

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

1 Das duale System der Berufsausbildung	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
2 Das Berufsausbildungsverhältnis	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
3 Grundlagen des Arbeitsrechts	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

4 Fortbildung – Sprungbrett zum Aufstieg	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
Fit für die Prüfung	59

B Zukunftsorientierte Existenzsicherung

1 Gesetzliche und private Vorsorge – Solidarität und Eigenverantwortung	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

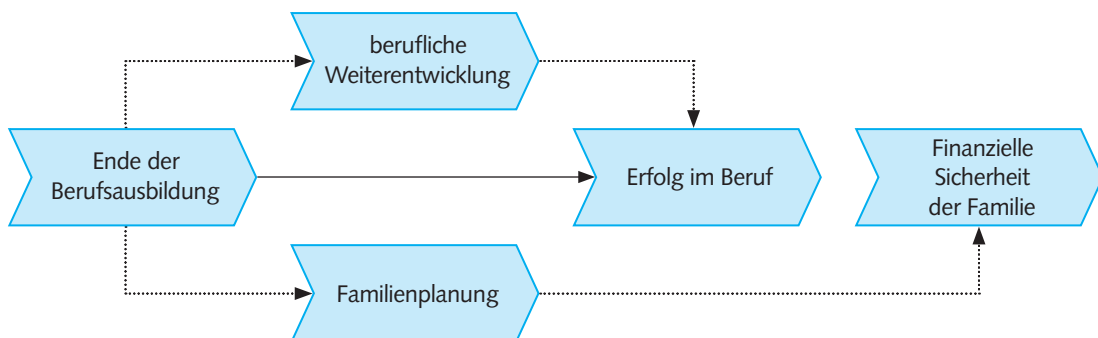
2	Entgelt – was bleibt für mich übrig?	82	2	Verbraucher und Märkte	135
2.1	Entgeltformen	82	2.1	Motive für wirtschaftliches Handeln	135
2.2	Die Entgeltabrechnung	84	2.2	Kaufkraft des Geldes – Geldwert	138
2.3	Nominal- und Reallohn	88	2.3	Verbraucherberatung und Verbraucherschutz	143
2.4	Die Einkommensteuer	88	2.4	Schutz der Verbraucher in Europa	151
	<i>HOT: Strukturlegen</i>	94		<i>HOT: Die Anfertigung einer Wandzeitung</i>	153
3	Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie	95	3	Rechtsgeschäfte im Alltag	154
3.1	Wunsch und Fähigkeit zum beruflichen Aufstieg	95	3.1	Zustandekommen von Rechtsgeschäften	154
3.2	Das Streben nach beruflicher Selbstständigkeit	100	3.2	Der Kaufvertrag	159
3.3	Das Arbeitsleben wird kürzer	103	3.3	Mangelhafte Lieferung	163
3.4	Individuelle Lebensplanung	105	3.4	Teilzahlungsgeschäfte	166
3.5	Hauskauf oder Miete?	108	3.5	Käufe im Internet – Fernabsatzverträge	167
	<i>HOT: Eine Pro-Contra-Diskussion führen</i>	112	3.6	Rechtliche Folgen eines Zahlungsverzugs	168
	Fit für die Prüfung	113	3.7	Darlehensverträge für Verbraucher	170
				<i>HOT: Die Arbeit mit Gesetzestexten</i>	175
C	Unternehmer und Verbraucher		4	Ich mache mich selbstständig	176
1	Unternehmen decken unseren Bedarf	116	4.1	Wege der Selbstständigkeit	177
1.1	Aufgaben von Betrieben	117	4.2	Die Gründung planen	178
1.2	Ziele von Unternehmen	118	4.3	Beratungshilfen	180
1.3	Aufbau eines Unternehmens	120	4.4	Die Geschäftsidee	181
1.4	Wahl der Rechtsform eines Unternehmens	123	4.5	Die Wahl des richtigen Standorts	184
1.5	Das Einzelunternehmen	125	4.6	Die Berechnung des Kapitalbedarfs	185
1.6	Die Gesellschaft des bürgerlichen Rechts (GbR)	125	4.7	Die Finanzierung	186
1.7	Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)	127	4.8	Staatliche Fördermittel	191
1.8	Unternehmenszusammenschlüsse	128	4.9	Die Berechnung der Rentabilität	192
	<i>HOT: Anfertigen eines Flussdiagramms</i>	133	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

5	Arbeitsteilung im Zeitalter der Globalisierung	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
	Fit für die Prüfung	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

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:

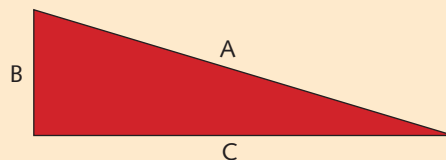
1 Ein Holzfäller schlägt in zwei Stunden 13 Bäume. Wie lange braucht er, um 52 Bäume zu schlagen?

- | | | |
|-------------|-------------|-------------|
| 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.

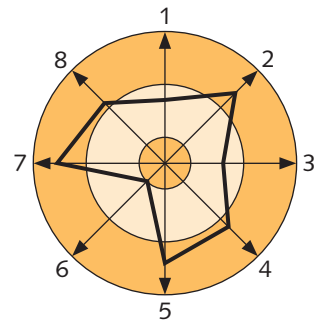
Kreuzen Sie diejenigen Aussagen an, die sich nach Ihrer Meinung dem Text entnehmen lassen:

- 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