Höherversicherung bei der Krankenkasse

- A4** Die Mitarbeiter der Carlo GmbH sind durch Gerüchte einer Betriebsverlagerung verunsichert.
 a) Hat der Betriebsrat gegenüber der Geschäftsleitung in dieser Angelegenheit ein Mitwirkungsrecht?
 b) Warum können Gerüchte die Motivation der Mitarbeiter beeinträchtigen?

- 13. Welches Programm unterstützt den Plan eines Auslandspraktikums von Emil Huber?**
- 1 Leonardo da Vinci
 - 2 EQR
 - 3 ECVET
 - 4 Erasmus
 - 5 DQR

- 14. Der von Emil Huber beschaffte Online-Lehrgang „Vorbereitung auf die Meisterprüfung“ enthält zahlreiche fachliche Mängel und verursacht IT-Probleme. Es liegt vor ein**
- 1 Rechtsmangel,
 - 2 Sachmangel,
 - 3 Gläubigerverzug,
 - 4 Zahlungsverzug,
 - 5 Lieferungsverzug.

- 15. Welche Möglichkeiten hat Emil Huber, um eine einwandfreie Software zu erhalten?**
- 1 Schadenersatz für die Nichterfüllung fordern
 - 2 vorrangig das Recht auf Rücktritt vom Vertrag
 - 3 vorrangig das Recht auf Nacherfüllung
 - 4 Entschädigung für den Verzögerungsschaden
 - 5 Recht auf Minderung des Kaufpreises

16. Die Firma Carlo GmbH muss aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten eines Pkw-Herstellers die Produktion drosseln.

Das ist typisch für:

- 1 Boom,
- 2 Inflation,
- 3 Aufschwung,
- 4 Rezession,
- 5 Rationalisierung.

A5 Aus Medienberichten weiß Emil Huber, dass bei der gesetzlichen Rentenversicherung Probleme auftreten.

- a) Welche Faktoren verstärken die Probleme zusätzlich?
- b) Welche Faktoren mindern die Probleme?

Ordnen Sie die Buchstaben der Faktoren a) oder b) zu.

- A sinkende Geburtenrate
- B steigende Einkommen
- C Abbau von versicherungsfremden Leistungen
- D Einführung des Nachhaltigkeitsfaktors
- E Steigerung der Lebensarbeitszeit
- F geringere Beiträge
- G höhere Lebenserwartung
- H Verringerung der Lebensarbeitszeit

a)
b)

A6 Emil Huber erkennt an den steigenden fachlichen Anforderungen an die Mitarbeiter in der Carlo GmbH, dass Fortbildung immer wichtiger wird.

- a) Nennen Sie zwei Argumente, die für eine lebenslange Fortbildung sprechen.

- b) Wie unterscheidet sich eine Fortbildung von einer Umschulung?

Die Lösungen zu diesem **Musterprüfungssatz 3** finden Sie auf Seite 149.

Musterprüfungssatz 4 – Sie haben 60 Minuten Zeit!**Achtung:**

Lesen Sie erst die Beschreibung der Firma Cobra AG aufmerksam durch.

Bearbeiten Sie dann die Aufgaben.

Alle Aufgaben haben einen Bezug zur Fa. Cobra AG.

- Von den angebotenen **16 Multiple-Choice-Aufgaben** müssen Sie in der Abschlussprüfung **13 Aufgaben bearbeiten**. Entscheiden Sie selbst, welche Aufgaben Sie lösen möchten. Es ist jeweils nur eine Antwort richtig. (Wertung: 40 %)
- Von den angebotenen **6 offenen Aufgaben** (A1 bis A6) müssen Sie in der Abschlussprüfung **5 Aufgaben bearbeiten**. Entscheiden Sie selbst, welche Aufgaben Sie lösen möchten. Antworten Sie in Stichpunkten. (Wertung: 60 %)

Die Fa. Cobra AG fertigt Bauteile für die Elektronik- und IT-Industrie und ist europaweit tätig. Sie bildet pro Jahr ca. 30 junge Menschen zu Mechanikern, Industriemechanikern und Kaufleuten für Büromanagement aus. Die meisten werden nach Ende der Ausbildung als Mitarbeiter übernommen.

Die Cobra AG veröffentlichte in ihrem Geschäftsbericht folgende Daten für das Geschäftsjahr 2016:

- Umsatz: 250 Mio. €
- Aufwand 50 Mio. €
- Ertrag 58 Mio. €
- eingesetztes Kapital 42 Mio. €
- Der Aktienkurs einer 50 € Aktie beträgt 180 €, die letzte Dividende 8 €.
- 2500 Mitarbeiter an zwei Standorten im Inland und drei Standorten in Finnland, Tschechien und Ungarn.

Die Cobra AG ist Mitglied in ihrem Arbeitgeberverband Südwestmetall Baden-Württemberg und im Verband der Elektrotechnik Elektronik Informationstechnik e.V. (VDE).

Die gewerblichen Auszubildenden besuchen die Berufsschule im Blockunterricht und haben die Möglichkeit, nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung in Zweigwerken der Cobra AG im Ausland tätig zu sein. Deshalb fördert die Cobra AG schon während der Ausbildung die Fach- und Sozialkompetenzen der Auszubildenden durch das Angebot von Seminaren, Software zum Selbstlernen und kurzfristigen Auslandsaufenthalten.

1. Welche Rechtsform hat die Cobra AG?

- 1 Genossenschaft
- 2 Einzelunternehmen
- 3 Personengesellschaft
- 4 Kapitalgesellschaft
- 5 Sonderform

2. Nach der Art der Produktion lässt sich die Cobra AG zuordnen:

- 1 der Urproduktion,
- 2 der Güterproduktion,
- 3 dem Dienstleistungssektor,
- 4 dem Quartärbereich,
- 5 der Konsumgüterindustrie.

3. Welche Mitarbeiter der Cobra AG sind keine Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsrechts?

- 1 Mitarbeiter mit 50 % Homeoffice-Anteil
- 2 Mitarbeiterinnen im Mutterschutz
- 3 ausländische Mitarbeiter
- 4 Mitarbeiter in Teilzeit
- 5 Vorstandsmitglieder

4. Was entspricht dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) bezüglich der Abschlussprüfung?

- 1 Der Auszubildende muss das Prüfungsmaterial kostenlos bereitstellen.
- 2 Die Berufsschule bildet den Prüfungsausschuss.
- 3 Der Berufsbildungsausschuss der IHK entscheidet über die Zulassung.
- 4 Zugelassen wird nur, wer die Abschlussprüfung Teil I bestanden hat.
- 5 Die Prüfung kann beliebig oft wiederholt werden.

- A1** a) Berechnen Sie aus den gegebenen Daten für die Cobra AG
- Wirtschaftlichkeit W ;
 - Gewinn G ;
 - Kapitalrendite R .

- b) Wie lässt sich die Kapitalrendite R steigern?

5. Was gilt für die Mitarbeiter bei der Cobra AG bei ihrer zeitlichen Urlaubsplanung?

- 1 Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht.
- 2 Termin und Dauer des Urlaubs bestimmt die Betriebsleitung.
- 3 Die Betriebsleitung soll die Wünsche der Mitarbeiter berücksichtigen.
- 4 Erholungsurlaub darf nur in Sommermonaten genommen werden.
- 5 Ein Urlaubsanspruch besteht erst nach einem Jahr Beschäftigung.

6. Wer ist bei der Cobra AG für die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften verantwortlich?

- 1 Betriebsrat
- 2 Betriebsleitung
- 3 Berufsgenossenschaft
- 4 Betriebsarzt
- 5 Gewerbeaufsichtsamt

7. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung der Cobra AG

- 1 ist ein Teil des Betriebsrats.
- 2 entscheidet über eine Übernahme nach Ende der Ausbildung.
- 3 beschließt mit der Betriebsleitung die Ausbildungsvergütungen.
- 4 hat ein Antragsrecht beim Betriebsrat.
- 5 vertritt jugendliche Arbeitnehmer bei Arbeitsgerichtsverfahren.

- A2** Die Cobra AG besitzt neben dem Vorstand einen Aufsichtsrat.

- a) Nennen Sie je zwei Aufgaben von Vorstand und Aufsichtsrat.

- b) Berechnen Sie Ertrag und Rendite einer Aktie der Cobra AG.

- c) Nennen Sie drei Rechte eines Aktionärs der Cobra AG.

8. Die Cobra AG ist Mitglied in ihrem Arbeitgeberverband Südwestmetall Baden-Württemberg und im Verband der Elektrotechnik Elektronik Informationstechnik e.V. (VDE). Welche Aussage ist richtig?

- 1 Der Arbeitgeberverband Südwestmetall Baden-Württemberg vertritt die Interessen aller Beschäftigten der Metallindustrie in Baden-Württemberg.
- 2 Der Verband der Elektrotechnik Elektronik Informationstechnik e.V. (VDE) ist ein Wirtschaftsverband.
- 3 Arbeitnehmer können Mitglieder in Wirtschaftsverbänden sein.
- 4 Gewerkschaften müssen sich politisch neutral verhalten.
- 5 Die IHK muss die Beschäftigung von Ausbildern genehmigen.

b) Nennen Sie je eine Auswirkung für Rentner, Beitragszahler und Staat.

c) Nennen Sie zwei Möglichkeiten einer Lösung.

13. Ein Auszubildender der Cobra AG bezahlt keine Lohnsteuer, wenn

- 1 das Unternehmen die Lohnsteuer übernimmt.
- 2 seine Ausbildungsvergütung unter dem Freibetrag liegt.
- 3 er stattdessen höhere Sozialabgaben bezahlt.
- 4 in der Probezeit ist.
- 5 er hohe Werbungskosten hat.

14. Welche direkte Steuer bezahlt die Cobra AG?

- 1 Körperschaftsteuer
- 2 Lohnsteuer für die Mitarbeiter
- 3 Einkommensteuer für Vorstandsmitglieder
- 4 Mehrwertsteuer für Material
- 5 Versicherungssteuer für die Betriebspflichtversicherung

15. Ein Auszubildender bestellt sich drei Fachbücher bei einem Buchversand, geliefert werden ihm aber drei Romane. Es liegt vor:

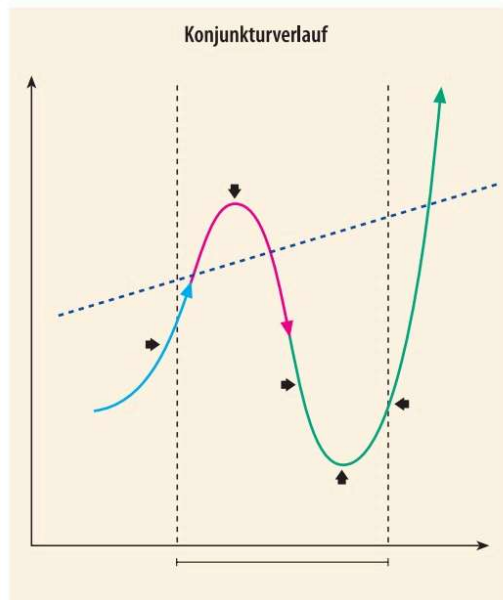
- 1 eine Nicht-Rechtzeitig-Lieferung,
- 2 ein Rechtsmangel,
- 3 ein Gläubigerverzug,
- 4 eine Zuwenig-Lieferung,
- 5 eine Falschlieferung.

16. Ein Auszubildender möchte nach Abschluss der Ausbildung in einem Zweigwerk der Cobra AG in Finnland arbeiten. Welche Vorteile bietet ihm der Europass? Er

- 1 ersetzt einen Reisepass.
- 2 ist Voraussetzung für eine Berufstätigkeit im Ausland.
- 3 ersetzt eine Lohnsteuerkarte.
- 4 garantiert den gleichen Lohn wie in Deutschland.
- 5 enthält wichtige Dokumente für eine Tätigkeit im Ausland.

A5 Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) entwickelt sich in Wellenbewegungen.

a) Beschriften Sie die Grafik.



b) Nennen Sie je zwei Kennzeichen von Boom und Depression.

- A6** Das Bürgerliche Gesetzbuch unterscheidet zwischen natürlichen und juristischen Personen und den Stufen der Geschäftsfähigkeit:
1. geschäftsunfähig,
 2. bedingt geschäftsfähig,
 3. voll geschäftsfähig.

Kreuzen Sie Zutreffendes an und tragen Sie die Stufen der Geschäftsfähigkeit ein.

	Stufe der Geschäftsfähigkeit	natürliche Person	juristische Person des Privatrechts	juristische Person des öffentlichen Rechts
Fa. Cobra AG				
Liese Müller, 5 Jahre alt				
Peter Hase, Azubi bei Fa. Cobra AG, 17 Jahre alt				
Betriebssportgruppe „Fit samma“ der Cobra AG				
Verkehrsbetriebe der Stadt München				

Die Lösungen zu diesem **Musterprüfungssatz 4** finden Sie auf Seite 150–151.

Musterprüfungssatz 5 – Sie haben 45 Minuten Zeit!**Achtung:**

- Von den angebotenen **16 Multiple-Choice-Aufgaben** müssen Sie in der Abschlussprüfung **13 Aufgaben bearbeiten**. Entscheiden Sie selbst, welche Aufgaben Sie lösen wollen. Es ist jeweils nur eine Antwort richtig. (Wertung: 40 %)
- Von den angebotenen **6 offenen Aufgaben** (A1 bis A6) müssen Sie in der Abschlussprüfung nur **5 Aufgaben bearbeiten**. Entscheiden Sie selbst, welche Aufgaben Sie lösen möchten. Antworten Sie in Stichpunkten. (Wertung: 60 %)

A1 Das Berufsausbildungsverhältnis zur Mechatronikerin von Michaela Maybach endet am 28.02.2017. Sie hat mit ihrem Ausbildungsbetrieb am 01.11.2016 einen unbefristeten Arbeitsvertrag im Anschluss an die Berufsausbildung der Stufe A abgeschlossen – mit Eingruppierung nach ERA EG 8. Der Prüfungsausschuss der IHK teilt Frau Maybach am 15.01.2017 mit, dass sie die Abschlussprüfung bestanden habe.

Ihr Ausbildungsbetrieb ist der Meinung, dass sie erst ab dem 01.03.2017 Anspruch auf den Tariflohn habe und dass die Vereinbarung vom 02.11.2016 nur eine unverbindliche Willenserklärung sei. Man bietet ihr aber an, sie im Monat Februar nach ERA EG 1 zu entlohnen.

1. Ist die Auffassung des Betriebs rechtens, dass die Vereinbarung vom 01.11.2016 rechtlich unverbindlich sei? Begründen Sie Ihre Antwort.

2. Ab welchem Datum hat Frau Maybach Anspruch auf das vereinbarte Entgelt nach ERA EG 8? Begründen Sie ihre Antwort.

1. Welche Schlüsselqualifikation wird von Arbeitgebern besonders hoch bewertet?

- 1 Sprachenkenntnisse
- 2 Flexibilität
- 3 Freundlichkeit
- 4 Betriebstreue
- 5 Rhetorik

2. Ein Mitarbeiter ist seit 5 Jahren in einem Unternehmen beschäftigt. Wie lang ist die gesetzliche Kündigungsfrist bei einer ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber?

- 1 2 Monate zum Ende eines Kalendermonats
- 2 2 Monate zum Ende eines Quartals
- 3 2 Monate zu beliebigem Zeitpunkt
- 4 4 Wochen zum nächsten Monatsersten
- 5 4 Wochen zum Ende eines Quartals

3. In welchem Fall liegt eine berufliche Fortbildung für einen Fachinformatiker im Interesse des Arbeitgebers vor?

- 1 Erwerb der Fachhochschulreife
- 2 Yoga-Kurs an einer Volkshochschule
- 3 Besuch einer Vollzeit-Technikerschule
- 4 Vertiefung von Programmierkenntnissen durch E-Learning
- 5 Umschulung zur Fachkraft für Büromanagement

4. Ab welchem Grad gilt ein Arbeitnehmer als schwerbehindert im Sinne von SGB IX?

- 1 25 %
- 2 50 %
- 3 75 %
- 4 100 %
- 5 nach Selbsteinschätzung

5. Was trifft für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände gleichermaßen zu? Sie

- 1 sind genehmigungspflichtig.
- 2 dürfen sich nicht zu politischen Fragen äußern.
- 3 entsenden ihre Vertreter in die Parlamente.
- 4 vertreten primär die Interessen ihrer Mitglieder.
- 5 sind tariffähig.

6. Wie wird die gesetzliche Unfallversicherung finanziert?

- 1 zu je 50 % von Arbeitgebern und Arbeitnehmern
- 2 durch freiwillige Beiträge und Bundeszuschüsse
- 3 durch Abschläge bei Renten und Lebensversicherungen
- 4 durch Überschüsse der gesetzlichen Krankenkassen
- 5 allein durch Beiträge der Arbeitgeber

A2 Innerhalb der Europäischen Union sind die Staatsgrenzen für den freien Verkehr von Kapital, Gütern, Dienstleistungen und Menschen offen geworden. Für einen mittelständischen Pkw-Hersteller eröffnen sich dadurch viele Möglichkeiten, die Produktivität zu steigern und die Kosten zu senken.

1. Nennen Sie vier Vorteile offener Grenzen für den Pkw-Hersteller.

- a) _____
- b) _____
- c) _____
- d) _____

2. Nennen Sie vier Beispiele, wie Fachkräfte die offenen Grenzen in Europa beruflich nutzen können.

- a) _____
- b) _____
- c) _____
- d) _____

7. Welche gesellschaftlichen Erscheinungen verursachen zurzeit Finanzierungsprobleme in der gesetzlichen Rentenversicherung?

- 1 lange Studienzeiten und geringe Kinderzahl
- 2 sinkende Realeinkommen und steigende Staatsverschuldung
- 3 steigende Lebenserwartung und geringe Kinderzahl
- 4 Bevölkerungsrückgang und steigender Anteil von Alleinerziehenden
- 5 Zunahme der Zahl von Minijobbern und Werkverträgen

8. Welcher Betriebsstandort sollte in Kundennähe liegen?

- 1 Großbäckerei
- 2 Konditorei mit Tagescafé
- 3 PC-Hersteller
- 4 Stahlwerk
- 5 Reederei

9. Was spielt bei der Wahl der Rechtsform keine Rolle?

- 1 Haftung für unternehmerische Entscheidungen
- 2 Besteuerung des Betriebsgewinns
- 3 Verteilung des Gewinns unter den Anteilseignern
- 4 Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband
- 5 Gründungskapital

A3 Die gesetzlichen Sozialversicherungen decken die Elementarrisiken im Leben ab, doch es bleiben Lücken, die privat abgesichert werden müssen.

1. Nennen Sie drei solcher Lücken und jeweils eine sinnvolle Versicherung dagegen.

- a) _____
- b) _____
- c) _____

2. Nennen Sie je ein Beispiel für Über- und Unterversicherung und dessen mögliche Folgen.

- a) _____
- b) _____

10. Bei welcher wirtschaftlichen Verflechtung von Unternehmen würde das Bundeskartellamt einschreiten?

- 1 Ein Mobilfunkprovider orientiert sich an den Tarifen seiner Mitbewerber.
- 2 Ein Baumarkt veranstaltet einen Räumungsverkauf.
- 3 Drei Bauunternehmen bilden eine Arbeitsgemeinschaft zum Bau eines Bahnhofs.
- 4 Ein Pkw-Hersteller strebt durch Zukauf bundesweit einen Marktanteil von 75 % an.
- 5 Freie Lebensmittelhändler gründen eine Einkaufsgenossenschaft.

11. Für welche Ware oder Dienstleistung gilt der volle Mehrwertsteuersatz von 19 %?

- 1 unverpackte Lebensmittel für den Sofortverzehr
- 2 Bücher und Zeitschriften
- 3 Handwerkerleistungen
- 4 Eintrittskarten für ein Pop-Konzert
- 5 Haustierfutter

12. Welche Besonderheit kennzeichnet Spartengewerkschaften?

- 1 Sie organisieren nur Minijobber und Arbeitnehmer mit Zeitverträgen.
- 2 Sie sind ausschließlich in einem Unternehmen tätig.
- 3 Sie sind nicht als Tarifvertragspartei anerkannt.
- 4 Sie sind nur Gastmitglieder im DGB.
- 5 Sie organisieren nur bestimmte Berufsgruppen, z. B. Piloten.

13. Welche Steuerart hat den größten Anteil an den Einnahmen des Bundes?

- 1 Einfuhrumsatzsteuer
- 2 Körperschaftssteuer
- 3 Lohnsteuer
- 4 Mehrwertsteuer
- 5 Einkommensteuer

A4 Zu einem Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft liegen folgende Daten für das Jahr 2016 vor:

Zahl der Mitarbeiter: 50, davon 5 Auszubildende
Umsatz U: 7 Mio. € Aufwand A: 1,2 Mio. €
Ertrag E: 1,5 Mio. € Eigenkapital EK: 2,5 Mio. €

1. Berechnen Sie den Gewinn G in €, die Wirtschaftlichkeit W sowie die Rendite R_{EK} des Eigenkapitals und die Umsatzrendite R_U in %.

Gewinn = _____

Wirtschaftlichkeit = _____

Rendite = _____

2. Begründen Sie, warum das Unternehmen wirtschaftlich arbeitet und wie man die Wirtschaftlichkeit steigern könnte.

14. Welches Ziel hat eine Rationalisierung der Fertigung?

- 1 Lohnkosten in der Fertigung senken
- 2 Verringerung des Eigenkapitals
- 3 Abbau von Schichtarbeit
- 4 Senkung der Produktivität
- 5 Schaffen von Arbeitsplätzen

15. Welches Rechtsgeschäft ist nichtig?

- 1 Kauf eines E-Bikes auf Probe
- 2 Abschluss eines E-Commerce-Geschäfts
- 3 Kauf einer CD durch einen 13-Jährigen
- 4 Kauf einer Eigentumswohnung durch Handschlag
- 5 Abschluss eines Ratensparvertrags

16. In welchem Fall liegt eine Leistungsstörung vor?

- 1 Ein Verkäufer fordert wegen Zahlungsverzug Verzugszinsen.
- 2 Ein Mobiltelefon besitzt mehr Funktionen als im Kaufvertrag angegeben.
- 3 Die Montageanleitung für einen Schrank ist fehlerhaft.
- 4 Ein Käufer tritt vom Kaufvertrag zurück.
- 5 Ein Käufer verlangt Nachbesserung nach einer vergeblichen Pkw-Reparatur.

A5 Aufgelistet sind 15 Sozialleistungen, die nicht alle von den gesetzlichen Sozialversicherungen erbracht werden. Ordnen Sie die Leistungen den einzelnen Versicherungen zu und tragen Sie diese in die Übersicht ein.

- | | | |
|--|--|--|
| 1. Witwenrente | 6. Verletztengeld nach einem Arbeitsunfall | 10. Mutterschaftsgeld |
| 2. Kindergeld | 7. Pflegegeld | 11. Arbeitslosengeld II |
| 3. Grundsicherung | 8. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall | 12. Sozialhilfe |
| 4. Arbeitslosengeld I | 9. Krankengeld | 13. Arztkosten nach einem Unfall in der Freizeit |
| 5. Rente mit 63 nach 45 Beitragsjahren | | 14. Zuschuss zu Zahnersatz |
| | | 15. Erwerbsminderungsrente |

Krankenversicherung	Rentenversicherung	Gesetzliche Unfallversicherung	Pflegeversicherung	Arbeitslosenversicherung

A6 Der Entgelt-Tarifvertrag zwischen dem Verband der Bayerischen Metallindustrie (VBM) und der Gewerkschaft IG Metall läuft zum 30. Juni 2017 aus. Er wurde von der Gewerkschaft fristgerecht gekündigt.

Setzen Sie die Begriffe in der Beschreibung des Ablaufs von Tarifverhandlungen an der richtigen Stelle ein.

- | | | |
|---------------------------|----------------------|---------------|
| A Gewerkschaftsmitglieder | F Preissteigerungen | L Einigung |
| B Urabstimmung | G Nominallohne | M Warnstreiks |
| C Sockelbetrag | H Laufzeit | N Aussperrung |
| D Lohnerhöhung | I Streik | |
| E Kaufkraft | K Tarifverhandlungen | |

Nach Kündigung des Entgelt-Tarifvertrags treffen sich die Tarifvertragsparteien zu ersten _____.
 _____. Der VBM verlangt die Streichung des 13. Monatsgehalts, die IG Metall lehnt dies ab und fordert eine lineare _____ von 5 %, mindestens aber einen _____ von 150 € für alle. Da keine _____ erzielt wird, ruft die IG Metall ihre Mitglieder in einigen Großbetrieben zu einstündigen _____ auf. Da die Fronten verhärtet sind, führt die IG Metall eine _____ durch, bei der sich 90 % der _____ für einen _____ aussprechen. Für diesen Fall droht der VBM eine großflächige _____ an. Nach einer Woche Streik einigen sich die Tarifvertragsparteien dann doch, die Gewerkschaftsmitglieder stimmen mit 60 % dem Ergebnis zu: Der neue Tarifvertrag hat eine _____ von 2 Jahren, Sonderzahlungen werden auf ein halbes Monatsgehalt begrenzt und die _____ steigen um 3 %, mindestens aber um 100 €. Durch die _____ wird damit der Reallohn und damit die _____ kaum steigen.

Die Lösungen zu diesem **Musterprüfungssatz 5** finden Sie auf Seite 152–153.

5 Lösungen zu den Aufgaben

Musterprüfungssatz 1 – Seite 124 bis 127

Lösungen zu den

Multiple-Choice-Aufgaben, Seite 124–127

Wertung: 100% der Abschlussprüfung

- 1. 2 2. 3 3. 1 4. 3 5. 1
- 6. 3 7. 1 8. 2 9. 3 10. 1
- 11. 3 12. 5 13. 2 14. 3 15. 1
- 16. 4 17. 2 18. 4 19. 4 20. 1
- 21. 2 22. 5 23. 4 24. 3 25. 5
- 26. 5 27. 3 28. 4 29. 2 30. 3
- 31. 4 32. 2 33. 1 34. 2 35. 2
- 36. 4 37. 1 38. 2 39. 4 40. 4
- 41. 2 42. 3 43. 1 44. 1 45. 4

Lösungsmatrix		
Richtig gelöste Aufgaben:	Ergebnis in %	Note:
40	100	1,0
39	97,5	1,2
38	95	1,3
37	92,5	1,4
36	90	1,6
35	87,5	1,8
34	85	2,0
33	82,5	2,2
32	80	2,5
31	77,5	2,7
30	75	2,9
29	72,5	3,0
28	70	3,2
27	67,5	3,3
26	65	3,6
25	62,5	3,7
24	60	3,9
23	57,5	4,0
22	55	4,1
21	52,5	4,3
20	50	4,4
< 20 richtig gelöste Aufgaben: Prüfung in WISO nicht bestanden		

Musterprüfungssatz 2 – Seite 128 bis 133

Auswertung:

Multiple-Choice-Aufgaben:

Sie erhalten für jede richtige Antwort einen Punkt; das ergibt maximal 13 Punkte.

$$\frac{\text{Anzahl der Punkte}}{0,325} = \text{Summe 1 in Prozent}$$

Offene Fragen:

Sie erhalten für jede vollständig und richtig gelöste Aufgabe 10 Punkte; das ergibt maximal 50 Punkte. Anzahl der Punkte · 1,2 = Summe 2 in Prozent.

Gesamtergebnis WISO:

Summe 1 + Summe 2 = erzielter Prozentwert in der Abschlussprüfung in WISO.

Die erzielte Note können Sie der Tabelle links ablesen.

Lösungen zu Teil A:

Multiple-Choice-Aufgaben, Seite 128–130

Wertung: 40% der Abschlussprüfung

- 1. 4 2. 3 3. 3 4. 5 5. 1
- 6. 3 7. 1 8. 4 9. 2 10. 3
- 11. 4 12. 5 13. 5 14. 5 15. 1
- 16. 3

Lösungen zu Teil B:

Offene Fragen (in Kurzform), Seite 131–133

Wertung: 60% der Abschlussprüfung

zu 1

E	F	G	A	I	H	D	K	B	C
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

(weiter auf der nächsten Seite →)

zu 2

	Art des Unternehmens		Unternehmensziel		Vorherrschende Unternehmensform			
	öffentliches	privates	Leistung für die Allgemeinheit anbieten	Gewinne erzielen	Einzelunternehmen	AG	GmbH	Kommunalbetrieb
Tante-Emma-Laden		X		X	X			
Pkw-Hersteller		X		X		X		
Lebensversicherungsgesellschaft		X		X		X	X	
Kiosk im Schwimmbad		X		X	X		X	
Gebäudereinigung		X		X	X	X	X	
Energieversorgungsunternehmen		X		X		X	X	
städtische Kläranlage	X		X					X
U-Bahn	X		X					X

zu 3

3.1 Urlaubsanspruch des Jugendlichen nach

a) JArbSchG: 25 Werktage = 4 Wochen und 1 Tag; b) Tarifvertrag: 30 Arbeitstage = 6 Wochen

3.2 Der Urlaubsanspruch aus dem Tarifvertrag geht vor, der Auszubildende hat 30 Arbeitstage bezahlten Urlaub.

zu 4

a) Gründe, warum Ausbildungsberufe

- beliebt sind: hohes Ansehen in der Gesellschaft, geregelte Arbeitszeiten, hohe Ausbildungsvergütung
- weniger beliebt sind: geringes gesellschaftl. Ansehen, Schichtarbeit, geringe Ausbildungsvergütung

b) die Aufstiegs- und Weiterbildungschancen sind ein wichtiges Motiv für die Berufswahl, denn sie sind z. B. bei Fachinformatikern und Industriemechanikern sehr gut, bei Hotel- und Restaurantfachkräften eher gering.

zu 5

Mitbestimmungsrechte bei	Anhörungsrechte bei	Informations- und Beratungsrechte zu
a) Gestaltung der Arbeits- und Pausenzeiten b) Einrichtungen zur Überwachung von Mitarbeitern	a) Kündigungen von Arbeitnehmern b) Versetzung von Mitarbeitern	a) Fertigung neuer Erzeugnisse b) Einstellung von leitenden Angestellten

zu 6

	Rentenversicherung	Krankenversicherung	Arbeitslosenversicherung
Ursachen für Finanzierungsprobleme:	a) zunehmende Lebenserwartung b) rückläufige Geburtenrate	a) steigendes Gesundheitsbewusstsein b) zunehmende Lebenserwartung	a) steigende Arbeitslosenzahlen b) Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland
Lösungsansätze:	a) Rente mit 67 b) geringere Rentensteigerungen	a) Leistungseinschränkungen b) steigende Beiträge	a) steigende Beiträge b) Leistungseinschränkungen, z. B. Hartz IV

Musterprüfungssatz 3 – Seite 134 bis 137

(siehe hierzu auch die Auswertung auf Seite 147 zum Musterprüfungssatz 2)

Lösungen zu den Multiple-Choice-Aufgaben,

(Wertung: 40 % der Abschlussprüfung)

- | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1. 3 | 2. 2 | 3. 5 | 4. 4 | 5. 1 |
| 6. 4 | 7. 4 | 8. 1 | 9. 3 | 10. 3 |
| 11. 2 | 12. 4 | 13. 1 | 14. 2 | 15. 3 |
| 16. 4 | | | | |

Lösungsvorschläge zu den offenen Aufgaben**A1 bis A6**

(Wertung: 60 % der Abschlussprüfung)

zu **A1**

a) Wirtschaftlichkeit W

$$\text{Wirtschaftlichkeit } W = \frac{\text{Ertrag}}{\text{Aufwand}}$$

$$W = \frac{5,5 \text{ Mio. €}}{5 \text{ Mio. €}}$$

$$W = 1,10$$

b) Gewinn G

$$G = \text{Ertrag} - \text{Aufwand}$$

$$G = 5,5 \text{ Mio. €} - 5 \text{ Mio. €}$$

$$G = 0,5 \text{ Mio. €}$$

c) Kapitalrendite R

$$\text{Kapitalrendite } R = \frac{\text{Gewinn} \times 100}{\text{Eigenkapital}}$$

$$R = \frac{0,5 \text{ Mio. €} \times 100}{6,25 \text{ Mio. €}}$$

$$R = 8 \%$$

d) Steigerung der Wirtschaftlichkeit durch Verringern des Aufwands oder Erhöhen des Ertrags.

zu **A2**

a) Auszubildende, Schwerbehinderte.

b) Schwerbehinderte sollen in das Arbeitsleben integriert werden, deshalb ist eine Kündigung nur mit Zustimmung der Hauptfürsorgestelle zulässig.

zu **A3**

a) Alle Arbeitsunfälle mit Todesfolge und solche mit mehr als drei Tagen Arbeitsunfähigkeit.

b) Der Weg von der Wohnung zur Arbeitsstelle und zurück ist notwendig, um eine Berufstätigkeit ausführen zu können.

zu **A4**

- a) Der Betriebsrat hat hier ein Informations- und Beratungsrecht, aber kein Mitwirkungsrecht.
b) Die Motivation beeinflusst die Leistung der Mitarbeiter und damit die Qualität der Erzeugnisse.

zu **A5**

- a) A, F, G, H.
b) B, C, D, E.

zu **A6**

- a) Der technische Fortschritt verlangt eine laufende Anpassung der Fachkenntnisse. Ein beruflicher Aufstieg ist nur mit permanenter Fortbildung möglich.
b) Fortbildung = Weiterbildung im erlernten oder ausgeübten Beruf;
Umschulung = Wechsel des Berufs zu einem anderen Beruf.

Musterprüfungssatz 4 – Seite 138 bis 142

(siehe hierzu auch die Auswertung auf Seite 147 zum Musterprüfungssatz 2)

Lösungen zu den Multiple-Choice-Aufgaben,
(Wertung: 40 % der Abschlussprüfung)

- | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1. 4 | 2. 2 | 3. 5 | 4. 1 | 5. 3 |
| 6. 2 | 7. 4 | 8. 2 | 9. 4 | 10. 1 |
| 11. 5 | 12. 3 | 13. 2 | 14. 1 | 15. 5 |
| 16. 5 | | | | |

Lösungsvorschläge zu den offenen Aufgaben A1 bis A6

(Wertung: 60 % der Abschlussprüfung)

zu **A1**

a) Wirtschaftlichkeit $W = \frac{\text{Ertrag}}{\text{Aufwand}}$

$$W = \frac{53 \text{ Mio. €}}{50 \text{ Mio. €}}$$

$$W = 1,08$$

Gewinn G

$$G = \text{Ertrag} - \text{Aufwand}$$

$$G = 58 \text{ Mio. €} - 50 \text{ Mio. €}$$

$$G = 1,08 \text{ Mio. €}$$

Rendite R des Eigenkapitals = $\frac{\text{Gewinn} \times 100}{\text{Eigenkapital}}$

$$R = \frac{8 \text{ Mio. €} \times 100}{42 \text{ Mio. €}}$$

$$R = 19\%$$

b) Steigerung der Rendite durch Steigerung des Gewinns, z. B. durch Verringern des Aufwands oder Erhöhen des Ertrags.

zu **A2**

a) Aufgaben des Vorstands: Leitung des Unternehmens, Vertretung nach außen
Aufsichtsrat: Bestellung des Vorstands, Überprüfen des Geschäftsberichts

b) Ertrag: 8 €

Rendite $R = \frac{\text{Kurswert} \times 100}{\text{Dividende}}$

$$R = \frac{180 \text{ €} \times 100}{8 \text{ €}}$$

c) Rechte eines Aktionärs: Teilnahme an und Stimmrecht in der Hauptversammlung, Recht auf Bezug neuer Aktien bei Kapitalerhöhungen.

zu **A3**

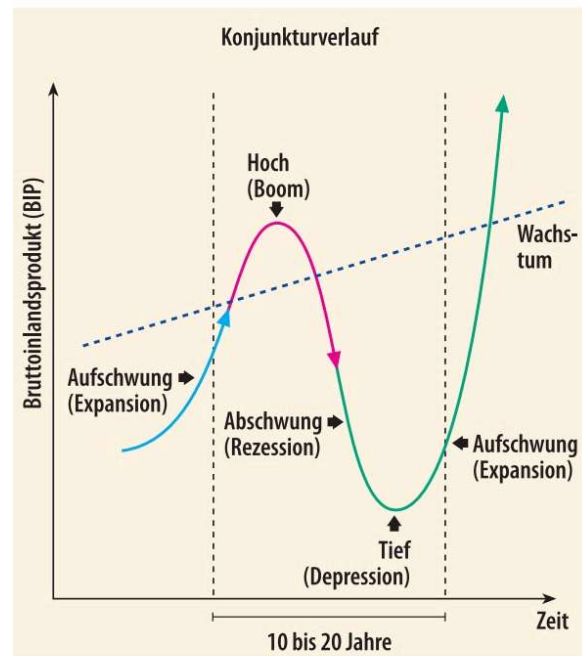
- Kartellbildung: Sie stört den Wettbewerb zum Schaden der Verbraucher.
- Überwachung durch das Bundeskartellamt und/oder den EU-Kommissar für Wettbewerb.
Sanktionen: Verbot des Kartells, Geldbußen.
- Zulässig wäre eine Absprache über eine Zusammenarbeit, z. B. in Forschung und Entwicklung oder eine Arbeitsgemeinschaft für einzelne Projekte.

zu **A4**

- Ursachen: Geburtenrückgang → weniger Beitragszahler, höhere Lebenserwartung → längere Rentenbezugszeit.
- Auswirkung für
 - Rentner: evtl. sinkendes Rentenniveau;
 - Beitragszahler: evtl. steigende Beiträge;
 - Staat: evtl. höhere Zuschüsse an die gesetzliche Rentenversicherung.
- Lösungen:
 - Ausweitung der Beitragspflicht auf z. B. Zinsen,
 - Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze.

zu **A5**

a)



b) Kennzeichen von

- Boom: Preis und Zinsen steigen;
- Depression: Arbeitslosenzahl steigt, Zinsen fallen.

zu A6

	Stufe der Geschäftsfähigkeit	natürliche Person	juristische Person des Privatrechts	juristische Person des öffentlichen Rechts
Fa. Cobra AG	voll geschäftsfähig		X	
Liese Müller, 5 Jahre alt	geschäfts-unfähig	X		
Peter Hase, Azubi bei Fa. Cobra AG, 17 Jahre alt	bedingt geschäftsfähig	X		
Betriebssportgruppe „Fit samma“ der Cobra AG	voll geschäftsfähig		X	
Verkehrsbetriebe der Stadt München	voll geschäftsfähig			X

Musterprüfungssatz 5 – Seite 143 bis 146**Lösungsvorschläge für die offenen Aufgaben A1 bis A6**

(Wertung: 60 % der Abschlussprüfung)

A1

1. Die Vereinbarung ist rechts und verbindlich, da sie 6 Monate vor dem planmäßigen Ausbildungsende abgeschlossen wurde.
2. Der Betrieb muss Frau Maybach ab 16.01.2017 in ERA EG 8 entlohnen, da die Ausbildung mit dem Bestehen des letzten Prüfungsteils endet, auch wenn das Vertragsende später liegt. Eine geringe Eingruppierung für eine Übergangszeit ist nicht zulässig, es gilt der Vertrag vom 02.11.2016.

A2

1. a) In- und Ausfuhrzölle entfallen.
b) Keine Wechselkursschwanken bei Importen/Exporten, wenn das Land zusätzlich in der Eurozone liegt.
c) Produktion kann teilweise ins kostengünstige Ausland verlegt werden.
d) Kostensenkung durch angeworbene billige Fachkräfte aus dem Ausland.
2. a) Teilnahme an Austauschprogrammen, z. B. Leonardo da Vinci
b) freie Wahl des Arbeitsplatzes
c) Niederlassungsfreiheit
d) freier Import von Waren

A3

1. a) Lücke: Unfall im Freizeitbereich: private Unfallversicherung
b) Lücke: hohe Kosten für Zahnersatz: Zusatz-Krankenversicherung
c) Lücke: Schadenersatzforderungen: Haftpflichtversicherung
2. a) Überversicherung: Reisegepäckversicherung – Versicherung wird wohl nie in Anspruch genommen.
b) Unterversicherung: Hausratversicherung mit 10.000 € Versicherungssumme – eine Wiederbeschaffung bei Brand-/Wasserschäden ist wesentlich teurer.

A4

Gewinn $G = \text{Ertrag } E - \text{Aufwand } A$
 $G = 1,5 \text{ Mio. €} - 1,2 \text{ Mio. €}$
 $G = 0,3 \text{ Mio. €}$

Wirtschaftlichkeit $W = \frac{\text{Ertrag } E}{\text{Aufwand } A}$

$$W = \frac{1,5 \text{ Mio. €}}{1,2 \text{ Mio. €}}$$

$$W = 1,25$$

Rendite $R_{EK} = \frac{\text{Gewinn } G \cdot 100}{\text{Eigenkapital } EK}$

$$R_{EK} = \frac{0,3 \text{ Mio. €} \cdot 100}{2,5 \text{ Mio. €}}$$

$$R_{EK} = 12 \%$$

Rendite $R_U = \frac{\text{Gewinn } G \cdot 100}{\text{Umsatz } U}$

$$R_U = \frac{0,3 \text{ Mio. €} \cdot 100}{7 \text{ Mio. €}}$$

$$R_U = 4,3 \%$$

2. Die Wirtschaftlichkeit W ist größer als 1. Sie kann durch Rationalisierung und/oder Kostensenkung verbessert werden. Eine Steigerung des Ertrags ist am Markt schwer durchsetzbar.

A5**Krankenversicherung**

- 9 Krankengeld
- 13 Arztkosten nach einem Unfall in der Freizeit
- 14 Zuschuss zu Zahnersatz

Rentenversicherung

- 1 Witwenrente
- 5 Rente mit 63 nach 45 Beitragsjahren
- 15 Erwerbsminderungsrente

Gesetzliche Unfallversicherung

- 6 Verletztengeld nach einem Arbeitsunfall

Pflegeversicherung

- 7 Pflegegeld

Arbeitslosenversicherung

- 4 Arbeitslosengeld I
- 11 Arbeitslosengeld II

A6

Lösung: K D C L M B A I N H G F E

Nach Kündigung des Entgelt-Tarifvertrags treffen sich die Tarifvertragsparteien zu ersten **Tarifverhandlungen**. Der VBM verlangt die Streichung des 13. Monatsgehalts, die IG Metall lehnt dies ab und fordert eine lineare **Lohnerhöhung** von 5 %, mindestens aber einen **Sockelbetrag** von 150 € für alle. Da keine **Einigung** erzielt wird, ruft die IG Metall ihre Mitglieder in einigen Großbetrieben zu einstündigen **Warnstreiks** auf. Da die Fronten verhärtet sind, führt die IG Metall eine **Urabstimmung** durch, bei der sich 90 % der **Gewerkschaftsmitglieder** für einen **Streik** aussprechen. Für diesen Fall droht der VBM eine großflächige **Aussperrung** an. Nach einer Woche Streik einigen sich die Tarifvertragsparteien dann doch, die Gewerkschaftsmitglieder stimmen mit 60 % dem Ergebnis zu: Der neue Tarifvertrag hat eine **Laufzeit** von 2 Jahren, Sonderzahlungen werden auf ein halbes Monatsgehalt begrenzt und die **Nominallöhne** steigen um 3 %, mindestens aber um 100 €. Durch die **Preissteigerungen** wird damit der Reallohn und damit die **Kaufkraft** kaum steigen.

Lösungen zu den Multiple-Choice-Aufgaben

(Wertung: 40 % der Abschlussprüfung)

- | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1. 2 | 2. 1 | 3. 4 | 4. 2 | 5. 4 |
| 6. 5 | 7. 3 | 8. 2 | 9. 4 | 10. 4 |
| 11. 3 | 12. 5 | 13. 4 | 14. 1 | 15. 4 |
| 16. 3 | | | | |

Kapitel 1: Prüfungsgebiet Der Jugendliche in Ausbildung und Betrieb

Teilgebiet 1.1: Berufliche Erstausbildung im Ausbildungsbetrieb

Lösungen zu den offenen Fragen (in Kurzform) auf Seite 9:

zu 1

Eigene Ausbildung lohnt, da

- Nachwuchs betriebsspezifisch ausgebildet werden kann,
- keine Kosten für Einarbeitungszeit von neuen Mitarbeitern anfallen,
- ein guter Mix von Stammpersonal und jungen Mitarbeitern herrscht.

zu 2

Produktionsfaktoren, z. B. bei der Herstellung von Getriebemotoren:

- a) Arbeit: geistige und körperliche Arbeit bei der Konstruktion, Planung, der Arbeit an Werkzeugmaschinen und bei der Montage.
- b) Boden: Standort des Betriebs.
- c) Kapital: Maschinen und Anlagen zur Fertigung, Betriebsgebäude.

zu 3

Produktionsformen: A = Urproduktion,
B = Verarbeitung, C = Dienstleistung

Berufsschule	C
Herstellung von PC-Chips	B
Drehmaschinenherstellung	B
U-Bahn betreiben	C
Gewerblicher Schneeräumdienst	C
Getreideanbau	A
Großhandel	C

zu 4

Ausbildungsberuf, z. B. Metallbauer: Berufsfeld
Metalltechnik

Weitere Berufe im Berufsfeld Metalltechnik:
Konstruktionsmechaniker, Zerspanungsmechaniker,
Werkzeugmechaniker.

zu 5

Ein Ausbildender muss

- persönlich und fachlich geeignet sein,
- die notwendigen Einrichtungen für die Ausbildung besitzen,
- ein angemessenes Verhältnis zwischen der Anzahl der Mitarbeiter und den Auszubildenden sicherstellen können.

zu 6

Wichtige Inhalte eines Berufsausbildungsvertrags sind u. a.:

- a) Art, Beginn, Dauer sowie zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildung
- b) Dauer der Probezeit
- c) Ausbildungsvergütung
- d) Urlaubsdauer
- e) tägliche Arbeitszeit
- f) Verfahren zur Kündigung des Ausbildungsverhältnisses

zu 7

Besonderheiten eines Berufsausbildungsverhältnisses gegenüber einem Arbeitsverhältnis:

- a) Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen steht im Vordergrund.
- b) Es ist auf Zeit angelegt (Ausbildungsdauer).
- c) Der Azubi erhält keinen Lohn für geleistete Arbeit, sondern eine Ausbildungsvergütung.
- d) Es besteht in der Regel Berufsschulpflicht.

zu 8

Der Azubi kann mit einer Frist von vier Wochen sein Ausbildungsverhältnis kündigen. Ein Fortsetzen der Ausbildung in einem anderen Betrieb ist nur mit Zustimmung der Kammer möglich. Er muss sich deshalb erst an den Ausbildungsberater der Kammer wenden.

zu 9

Die Ausbildungsordnung soll eine planmäßige, geordnete und umfassende Ausbildung für alle Auszubildenden im jeweiligen Beruf sicherstellen.

zu 10

Die Zwischenprüfung ist unter anderem eine Rückmeldung für den Azubi darüber, welchen Kenntnisstand er zur „Halbzeit“ erreicht hat.

zu 11

Prüfung bestanden: Fertigkeitprüfung Note 3,0
Kenntnisprüfung: Note 4,0 (4,5 x Faktor 2 +
3,0 x Faktor 2 + 5,0 x Faktor 1 / Faktor 5 = 4,0)

zu 12

Nein, denn ein Zeitvertrag endet mit Fristablauf, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

zu 13

Es handelt sich um einen Werkvertrag; er ist zulässig.

zu 14

Nein, denn der Betriebsrat muss nur gehört werden, seine Zustimmung ist aber nicht notwendig.

Lösungen zu den Multiple-Choice-Aufgaben auf den Seiten 10–11:

1. 4 2. 1 3. 3 4. 5 5. 3
 6. 3 7. 2 8. 2 9. 1 10. 3
 11. 3 12. 5 13. 3 14. 1 15. 4
 16. 1

Teilgebiet 1.2: Duales System – Arbeitsrechte – Arbeitsschutz: bewährte Modelle

Lösungen zu den offenen Fragen (in Kurzform) auf den Seiten 25–26:

zu 1

Lernorte:

- Betrieb: Firma Müller, Coburg; vermittelt die praktische Ausbildung sowie Fertigkeiten und Kenntnisse; Rechtsgrundlage ist das Berufsbildungsgesetz.
- Berufsschule: Die für den Ort des Betriebs zuständige Berufsschule; sie ergänzt die betriebliche Berufsausbildung und vermittelt allgemeine Bildung; Rechtsgrundlage bildet das Schulpflichtgesetz des Landes Bayern.

zu 2

- Duale Ausbildung: Regelfall einer Berufsausbildung in Deutschland. Die praktische Ausbildung erfolgt in einem Ausbildungsbetrieb. Die berufsbegleitende Berufsschule vermittelt die theoretischen Grundlagen und Allgemeinbildung. Beispiel: Ausbildung zum Feinwerkmechaniker bei Airbus Hamburg, Berufsschule Farmsen G16.
- Verbundausbildung: Berufsausbildung in zwei Ausbildungsbetrieben. Sie ist eine duale Ausbildungsform und möglich, wenn ein Ausbildungsbetrieb aufgrund seiner Spezialisierung nicht alle Fertigkeiten aus der Ausbildungsverordnung vermitteln kann. Beispiel: Ausbildung zum Metallbauer in Firma X und ergänzende Ausbildung in Firma Y im 3. Ausbildungsjahr.
- Ausbildung in einer Berufsfachschule: Die praktische und die theoretische Berufsausbildung findet nur an einem Lernort statt. Sie ist der dualen Ausbildung gleichwertig und oft in Monoberufen anzutreffen. Beispiel: Ausbildung zum Keramiker/zur Keramikerin in der Berufsfachschule Landshut.

zu 3

Akkordarbeit ist zulässig, wenn es dem Ausbildungszweck dienlich ist.

zu 4

Der Azubi hat Anspruch auf ein Zeugnis. Das qualifizierte Zeugnis enthält neben Name, Ausbildungsbetrieb, Beruf, Tätigkeit, Dauer der Ausbildung zusätzlich Angaben über persönliche Führung, Bewertung der Leistungen usw.

zu 5

Zuständige Stelle: Handwerkskammer;
Abschluss: Geselle

zu 6

Bedeutung des Arbeitsrechts, abgestuft nach der Wichtigkeit:

1. Artikel 12 Grundgesetz
2. Mutterschutzgesetz
3. Manteltarifvertrag
4. Lohntarifvertrag
5. Gewohnheitsrecht
6. individueller Arbeitsvertrag

zu 7

Pflichten des Arbeitgebers im Rahmen eines Arbeitsvertrags sind u. a.:

- Fürsorgepflicht
- Grundsatz der Gleichbehandlung aller Mitarbeiter
- Pflicht, den Lohn für die geleistete Arbeit zu bezahlen

Pflichten des Arbeitnehmers im Rahmen eines Arbeitsvertrages sind u. a.:

- Arbeitspflicht
- Verschwiegenheitspflicht
- Gehorsamspflicht

zu 8

Vorteile von

- Zeitlohn:
 - einfache Berechnung
 - nicht von Leistungsschwankungen des Arbeitnehmers abhängig
 - Betrag ist für den Arbeitnehmer gesichert
- Prämienlohn:
 - Leistungsanreiz für den Arbeitnehmer
 - Schwerpunktbildung möglich, z. B. Konzentration auf Qualität
 - Leistungsdifferenzierung gegenüber den Mitarbeitern

- Akkordlohn:
 - Höhere Leistung steigert den Lohn sofort
 - Mengenleistung ist meist höher als beim Zeitlohn

zu 9

- Reallohn: Kaufkraft des Lohns; d. h. die Menge der Güter und Dienstleistungen, die man für den Betrag des Lohns erhält.
- Nominallohn: Betrag des Lohns; z. B. Bruttolohn von 3250 €/Monat.
- Tariflohn: Lohn, den die Tarifvertragsparteien vereinbart haben; er entspricht dem Mindestlohn der jeweiligen Lohngruppe.

zu 10

Technische Schutzvorschriften regeln die Sicherheit von Maschinen und Anlagen, z. B. im Rahmen des Geräte- und Produktionssicherheitsgesetzes, des Arbeitssicherheitsgesetzes.

Soziale Schutzvorschriften gewähren Rechte in bestimmten Situationen oder für bestimmte schutzwürdige Gruppen von Arbeitnehmern, z. B. im Rahmen des Bundesurlaubsgesetzes, des Kündigungsschutzgesetzes oder des Mutterschutzgesetzes.

zu 11

Nein; der Jahresurlaub dient der Erholung; die Mitarbeiterin kann fristlos entlassen werden.

zu 12

Akkordarbeit ist für werdende Mütter nicht zulässig; der Arbeitgeber muss ihr einen Ersatzarbeitsplatz im Zeitlohn anbieten. Sie muss aber dadurch keine Einbuße in der Lohnhöhe akzeptieren.

zu 13

Diese Vereinbarung ist zulässig; die Regelarbeitszeit von 40 Stunden bezieht sich auf sechs Werktage pro Woche.

zu 14

Kündigung:

- a) ordentlich, wenn z. B.
- das Verhalten des Arbeitnehmers nicht zu tolerieren ist, weil er beispielsweise immer unpünktlich ist (= verhaltensbedingt),
 - der Arbeitnehmer aufgrund von Auftragsmangel nicht beschäftigt werden kann (= betriebsbedingt);

b) fristlos, wenn z. B.

- der Arbeitnehmer seine Pflichten grob missachtet, beispielsweise laufend gegen Unfallverhütungsvorschriften verstößt,
- der Arbeitnehmer gegenüber Mitarbeitern und Vorgesetzten tötlich wird.

zu 15

Erhöhten Kündigungsschutz genießen z. B.

- Schwerbehinderte,
- Mitarbeiter, die Wehr- oder Ersatzdienst leisten,
- Mitarbeiter, die sich in der Elternzeit befinden.

zu 16

Wichtige Vorschriften aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz sind z. B.

- Arbeitszeit: höchstens 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden die Woche,
- Pausen: 30 Minuten bei 4,5 – 6 Stunden Arbeitszeit, 60 Minuten bei mehr als 6 Stunden Arbeitszeit,
- Schichtzeit: maximal 11 Stunden einschließlich der Pausen; Jugendliche ab 16 Jahren dürfen in Mehrschichtbetrieben bis 23 Uhr beschäftigt werden.

zu 17

Das Güteverfahren bei Arbeitsgerichtsprozessen soll

- eine Verhandlung überflüssig machen und das Verfahren beschleunigen,
- die streitenden Parteien zu einem Kompromiss anregen,
- eine „Verhärtung der Fronten“ vermeiden.

zu 18

Der Verzicht auf den Anwaltszwang in der I. Instanz an Arbeitsgerichten soll die Kosten für Arbeitnehmer gering halten und rechtsuchende Arbeitnehmer nicht durch Anwaltsgebühren belasten.

zu 19

- a) Ein Güteverfahren soll eine gütliche Einvernahme zwischen Kläger und Beklagtem herbeiführen und das Prozessrisiko mindern.
- b) Die drei Instanzen sollen Kläger und Beklagtem den weiteren Rechtsweg offen halten, wenn sie sich durch ein Urteil im Nachteil fühlen.

zu 20

Lösung: C A B E D

Lösungen zu den Multiple-Choice-Aufgaben auf den Seiten 27–30:

- | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1. 5 | 2. 2 | 3. 1 | 4. 3 | 5. 3 |
| 6. 2 | 7. 5 | 8. 5 | 9. 5 | 10. 1 |
| 11. 3 | 12. 1 | 13. 5 | 14. 2 | 15. 4 |
| 16. 3 | 17. 1 | 18. 2 | 19. 4 | 20. 4 |
| 21. 1 | 22. 3 | 23. 4 | 24. 5 | 25. 3 |
| 26. 3 | 27. 1 | 28. 2 | 29. 2 | 30. 5 |
| 31. 5 | 32. 5 | 33. 1 | 34. 4 | 35. 3 |
| 36. 5 | | | | |

Teilgebiet 1.3: Möglichkeiten und Grenzen betrieblicher Mitbestimmung

Lösungen zu den offenen Fragen (in Kurzform) auf Seite 43:

zu 1

Interessenverbände:

- dürfen eine bestimmte politische Richtung vertreten,
- erhalten für ihre Arbeit keine Zuschüsse vom Staat,
- wirken bei der Vorbereitung von Gesetzen und Verordnungen mit,
- die Mitgliedschaft ist freiwillig.

zu 2

Arbeitgeberverbände:

- organisieren, bündeln und vertreten Arbeitgeberinteressen,
- wollen gewerkschaftliche Forderungen abwehren,
- wollen die Mitbestimmung einschränken,
- fordern Reformen der gesetzlichen Sozialversicherungen zur Entlastung der Arbeitgeber.

Gewerkschaften:

- organisieren, bündeln und vertreten Arbeitnehmerinteressen,
- wollen Arbeitnehmerinteressen in Staat und Wirtschaft durchsetzen,
- wollen die Mitbestimmung sichern,
- fordern Reformen der gesetzlichen Sozialversicherungen ohne zusätzliche Belastungen der Versicherten.

zu 3

Industrie- und Handelskammern

- sind vom Staat errichtete „Körperschaften des öffentlichen Rechts“,
- erfordern Zwangsmitgliedschaft,
- nehmen für den Staat Aufgaben wahr.

zu 4

a) Innungen

- organisieren selbstständige Handwerksmeister,
- pflegen die Traditionen des Handwerks,
- führen Zwischen- und Abschlussprüfungen durch.

b) Die Mitgliedschaft von Gesellen entspricht alter Handwerkstradition.

zu 5

Vorteile einer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft sind:

- Jedes Mitglied trägt zu einem mitgliederstarken Verband bei.
- Unterstützung bei Streik und Aussperrung.
- Beratung bei Problemen mit dem Arbeitsrecht.

zu 6

Industriegewerkschaft:

Es gibt in einem Betrieb nur eine Gewerkschaft, das vermeidet „Verzettelung“ bei Forderungen.

Einheitsgewerkschaft:

Es gibt nur eine Gewerkschaft für Arbeiter und Angestellte, die Arbeitgeber können die beiden Gruppen nicht gegenseitig ausspielen.

zu 7

Tarifautonomie bedeutet: Arbeitgeberverbände können mit Gewerkschaften Tarifverträge ohne staatliche Einmischung und Vorgaben aushandeln.

zu 8

• Schutzfunktion:

Arbeitgeber können Löhne und Arbeitsbedingungen nicht willkürlich ändern.

• Ordnungsfunktion:

Arbeitsverhältnisse, Eingruppierung und Löhne sind während der Laufzeit eines Tarifvertrags geregelt.

• Sichern des Betriebsfriedens:

Während der Laufzeit von Tarifverträgen sind Streik und Aussperrung nicht zulässig.

zu 9

Entgelttarifverträge regeln Höhe des Entgelts und der Ausbildungsvergütungen; Laufzeit 1–2 Jahre. Manteltarifverträge regeln Rahmenbedingungen des Arbeitslebens, z. B. Arbeitszeit, Eingruppierung, z. B. nach ERA, Akkordgrundsätze; Laufzeit meist 4–5 Jahre.

zu 10

- a) Schwerpunktstreik: Ausgewählte Betriebe werden bestreikt, z. B. ein Reifenhersteller; so lassen sich ohne großen Aufwand ganze Wirtschaftszweige, z. B. die Automobilindustrie, stilllegen.
- b) Warnstreik: kurzer Streik, um die Arbeitgeber von der Ernsthaftigkeit zu überzeugen, selbst einen längeren Streik durchzuführen.
- c) Aussperrung: Schließen eines Betriebs für alle Beschäftigten, auch für die, die nicht streiken.

zu 11

Rechtswidrig ist ein Streik, wenn er nicht nach den Regeln des Tarifvertragsgesetzes oder den Regeln der zuständigen Industriegewerkschaft geführt wird, z. B. ein Streik zur Durchsetzung politischer Ziele oder eine längere Arbeitsniederlegung ohne Urabstimmung.

zu 12

Wichtige Organe der Betriebsverfassung sind:

- Betriebsversammlung: Versammlung aller Arbeitnehmer, die im Betrieb beschäftigt sind,
- Betriebsrat: gewählte Vertreter der Arbeitnehmer,
- Jugend- und Auszubildendenvertretung: gewählte Vertreter der Auszubildenden (ohne Altersbegrenzung) und der jugendlichen Arbeitnehmer im Betrieb (bis 18 Jahre).

zu 13

Wichtige Aufgaben des Betriebsrats sind, dafür zu sorgen, dass

- Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden,
- alle Arbeitnehmer gleich behandelt werden,
- Mitarbeiter mit besonderem Schutzbedürfnis, z. B. Schwerbehinderte, nicht benachteiligt werden.

zu 14

Formvorschriften für Betriebsratswahlen:

- Wahl alle vier Jahre.
- Kosten trägt der Arbeitgeber.
- Die Anzahl der Beschäftigten bestimmt die Zahl der Betriebsräte.
- Es besteht keine Wahlpflicht.

zu 15

Rechte des Betriebsrats:

- Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten, z. B. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Betriebsordnung.

- Mitwirkung in personellen Angelegenheiten, z. B. Beurteilungsgrundsätze, Einstellung und Kündigung von Mitarbeitern.
- Informationsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten, z. B. Planung des Personalbedarfs, Sozialpläne bei Betriebsschließungen.

zu 16

Kann sich der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber in einer mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit nicht einigen, z. B. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, so kann er das Arbeitsgericht anrufen.

zu 17

Eigenständige Rechte der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) sind u. a.:

- Die JAV kann Sprechstunden während der Arbeitszeit anbieten.
- Mitglieder der JAV müssen für Schulungs- und Bildungsmaßnahmen freigestellt werden.
- Die JAV hat ein Informationsrecht gegenüber dem Betriebsrat.

zu 18

Untersagt der Arbeitgeber der JAV das Abhalten von Sprechstunden während der Arbeitszeit, so verstößt er gegen das Betriebsverfassungsgesetz; die JAV kann sich für eine Vermittlung an den Betriebsrat wenden.

zu 19

Minimalrechte von Arbeitnehmern (AN), in deren Betrieb kein Betriebsrat vorhanden ist, sind z. B. :

- Informationsrecht der AN über ihren unmittelbaren Arbeitsbereich,
- Anhörung in Fragen, die ihn oder seinen Arbeitsbereich direkt betreffen,
- Recht auf ein Arbeitszeugnis.

zu 20

Paritätisch bedeutet, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Aufsichtsrat von Unternehmen in gleicher Anzahl vertreten sind. Dazu kommt noch ein neutrales Mitglied, auf das sich AG- und AN-Vertreter einigen müssen. Der Aufsichtsrat ist ein wichtiges Gremium in Aktiengesellschaften, denn es bestimmt den Vorstand und kontrolliert ihn.

Paritätische Mitbestimmung existiert nur in Montanunternehmen (= Unternehmen, die Eisen, Stahl und Kohle gewinnen).

Lösungen zu den Multiple-Choice-Aufgaben auf den Seiten 44–46:

1. 3 2. 1 3. 1 4. 3 5. 2
 6. 2 7. 5 8. 4 9. 5 10. 2
 11. 4 12. 1 13. 4 14. 1 15. 2
 16. 2 17. 5 18. 3 19. 3 20. 5
 21. 4 22. 1 23. 2

24. a) Sitzungen des BR sind nicht öffentlich.
 b) Der AG muss vor der Sitzung informiert werden.
 c) Die Stimmen der JAV werden mitgezählt.

Teilgebiet 1.4: Lebenslanges Lernen

Lösungen zu den offenen Fragen (in Kurzform) auf Seite 50:

zu 1

Lebenslanges Lernen

- mindert das Arbeitsplatzrisiko,
- erhöht die berufliche Flexibilität,
- trägt zur Sicherung des Einkommens bei,
- fördert Aufstiegschancen im Beruf.

zu 2

- Berufliche Fortbildung: Weiterbildung im erlernten oder ausgeübten Beruf.
 Beispiele: Aufstiegsfortbildung zum Meister, Techniker oder Betriebswirt, Anpassungsfortbildung mit einem REFA- oder MTM-Lehrgang.
- Umschulung: Wechsel des Berufs nach einer Erstausbildung.
 Beispiele: nach einem Unfall: vom Industriemechaniker zum Technischen Zeichner oder wegen Wegfall des bisherigen Berufs: Schriftsetzer schult um zum Mediengestalter.
- Allgemeine Weiterbildung: Erwerb von persönlichen Qualifikationen.
 Beispiele: Erwerb des Computer-Führerscheins oder des Fachabiturs.

zu 3

Viele Unternehmen

- unterstützen Fortbildungsmaßnahmen ihrer Mitarbeiter
 - durch Freistellung für Maßnahmen,
 - Übernahme der Kosten,
 - Aussicht auf höherwertige Tätigkeiten und höhere Entlohnung.
- mit der Absicht, die
 - Mitarbeiter stärker an das Unternehmen zu binden,

- Kosten für neuzuzwerbendes Personal zu senken,
- Investitionen in neue Maschinen und Anlagen durch geschultes Personal rentabel zu machen.

zu 4

Der Staat fördert Umschulung und Weiterbildung durch

- umfassende Beratung, z. B. durch Arbeitsagenturen und Rentenversicherungsträger,
- Zuschüsse zu den Kosten von Maßnahmen,
- Hilfen zum Lebensunterhalt, z. B. „Meister-BAföG“,

mit der Absicht,

- Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung zu vermeiden oder zu beseitigen,
- den Wirtschaftsstandort Deutschland durch gute Fachkräfte zu sichern,
- über die später höheren Einkommen höhere Lohn- und Einkommensteuern zu erhalten.

zu 5

Die Grafik zeigt

- Je höher die berufliche Qualifikation, desto geringer ist die Arbeitslosenquote.
- Es gibt unabhängig von der Wirtschaftslage einen großen Sockel von Arbeitslosen mit geringer beruflicher Qualifikation; er steigt in Zeiten der Krise immer am stärksten.

zu 6

Bei der Wahl von Ausbildungsberuf und -ort zeigt sich

- Flexibilität z. B. durch die Bereitschaft, auch einen anderen als den sogenannten Traumberuf zu wählen, wenn in diesem keine Ausbildungsplätze angeboten werden;
- Mobilität z. B. durch die Bereitschaft, einen Ausbildungsplatz auch in einer entfernten Region anzunehmen und den Wohnort zu wechseln.

zu 7

Sozialkompetenzen werden immer wichtiger, denn die Menschen werden in Unternehmen immer stärker im Team arbeiten.

Methodenkompetenzen braucht man, um die Verfahren zu beherrschen, wie man sich selbst Fachkenntnisse aneignen kann, z. B. durch E-Learning.

zu 8

individuelle Lösung

Lösungen zu den Multiple-Choice-Aufgaben auf den Seiten 51–52:

1. 2 2. 5 3. 3 4. 2 5. 1
 6. 3 7. 5 8. 3 9. 4 10. 5
 11. 1

Teilgebiet 1.5: *Europa wächst zusammen – Leben, Lernen und Arbeiten in Europa*

Lösungen zu den offenen Fragen (in Kurzform) auf Seite 56:

zu 1
 Mobilitätsprogramme ermöglichen es jungen Menschen, Europa nicht nur als Touristen, sondern Land und Leute auch aus Perspektive der Arbeitswelt kennenzulernen – und dabei zusätzlich auch noch Fremdsprachenkenntnisse zu erwerben.

zu 2
 Wichtige Teile des Europasses sind

- europäischer Lebenslauf,
- europäisches Sprachendokument,
- europäische Zeugniserläuterungen für den Bereich berufliche Bildung,
- europäischer Diplomzusatz,
- Europass-Mobilitätsnachweis.

zu 3
 Nachteile bei einem Arbeitseinsatz im Ausland könnten sein:

- geringeres Einkommen,
- weniger Gesundheitsfürsorge,
- Sprach- und Verständigungsprobleme (in der Anfangszeit),
- ungewohnte Sitten und Gebräuche.

zu 4
 Zu einem Auslandspraktikum im Rahmen des Leonardo-Projekts geben die entsprechenden Internetseiten Informationen, um sich entsprechend vorzubereiten und Einblick in die notwendigen Anträge zu gewinnen.

zu 5
 Durch eine erfolgreiche 3,5-jährige Berufsausbildung werden nach EQR die Stufe 2 und 210 Kreditpunkte erreicht.

zu 6

Erreichte Kreditpunkte:

210 Kreditpunkte: Berufsausbildung,
 5 Kreditpunkte: REFA-Lehrgang:
 4 Wochen Vollzeit,
 2,5 Kreditpunkte: Quality-Management-Lehrgang:
 2 Wochen Vollzeit,
 2,5 Kreditpunkte: CNC-Schulung:
 4 x 1 Woche Teilzeit: $(4 \times 1 \frac{1}{3}) : 2 =$
 = 220 Kreditpunkte

Lösungen zu den Multiple-Choice-Aufgaben auf den Seiten 57–58:

1. 1 2. 2 3. 4 4. 5 5. 5
 6. 1 7. 1 8. 2 9. 3 10. 5
 11. 3 12. 1 13. 5 14. 2 15. 4
 16. 3

Kapitel 2: Prüfungsgebiet Nachhaltige Existenzsicherung

Teilgebiet 2.1: Soziale Sicherungssysteme

Lösungen zu den offenen Fragen (in Kurzform) auf Seite 66:

zu 1

Die „fünf Säulen“ der gesetzlichen sozialen Sicherung in Deutschland sind

- a) gesetzliche Krankenversicherung 1883
- b) gesetzliche Unfallversicherung 1884
- c) gesetzliche Rentenversicherung 1889
- d) Arbeitslosenversicherung 1927
- e) Pflegeversicherung 1995

zu 2

Aufgaben in der sozialen Sicherung, z. B.

Aufgabe	Gesetzliche Sozialversicherung	Träger, z. B.
Alterssicherung	Rentenversicherung	Deutsche Rentenversicherung – Bund
Krankenfürsorge	Krankenkasse	AOK
Unterstützung bei Pflegebedürftigkeit	Pflegekasse	bei der AOK
Arbeitsvermittlung	Arbeitsagentur	zuständige Arbeitsagentur
Heilbehandlung nach Arbeitsunfällen	Unfallversicherung	Berufsgenossenschaft

zu 3

Versicherung	Leistungen
a) gesetzliche Krankenversicherung	Vorsorgeuntersuchungen, Krankengeld
b) gesetzliche Rentenversicherung	Altersrenten, Witwen-/Waisenrenten
c) gesetzliche Unfallversicherung	Unfallverhütung, Unfallrente
d) Arbeitslosenversicherung	Arbeitsvermittlung, ALG I
e) Pflegeversicherung	Pflegegeld, Sachleistungen

zu 4

Zweck der Rehabilitationsleistungen der gesetzlichen Rentenversicherung:

Durch sie wird

- ein frühzeitiger Rentenbeginn verhindert,
- ein Versicherter wieder arbeitsfähig und bleibt damit Beitragszahler und wird nicht zum Leistungsempfänger.

zu 5

Unfallverhütungsvorschriften sollen Unfälle verhindern und damit Leistungszahlungen vermeiden.

zu 6

Der Arbeitgeber kann durch wirksame Unfallverhütungsmaßnahmen Arbeitsunfälle verhindern und so die Leistungen und damit den Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung mindern.

zu 7

- a) ALG I ist eine Versicherungsleistung der Bundesagentur für Arbeit.
- b) ALG II ist eine staatliche Leistung aus Steuermitteln.
- c) Wer keinen Anspruch mehr auf ALG I hat, erhält ALG II.

zu 8

Die Pflegeversicherung wurde eingeführt, weil

- die Menschen immer älter werden,
- älter werdende Menschen leichter zu Pflegefällen werden können,
- immer seltener Angehörige vorhanden sind, die ältere Menschen pflegen können.

zu 9

Der Sozialversicherungsausweis muss beim Arbeitgeber abgegeben und bei wechselnder Beschäftigung immer mitgeführt werden, z. B. auf Baustellen.

zu 10

Längere Lebenserwartung der Menschen bewirkt: Die Zeitspanne, in der ältere Mitmenschen Rente beziehen, verlängert sich. Die Zahl der Beitragszahler bleibt aber gleich. Mögliche Auswege sind höhere Beiträge oder ein Absenken des Rentenniveaus.

zu 11

Nur der Arbeitgeber hat einen Überblick über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens und nur er kann bei Überschuldung Insolvenz anmelden.

zu 12
Sozialgerichte sind zuständig für Klagen im Zusammenhang mit den gesetzlichen Sozialversicherungen, z. B. Klage auf Übernahme von Reha-Maßnahmen, Klage gegen einen Rentenbescheid usw.

zu 13
Der Verzicht auf den Anwaltszwang in der I. Instanz an Sozialgerichten soll die Kosten für Arbeitnehmer gering halten und Rechtsuchende nicht durch Anwaltsgebühren unnötig belasten.

zu 14
Nein, denn die Berufung als ehrenamtlicher Sozialrichter ist ein Ehrenamt und kann aus diesem Grunde nicht abgelehnt werden. Der Arbeitgeber muss Ihren Vater für Verhandlungen bei voller Bezahlung freistellen.

Lösungen zu den Multiple-Choice-Aufgaben auf den Seiten 67–69:

- | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1. 2 | 2. 4 | 3. 1 | 4. 4 | 5. 4 |
| 6. 5 | 7. 2 | 8. 3 | 9. 2 | 10. 1 |
| 11. 1 | 12. 5 | 13. 3 | 14. 5 | 15. 4 |
| 16. 3 | 17. 3 | 18. 1 | 19. 4 | |

20. Individuelle Lösungen.

Teilgebiet 2.2: Zielkonflikte der sozialen Sicherung

Lösungen zu den offenen Fragen (in Kurzform) auf Seite 75:

zu 1
Die gesetzlichen Sozialversicherungen reichen nicht aus, z. B.
a) für Opfer von Gewalttaten: Bei andauernder Arbeitsunfähigkeit als Folge der Gewalttat erhalten sie keine oder nur eine geringe Rente.
b) Personen ohne Krankenversicherung: Sie können den von privaten Krankenkassen angebotenen Basistarif oft nicht bezahlen (2017: 682,95 €/Monat).

zu 2
Wichtige Reformen des gesetzlichen Sozialversicherungssystems der letzten Jahre sind:
a) Einführung des Gesundheitsfonds in der gesetzlichen Krankenversicherung → Kosten des Gesundheitssystems sollen gesenkt werden.
b) Hinausschieben des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre → die Beitragszeit wird verlängert, die des Rentenbezugs verkürzt; das soll die gesetzliche Rentenversicherung entlasten.

zu 3
Veränderungen der Altersstruktur in Deutschland:
a) Geburtenrate sinkt → weniger Beitragszahler;
b) Lebenserwartung steigt → Zeit des Rentenbezugs wird länger.

zu 4
Sinkender Auftragseingang → Entlassungen → Arbeitslosenquote steigt → Ausgaben für ALG I und ALG II steigen.
Gegensteuern z. B. durch:
a) Verlängern der Bezugszeit für Kurzarbeitergeld, damit die Unternehmen Mitarbeiter weiter beschäftigen können,
b) Erhöhung des Beitragsatzes zur Arbeitslosenversicherung,
c) Herabsetzen von Höhe und Bezugsdauer von ALG I.

zu 5
Der Einzelne kann zur Senkung der Kosten im Gesundheitssystem beitragen durch z. B.:
• gesündere Lebensweise → geringerem Krankheitsrisiko,
• Vorsorgeuntersuchungen → Früherkennung von Krankheiten,
• Verzicht auf Arztbesuche bei Bagatell-erkrankungen → Senkung der Arztkosten.

zu 6
Eine Kapitallebensversicherung
• schafft eine Zusatzrente im Alter,
• versorgt für begrenzte Zeit Hinterbliebene bei plötzlichem Tod,
• ist steuerlich begünstigt und senkt so die Lohnsteuer.

zu 7
Das „Drei-Säulen-Modell“ einer zukünftigen Alterssicherung besteht aus
• Basisversorgung durch die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung,
• Zusatzversorgung, z. B. durch eine „Riester-Rente“,
• verringerte Ausgaben, z. B. keine Miete, weil frühzeitig eine Eigentumswohnung erworben wurde.

zu 8
Eine sehr ungleiche Vermögensverteilung in einem Staat führt zu
• Verarmung von Besitzlosen,
• Unzufriedenheit mit Staat und Regierung,
• Demotivation der Arbeitnehmer, die keine Vermögenseinkünfte besitzen, da nichts mehr vom Einkommen zur Vermögensbildung zurückgelegt werden kann.

zu 9

- a) Transferleistungen des Staates sind Zahlungen an besonders belastete Bevölkerungsgruppen; sie sollen für soziale Gerechtigkeit sorgen,
 b) z. B. Kindergeld, weitere individuelle Antworten möglich.

zu 10

Lösung: E A C B F D

Lösungen zu den Multiple-Choice-Aufgaben auf den Seiten 76–77:

1. 3 2. 1 3. 5 4. 1 5. 3
 6. 5 7. 2 8. 1 9. 2 10. 2
 11. 3 12. 3 13. 1 14. 3 15. 4
 16. 5

17. Ein Arbeitnehmer

1. hatte hohe Fahrtkosten für den Weg zur Arbeit.
2. hatte Ausgaben für eine berufliche Fortbildung.
3. war längere Zeit arbeitslos.
4. leistete Beiträge für Krankentagegeld- und Berufsunfähigkeitsversicherung.
5. bezahlte seinen Gewerkschaftsbeitrag.

Teilgebiet 2.3: Berufs- und Lebensplanung

Lösungen zu den offenen Fragen (in Kurzform) auf Seite 81:

zu 1

Individuelle Lösungen.

zu 2

Eine Potenzialanalyse ist eine strukturierte Untersuchung in Matrixform. Sie umfasst alle Faktoren, die die Leistungsfähigkeit einer Person kennzeichnen.

zu 3

Individuelle Lösungen.

zu 4

Individuelle Lösungen.

zu 5

Rollenkonflikte am Arbeitsplatz lassen sich am nachhaltigsten durch Gespräche mit den Betroffenen lösen.

zu 6

Individuelle Lösungen.

zu 7

Eigenschaften, die Existenzgründer haben müssen:

- Mut zum Risiko,
- Bereitschaft, mit weniger Einkommen leben zu können,
- Fähigkeit, Mitarbeiter führen zu können.

zu 8

Flexibilität: Die Aufgaben der Arbeitnehmer ändern sich im Laufe des Berufslebens mehrfach und nur geistig flexible Mitarbeiter können sich veränderten und neuen Aufgaben anpassen.

Teamfähigkeit: Güter und Dienstleistungen werden selten von einem Einzelnen hergestellt, an nahezu allen Arbeitsplätzen ist Teamarbeit die Regel.

zu 9

Die Beherrschung von Schlüsselqualifikationen fördert bereits den Erfolg einer Berufsausbildung und sichert den Unternehmen einen qualifizierten eigenen Nachwuchs an Fach- und Führungskräften.

zu 10

Die Produktion von Gütern und Dienstleistungen muss wirtschaftlich sein, das ist oft nur durch Kostensenkung möglich. Dazu ist ein fundiertes Kostendenken der Mitarbeiter auch in der Fertigung notwendig.

Lösungen zu den Multiple-Choice-Aufgaben auf den Seiten 82–83:

1. 3 2. 1 3. 2 4. 5 5. 3
 6. 3 7. 4 8. 2 9. 5 10. 2
 11. 1 C
 2 B
 3 C
 4 B
 5 C
 6 A
 7 A
 8 A
 9 B
 12. 4

Kapitel 3: Prüfungsgebiet Unternehmen und Verbraucher in Wirtschaft und Gesellschaft

Teilgebiet 3.1: Unternehmensanalyse

Lösungen zu den offenen Fragen (in Kurzform) auf Seite 94:

zu 1

Grundsätze, die immer bei der Herstellung von Gütern und Dienstleistungen gelten, z. B. :

- Alle Wirtschaftsgüter sind knapp.
- Der Gewinn wird höher, wenn die Produktionsanlagen besser ausgelastet sind.
- Der Markt regelt durch seine Nachfrage das Angebot.

zu 2

- | | |
|-------------------------------|---|
| • Meerwasser | A |
| • Blechcoil zur Pkw-Fertigung | B |
| • Zange im Hobbykeller | C |
| • Drehmaschine | C |
| • Taxi | C |
| • Zweitwagen der Ehefrau | B |
| • Spänekiste | C |

zu 3

Konsumgüter:

Kleidung, Möbel in der Wohnung, Privat-Pkw

Investitionsgüter:

Werkzeugmaschinen, Büromöbel, Lkw

zu 4

- Schlüsselindustrie: Pkw-Fertigung, Chemieindustrie
- Schwerindustrie: Stahlwerk, Gießerei
- Dienstleistung: Reinigungsfirma, Kraftwerk
- Grundstoffindustrie: Zementfabrik, Zuckerfabrik

zu 5

- | | |
|------------------------|---|
| a) Messestand | C |
| b) Versuchsabteilung | B |
| c) Lager | A |
| d) Spanende Fertigung | B |
| e) Montage | B |
| f) Werbeabteilung | C |
| g) Arbeitsvorbereitung | B |
| h) Qualitätsprüfung | B |

zu 6

- Einzel fertigung: Bürohochhaus, Kirchenrenovierung
- Serienfertigung: Pkw, Fertigpizza
- Massenfertigung: Schrauben, Nägel

zu 7

Im Verrichtungsprinzip werden die Pkws an einem Platz aus Einzelteilen komplett montiert, im Fließprinzip liegen sie auf einem Fließband und werden an vielen Stationen allmählich zur Endform montiert.

zu 8

Pkw-Fertigung:

Kernprozesse: Endmontage, Konstruktion

Unterstützungsprozesse: Einkauf, Personalverwaltung

Führungsprozesse: Investitionsentscheidung, Betriebsverlagerung

zu 9

Produktivitätsanstieg um 3 % bedeutet:

Das Betriebsergebnis ist bei gleichem Arbeitseinsatz um 3 % gestiegen bzw. mit der gleichen Zahl an Mitarbeitern und dem gleichen Maschinen- und Materialeinsatz wurden 3 % mehr Möbel produziert.

zu 10

Letztes Geschäftsjahr:

Ertrag = 56 Mio. €, Aufwand = 42 Mio. €; $W = E/A = 56 \text{ Mio. €} / 42 \text{ Mio. €}; W = 1,33$.

Dieses Geschäftsjahr:

Ertrag = 58 Mio. €, Aufwand = 42 Mio. €; $W = E/A = 58 \text{ Mio. €} / 42 \text{ Mio. €}; W = 1,38$

Die Wirtschaftlichkeit W ist um 3,76 % gestiegen (Basis 1,33 = 100 %).

zu 11

Der Pkw-Hersteller bezieht Teile und Komponenten von mehreren Zulieferern (multi), die auch im Ausland fertigen (global).

zu 12

Durch „Outsourcen“ ins Ausland gehen in Deutschland Arbeitsplätze verloren, die Zahl der Arbeitslosen wird steigen, die Kaufkraft sinken und die Automobilindustrie könnte so im Inland Absatzprobleme bekommen.

zu 13

Rechtsform und die Eigentümer bei folgender Unternehmensform:

- Hans Müller KG: Kommanditgesellschaft; es haften Kommanditist(en) als Teilhafter, Komplementär(e) als Vollhafter.
- WMB AG: Aktiengesellschaft; es haften Aktionäre nur mit dem Wert ihrer Aktie(n).
- Hans Müller Werkzeugbau: Einzelunternehmen; es haftet Herr Hans Müller mit seinem gesamten Firmen- und Privatvermögen.
- Werkzeugbau GmbH: Gesellschaft mit beschränkter Haftung; es haften die Gesellschafter jeweils mit ihrer Einlage.

zu 14

A: Interessengemeinschaft: „Die Busunternehmer einer Region bilden eine Interessengemeinschaft“; d. h., sie schließen sich ohne Kapitalbeteiligung zusammen, um z. B. gemeinsam zu werben.

B: Kartell: „Die Busunternehmer einer Region bilden ein Kartell“; d. h., sie schließen sich ohne Kapitalbeteiligung zusammen, um z. B. die Tagesmieten für einen Bus hochzuhalten.

C: Fusion: „Die Busunternehmer einer Region fusionieren“; sie geben ihre Selbstständigkeit auf, Ergebnis ist ein einziges Unternehmen, das dann die Busmieten bestimmen kann.

D: Monopol: „Der Busunternehmer XY hat in der Region ein Monopol“; er ist der größte Anbieter und kann die kleineren Unternehmen, z. B. bei Busmieten, unterbieten.

Lösungen zu den Multiple-Choice-Aufgaben auf den Seiten 95–96:

- | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1. 4 | 2. 3 | 3. 4 | 4. 2 | 5. 4 |
| 6. 2 | 7. 3 | 8. 1 | 9. 2 | 10. 3 |
| 11. 3 | 12. 3 | 13. 3 | 14. 2 | 15. 4 |
| 16. 5 | 17. 5 | 18. 1 | 19. 2 | 20. 3 |
| 21. 2 | | | | |

Teilgebiet 3.2: Die Rolle der Verbraucher

Lösungen zu den offenen Fragen (in Kurzform) auf den Seiten 106–107:

zu 1

Hierarchie der Bedürfnisse

- Grundbedürfnisse, wie Nahrung: ganz wichtig, unverzichtbar
- Sicherheitsbedürfnisse, wie Rente im Alter: wichtig
- Luxusbedürfnisse, wie jährliche Urlaubsreise: nicht so wichtig, darauf könnte man verzichten
- Kulturbedürfnisse, wie Theater: nicht so wichtig, darauf könnte man verzichten

zu 2

Mit dem Werbeslogan „Jetzt kaufen – in drei Monaten bezahlen“ sollen Verbraucher animiert werden, ihre Wünsche sofort zu erfüllen, auch wenn sie sich diese im Moment nicht leisten können. Sie sollen sich im Augenblick keine Sorgen um die Bezahlung machen.

zu 3

Eine Privatinsolvenz läuft in drei Stufen ab:

- außergerichtlicher Einigungsversuch
- Schuldenbereinigungsverfahren am Amtsgericht
- Restschuldbefreiung.

zu 4

- a) P b) P c) Ö d) P e) P

zu 5

Rechtsfähigkeit erlaubt dem Menschen, seine Rechte und Pflichten wahrzunehmen, z. B. sein Leben im Rahmen der Gesetze frei zu gestalten.

Geschäftsfähigkeit ist die Fähigkeit, Rechtsgeschäfte wirksam abschließen zu können, z. B. sich als Erwachsener eine neue Kücheneinrichtung auf Abzahlung zu kaufen.

zu 6

Der Kauf des MP3-Players ist nicht schwebend unwirksam und nicht anfechtbar, da der Kaufpreis in Relation zum Taschengeld angemessen ist.

zu 7

Anfechtbare Rechtsgeschäfte:

- Ein Händler verkauft einen Pkw als fahrbereit, jedoch ohne Motor.
- Ein neuer Laptop ist mit 20 € statt mit 2000 € ausgezeichnet.

Nichtige Rechtsgeschäfte:

- Ein Händler verkauft 10 Stangen unverzollte Zigaretten zum Preis von insgesamt 50 €.
- Ein Landwirt kauft eine Wiese gegen Handschlag und 100 € in bar.

zu 8

- Leihvertrag
- Werklieferungsvertrag
- Darlehensvertrag
- Pachtvertrag
- Arbeitsvertrag bzw. Dienstvertrag
- Werkvertrag
- Mietvertrag

zu 9

- bargeldlos mit Einzugsermächtigung
- bargeldlos mit Dauerauftrag
- halbbar mit Nachnahme
- bargeldlos mit Kreditkarte
- bar

zu 10

- Nicht-Rechtzeitig-Zahlung (Zahlungsverzug) durch den Käufer
- Schlechtleistung (mangelhafte Lieferung) durch den Verkäufer
- Nicht-Rechtzeitig-Lieferung (Lieferungsverzug) durch den Verkäufer
- Gläubigerverzug (Annahmeverzug) durch den Käufer

zu 11

- $3 \times 2.500 \text{ €} = 7.500 \text{ €}$ abzüglich 15 % von 7.500 € = 1.125 €; zu bezahlen sind: 6.375 €.
- 375 € abzüglich 2 % von 375 € = 7,50 €; zu bezahlen sind: 367,50 €.
- 45 % von 8.000 € = 3.200 €; 4 Raten zu je 1.050 € = 4.200 €; Summe: 3.200 € + 4.200 € = 7.400 €.

zu 12

Begründungen für das Bestehen von Verjährungsfristen:

- Die möglicherweise fehlerhafte Montage an einer Sache lässt sich z. B. nach vielen Jahren nicht mehr zweifelsfrei nachweisen.
- Verjährungsfristen schützen Verkäufer vor unkalkulierbaren Risiken aus lange zurückliegenden Geschäften.

zu 13

Richtige Reihenfolge der Begriffe:

E C A D B

Lösungen zu den Multiple-Choice-Aufgaben auf den Seiten 108–109:

- | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1. 1 | 2. 4 | 3. 2 | 4. 3 | 5. 1 |
| 6. 5 | 7. 4 | 8. 5 | 9. 1 | 10. 1 |
| 11. 1 | 12. 2 | 13. 5 | 14. 3 | 15. 5 |
| 16. 2 | 17. 1 | 18. 5 | 19. 5 | |

Teilgebiet 3.3: Berufliche Entwicklung

Lösungen zu den offenen Fragen (in Kurzform) auf Seite 112:

zu 1

Für eine Weiterbildung nach der beruflichen Erstausbildung spricht:

- besserer Schutz vor Arbeitslosigkeit
- höheres Sozialprestige
- höheres Einkommen
- höhere Arbeitszufriedenheit
- bessere Mobilität auf dem Arbeitsmarkt

zu 2

Rechtliche Voraussetzungen für die Selbstständigkeit als Werkzeugschleifbetrieb:

- Gesellen- oder Facharbeiterprüfung (keine Meisterprüfung!)
- Volljährigkeit
- eventuelle Beschränkungen der Lage des Betriebs, z. B. nur in einem Gewerbegebiet oder Mischgebiet zulässig

zu 3

Eine Beratung für den geplanten Pizza-Lieferservice bieten u. a. an

- die Kammern (IHK und HWK),
- die Betriebsberatungsstellen der zuständigen Landeswirtschaftsministerien und Gebietskörperschaften,
- die jeweilige Stadt- oder Gemeindeverwaltung,
- Banken und Sparkassen (zur Rentabilität des Vorhabens).

zu 4

Gründe für das Scheitern als selbstständiger Gewerbetreibender können sein:

- persönlich nicht geeignet, z. B. kein kaufmännisches Talent,
- falsche Standortwahl, kein Bedarf an diesem Gewerbe,
- zu geringes Eigenkapital,
- es ist bereits starke Konkurrenz vorhanden,
- zu hohe Gewinnentnahmen, kein Kapital für Investitionen vorhanden.

Lösungen zu den Multiple-Choice-Aufgaben auf Seite 113:

1. 3 2. 3 3. 5 4. 1 5. 2
6. 1 7. 2 8. 4

Teilgebiet 3.4: Deutschland in der Weltwirtschaft

Lösungen zu den offenen Fragen (in Kurzform) auf Seite 120:

zu 1

Kennzeichen einer freien Marktwirtschaft sind:

- Angebot und Nachfrage regeln die Preise.
- Privateigentum an Produktionsmitteln.
- Der Staat überlässt die Wirtschaft dem freien Spiel der Marktkräfte.

Kennzeichen einer Planwirtschaft sind:

- Preise und Löhne werden vom Staat vorgegeben.
- Die Unternehmen sind meist verstaatlicht.
- Der Staat gibt langfristige Planziele vor.

zu 2

Kennzeichen einer sozialen Marktwirtschaft sind:

- Privateigentum an Produktionsmitteln.
- Eingriffe des Staates zur Sicherung des Wettbewerbs.
- Der Staat sorgt durch Steuern und ein Sozialversicherungssystem für einen sozialen Ausgleich.

zu 3

Kernaufgaben des Staates zur Sicherung der sozialen Marktwirtschaft sind:

- marktwirtschaftliche Grundregeln sichern, z. B. durch Untersagung von Kartellen,
- Störungen von innen und außen mildern, z. B. durch Förderung strukturschwacher Gebiete,
- soziale Korrekturen zugunsten der Schwächeren vornehmen, z. B. durch die Steuerprogression.

zu 4

Deutschland ist Mitglied der Europäischen Union und sehr eng mit dem Ausland durch den Export und Import verbunden; Eingriffe des Staates ohne Absprache mit der Europäischen Kommission und den weltweiten Wirtschaftspartnern wären in Wirtschafts- und Finanzkrisen nahezu wirkungslos.

zu 5

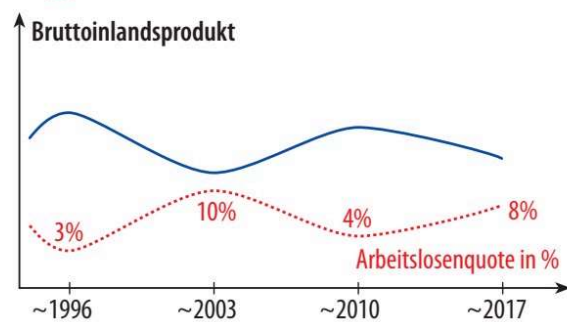
Kennzeichen einer Hochkonjunktur sind:

- hohe Preise,
- Vollbeschäftigung,
- hohes Bruttoinlandsprodukt.

Kennzeichen einer wirtschaftlichen Depression sind:

- Arbeitslosigkeit,
- stabile bis fallende Preise,
- niedrige Kredit- und Guthabenzinsen.

zu 6



Zusammenhang: Bruttoinlandsprodukt und Arbeitslosenquote in %

In der Hochkonjunktur sinkt die Arbeitslosenquote, weil die Betriebe mehr produzieren, in der Depression steigt sie, da die Aufträge zurückgehen.

zu 7

Die Europäische Zentralbank (EZB) kann den Konjunkturverlauf in einer Depression beeinflussen durch:

- Senken der Leitzinsen: Die Banken erhalten von der EZB „billiges“ Geld und können die Kreditzinsen für ihre Kunden gering halten.
- Senken der Mindestreserve: Die Banken müssen weniger Geld bei der EZB zinslos hinterlegen und können so mehr Kredite vergeben.

zu 8

Formen der Arbeitsteilung (AT) am Beispiel der Lkw-Produktion:

- Vertikale AT: Das Blech für die Kabine wird über viele Stationen, von der Eisengewinnung bis hin zur Spedition, die anliefert, gewonnen.
- Horizontale AT: Mehrere Hersteller fertigen in Deutschland, europa- und weltweit ähnliche bis gleiche Lkws.
- Innerbetriebliche AT: Jeder Mitarbeiter führt oft nur einen einzigen Ablaufabschnitt an einem Teil aus, z. B. Kurbelwellen schleifen.
- Überbetriebliche AT: Jeder Lkw-Hersteller lässt auch Teile fremdfertigen und bezieht Baugruppen von Zulieferern.
- Globale AT: Die Zulieferer des Lkw-Herstellers fertigen auf vielen Kontinenten.

zu 9

Chancen der Globalisierung für Arbeitnehmer:

- Erhöhung der beruflichen Mobilität, auch ins Ausland.
- Spezialisierung für hochwertige Tätigkeiten wahrscheinlich.
- Stabile Preise durch verstärkte Abnahme aus dem Ausland.

(Weitere individuelle Antworten sind möglich.)

Gefahren der Globalisierung für Arbeitnehmer:

- Arbeitslosigkeit durch Verlagerung von Betrieben ins Ausland.
- Sinkende Löhne durch mehr Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt.
- Zwang sich dem internationalen Arbeitsmarkt anzupassen.

(Weitere individuelle Antworten sind möglich.)

zu 10

- in Deutschland herrscht aufgrund der demographischen Entwicklung ein großer Mangel an Fachkräften, die nach Meinung der Wirtschaft dringend benötigt werden.
- Zuwanderer erhalten erst nach drei Monaten Aufenthalt in Deutschland Sozialleistungen, z. B. nach Hartz IV, und dann auch nur, wenn sie nicht genügend eigenes Einkommen durch Arbeit haben.
- Rente erhält nur, wer selbst Beiträge zur GRV geleistet hat. Zuwanderer müssen sich also erst durch eine langjährige Berufstätigkeit selbst einen Rentenanspruch erwerben.

Lösungen zu den Multiple-Choice-Aufgaben auf den Seiten 121–122:

- | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1. 4 | 2. 2 | 3. 4 | 4. 5 | 5. 1 |
| 6. 1 | 7. 5 | 8. 3 | 9. 4 | 10. 3 |
| 11. 5 | 12. 3 | 13. 4 | 14. 1 | 15. 5 |

Sachwortverzeichnis

A

Ablauforganisation 87
 Absatz 86, 97
 Abschlussprüfung Teil I + II 6
 Akkordlohn 17
 Aktie 91
 Aktiengesellschaft (AG) 91
 – Organe der 91, 92
 Aktionär 91
 Aktiva 89
 Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) 101
 Alter 73
 – Altersstruktur 71
 – finanzielle Sicherung 73
 Angebot 101
 Anstalt, öffentlich-rechtliche 84
 Antrag 101
 Äquivalenzprinzip 61
 Arbeitgeber 7
 – -organisationen 31
 – -verband 31
 Arbeitnehmer 7
 – -organisationen 33
 – -rechte, allgemeine 42
 Arbeitsentgelt 16
 Arbeitsgemeinschaft (Arge) 92
 Arbeitsgerichtsbarkeit 22
 – Güteverhandlung 23
 – Instanzen 23
 – Verfahren 23
 Arbeitskampf 36
 – -recht 37
 Arbeitslosengeld I und II 63
 Arbeitslosenversicherung 62
 Arbeitsplatzschutzgesetz 21
 Arbeitsrecht 14, 15, 16, 22
 – Berufsausbildung 24
 – Rechte und Pflichten 16
 – Vertragsfreiheit 23
 Arbeitsschutz 14, 17
 Arbeitsteilung 116, 117
 – weltweite 118
 Arbeitsvertrag 7, 8
 – Abschluss eines 8
 Arbeitszeit 19
 – Höchst- 19
 – Regelung der 19
 – tägliche 4

Arbeitszeugnis 21
 – einfaches 21
 – qualifiziertes 12
 Aufbauorganisation 87
 Aufsichtsrat 91
 Aufstieg, beruflicher 78
 Ausbilder 3
 Ausbildereignungsprüfung 3
 Ausbildung
 – auftragsbezogene 5
 – -berufsbild 5
 – -betrieb 1
 – duale 12
 – -gang 3
 – -gliederung 3
 – -maßnahmen 4
 – -ordnung 5, 6
 – -orte 12
 – -plan 5
 – -rahmenplan 5
 – -vergütung 4
 – -verordnung 2, 5
 – zuständige Stellen 14
 Ausbildungsvertrag 7
 – Registrierung 14
 Ausgleich, sozialer 73
 Aussperrung 36
 Auszubildende
 – Pflichten 13
 – Rechte 14

B
 BBiG 12
 Bedarf 97
 Bedürfnis 97
 – -pyramide 97
 Beitragsbemessungsgrenze 60
 Benchmarking 87
 Berufsausbildung,
 – Ende der 4
 – Inhalte 5
 – nach BBiG 12
 Berufsausbildungsvertrag 3, 14
 – nichtige Vereinbarungen 5
 – Rechte und Pflichten 13
 – Verzeichnis 14
 Berufsbildungsgesetz 3, 12
 Berufsfeld 2
 Berufsplanung 78
 Berufswandel 2

Beschaffung 86
 Beschäftigungslandprinzip 53
 Beteiligungslohn 17
 Betrieb 85
 – Aufbau von 86
 – Aufgabenbereiche 86
 – Handwerks- 85
 – Industrie- 85
 – Kenngrößen 87
 – Organisation 87
 – -vereinbarungen 40
 – -vergleich 87
 Betriebsklima 79, 80
 Betriebsrat 37
 – Anzahl der Mitglieder 38
 – Aufgaben 37
 – Beteiligungsrechte 39, 40
 – Sitzungen 39
 – Tätigkeit des 38
 – Wahl 38
 Betriebsversammlung 39
 Betriebswirtschaftslehre 114
 BiBG 3
 Bilanz 89
 Bildungsurlaub 19
 BIP 115
 Bleibeverpflichtung 48
 Boden 1
 Boom 115, 116
 Buchgeld 103
 Bundesarbeitsgericht 23
 Bundesurlaubsgesetz 18

C
 Controlling 85, 87

D
 Deliktfähigkeit 99
 Depression 115, 116
 Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR) 54
 DGB 33
 Dienstleistung 2, 3, 85
 Dienstvertrag 8
 Dividende 91
 duale Ausbildung 12

E

E-Commerce 101, 102
 Ehegattensplitting 74
 Einigungsstelle 39
 Einkommen 71, 73
 Einzelunternehmen 89, 90
 Entgelttarifvertrag 36
 Erfüllungsgeschäft 101
 Erfüllungsort 101
 Erwerbsminderung 61
 Europa 53
 – Qualifikationsrahmen 54
 – Sozialcharta 55
 Europäische Zentralbank (EZB) 116
 Eurozone 56
 Existenzgründung 80, 110
 Existenzsicherung 59

F

Fertigung 86, 87
 – prozessorientierte 87
 Flexibilität 49
 Fortbildung, berufliche 47, 48
 – Fördermaßnahmen 48
 Fusion 93

G

Garantie 105
 GbR 90
 Gehalt 16
 Geltungsbereich 35
 Generationenvertrag 61
 Genossenschaft (eG) 92
 Gerichtsstand 101
 Geschäftsfähigkeit 99
 Gewährleistung 105
 Gewerbe 110
 Gewerkschaften 33, 34
 Gewinn 88
 Gewinn- und Verlustrechnung 89
 Girogeld 103
 Girokonto 103
 Gläubiger 102
 Global Sourcing 89
 Globalisierung 118
 GmbH 91
 Grundsicherung 63
 Güter 85
 Güteverhandlung 23

H

Handwerksbetrieb 86
 – Aufgabenbereiche 86
 Handwerkskammer (HWK) 32
 Handwerksordnung 12
 Hartz IV 63
 Haushaltsplan 97
 Holding 93

I

Industrie- und Handelskammer (IHK) 32
 Innungen 32
 Interessengemeinschaft (IG) 92
 Interessenverbände 31
 Investitionsgüter 2

J

Jobcenter 63
 Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) 41
 Jugendarbeitsschutzgesetz 22

K

Kammer 85
 – Pflichtmitgliedschaft 85
 Kampfmaßnahmen 36
 Kapital 1
 Kapitalbeteiligung 92, 93
 Kapitalgesellschaft 89, 90, 91
 Karriereplanung 78
 Kartell 92
 Kartellgesetz 93
 Kaufkraft 97
 Kaufvertrag 101
 Kenngröße, betriebliche 87
 KMK-Lehrplan 5
 Kommanditgesellschaft (KG) 90
 Kompetenzen 54
 Kondratjew-Zyklus 116
 Konjunktur 115
 – -phase 116
 – -verlauf 115
 Konsumgüter 2
 Konzentration 93
 Konzern 93
 Kooperation 89
 Krankenversicherung 60
 Kündigung 4, 20
 – Fristen 21
 Kündigungsschutz 19
 – erhöhter 21
 – für Auszubildende 21

L

Lebensplanung 78
 Lehrlingsrolle 14
 Leiharbeiter 8
 Leistungen,
 vermögenswirksame 73
 Leistungsstörung 104
 Lernen, lebenslanges 47
 Lernort 12
 Lohn 16
 – -formen 17
 Lohnnebenkosten 72
 Lohnsumme 62

M

Magisches Sechseck 115
 Markt 84
 Marktwirtschaft 114
 – freie 114
 – soziale 114
 Maslow, Harold 97
 Massenentlassung 21
 Mindestlohn 17
 Mini-GmbH 92
 Mitbestimmung 31
 – im Aufsichtsrat 42
 – paritätische 42
 Mitwirkung (AN) 39
 Mobilität 49
 Mobilitätsprogramm 53
 Monopol 93
 Montanindustrie 42
 Mutterschutz 19
 – -gesetz 21

N

Nachbesserung 104
 Nacherfüllung 104
 Nachhaltigkeit 72
 Nicht-Rechtzeitig-Lieferung/
 -Zahlung 104

O

öffentlich-rechtlich 84
 Öffnungsklausel 35
 OHG 90
 Oligopol 93
 Ordnungsmerkmale (Betrieb) 1, 84
 Outsourcing 89, 117

P

Passiva 89
 Person 99
 – juristische 99
 – natürliche 99
 Personengesellschaft 89, 90
 Pflegeversicherung 64
 Planwirtschaft 114
 Polypol 93
 Potenzialanalyse 78
 Praktikantenvertrag 7
 Prämienlohn 17
 Primärbereich 2
 Privatinsolvenz 98
 Probezeit 3
 Produktion 86
 – -faktoren 1, 87
 – -menge 86
 Produktivität 87, 88
 Prüfung 6
 – -anforderungen 6
 – -ausschuss 6
 – durchgefallen 7
 – mündliche 7

Q

Qualifikation 49, 53
 Qualifikationsrahmen, europäischer 53, 54
 Qualifikationsstufe 54
 Qualitätsmanagement 87
 Quartärbereich 2

R

Rabatt 101
 Recht 98
 – öffentliches 98
 – privates 98
 Rechtsfähigkeit 99
 Rechtsgeschäft 98
 – anfechtbar 100
 – im Alltag 98
 – nichtig 100
 Registrierung 14
 Rendite 88
 Rentabilität 87, 88
 Rentenversicherung 61
 Restschuldbefreiung 98
 Rezession 115
 Rollenerwartung 79, 80
 Rollenkonflikt 79

S

Schadensersatz 104
 Schlechtleistung 104
 Schlüsselindustrie 85
 Schlüsselqualifikation 49, 53, 81
 Schulden 98
 – -bereinigungsverfahren 98
 – -falle 97
 Schuldner 102
 Schutzvorschriften 18
 – soziale 18
 – technische 18
 Schwarzarbeit 71
 Schwerbehinderte 21
 Sekundärbereich 2
 Selbstständigkeit 110
 – selbstständig machen 80, 110
 Sozialcharta, europäische 55
 soziale Sicherung 70
 – Nachhaltigkeit 72
 – Probleme 71
 – Subsidiarität 72
 – Transferleistungen 73
 – Ziele und Konflikte 70, 71
 Sozialgerichtsbarkeit 65
 – Instanzen 65
 – Verfahren 65
 Sozialgesetzbuch IX 21
 Sozialpartner 35
 Sozialstaatsgebot 59
 Sozialversicherung 59
 – Beitragszahlung 64
 – Prinzip der 60
 – Säulen der 59
 – Sicherungssystem 59
 Sozialversicherungsausweis 64, 65
 Sozialwahl 59
 Staatsverschuldung 72
 Stabilitätsgesetz 115
 Standortfaktor 119
 Stelle, zuständige 6, 14
 Steuer 74
 – -arten 74
 – -system 74
 Stiftung Warentest 105
 Streik 36
 Subsidiarität 72
 SWOT-Analyse 78

T

Tarifpartner 35
 Tarifrecht 35
 Tarifverhandlung 36
 Tarifvertrag 35
 – Funktionen 35
 – Geltungsbereich 34
 – Inhalte 36
 Taschengeldparagraf 100
 Tertiärbereich 2
 Transferleistungen 73

U

Umschulung 47
 – Fördermaßnahmen 48
 Unfallversicherung 61
 Unternehmen 84
 – Aufbau von 86
 – Aufgabenbereiche 86

– -formen 89
 – Grundsätze 85
 – Ordnungsmerkmal 84
 – Organisation 87
 – Rechtsformen 89
 Unternehmersgesellschaft 92
 Urlaub 4, 18
 Urproduktion 2

V

Verarbeitung 2
 Verbraucher 97
 – -beratung 105
 – -schutz 105
 – -zentrale 105
 Verbundausbildung 5, 12
 Verjährungsfristen 105
 Vermögensbildung 73
 Verpflichtungsgeschäft 100

Versicherung,
 privatrechtliche 72
 Vertragsarten 100
 – Übersicht über 102
 Vertragsfreiheit 23
 Volkswirtschaft 84
 Volkswirtschaftslehre 114
 Vorsorge, individuelle 72

W

Warnstreik 36
 Weiterbildung 47
 Werkvertrag 8
 Wettbewerb, unlauterer 93
 Wettbewerbsbeschränkung 93
 Widerrufsrecht 101
 Wirtschaftlichkeit 87, 88
 Wirtschaftsausschuss 39
 Wirtschaftsförderung 110

Wirtschaftspolitik 115
 – Ziele der 114
 Wirtschaftssystem 114
 Wirtschaftsverbände 31

Z

Zahlen, rote 88
 Zahlungsverkehr 102, 103
 Zeitarbeitsvertrag 7
 Zeitlohn 17
 Zentralverwaltungswirtschaft
 114
 Zeugnis 14
 – einfaches 14
 – qualifiziertes 14
 Zins 88
 Zwangssolidarprinzip 60
 Zwischenprüfung (Abschluss-
 prüfung Teil I) 6

Bildquellennachweis:

dpa-Picture-Alliance GmbH, Frankfurt a. M.: S. 24; 50; 69

Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Nutzung in anderen als den gesetzlich oder durch bundesweite Vereinbarungen zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlages.

Die Verweise auf Internetadressen und -dateien beziehen sich auf deren Zustand und Inhalt zum Zeitpunkt der Drucklegung des Werks. Der Verlag übernimmt keinerlei Gewähr und Haftung für deren Aktualität oder Inhalt noch für den Inhalt von mit ihnen verlinkten weiteren Internetseiten.

Verlag Handwerk und Technik GmbH,

Lademannbogen 135, 22339 Hamburg; Postfach 63 05 00, 22331 Hamburg – 2018

E-Mail: info@handwerk-technik.de – Internet: www.handwerk-technik.de

Satz und Layout: Jesse Konzept & Text GmbH, 30179 Hannover

Illustration: Nicola Maier-Reimer, 22767 Hamburg

Druck: Mediaprint Informationstechnologie GmbH, 33100 Paderborn