



Lösungen

Arbeitskreis J. Müller

Wirtschafts- und Sozialkunde

Allgemeine Wirtschaftslehre
für kaufmännische Berufe

nach Kompetenzbereichen

2. Auflage



FACHBUCHREIHE
für wirtschaftliche Bildung

Lösungen zum Lehrbuch Wirtschafts- und Sozialkunde

Allgemeine Wirtschaftslehre für kaufmännische Berufe

nach Kompetenzbereichen

2. Auflage

Verfasst von Lehrern des kaufmännisch-beruflichen
Schulwesens

Lektorat: Jürgen Müller, 79112 Freiburg i. Br.

VERLAG EUROPA-LEHRMITTEL
Nourney, Vollmer GmbH & Co. KG
Düsselberger Straße 23
42781 Haan-Gruiten

Europa-Nr.: 91963



Mitarbeiter des Arbeitskreises:

Felsch, Stefan	Studienrat	Freiburg i. Br.
Frühbauer, Raimund	Oberstudiendirektor	Wangen i. A.
Krohn, Johannes	Studienrat	Freiburg i. Br.
Kurtenbach, Stefan	Studiendirektor	Bad Saulgau
Müller, Jürgen	Studiendirektor	Freiburg i. Br.

Leitung des Arbeitskreises und Lektorat:

Jürgen Müller, 79112 Freiburg i. Br.

Bildbearbeitung

Verlag Europa-Lehrmittel, 42781 Haan-Gruiten

2. Auflage 2017

Druck 5 4 3 2 1

Alle Drucke derselben Auflage sind parallel einsetzbar, da sie bis auf die Behebung von Druckfehlern untereinander unverändert sind.

ISBN 978-3-8085-2862-4

Alle Rechte vorbehalten. Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der gesetzlich geregelten Fälle muss vom Verlag schriftlich genehmigt werden.

© 2017 by Verlag Europa-Lehrmittel, Nourney, Vollmer GmbH & Co. KG, 42781 Haan-Gruiten
<http://www.europa-lehrmittel.de>

Umschlagkonzept: tiff.any GmbH, 10999 Berlin
Umschlagfoto: ABC Photo – shutterstock.com
Satz: Satz+Layout Werkstatt Kluth GmbH, 50374 Erftstadt
Druck: Totem, 88-100 Inowroclaw (PL)

Vorwort

Das Buch »**Lösungen Wirtschafts- und Sozialkunde – Allgemeine Wirtschaftslehre für kaufmännische Berufe**« enthält:

- mögliche **Lösungen für die Lernsituationen**, die zahlreichen Kapiteln des Lehrbuchs vorangestellt sind,
- die **Lösungen zu den Aufgaben**, die im Lehrbuch abgedruckt sind.

Das Lösungsbuch dient der **Lernzielsicherung** und der **Lernerfolgskontrolle**. Es eignet sich sowohl zur **Anwendung, Erweiterung und Vertiefung** der im Lehrbuch erworbenen **Kenntnisse** als auch zur **Prüfungsvorbereitung**.

Der **inhaltliche Aufbau** entspricht der Gliederung nach Lernfeldern. Die **Seitenangaben am Rande** der Lösungstexte beziehen sich auf das Lehrbuch.

Das Lösungsbuch enthält die gesetzlichen Rahmenbedingungen und das statistische **Zahlenmaterial bis Sommer 2017**.

Ihr Feedback ist uns wichtig.

Ihre Anmerkungen, Hinweise und Verbesserungsvorschläge zu diesem Buch nehmen wir gerne auf – schreiben Sie uns unter lektorat@europa-lehrmittel.de.

Die Verfasser

Rottenburg, Juli 2017

Wichtiger Hinweis

In diesem Buch finden sich Verweise/Links auf Internetseiten. Für die Inhalte auf diesen Seiten sind ausschließlich die Betreiber verantwortlich, weshalb eine Haftung ausgeschlossen wird. Für den Fall, dass Sie auf den angegebenen Internetseiten auf illegale und anstößige Inhalte treffen, bitten wir Sie, uns unter info@europa-lehrmittel.de davon in Kenntnis zu setzen, damit wir beim Nachdruck dieses Buches den entsprechenden Link entfernen können.


1 Konzept der dualen Berufsausbildung charakterisieren

11

Lernsituation

1. Die IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg ist für die Reifen Roesch GmbH in Rottweil zuständig.

Auszug aus dem Ausbildungsvertrag:

 IHK Industrie- und Handelskammer Schwarzwald-Baar-Heuberg		Anlage 1
Antrag auf Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse		
Ausbildungsvertrag mit Ehrenfelder, Linus Name, Vorname des/der Auszubildenden		
Mit Vorlage des mit dem/der oben genannten Auszubildenden abgeschlossenen Berufsausbildungsvertrages wird die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse der Industrie- und Handelskammer beantragt. Hierzu wird erklärt:		
<ol style="list-style-type: none">In der Ausbildungsstätte ist Vorsorge getroffen, dass die Ausbildung nach dem Ausbildungsberufsbild und den Bestimmungen des Berufsausbildungsvertrages durchgeführt wird.Die Einrichtungen der Ausbildungsstätte bieten – gegebenenfalls zusammen mit den im Berufsausbildungsvertrag aufgeführten Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte – die Voraussetzung, dass die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten nach dem Ausbildungsberufsbild in vollem Umfang vermittelt werden können.In der Person des Auszubildenden und des gegebenenfalls von ihm bestellten Ausbilders liegen keine Gründe, die der Ausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes entgegenstehen. Insbesondere besteht kein Verbot, Kinder und Jugendliche zu beschäftigen.Der benannte Ausbilder/die Ausbilderin ist auch fachlich für die Berufsausbildung geeignet. Die Stammdaten des Ausbilders/der Ausbilderin nach dem neuesten Stand liegt der IHK bereits vor bzw. werden mit dem Antrag eingereicht.Wesentliche Änderungen des Berufsausbildungsvertrages werden der Industrie- und Handelskammer unverzüglich angezeigt.Eine Ausfertigung des Berufsausbildungsvertrages sowie die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung werden dem/der Auszubildenden mit Beginn der Ausbildung ausgehändigt. Ein Exemplar der sachlichen und zeitlichen Gliederung der Ausbildung ist diesem Antrag beigelegt. Die Ausbildungsverordnung wird dem/der Auszubildenden im Betrieb zur Verfügung gestellt.Die Richtigkeit und Vollständigkeit der gemachten Angaben sowie die Übereinstimmung der Vertragsniederschriften wird bestätigt. Im Falle der Vertragsverkürzung sind die entsprechenden Unterlagen (Schulzeugnisse usw.) in Fotokopie beigelegt.Erklärung zu vorausgegangenen Bildungsgängen der/des Auszubildenden:		
Höchster allgemeinbildender Schulabschluss <input type="checkbox"/> ohne Schulabschluss (einschl. Sonderschulabschluss) <input type="checkbox"/> Hauptschulabschluss <input type="checkbox"/> Realschulabschluss oder vergleichbarer Abschluss („Mittlerer Bildungsabschluss“) <input checked="" type="checkbox"/> Fachhochschul-/Hochschulreife (Abitur/Fachabitur) <input type="checkbox"/> Sonstiger bzw. im Ausland erworbener Abschluss, der den o. g. Abschlüssen nicht zuzuordnen ist	Berufsvorbereitung, berufliche Grundbildung (mindestens 6 Monate) (wenn ja, Mehrfachnennungen möglich) <input checked="" type="checkbox"/> keine Teilnahme <input type="checkbox"/> betriebliche Qualifizierungsmaßnahme (mind. 6 Monate z. B. EQ, Qualifizierungsbausteine) <input type="checkbox"/> Berufsvorbereitungsmaßnahme nach SGB III (Maßnahme der Bundesagentur für Arbeit) <input type="checkbox"/> schulisches Berufsvorbereitungsjahr (BVJ, BEJ) (Zeugnis beifügen) <input type="checkbox"/> schulisches Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) (Zeugnis beifügen) <input type="checkbox"/> Berufsfachschule ohne voll qualifizierenden Berufsabschluss (z. B. BK, Berufsfachschule)	Vorausgegangene Berufsausbildung (wenn ja, Mehrfachnennungen möglich) <input checked="" type="checkbox"/> keine <input type="checkbox"/> abgeschlossene <u>betriebliche</u> Berufsausbildung, als <input type="text"/> <input type="checkbox"/> abgebrochene <u>betriebliche</u> Berufsausbildung, als <input type="text"/> <input type="checkbox"/> abgeschlossene Berufsausbildung in <u>schulischer</u> Form mit Abschluss, als <input type="text"/>
9. Öffentliche Förderung des Ausbildungsverhältnisses (monatlich, regelmäßig, > 50% der Kosten): <input checked="" type="checkbox"/> keine, da vorwiegend betriebliche Finanzierung <input type="checkbox"/> ja, und zwar durch: <input type="checkbox"/> Sonderprogramme von Bund/Land/Kommune <input type="checkbox"/> außerbetriebliche Berufsausbildung nach § 241 Abs. 2 SGB III (i. d. R. von der Bundesagentur für Arbeit geförderte Maßnahmen) <input type="checkbox"/> außerbetriebliche Berufsausbildung für behinderte Menschen bzw. Reha nach § 100 Nr. 5 SGB III		
Die Datenerhebung erfolgt aufgrund der §§ 10, 11, 27, 28, 30, 34 bis 36, 87, 88 BBiG.		
Rottweil, 15.07.2017 Ort, Datum		
Ulrike Gröben Ansprechpartner/in		Ausbildender (Ausbildungsbetrieb) STEMPEL, UNTERSCHRIFT

Berufsausbildungsvertrag

(§§ 10, 11 Berufsbildungsgesetz – BBiG)

Zwischen dem Auszubildenden (Ausbildungsbetrieb)

und der Auszubildenden dem Auszubildenden

Anschrift: Reifen Roesch GmbH
Rheinwaldstraße 40
78628 Rottweil

Telefon: _____ Telefax: _____

Homepage: _____

E-Mail (Firma): _____

Ausbilder: Ulrike Gröben

E-Mail (Ausbilder): _____

Name, Vorname: Ehrenfelder, Linus

Straße, Hausnr.: Blumenstraße 12

PLZ, Ort: 78588 Denklingen

Geburtsdatum/-ort: 25.2.2000 Spaichingen

Staatsangehörigkeit: deutsch

E-Mail (Azubi): _____

gesetzl. Vertreter: Eltern Vater Mutter Vormund

Ges. V.: Name, Vorn.: _____

Straße, Hausnr.: _____

PLZ, Ort: _____

Informatikkaufmann

wird nachstehender Vertrag zur **Ausbildung im Ausbildungsberuf** mit der **Fachrichtung/dem Schwerpunkt** nach Maßgabe der Ausbildungsverordnung (§ 5 BBiG) abgeschlossen.

Betrieblicher Unterricht: Ja **Ausbildungseinrichtung:** Lehrecke Lehrwerkstatt Sonstige _____

Vom Auszubildenden besuchte Schulen

	Berufsfeld	Abgangsklasse	Abschluss
zuletzt	_____	_____	<input type="checkbox"/> ja
davor	_____	_____	<input type="checkbox"/> ja

Zuständige Berufsschule: KHS Donaueschingen

A Vorausgegangen ist folgende schulische/berufl. **Vor-/Ausbildung**

Diese wird auf die **Ausbildungszeit** mit _____ Monaten **angerechnet** bzw. es wird eine entspr. **Verkürzung** beantragt.

Das Berufsausbildungsverhältnis **beginnt** am _____ und **endet** am _____

B Die Probezeit beträgt **4** Monate (mind. 1, max. 4 Monate).

C Die Ausbildung findet vorbehaltlich der Angaben unter **D** in

Rheinwaldstraße 40
78628 Rottweil

und den mit dem Betriebssitz für die Ausbildung üblicherweise zusammenhängenden Bau-, Montage- und sonstigen Arbeitsstellen statt.

D Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte mit Angaben über Ort und Zeitraum:

E Der Auszubildende zahlt dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung; diese beträgt zur Zeit monatlich brutto

	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr
€	890,00	940,00	995,00	_____

Vereinbarungen über die Gewährung von Sachleistungen sind unter Pos. I aufzuführen.

F Die regelmäßige **Ausbildungszeit** beträgt

täglich **8** Stunden, wöchentlich **40** Stunden.

G Der Auszubildende gewährt dem Auszubildenden **Urlaub** nach den geltenden Bestimmungen. Es besteht ein Anspruch

im Jahr	1.	2.	3.	_____	_____
Werktage	27	27	27	_____	_____
Arbeitstage	_____	_____	_____	_____	_____

H Tarifverträge, Betriebs-/Dienstvereinbarungen sind anzuwenden

Nein Ja, folgende

Tarifvertrag für Großhandel mit der Gewerkschaft ver.di

I Sonstige Vereinbarungen:

Die umstehenden Erklärungen und Hinweise sind Gegenstand dieses Vertrages. Die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung (Ausbildungsplan) ist Bestandteil dieses Vertrages.

Rottweil, 15.7.2017
Ort, Datum

Ausbildender (Ausbildungsbetrieb) STEMPEL, UNTERSCHRIFT

Auszubildende/r UNTERSCHRIFT

Gesetzliche(r) Vertreter des/der Auszubildenden UNTERSCHRIFT

Hinweis zur Eintragung

Gemäß § 36 Berufsbildungsgesetz ist ein Berufsausbildungsvertrag und Änderungen seines wesentlichen Inhalts in das Verzeichnis der IHK einzutragen. Der Antrag ist **zusammen mit einer Vertragsausfertigung** vom Auszubildenden (Ausbildungsbetrieb) bei der Kammer einzureichen. Die Eintragung wird schlichtlich durch die Mitteilung der Eintragsnummer bestätigt. Die Eintragung ist eine Zulassungsvoraussetzung zur Abschlussprüfung.

Dieser Vertrag ist in das IHK-Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse

eingetragen am _____
unter der Nummer _____

BITTE BEI DER BERUFSSCHULE EINREICHEN!

Anmeldung zum Besuch der Berufsschule für das Schuljahr 2017/18

Angaben zum/zur Auszubildenden

Nachname, Vorname:	Ehrenfelder, Linus		
Geburtsdatum:	25.02.2000	Geburtsort:	Spaichingen
		Geschlecht:	<input checked="" type="checkbox"/> m <input type="checkbox"/> w
Straße und Hausnr.:	Blumenstraße 12		
PLZ und Wohnort:	78588 Denkingen		
Bundesland:	Baden-Württemberg		
Staatsangehörigkeit:	deutsch		
Telefon:		E-Mail:	
Mobil-Telefon:		Umschüler:	<input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/> nein

Angaben zu den Erziehungsberechtigten (bei Auszubildenden unter 18 Jahren)

Nachname(n), Vorname(n):	
Straße und Hausnr.:	
PLZ und Wohnort:	
Telefon:	
E-Mail:	

Angaben zum Bildungsweg des/der Auszubildenden

Zuletzt besuchte Schule:	Gymnasium Spaichingen	Abgangsjahr:	2017
Schulabschluss:	Abitur	Abgangsklasse:	

Angaben zur Ausbildung

Ausbildungsberuf, ggf. Fachrichtung/ Schwerpunkt:	Informatikkaufmann		
Ausbildungsbeginn:	01.08.2017	Ausbildungsende:	31.07.2020
Zuständige IHK:	IHK Schwarzwald-Bahr-Heuberg		

Angaben zum Ausbildungsbetrieb

Ausbildungsstätte:	Reifen Roesch GmbH		
Straße und Hausnr.:	Rheinwaldstraße 40		
PLZ und Ort:	78628 Rottweil		
Telefon:		Telefax:	
Ausbilder/-in:	Ulrike Gröben	E-Mail:	

Der Ausbildungsbetrieb erhebt keine Daten, deren Verwendung durch den Betrieb gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstoßen oder verstoßen könnten. Bitte erfragen Sie weitere Daten bei der Einschulung.

Hinweis zur Übertragung des Formulars per E-Mail: Wenn landesrechtliche Vorschriften keine Schriftform vorsehen, kann auf die Unterschrift verzichtet werden und das Dokument per E-Mail übertragen werden, soweit die Berufsschule dafür ein Postfach eingerichtet hat.

Rottweil, 15.07.2017

Ort, Datum

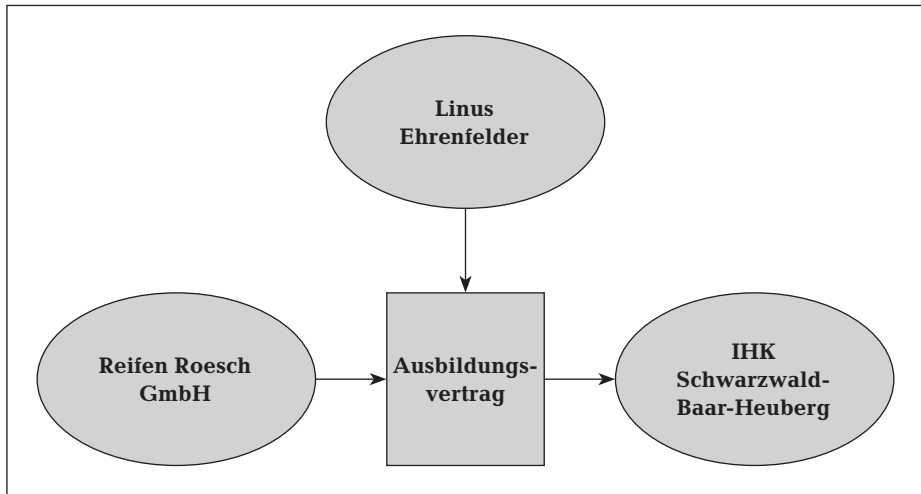
Unterschrift des/der
Auszubildenden

Rottweil, 15.07.2017

Ort, Datum

Unterschrift des/der
Ausbilders/Ausbilderin

2. mögliche Darstellung:



3. schülerabhängige Antworten

Inhalte des Infoblattes (siehe auch Lehrbuch, S. 13 f.):

- Rechte der Auszubildenden (Ausbildung, Fürsorge, Zeugnis)
- Pflichten der Auszubildenden (Bemühung, Treue und Verschwiegenheit, Handels- und Wettbewerbsverbot, Berufsschulpflicht)

16/1

- a) Nein, da die Probezeit von vier Monaten abgelaufen ist, kein Berufswechsel vorliegt und kein beiderseitiges Einverständnis gegeben ist.
- b) Ja, da das Ausbildungsziel geändert wird. Zu beachten ist jedoch eine Kündigungsfrist von vier Wochen.

16/2

mögliche Argumentation:

Geschäftsführer: angespannte wirtschaftliche Lage, fristlose Kündigung in der Probezeit möglich, evtl. Insolvenz, ...

Auszubildende: Kündigungsschutz nach der Probezeit, persönliche Betroffenheit, ...

Ausbildungsleiter: Realisierung des Ausbildungsplans bei Stellenabbau evtl. nicht mehr möglich, ...

Betriebsrat: Hinweis auf Kündigungsschutzgesetz, Notwendigkeit der Ausbildung für das Unternehmen, ...

16/3

In allen Fällen wurde gegen das Berufsbildungsgesetz verstoßen:

- a) § 15: Freistellung für den Berufsschulunterricht
- b) § 14 (2): Nur Übertragung von Tätigkeiten, welche dem Ausbildungszweck dienen
- c) § 14 (1) Z. 1: Der Auszubildende hat die Pflicht, dem Auszubildenden Fertigkeiten und Kenntnisse gemäß dem Ausbildungsziel zu vermitteln.
- d) § 14 (1) Z. 3: Der Auszubildende muss dem Auszubildenden die Ausbildungsmittel kostenlos zur Verfügung stellen.
- e) § 13 Z. 1: Bemühungspflicht
- f) § 13 Z. 2: Pflicht zur Teilnahme am Berufsschulunterricht
- g) § 13 Z. 6: Treue und Verschwiegenheit
- h) § 13 Z. 6: Weisungsgebundenheit

- a) Ausbildungsvertrag darf nicht zuungunsten des Auszubildenden von gesetzlichen Regelungen abweichen. Hier:
- Probezeit (unzulässig): Probezeit darf maximal vier Monate betragen (§ 20 BBiG);
 - Urlaubsregelung (unzulässig): Der Jahresurlaub ist nach dem Alter gestaffelt. Mit 17 Jahren besteht ein Anspruch auf 27 Werktage (§ 19 JArbSchG), sofern die Auszubildende am Anfang des Jahres noch nicht 17 Jahre alt war;
 - Sondervereinbarung (unzulässig): Der Auszubildende darf an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens 45 Minuten einmal wöchentlich anschließend nicht mehr im Betrieb beschäftigt werden (§ 9 JArbSchG).
- b) – Zustimmung der gesetzlichen Vertreter von Anne Kappel
- Gronbach GmbH muss anerkannter Ausbildungsbetrieb sein
 - Genehmigung durch die IHK
- c) – Duale Ausbildung = Ausbildung an zwei Lernorten (Ausbildungsbetrieb und Berufsschule)
- ca) Rechte: Ausbildung, Fürsorge, Zeugnis
- cb) Pflichten: Bemühung, Treue und Verschwiegenheit
- d) da) Jugend- und Auszubildendenvertretung, Betriebsrat, Vertrauens-/Klassenlehrer in der Berufsschule, Berufsberatung der Agentur für Arbeit
- db) Kündigung ist nur aus wichtigem Grund innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntwerden des Grundes möglich. Dies liegt hier nicht vor.

2 Den betrieblichen Arbeitsplatz analysieren und Gestaltungsvorschläge unter Beachtung von Schutzbestimmungen entwickeln

Lernsituation

1. Checkliste für die Überprüfung von Arbeitsplätzen (Auszug):

Arbeitszeitschutz	Wird die tariflich vereinbarte Arbeitszeit eingehalten?	<input type="checkbox"/>
	Entsprechen die Pausenregelungen den gesetzlichen Vorgaben?	<input type="checkbox"/>
	Wird der Urlaub entsprechend den gesetzlichen und tariflichen Regelungen gewährt?	<input type="checkbox"/>
Arbeitsplatz, Arbeitsraum	Bietet der Arbeitsraum genügend Arbeitsfläche pro Arbeitsplatz?	<input type="checkbox"/>
	Mindestfläche je Büroarbeitsplatz sollte sein:	
	– 8 bis 10 m ² in Büroräumen einschl. allg. üblicher Möblierung und anteiliger Verkehrsflächen im Raum	
	– 12 bis 15 m ² in Großraumbüros	
	Ist ein ungehinderter Zugang zum Arbeitsplatz (Breite: min. 60 cm) möglich?	<input type="checkbox"/>
	Sind die Kabel so verlegt, dass sie keine Stolperstellen bilden (z. B. gesichert und verdeckt verlegt)?	<input type="checkbox"/>

Beleuchtung	Ist die Licht- und Helligkeitsverteilung im Arbeitsraum gleichmäßig (besonders bei Bildschirmarbeit keine Spotleuchten am Tisch)?	<input type="checkbox"/>
	Ist die Beleuchtungsstärke am Arbeitsplatz ausreichend (bei Büroarbeitsplätzen min. 300 Lux, zusätzliche Arbeitsplatzbeleuchtung zulässig, bei Bildschirmarbeitsplätzen ca. 500 Lux)?	<input type="checkbox"/>
	Werden Direktblendung und Reflexblendung durch Leuchten bzw. Tageslicht vermieden (z. B. durch Spiegelrasterleuchten, Jalousien, Lamellenstores mit senkrechten Lamellen u. Ä.)?	<input type="checkbox"/>
...	...	

2. Schreiben an die Geschäftsleitung:

<p>Betriebsrat der Reifen Roesch GmbH</p> <p>An die Geschäftsleitung im Hause</p> <p style="text-align: right;">Rottweil, 16.11.20..</p> <p>Arbeitsplatzbegehung durch den Betriebsrat</p> <p>Sehr geehrte Damen und Herren,</p> <p>am 14.11.20.. haben die Betriebsratsmitglieder Frau Schmid und Herr Steimle eine Arbeitsplatzbegehung im Bereich Buchhaltung vorgenommen. Ziel dieser Begehung war die Besichtigung der Bildschirmarbeitsplätze, d. h. die Kontrolle, ob die Vorschriften der Bildschirmarbeitsverordnung eingehalten werden. Im Vorfeld haben wir dieses Vorgehen mit Ihnen abgesprochen.</p> <p>Bei dieser Begehung gab es mehrere Beschwerden aus der Belegschaft über flackernde Bildschirme und laute Summgeräusche. Wir möchten Sie daher bitten, sämtliche Bildschirme in der genannten Abteilung zu überprüfen und ggf. auszutauschen.</p> <p>Zusätzlich haben viele Kollegen bemängelt, dass bei tiefstehender Sonne die Arbeit extrem schwierig ist, da sie vom Sonnenlicht geblendet werden bzw. das Sonnenlicht von den Bildschirmen reflektiert wird. Die zurzeit vorhandenen Jalousien können dies nicht verhindern. Hier ist ein Austausch der Jalousien aus unserer Sicht zwingend notwendig.</p> <p>Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.</p> <p>Mit freundlichen Grüßen</p> <p>H. Huber Betriebsratsvorsitzender</p>
--

24/1

- a) – Ist der Arbeitnehmer ohne Unterbrechung bereits länger als sechs Monate im Unternehmen beschäftigt?
 – Sind die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beachtet worden?
 – Kann der Arbeitnehmer an einem anderen Platz im Unternehmen beschäftigt werden?
 – Liegen die Gründe in der Person bzw. im Verhalten des Arbeitnehmers?
- b) Langjährige Angestellte: 1/2/3/4/5/6/7 Monate zum Monatsende, wenn ab dem 25. Lebensjahr mindestens 2/5/8/10/12/15/20 Beschäftigungsjahre vorliegen.
 werdende Mütter: Während der Schwangerschaft und bis 4 Monate nach der Entbindung sowie Eltern während der Elternzeit.
 Schwerbehinderte Menschen: Das Integrationsamt muss zustimmen.
 Betriebsratsmitglieder und Jugendvertreter: Während der Amtszeit und innerhalb eines Jahres danach nicht kündbar. Ausnahme: fristlose Kündigung bei wichtigem Grund.
 Auszubildende: Nach der Probezeit unkündbar. Ausnahme: fristlose Kündigung bei wichtigem Grund.
- c) – Langjährige Angestellte: Fürsorgepflicht des Arbeitgebers
 – werdende Mütter, Mütter und Eltern: Schutz der Familie
 – Schwerbehinderte Menschen: Diese Gruppe hat besonders geringe Vermittlungschancen am Arbeitsmarkt.
 – Betriebsratsmitglieder und Jugendvertreter: Sie sollen ihre Arbeit unabhängig und ohne Sorge um ihren Arbeitsplatz ausüben können.
 – Auszubildende: Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

24/2

- a) Ja. Die Regelungen des Mutterschutzgesetzes treffen auch auf Sybille Gross zu. Das Mutterschutzgesetz gilt für alle Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, und zwar unabhängig davon, ob sie in der Probezeit sind oder nicht (§ 1 MuSchG).
- b) Der Arbeitgeber muss bei der Einrichtung und Unterhaltung des Arbeitsplatzes alles Erforderliche tun, um sicherzustellen, dass das Leben und die Gesundheit der werdenden oder stillenden Mutter geschützt werden. Müsste Sybille Gross bei ihrer Arbeit ständig stehen oder gehen, dann müsste der Arbeitgeber Sitzgelegenheiten zum kurzzeitigen Ausruhen einrichten (§ 2 (2) MuSchG).
- c) Überhaupt nicht beschäftigt werden dürfte Sybille,
 – wenn ein Arzt bescheinigt, dass bei Fortdauer der Beschäftigung das Leben und die Gesundheit von Mutter und Kind gefährdet sind (§ 3 (1) MuSchG).
 – während der sechs Wochen vor der Entbindung. Hier könnte sich Sybille allerdings ausdrücklich zur Arbeitsleistung bereit erklären. Diese Erklärung könnte sie jedoch jederzeit widerrufen und dann dürfte sie ab dem Zeitpunkt des Widerrufs nicht mehr beschäftigt werden (§ 3 (2) MuSchG).

24/3

Kriterien für die Sozialauswahl	Frank Ohlendorf	Maria Funke	Anna Sandmann	Wilhelm Heinemann
Dauer der Betriebszugehörigkeit	2 Jahre, 4 Monate	4 Jahre	5 Monate	10 Jahre, 10 Monate
Lebensalter	26 Jahre	41 Jahre	24 Jahre	53 Jahre
Unterhaltspflichten	keine	1 Kind	1 Kind	3 Kinder, Ehefrau (arbeitslos)
Grad der Behinderung	50 %	–	–	–
Kündigungsempfehlung	Frau Sandmann und Herrn Ohlendorf sollte gekündigt werden. Begründung: Herr Ohlendorf hat keine Unterhaltspflichten, Frau Sandmann weist die geringste Betriebszugehörigkeit aus.			

25/4

Weil ihre körperliche Entwicklung noch nicht abgeschlossen ist, werden sie vom Gesetz besonders geschützt und bevorzugt.

25/5

Man will verhindern, dass der Jugendliche einen Beruf ergreift, der seiner körperlichen Konstitution nicht entspricht oder ihn dauernd schädigt.

3 Voraussetzungen für die Errichtung eines Betriebsrates und einer Jugend- und Auszubildendenvertretung prüfen

29

Lernsituation

1. Aufgabengebiet der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV): E-Mail 1, 2, 3, 5, 6
Die Inhalte der E-Mail 4 stellen kein betriebliches Problem dar.
- 2.

Die Jugend- und
Auszubildendenvertretung
der Reifen Roesch GmbH

Betriebsrat
der Reifen Roesch GmbH

Rottweil, 25.11.20..

Tagesordnungspunkt für Betriebsratssitzung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat in ihrer Sitzung am 20.11.20.. beschlossen, beim Betriebsrat gemäß § 67 (3) BetrVG zu beantragen, das Thema »Einhalten der Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes« auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung am 02.12.20.. zu setzen.

Wir erhalten in letzter Zeit vermehrt Beschwerden von jugendlichen Arbeitnehmern über Verstöße des Arbeitgebers gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz. Aus diesem Grund sehen wir die Notwendigkeit, dieses Thema intensiv zu behandeln.

In unserem Betrieb wird großen Wert auf die gute Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung gelegt, deshalb können solche schwerwiegenden Verstöße gegen den Nachwuchs nicht länger hingenommen werden.

Wir gehen davon aus, dass wir am 02.12.20.. mit Euch über die anstehenden Probleme diskutieren können.

Mit freundlichen Grüßen

Stefan Steimle
Vorsitzender der Jugend- und
Auszubildendenvertretung

31/1

- a) Er kann sich zwar bewerben, kann aber nicht gewählt werden, da er noch keine sechs Monate im Unternehmen tätig ist.
- b) Kandidaten zur Wahl des Betriebsrates stehen unter besonderem Kündigungsschutz.

31/2

- a) Der Betriebsrat muss zustimmen (Mitbestimmungsrecht).
- b) Der Arbeitnehmer behält seinen Arbeitsplatz bei einer verhältnismäßig kleinen Verdiensteinbuße.
Der Arbeitgeber kann hohe Lagerbestände abbauen und behält seinen Facharbeiterstamm.

31/3

- a) wahlberechtigt und wählbar
- b) wahlberechtigt und wählbar
- c) wahlberechtigt, aber nicht wählbar
- d) wahlberechtigt und wählbar
- e) wahlberechtigt, aber nicht wählbar

32/4

- a) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) nimmt die Rechte der Jugendlichen (Arbeitnehmer unter 18 Jahren) und der Auszubildenden unter 25 Jahren wahr. Zu den wichtigen Aufgaben der JAV zählen u. a. die Förderung von Maßnahmen der Berufsausbildung und die Überwachung der Einhaltung von Bestimmungen zum Schutz der jugendlichen Arbeitnehmer.
- b) Wahlberechtigt (aktives Wahlrecht) sind alle Jugendlichen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, und Auszubildende, die noch nicht das 25. Lebensjahr vollendet haben (§ 61 BetrVG).
Wählbar (passives Wahlrecht) sind alle Arbeitnehmer, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und nicht Mitglied im Betriebsrat sind.
- c) Mögliche Aufgabenbereiche, in denen Anne sich engagieren könnte: Organisation von Fortbildungsmaßnahmen für Jugendliche, Einhaltung der Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes.
- d) An den Betriebsratswahlen dürfen alle Arbeitnehmer des Unternehmens teilnehmen. Dabei spielt die Nationalität der Arbeitnehmer keine Rolle (§ 7 BetrVG).
- e) Die Einführung der Zeiterfassungsgeräte ist nicht zulässig, da der Betriebsrat hierbei das Recht auf Mitbestimmung hat. D. h., betriebliche Maßnahmen werden erst mit Zustimmung des Betriebsrates wirksam (§ 87 BetrVG).

Betriebsvereinbarung über die Einführung und Anwendung eines elektronischen Zeiterfassungssystems

§ 1 Gegenstand und Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung regelt die Einführung und den Einsatz eines Zeiterfassungssystems.

Sie gilt für alle Arbeitnehmer/-innen der Reifen Roesch GmbH.

Alle in dieser Betriebsvereinbarung aufgeführten Anlagen sind Bestandteil dieser Vereinbarung.

§ 2 Zweckbestimmung

Zweck der elektronischen Zeiterfassung ist die Erfassung der An- und Abwesenheitszeiten für die Gehalts- und Lohnabrechnung. Diese Betriebsvereinbarung soll die Einführung und den Einsatz des Zeiterfassungssystems mit dem Schutz der Persönlichkeitsrechte für die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbinden. Die erhobenen und gespeicherten personenbezogenen Daten unterliegen der besonderen Zweckbindung nach § 31 Bundesdatenschutzgesetz.

§ 3 Zeiterfassungskarte

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten für die Zeitregistrierung eine Zeiterfassungskarte. Die Beschriftung der Zeiterfassungskarte enthält folgende personenbeziehbare Informationen:

- Bild des Karteninhabers
- Name, Vorname
- Laufende Karten-Nr.

Auf die Zeiterfassungskarte sind folgende personenbeziehbare Informationen elektronisch abgespeichert:

- codierte Nummer, die eine mitarbeiterbezogene Zuordnung durch das Zeiterfassungssystem ermöglicht.

Signale werden von der Zeiterfassungskarte nur dann zum Lesegerät gesendet, wenn ein entsprechender Maximalabstand unterschritten ist. Grundsätzlich verhält sich die Zeiterfassungskarte passiv und versendet keine Signale.

Die Karte ist personengebunden und darf nur von dem/der Karteninhaber/in benutzt werden. Alle mit der Zeiterfassungskarte anfallenden Kosten werden vom Unternehmen getragen. Dies gilt auch bei Verlust der Karte.

§ 4 Zeiterfassungsgeräte

Die Erfassungsgeräte werden in ausreichender Anzahl an den Ausgängen/Eingängen aufgestellt. Ihre genauen Standorte und die Bezeichnung des jeweiligen Gerätetyps sind in Anlage 1 vermerkt.

Die für die Arbeitszeiterfassung benutzten Geräte sind mit einem Display versehen, das für Rückmeldungen über das Ergebnis der Buchungen benutzt wird. Die Zeitangaben werden im Format Stunden : Minuten angezeigt. Die Geräte werden so ausgelegt, dass sie nur die in dieser Vereinbarung festgelegten Funktionen anbieten. Die Belegung von Funktionstasten für Buchungen wird wie folgt vorgenommen:

- Kommen
- Dienstgang
- Gehen
- Saldo-Anzeige

Fehlbedienungen der Geräte werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unmittelbar durch akustische und optische Warnmeldungen signalisiert.

Die Systemdokumentation sowie die Benutzerhandbücher werden dem Betriebsrat auf Anfrage ausgehändigt und erläutert.

§ 5 Buchungen an den Zeiterfassungsgeräten

Die Daten der an den Zeiterfassungsterminals vorgenommenen Buchungen werden vom Zeiterfassungssystem zentral gespeichert. Diese werden täglich für die Gehalts- und Lohnabrechnung in das SAP-System übertragen und anschließend gelöscht.

Vom Zeiterfassungssystem werden lediglich Plausibilitätsprüfungen vorgenommen, weitere Auswertungen werden nicht angeboten.

Die Zeiterfassungsgeräte sind aus Gleichbehandlungsgründen von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu bedienen.

Durch das Bedienen der Zeiterfassungsgeräte werden Arbeitsbeginn und -ende erfasst.

Die Arbeitszeiten werden im System so eingerichtet, dass die gemäß Betriebsvereinbarungen festgelegten Pausenzeiten hinterlegt sind und pauschal von der Arbeitszeit abgezogen werden; es erfolgen also keine entsprechenden An- und Abmeldungen für Pausen an den Erfassungsgeräten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind gehalten, im Falle einer abweichenden Pausendauer eine entsprechende Korrekturbuchung im SAP-System vorzunehmen bzw. vornehmen zu lassen.

§ 6 Auswertungen

Auswertungen der Daten des Zeiterfassungssystems werden durch das Zeiterfassungssystem nicht zur Verfügung gestellt. Alle Auswertungen finden stattdessen im SAP-System statt. Ihr Umfang und der Umgang mit ihnen ist in der Betriebsvereinbarung SAP geregelt. Dort sind auch die im System abbildbaren Zeitarten, insbesondere die Abwesenheitszeitarten, festgelegt.

§ 7 Schnittstellen

Die Schnittstelle zum SAP-System ist im Rahmen der geltenden »Betriebsvereinbarung SAP« beschrieben. Darüber hinaus bestehen keine weiteren Schnittstellen. Funktionen zum Datenexport (z.B. für Excel-Listen) werden nicht angeboten.

§ 8 Schulungen

Die Schulungen zur Nutzung der Zeiterfassungsgeräte erfolgen zeitnah vor Inbetriebnahme des neuen Systems. Das Schulungskonzept wird dem Betriebsrat vorher vorgestellt. Die Qualifizierungsmaßnahmen finden während der Arbeitszeit statt. Der Arbeitgeber stellt sicher, dass den Benutzern kompetente Ansprechpersonen während der ersten Monate nach Inbetriebnahme zur Verfügung stehen.

§ 9 Technische Bestimmungen

Freie Datenbankabfragen werden nicht zur Verfügung gestellt.

Log-Protokolle über die Benutzung der Systeme werden ausschließlich im Rahmen der technischen Analyse und technischen Fehlerbehebung durch die dazu befugten Systemadministratoren im Rahmen ihrer dienstlichen Aufgabenstellung verwendet.

Auf Wunsch erhält der Betriebsrat eine Liste der berechtigten Personen.

§ 10 Änderungen und Erweiterungen des Systems

Der Betriebsrat wird über neue Systemteile sowie neue Leistungsmerkmale der eingesetzten Software vor deren Einsatz informiert. Der Betriebsrat ist insbesondere zu informieren und zu beteiligen, falls die Zeiterfassungskarte in Verbindung mit weiteren Teilsystemen eingesetzt werden soll. Auf Wunsch des Betriebsrats findet eine Beratung statt.

Macht der Betriebsrat infolge neuer Leistungsmerkmale oder veränderten Umgangs mit dem System betriebsverfassungsrechtlichen Regelungsbedarf geltend, so wird hierüber mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung verhandelt.

Eine Änderung der Anlage ist nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat möglich.

§ 11 Schlussbestimmungen

Informationen, die unter Verletzung von Bestimmungen dieser Vereinbarung gewonnen wurden, sind zur Begründung personeller Maßnahmen nicht zulässig.

Zwischen den Vertragsparteien besteht Einvernehmen, dass bei Meinungsverschiedenheiten, die die Auslegung oder Anwendung dieser Vereinbarung betreffen, unverzüglich Verhandlungen mit dem Ziel einer einvernehmlichen Verständigung aufgenommen werden.

Kommt in Fällen, in dem diese Vereinbarung Einvernehmen vorsieht, letzteres nicht zustande, entscheidet eine nach § 76 Abs. 5 BetrVG zu bildende Einigungsstelle.

Die Betriebsvereinbarung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft.

Die Betriebsvereinbarung kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ablauf des Kalenderjahres gekündigt werden. Die Kündigung der Betriebsvereinbarung bedarf der Schriftform.

44/1

Würden sie die nichtorganisierten Arbeitnehmer schlechter stellen, so würden sie diese animieren, der Gewerkschaft beizutreten.

44/2

- a) Manteltarifvertrag: Tarifvertrag, der die allgemeinen Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, Urlaub u. Ä. einheitlich festlegt.
Sozialpartner: Partner (Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften), die unabhängig einen Tarifvertrag aushandeln.
- b) Entgelttarifverträge: In ihnen werden Lohnsätze und Gehälter nach verschiedenen Tarifen vereinbart; sie haben i. d. R. eine kürzere Geltungsdauer als Manteltarifverträge.
- c) Tarifautonomie: Sozialpartner verhandeln ohne Einmischung durch den Staat.
- d) Wenn der Tarifvertrag durch den zuständigen Bundesminister für allgemeinverbindlich erklärt wurde.

44/3

- a) Nach dem Bundesurlaubsgesetz hat jeder Arbeitnehmer einen Mindestanspruch auf Urlaub von 24 Werktagen. Dieser Anspruch kann einzelvertraglich nicht ausgeschlossen werden.
- b) Nicht erlaubt, Gewerkschaftsmitglieder würden benachteiligt (Diskriminierungsverbot – GG Art. 9 III, S. 2).
- c) Nicht erlaubt, Gewerkschaftsmitglieder würden bevorzugt (s. o.).

44/4

Das Recht, sich in Vereinen und Verbänden frei zusammenzuschließen (Parteienbildung).

	Bundesgebiet
Arbeitslose	2.473.000
Arbeitslosenquote	5,5 %
Offene Stellen	731.000

Gruppe Arbeitgeber:

- Vorschlag zur Berücksichtigung der Konjunktur
- Flexibilisierung des Weihnachtsgeldes auf betrieblicher Ebene, d. h., Mitarbeiter in guten Zeiten am Unternehmenserfolg beteiligen, während in schlechten Zeiten das Weniger beim Weihnachtsgeld durch ein Mehr an Arbeitsplatzsicherheit in angemessener Weise ausgeglichen würde.
- Dosierte Lohnerhöhungen, sodass die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen nicht gefährdet ist und das wirtschaftliche Wachstum auf einer breiten Basis steht.
- Moderne Arbeitszeitgestaltung wie z. B.:
 - Schichtsystem mit kurzzyklischen Schichtwechseln,
 - vier-Schicht-System mit sechs-Stunden-Schichten ohne Pausen,
 - Gleitzeit im Drei-Schichten-System,
 - Rahmenarbeitszeit mit Disposition durch Mitarbeiter und Führungskraft,
 - Rahmenarbeitszeit mit eigenverantwortlicher Disposition durch den Mitarbeiter,
 - kundenorientierte Funktionszeiten mit Zeitautonomie der Mitarbeiter.

Gruppe Gewerkschaften:

- konsequenter Abbau der bezahlten Überstunden
- Ausbildungsplätze schaffen
- Arbeit fair verteilen
- in Zukunftsbranchen investieren
- gerechter Anteil am Gewinn für Arbeitnehmer

- a) Urabstimmung: Vor Beginn des Streiks müssen sich 75 % der betroffenen Gewerkschaftsmitglieder für den Streik aussprechen.

Streik: planmäßige und gemeinsame Niederlegung der Arbeit innerhalb eines Unternehmens oder einer Branche.

Aussperrung: Verweigerung der Arbeitsmöglichkeit für alle Arbeitnehmer, also der streikenden und der arbeitswilligen.

- b) Arbeitnehmersicht:

- Arbeitnehmer am kürzeren Hebel (abhängig vom Arbeitgeber)
- Arbeitsniederlegung = einziges Druckmittel der Arbeitnehmer
- »Terror«, weil Arbeitswilligen Arbeit und Verdienst verweigert werden

Arbeitgebersicht:

Den Arbeitnehmern wird zwar der Streik zugestanden; die Arbeitgeber sehen die Aussperrung jedoch als legitime Gegenwehr an, da ohnehin nicht gearbeitet werden kann (Produktionsstillstand) und »unproduktive« Lohnkosten anfallen würden.

- c) Streikkasse schonen, dadurch längere Streikzeit möglich; geringer Einsatz – große Wirkung
- d) – Kostensteigerungen führen zu Preiserhöhungen
- Inflationsgefahr (Lohn-Preis-Spirale)
 - internationale Konkurrenzfähigkeit evtl. gefährdet (Standort Deutschland in Gefahr)
 - Arbeitsplätze werden evtl. wegrationalisiert

- e) – Anpassung an gestiegenes Preisniveau, Erhaltung des Lebensstandards
 - Einkommenserhöhungen
 - Nachfrage steigt
 - Konjunktur wird angekurbelt
 - höherer Leistungsanreiz
 - evtl. besseres Betriebsklima
- f) In einer Demokratie darf der Staat nicht in die Tarifverhandlungen eingreifen (Tarifautonomie).

45/7

- a) Für die Mitglieder der Tarifvertragsparteien (ver.di und Arbeitgeberverband Groß- und Außenhandel).
- b) Der Tarifvertrag wird für allgemeinverbindlich erklärt.
- c) – Urabstimmung. Mehr als 75 % der abstimmungsberechtigten Gewerkschaftsmitglieder eines Tarifbezirkes müssen sich für den Streik entscheiden.
 - Der Streik muss von der Gewerkschaft organisiert sein.
- d) Zur Verhütung und Beilegung von Tarifstreitigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern wurde ein Schlichtungswesen geschaffen. Wird keine Einigung erzielt, so können Behörden oder anerkannte Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens (z. B. ehemalige Minister) zur Schlichtung eingeschaltet werden.
- e) Der Streik ist zu beenden, wenn mehr als 25 % der abstimmungsberechtigten Mitglieder einen zur Urabstimmung gestellten Vermittlungsvorschlag angenommen oder in einer Urabstimmung für die Beendigung des Streiks gestimmt haben.

45/8

Unter <http://www.boeckler.de> in der Kategorie »Mitbestimmungsförderung → Betriebsvereinbarung → Auswertungen« werden Betriebsvereinbarungen ausgewertet. Hier finden sich viele Anregungen für die Gestaltung einer »eigenen« Betriebsvereinbarung.

Beispiel für eine Betriebsvereinbarung:

Betriebsvereinbarung über den Intranet-Zugang und die Benutzung von E-Mails

Gegenstand und Geltungsbereich

Die vorliegende Vereinbarung regelt den Zugang zum Intranet und die Benutzung von E-Mails für den internen und externen Informationsaustausch bei der Reifen Roesch GmbH.

Zielsetzung

Durch das mittels der DV-Vernetzung nach außen geöffnete elektronische Postsystem soll an jedem computerunterstützten Arbeitsplatz die Möglichkeit geschaffen werden, sowohl innerhalb des Unternehmens als auch nach außen auf elektronischem Weg Mitteilungen und Dokumente auszutauschen. Arbeitgeber und Betriebsrat stimmen in der Auffassung überein, dass E-Mail ein flüchtiges Medium für die schnelle und formlose Kommunikation untereinander ist. Daher werden E-Mails niemals als alleiniges Medium für die Übermittlung von Arbeitsanweisungen oder für rechtsverbindliche Vorgänge verwendet. Alle MitarbeiterInnen werden auf diese Richtlinie hingewiesen. E-Mail ist ein ideales Medium für schnelle, spontane und wirtschaftliche Informationen.

Zugang

Die Intranet-Dienste zur Unterstützung von Informationen und Kommunikation werden grundsätzlich als offenes Medium allen MitarbeiterInnen sowie Organisationseinheiten innerhalb der Reifen Roesch GmbH zur Verfügung gestellt. Für ihre Ausrichtung gelten folgende Vereinbarungen:

- Allen Arbeitsplätzen, die über einen Computer verfügen, wird die Möglichkeit eingeräumt, E-Mails zu senden und zu empfangen, ebenso die Nutzung des Intranets (z. B. »Schwarzes Brett«, Speiseplan, Suche/Biete).