

# Wie können Sie mit diesem Buch arbeiten?

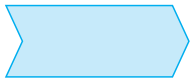
Das Ihnen vorliegende Sozial- und Wirtschaftskundebuch vermittelt grundlegende wirtschaftliche und soziale Kompetenzen unter Berücksichtigung der Leitlinien des Lernfeldkonzepts. Die Stoffauswahl orientiert sich an dem bundeseinheitlichen Rahmenstoffplan der Kultusministerkonferenz, der ab 2010 die Grundlage für alle zentralen Prüfungen in Wirtschafts- und Sozialkunde darstellt.

Ausgehend von berufs- und lebensnahen Fallbeispielen ist der Unterrichtsstoff prozessorientiert aufbereitet. Jedes Kapitel wird durch eine Zusammenfassung, einen Wissens-Check und einen HOT-Teil ergänzt. Zusätzliche Fragen mit Auswahlantworten (Multiple-Choice-Aufgaben) erleichtern die Prüfungsvorbereitung.

Der Aufbau des Lehr- und Arbeitsbuchs begünstigt selbstorganisierte Lernprozesse, insbesondere beim Umgang mit Gesetzestexten, Schaubildern, Statistiken und Karikaturen aus dem Wirtschaftsleben. Am Anfang eines jeden Kapitels stehen Fallbeispiele mit ökonomischen und sozialen Fragestellungen aus dem Privatbereich oder der gewerblichen Berufstätigkeit. Diese werden jeweils Schritt für Schritt einer Lösung zugeführt.

Sicherlich sind Ihnen schon einzelne Symbole aufgefallen, die dieses Buch verwendet:

*Am Anfang eines jeden Kapitels steht ein Fall aus dem privaten Bereich junger Menschen oder aus deren gewerblicher Berufstätigkeit. Die aufgezeigten Probleme können nach der Erarbeitung der jeweiligen Folgekapitel gelöst werden.*



Die Pfeile beschreiben Prozessketten als logische Abfolge von Arbeitsschritten. Die Inhalte der einzelnen Kapitel dieses Buches sind in Form solcher logischer Handlungsabläufe aufgebaut.

Die Arbeits- und Geschäftsprozessorientierung gilt in gewerblichen Berufen als methodische Leitlinie einer zeitgemäßen Unterrichtsgestaltung mit dem Ziel des Erwerbs „organisatorischer Kompetenzen“ bzw. einer „Prozessqualifikation“. Geschäftsprozesse umfassen dabei das gesamte unternehmerische Geschehen in Form einer zusammenhängenden Folge von Tätigkeiten zur Abwicklung von Kundenaufträgen. Prozessqualifikation wird demnach als Fähigkeit verstanden, einen konkreten berufstypischen Arbeitsauftrag unter Beachtung technischer, wirtschaftlicher, rechtlicher, ökologischer und sozialer Rahmenbedingungen zu planen, durchzuführen und zu kontrollieren.

## Zusammenfassung

In der Zusammenfassung finden Sie knapp und präzise die wichtigsten Inhalte des jeweiligen Kapitels.

## Wissens-Check

Im Wissens-Check können Sie überprüfen, ob Sie das Gelernte auch beherrschen. Die Arbeitsaufträge werden meist durch sogenannte „Operatoren“ eingeleitet: „Nennen Sie, Erklären Sie, Beschreiben Sie, Beurteilen Sie, Vergleichen Sie“ usw.

**HOT:** Jedem Kapitel folgt eine „Handlungsorientierte Themenbearbeitung“ (HOT), bei der Ihnen Möglichkeiten aufgezeigt werden, sich den Lernstoff allein oder zusammen mit Ihren Mitschülerinnen und Mitschülern in anschaulicher und verständlicher Form anzueignen.

## A Jugendliche in Ausbildung und Beruf

<b>1 Das duale System der Berufsausbildung</b> . . . . .	8
1.1 Praktische Ausbildung im Betrieb . . . . .	8
1.2 Bildung und Ausbildung in der Schule . . . . .	10
1.3 Prüfungen . . . . .	12
<i>HOT: Präsentation des Ausbildungsbetriebs</i> . . . . .	13
<b>2 Das Berufsausbildungsverhältnis</b> . . . . .	14
2.1 Abschluss des Berufsausbildungsvertrags . . . . .	14
2.2 Die Geschäftsfähigkeit . . . . .	16
2.3 Rechte und Pflichten während der Berufsausbildung . . . . .	18
2.4 Arbeitsschutz . . . . .	19
2.5 Kündigung des Ausbildungsverhältnisses . . . . .	21
2.6 Jugend- und Auszubildendenvertretung . . . . .	22
2.7 Ende des Berufsausbildungsverhältnisses . . . . .	23
<i>HOT: Rechtliche Regelungen über die Berufsausbildung vergleichen</i> . . . . .	26
<b>3 Grundlagen des Arbeitsrechts</b> . . . . .	27
3.1 Begründung eines Arbeitsverhältnisses . . . . .	27
3.2 Der Arbeitsvertrag . . . . .	28
3.3 Tarifverträge ergänzen den Arbeitsvertrag . . . . .	31
3.4 Erfüllung des Arbeitsvertrags . . . . .	32
3.5 Der Betriebsrat vertritt die Belegschaft . . . . .	33
3.6 Mitbestimmung in der Unternehmensleitung . . . . .	37
3.7 Arbeitskämpfe – Streik und Aussperrung . . . . .	38
3.8 Beendigung des Arbeitsverhältnisses . . . . .	41
3.9 Klagen vor dem Arbeitsgericht . . . . .	46
<i>HOT: Auswertung von Karikaturen</i> . . . . .	48

<b>4 Fortbildung – Sprungbrett zum Aufstieg</b> . . . . .	49
4.1 Lebenslanges Lernen . . . . .	50
4.2 Gesetzliche Rahmenbedingungen . . . . .	50
4.3 Fortbildung zum Handwerks- oder Industriemeister . . . . .	51
4.4 Fortbildung zum Staatlich geprüften Techniker . . . . .	52
4.5 Fortbildung zum Technischen Betriebswirt . . . . .	53
4.6 Staatliche Fördermaßnahmen für die Umschulung . . . . .	54
4.7 Leben, Lernen und Arbeiten in Europa . . . . .	55
<i>HOT: Anfertigen eines Plakats</i> . . . . .	58
<b>Fit für die Prüfung</b> . . . . .	59

## B Zukunftsorientierte Existenzsicherung

<b>1 Gesetzliche und private Vorsorge – Solidarität und Eigenverantwortung</b> . . . . .	62
1.1 Sozialversicherung verständlich erklärt! . . . . .	63
1.1.1 Wie war das früher? . . . . .	63
1.1.2 Gesetzliche Unfallversicherung (UV) . . . . .	65
1.1.3 Die Krankenversicherung (KV) . . . . .	65
1.1.4 Die Pflegeversicherung (PV) . . . . .	67
1.1.5 Die Rentenversicherung (RV) . . . . .	68
1.1.6 Die Arbeitslosenversicherung (AV) . . . . .	71
1.1.7 Klagen vor dem Sozialgericht . . . . .	72
<i>HOT: Gruppenpuzzle zur Sozialversicherung</i> . . . . .	74
1.2 Individualversicherungen – warum brauchen wir sie? . . . . .	75
1.2.1 Versicherungen als Altersvorsorge . . . . .	75
1.2.2 Vertragsdurchführung . . . . .	77
1.2.3 Weitere private Versicherungen . . . . .	78
<i>HOT: Triomino</i> . . . . .	81

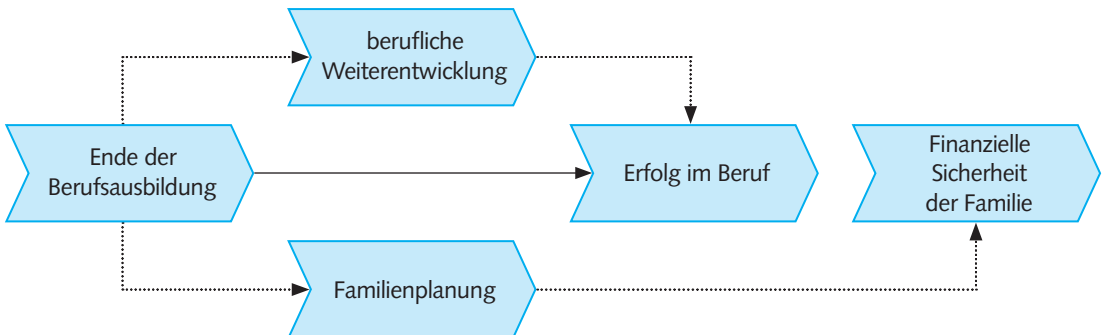
<b>2</b>	<b>Entgelt – was bleibt für mich übrig?</b> . . . . .	<b>2</b>	<b>Verbraucher und Märkte</b> . . . . .	135
2.1	Entgeltformen . . . . .	2.1	Motive für wirtschaftliches Handeln . . . . .	135
2.2	Die Entgeltabrechnung. . . . .	2.2	Kaufkraft des Geldes – Geldwert . . . . .	138
2.3	Nominal- und Reallohn . . . . .	2.3	Verbraucherberatung und Verbraucherschutz . . . . .	143
2.4	Die Einkommensteuer . . . . .	2.4	Schutz der Verbraucher in Europa . . . . .	151
	<i>HOT: Strukturlegen</i> . . . . .		<i>HOT: Die Anfertigung einer Wandzeitung</i> . . . . .	153
<b>3</b>	<b>Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b> . . . . .	<b>3</b>	<b>Rechtsgeschäfte im Alltag</b> . . . . .	154
3.1	Wunsch und Fähigkeit zum beruflichen Aufstieg . . . . .	3.1	Zustandekommen von Rechtsgeschäften . . . . .	154
3.2	Das Streben nach beruflicher Selbstständigkeit. . . . .	3.2	Der Kaufvertrag . . . . .	159
3.3	Das Arbeitsleben wird kürzer . . . . .	3.3	Mangelhafte Lieferung . . . . .	163
3.4	Individuelle Lebensplanung . . . . .	3.4	Teilzahlungsgeschäfte . . . . .	166
3.5	Hauskauf oder Miete? . . . . .	3.5	Käufe im Internet – Fernabsatzverträge . . . . .	167
	<i>HOT: Eine Pro-Contra-Diskussion führen</i> . . . . .	3.6	Rechtliche Folgen eines Zahlungsverzugs . . . . .	168
	<b>Fit für die Prüfung</b> . . . . .	3.7	Darlehensverträge für Verbraucher . . . . .	170
			<i>HOT: Die Arbeit mit Gesetzestexten</i> . . . . .	175
<b>C Unternehmer und Verbraucher</b>		<b>4</b>	<b>Ich mache mich selbstständig</b> . . . . .	176
<b>1</b>	<b>Unternehmen decken unseren Bedarf</b> . . . . .	4.1	Wege der Selbstständigkeit . . . . .	177
1.1	Aufgaben von Betrieben. . . . .	4.2	Die Gründung planen. . . . .	178
1.2	Ziele von Unternehmen . . . . .	4.3	Beratungshilfen. . . . .	180
1.3	Aufbau eines Unternehmens . . . . .	4.4	Die Geschäftsidee . . . . .	181
1.4	Wahl der Rechtsform eines Unternehmens . . . . .	4.5	Die Wahl des richtigen Standorts . . . . .	184
1.5	Das Einzelunternehmen. . . . .	4.6	Die Berechnung des Kapitalbedarfs . . . . .	185
1.6	Die Gesellschaft des bürgerlichen Rechts (GbR) . . . . .	4.7	Die Finanzierung . . . . .	186
1.7	Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) . . . . .	4.8	Staatliche Fördermittel. . . . .	191
1.8	Unternehmenszusammenschlüsse . . . . .	4.9	Die Berechnung der Rentabilität. . . . .	192
	<i>HOT: Anfertigen eines Flussdiagramms</i> . . . . .	4.10	Das Gewerbe anmelden. . . . .	193
		4.11	Betriebliche Kosten. . . . .	194
		4.12	Preiskalkulation . . . . .	199
		4.13	Das Führen von Büchern . . . . .	199
			<i>HOT: Simulation einer Unternehmensgründung</i> . . . . .	203

<b>5</b>	<b>Arbeitsteilung im Zeitalter der Globalisierung</b> . . . . .	204
5.1	Bruttoinlandsprodukt als wirtschaftliche Messgröße . . . . .	205
5.2	Die Rolle des Marktes. . . . .	207
5.3	Die Bedeutung des Staates in der Sozialen Marktwirtschaft. . . . .	212
5.4	Europa wächst zusammen . . . . .	215
5.5	Globalisierung der Märkte. . . . .	217
	<i>HOT: Schaubilder erläutern</i> . . . . .	225
	<b>Fit für die Prüfung</b> . . . . .	226

## 3

# Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Bettina und Andreas haben sich während ihrer Berufsausbildung kennen gelernt. Sie verstehen sich gut und wollen zusammen bleiben. Beide haben gute Berufsaussichten. Sie wollen später einmal beides erreichen: eine Familie mit Kindern und beruflichen Aufstieg, vielleicht sogar berufliche Selbstständigkeit. Sie wissen, dass es nicht einfach ist, Berufstätigkeit und Kindererziehung zeitlich zu vereinbaren. Im Alltag gibt es dabei noch mancherlei Hürden zu überwinden. Wie können sie sich überhaupt beruflich fortentwickeln? Muss Bettina auf eine berufliche Karriere wegen der geplanten Kinder verzichten? Können sich Bettina und Andreas eine große kindergerechte Wohnung oder sogar ein Eigenheim leisten? Andreas und Bettina haben davon gehört, dass der Staat dabei hilft, die Berufstätigkeit der Eltern und gleichzeitig die gemeinsame Verantwortung für die Kinder zu ermöglichen. Welche staatlichen Unterstützungen gibt es dabei? Können mit diesen Hilfen Beruf und Kindererziehung in Einklang gebracht werden?



## 3.1 Wunsch und Fähigkeit zum beruflichen Aufstieg

Nur wer bereit ist, gezielt an sich zu arbeiten, wird seine beruflichen Wünsche verwirklichen. Überdurchschnittlich erfolgreiche Beschäftigte zeichnen sich nicht nur durch überzeugende Fachkompetenzen aus, sondern sie verfügen auch über Methoden- und Sozialkompetenzen. Solche Qualifikationen müssen auch nach dem Ende der Berufsausbildung ständig erweitert, vertieft und intensiv trainiert werden. Dazu gibt es eine Vielzahl von Fortbildungsmaßnahmen. Die Beherrschung komplexer Technologien erfordert

Unter einer **Potenzialanalyse** versteht man die Untersuchung des Vorhandenseins bestimmter persönlicher Kompetenzen, die für die zukünftige Berufstätigkeit nutzbar gemacht werden können. Neben Fachkompetenzen sind es Methoden- und Sozialkompetenzen. Ein solcher Test, dem auch die hier gestellten Aufgaben entnommen sind, findet sich im Internet z.B. unter [www.profilingportal.de](http://www.profilingportal.de)

Eigeninitiative, Lernbereitschaft, Flexibilität und die Fähigkeit, Probleme gemeinsam mit anderen zu lösen. Internationale Geschäftsbeziehungen vieler Unternehmen und Filialen im Ausland brauchen Mitarbeiter, die Fremdsprachen beherrschen und die mit Menschen unterschiedlicher Kulturkreise umgehen können. Fleiß und Belastbarkeit sind weitere wichtige Kriterien des beruflichen Erfolgs.

Um im Beruf weiterzukommen, um zufrieden und erfolgreich zu sein, ist es wichtig, sein Potenzial möglichst realistisch einzuschätzen. Denn nur wer die eigenen Fähigkeiten und Interessen kennt, kann eventuelle Unzulänglichkeiten überwinden. Eine **Potenzialanalyse** hilft dabei, Stärken und Schwächen zu erkennen. Jeder kann eine solche Analyse selbst durchführen und die Ergebnisse auswerten. Häufig werden solche Analysen auch vom Arbeitgeber durchgeführt, z.B. in Form von Einstellungstests.

Potenzialanalysen beginnen meist damit, vorhandene Fachkompetenzen zu hinterfragen, z.B. das mathematische Verständnis (M 1). Drei einfache Aufgaben verdeutlichen, was damit gemeint ist:

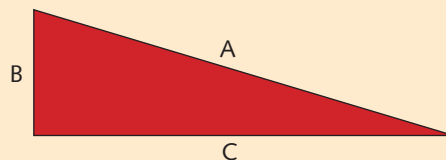
1 Ein Holzfäller schlägt in zwei Stunden 13 Bäume. Wie lange braucht er, um 52 Bäume zu schlagen?

- |             |             |             |
|-------------|-------------|-------------|
| 1 3 Stunden | 2 4 Stunden | 3 5 Stunden |
| 4 6 Stunden | 5 7 Stunden | 6 8 Stunden |

2 In einem kleinen Unternehmen machen die Personalnebenkosten im vergangenen Geschäftsjahr mit 12.000 Euro 30 % der gesamten Personalkosten aus. Wie hoch waren die gesamten Personalkosten?

- |               |               |               |
|---------------|---------------|---------------|
| 1 32.000 Euro | 2 40.000 Euro | 3 52.000 Euro |
| 4 42.000 Euro | 5 36.000 Euro | 6 28.000 Euro |

3 Sie sind damit beauftragt worden, an den Begrenzungen eines Messestandes Lampen zu installieren. Aus ihren Unterlagen wird ersichtlich, dass es sich um eine dreieckige Ausstellungsfläche handelt. Der Veranstalter weist die Begrenzungen B mit 3 m und C mit 4 m Länge aus. Sie benötigen jedoch die Länge der Seite A. Wie lang ist Seite A?



4 m, 7 m, 6 m, 5 m, 8 m, länger als 8 m

4 Anlässlich eines Umzugs müssen Sie 270 kg Büromaterialien in Umzugskartons mit einem Fassungsvermögen von je 12 kg verstauen. Wie viele Umzugskartons müssen Sie bestellen, um alles unterzubekommen?

- |      |      |      |
|------|------|------|
| 1 21 | 2 22 | 3 23 |
| 4 24 | 5 25 | 6 26 |

Wählen Sie jeweils die richtige Lösung aus.

#### M 1 Mathematisches Verständnis

Solche Aufgaben sollten schnell und ohne Taschenrechner gelöst werden können. Wer im Mathematikunterricht der Berufsschule Probleme dabei hat, kann kostenlose ausbildungsbegleitende Hilfen in Anspruch nehmen, Volkshochschulkurse besuchen oder sich mit Hilfe geeigneter Unterrichtsmaterialien selbstständig weiterbilden.

Ein weiterer Untersuchungsgegenstand von Potenzialanalysen ist das Textverständnis (M 2), z.B. anhand einer Textanalyse aus dem Arbeitsrecht:

Eine erfolgreiche Bewerbung führt zum Abschluss eines Arbeitsvertrages. Besteht für die Branche, in welcher der Arbeitnehmer tätig ist, ein Tarifvertrag, ergeben sich die Rechte und Pflichten des Arbeitsverhältnisses im Wesentlichen anhand dessen Vorgaben. Dies gilt auch für den Urlaubsanspruch, der im Arbeitsvertrag geregelt werden muss. Hierbei ist es zulässig, auf einen gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen zu verweisen, wenn der Tarifvertrag keine abweichenden Regelungen festlegt.

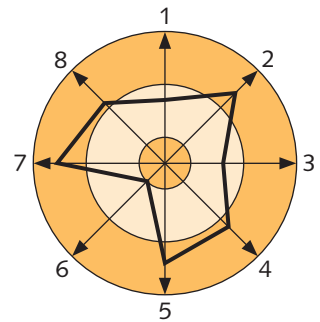
*Kreuzen Sie diejenigen Aussagen an, die sich nach Ihrer Meinung dem Text entnehmen lassen:*

- 1 Ein Tarifvertrag kann einen gültigen Urlaubsanspruch festlegen, der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgeht.
- 2 Vor dem Abschluss eines Arbeitsvertrages sollte man sich zuerst über die Regelungen des Tarifvertrages informieren.
- 3 Ein Tarifvertrag, der 18 Tage Urlaubsanspruch vorsieht, ist gesetzlich zulässig.
- 4 Obwohl Frau Müllers Arbeitsvertrag 20 Urlaubstage vorsieht, hat sie einen Anspruch auf 25 Urlaubstage, wenn der geltende Tarifvertrag dies festlegt.

### M 2 Textverständnis

Die Lösungen 1 und 4 sind richtig. Wem es Mühe macht, solche Texte zu verstehen, der kann seine Fähigkeiten dazu trainieren. Ein guter Weg dazu ist die tägliche Lektüre einer anspruchsvollen Tageszeitung. Dort sollten Fortbildungswillige vor allem den politischen Teil und die Wirtschaftsnachrichten konzentriert verfolgen. Wo Verständnisprobleme auftreten, helfen ein Lexikon oder die kostenlose Internetplattform Wikipedia.

Die meisten Arbeitgeber beobachten die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter genau. Sie führen mit ihnen regelmäßig Gespräche über ihre berufliche Fortentwicklung und schließen mit ihnen Zielvereinbarungen über anzustrebende Veränderungen (M 3). Eine Zielvereinbarung setzt eine genaue Aufgabenbeschreibung des jeweiligen Arbeitsplatzes (Ist-Zustand) voraus. Durch Maßnahmen der Qualifizierung des Mitarbeiters, einer veränderten Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsabläufen wird eine erhöhte Soll-Leistung angestrebt. Der Grad der Zielerfüllung stellt dann eine wichtige Möglichkeit zur Ermittlung der tariflichen Leistungszulage (vgl. Kap. A 2.1) dar.



**M 3 Analysestern** Die Ergebnisse von Potenzialanalysen werden häufig in dieser Form grafisch dargestellt. Die Ausprägungen von Kompetenzen können dadurch sichtbar gemacht und anschließend analysiert werden, auch im Zeitvergleich. Viele Arbeitgeber bewerten ihre Mitarbeiter in dieser Form. Die untersuchten Merkmale könnten z.B. sein:

1. Mathematisches Verständnis
2. Textverständnis
3. Professionelles Arbeiten
4. Leistungsverhalten
5. Arbeitsstil
6. Teamfähigkeit
7. Kommunikationsfähigkeit
8. Umgang mit Kunden

## HOT: Eine Pro-Contra-Diskussion führen

Sollten Sie nach Ihrer Berufsausbildung eher eine Fach- oder eine Führungskarriere anstreben? Ist es für Sie sinnvoll, sich selbstständig zu machen? Können Sie als spätere Eltern Beruf und Familie sinnvoll miteinander vereinbaren? Was ist für Sie vorzuziehen: Kauf einer Immobilie oder Miete? Im vorangegangenen Kapitel haben sich viele Fragen ergeben, für die es keine eindeutigen Antworten gibt.

Ein Streitgespräch, in dem die gegensätzlichen Standpunkte erörtert werden, kann zur eigenen Meinungsbildung beitragen. Man spricht dann von einer Pro-Contra-Diskussion. Dazu werden für jedes Thema zwei Gruppen mit ungefähr fünf Mitgliedern gebildet (M 27), die sich zunächst auf das Gespräch vorbereiten und dann vor der Klasse das Streitgespräch durchführen.



Foto: mev

M 27 Vorbereitung der Pro-Contra-Diskussion

### Arbeitsschritte bei der Pro-Contra-Diskussion

1. Bilden Sie zwei Gruppen, die jeweils entgegengesetzte Positionen vertreten. Wählen Sie einen Diskussionsleiter.
2. Die Mitglieder jeder Gruppe sammeln Argumente, die für ihre Position sprechen. Ihr Schulbuch hilft Ihnen bei der Suche nach Begründungen.
3. Führen Sie die Diskussion durch.
4. Hören Sie als Klasse die Argumente und Gegenargumente der beiden Gruppen an und stellen Sie ihnen am Ende der Diskussion Fragen.
5. Fassen Sie die gegensätzlichen Argumente in Stichworten, z.B. an der Tafel, zusammen.
6. Werten Sie die Diskussion aus. Welche Argumente haben Sie am meisten überzeugt?



# Fit für die Prüfung

1. **Wie lautet ein Grundsatz der Sozialversicherungen?**
  - a) Jeder sorgt für sich (Individualprinzip).
  - b) Alle sorgen für einen (Kollektivprinzip).
  - c) Die Starken stützen die Schwachen (Solidaritätsprinzip).
  - d) Der Staat ist für die Schwachen zuständig (Fürsorgeprinzip).
  - e) Alle leisten dieselben Beiträge (Gleichheitsprinzip).
2. **Wovon wird der Beitrag eines Arbeitnehmers für die gesetzliche Krankenversicherung berechnet?**
  - a) vom Nettoentgelt
  - b) vom Bruttoentgelt abzüglich Werbungskosten
  - c) vom Bruttoentgelt abzüglich Lohn- und Kirchenlohnsteuer
  - d) vom Bruttoentgelt
  - e) vom Bruttoentgelt einschließlich der vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers
3. **Welches ist keine gesetzliche Sozialversicherung?**
  - a) Unfallversicherung
  - b) Krankenversicherung
  - c) Rentenversicherung
  - d) Pflegeversicherung
  - e) Haftpflichtversicherung
4. **Ein Arbeitnehmer erleidet auf dem Weg von seiner Wohnung zur Arbeitsstätte einen Unfall. Wer kommt für die entstandenen Unfallschäden auf?**
  - a) der Arbeitgeber
  - b) die Agentur für Arbeit
  - c) die Deutsche Rentenversicherung
  - d) die Berufsgenossenschaft
  - e) die Krankenversicherung
5. **In welchem Fall handelt es sich um eine gesetzlich vorgeschriebene Sozialleistung des Arbeitgebers?**
  - a) Beteiligung an den Kosten des Kantinenessens
  - b) Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
  - c) Bereitstellung der Arbeitskleidung
  - d) Erstattung der Fahrtkosten zur Arbeitsstätte
  - e) Erstattung von Kosten der beruflichen Fortbildung
6. **Wer trägt das Kurzarbeitergeld?**
  - a) der Arbeitgeber
  - b) die Agentur für Arbeit
  - c) die gesetzliche Krankenversicherung
  - d) die Gewerkschaften aus der Streikkasse
  - e) die Berufsgenossenschaft
7. **Bei welchem Zweig der Sozialversicherung übernimmt der Arbeitgeber die Beiträge allein?**
  - a) bei der Krankenversicherung
  - b) bei der Rentenversicherung
  - c) bei der Unfallversicherung
  - d) bei der Arbeitslosenversicherung
  - e) bei der Pflegeversicherung
8. **Sie haben einen Arbeitsunfall erlitten. Wem muss Ihr Arbeitgeber die Unfallanzeige zusenden?**
  - a) dem Arbeitgeberverband
  - b) der zuständigen Stelle
  - c) dem Gesundheitsamt
  - d) der Berufsgenossenschaft
  - e) der örtlichen Polizeidienststelle
9. **Wie kommt das Versicherungsverhältnis eines Arbeitnehmers mit der zuständigen Berufsgenossenschaft zustande?**
  - a) durch persönliche Anmeldung des Arbeitnehmers bei der Berufsgenossenschaft
  - b) durch automatische Mitgliedschaft nach Vollendung des 18. Lebensjahres
  - c) durch die Pflichtmitgliedschaft des Arbeitgebers in der Berufsgenossenschaft
  - d) durch die Zahlung des ersten Beitrags durch den Arbeitnehmer
  - e) durch die Beantragung der Versicherungsleistung nach einem Unfall
10. **Ein Arbeitnehmer ist fünf Wochen arbeitsunfähig krank. Von wem bekommt er Entgelt, um seinen Lebensunterhalt zu sichern?**
  - a) von der Krankenversicherung
  - b) von der Rentenversicherung
  - c) vom Arbeitgeber
  - d) vom Sozialamt
  - e) von der Agentur für Arbeit
11. **Welche Versicherungen gehören zu den gesetzlichen Sozialversicherungen?**
  - a) Kranken-, Unfall-, Invaliden-, Lebens- und Pflegeversicherung
  - b) Kranken-, Renten-, Pflege-, Arbeitslosen- und Haftpflichtversicherung
  - c) Berufshaftpflicht-, Rechtsschutz-, Lebens-, Unfall- und Krankenversicherung
  - d) Kranken-, Renten-, Arbeitslosen-, Unfall- und Pflegeversicherung
  - e) Kfz-Haftpflicht-, Renten-, Unfall- und Lebensversicherung