

FACHBUCHREIHE

für wirtschaftliche Bildung

Wirtschaft Recht Beruf

Wirtschaftskunde für berufliche Schulen

Lehrerheft

Albers

Eifer

Tschaffon

15. Auflage

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

Europa-Nr.: 77614



Autoren:

Albers, Hans-Jürgen, Prof. Dr., Dipl.-Hdl. Böbingen/Rems
Eifer, Elke, Studiendirektorin Schorndorf
Tschaffon, Dieter, Oberstudienrat Aalen

Leitung des Arbeitskreises und Lektorat:

Albers, Hans-Jürgen, Prof. Dr., Dipl.-Hdl. Böbingen/Rems

15. Auflage 2022

Druck 5 4 3 2 1

Alle Drucke derselben Auflage sind parallel einsetzbar, da sie bis auf die Korrektur von Druckfehlern identisch sind.

ISBN 978-3-7585-7424-5

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

© 2022 by Verlag Europa-Lehrmittel, Nourney, Vollmer GmbH & Co. KG,
42781 Haan-Gruiten
www.europa-lehrmittel.de

Layout und Satz: tiff.any GmbH & Co. KG, 10999 Berlin
Umschlagkonzept: tiff.any GmbH & Co. KG, 10999 Berlin
Umschlagfoto: © maigi-shutterstock.com
Druck: TOTEM, 88-100 Inowrocław (PL)

Inhaltsübersicht

1	Der Mitarbeiter in der Arbeitswelt.....	4
2	Verbraucher.....	22
3	Soziale Marktwirtschaft.....	36
4	Berufliche Selbstständigkeit	46
5	Prüfungsaufgaben.....	49
6	Anhang.....	60

Hinweise zur Benutzung

Das Lehrerheft zum Schulbuch folgt in seiner Gliederung dem Schulbuch.

Das Schulbuch enthält zu jedem Thema, d. h. auf jeder Doppelseite, Aufgaben zum Wiederholen, Üben und Sichern. Die Musterlösungen des Lehrerheftes sind auf die in Umfang und Schwierigkeitsgrad unterschiedlichen Aufgaben zugeschnitten.

Für jede Aufgabe wird ein kompakter, prägnanter Lösungsvorschlag gegeben. Soweit die Lösung bereits im Schulbuch in einer besonderen Form enthalten ist (Übersicht, Tabelle, Grafik usw.), wird i. d. R. auf einen erneuten Abdruck verzichtet und lediglich ein Hinweis auf die entsprechende Stelle im Buch gegeben. Seitenangaben beziehen sich auf das Schulbuch **Wirtschaft, Recht, Beruf – Wirtschaftskunde für berufliche Schulen**.

Für umfangreichere und anspruchsvollere Aufgaben werden, soweit dies angebracht ist, weiterführende Hinweise gegeben.

Bei den Prüfungsaufgaben am Schluss des Schulbuches handelt es sich um Aufgaben aus den gemeinsamen Abschlussprüfungen des Ministeriums für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg sowie der Handwerkskammern und Industrie- und Handelskammern Baden-Württemberg für das Fach Wirtschafts- und Sozialkunde an gewerblichen Berufsschulen in Baden-Württemberg. Die im Lehrerheft enthaltenen Musterlösungen lehnen sich an die Lösungsvorschläge zu den Prüfungsaufgaben an.

1 Der Mitarbeiter in der Arbeitswelt

Lehrbuch Seite 11 Duale Berufsausbildung

1. Argument 1: Die Fächer Wirtschaftskunde und Gemeinschaftskunde vertiefen die Allgemeinbildung und ermöglichen es, fächerübergreifende Zusammenhänge herzustellen.
Argument 2: Diese Fächer fördern die Selbstständigkeit und das Verantwortungsbewusstsein des Auszubildenden bei der Bewältigung wirtschaftlicher, rechtlicher und sozialer Anforderungen im beruflichen und privaten Bereich.
2. a) Ein Ausbildungsberuf ist staatlich anerkannt, wenn er auf einer Ausbildungsordnung fußt, die vom Bundeswirtschaftsministerium, nach Abstimmung mit dem Bundesbildungsministerium, erlassen wurde. Jugendliche unter 18 Jahren dürfen nur in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf ausgebildet werden.
b) Der staatlich anerkannte Ausbildungsberuf ist die Grundlage für eine **geordnete** und **einheitliche** Berufsausbildung. Die Auszubildenden haben damit die Sicherheit, eine qualifizierte Ausbildung zu durchlaufen, mit einem Abschluss, der in ganz Deutschland anerkannt ist. Die Betriebe müssen den Anforderungen der Ausbildungsordnung gerecht werden und insbesondere nach dem Ausbildungsrahmenplan ausbilden. Die Betriebe haben damit bei der Ausbildung Rechtssicherheit.
3. Mögliche partnerschaftliche Zusammenarbeitsbereiche zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule:
 - Regelmäßige Treffen zwischen Ausbildern und Berufsschullehrern.
 - Gegenseitige Information über Ausbildungsmaßnahmen und –stand sowie über Fortschritte und Probleme bei der Umsetzung.
 - Besuche der Berufsschullehrer im Ausbildungsbetrieb sowie der Ausbilder im Berufsschulunterricht.
 - Sowie weitere mögliche Schülervorschläge.

Lehrbuch Seite 13 Abschluss und Inhalt eines Ausbildungsvertrags

1. In der Probezeit sollte festgestellt werden
 - durch den Auszubildenden, ob ihm die Tätigkeit in der Ausbildungsstätte sowie der berufliche Weg zusagt,
 - durch den Ausbildenden, ob der Auszubildende für den angestrebten Berufsweg geeignet ist.
2. a) Nein. Ein gültiger Ausbildungsvertrag mit einer Minderjährigen bedarf der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters (Eltern oder Vormund).

- b) B: Probezeit: max. 4 Monate.
F: Regelmäßige Arbeitszeit: Täglich max. 8 Stunden; Wöchentlich max. 40 Stunden.

Rechte und Pflichten der Vertragspartner/ Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses

Lehrbuch Seite 15

1. Rechte des Auszubildenden:
 - Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnisse, die zum Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich sind.
 - Es dürfen nur Verrichtungen übertragen werden, die dem Ausbildungs-zweck dienen.
 - Kostenlose Ausbildungsmittel.
 - Freistellung für den Besuch der Berufsschule und der überbetrieblichen Lehrwerkstätte.
 - Anspruch auf ein Ausbildungszeugnis.
2. Steffen kann mit der Begründung eines Berufswechsels und unter Einhal-tung einer vierwöchigen Kündigungsfrist kündigen. Seine Kündigung ist damit rechtswirksam.
3. Voraussetzungen für die Verkürzung der Ausbildungsdauer:
 - gemeinsamer Antrag der/ des Auszubildenden und Ausbildender an die zuständige Stelle (IHK, HK, ...) und Genehmigung der zuständigen Stelle.
 - Erwartung, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht wer-den kann.

Jugendarbeitsschutz

Lehrbuch Seite 17

1. Jugendliche zählen aufgrund ihrer Unerfahrenheit und ihrer noch nicht be- endeten Reifung zu den gefährdeten Personengruppen.
2. Wenn der Unterricht nach der 5. Unterrichtsstunde enden würde, müs- ten Berufsschüler noch in ihren Ausbildungsbetrieb. Bei zwei Berufsschul- tagen/Woche kann der Ausbildungsbetrieb dies auch nach der 6. Unter- richtsstunde fordern.
3. a) Ein Berufsschultag je Woche, der mehr als 5 Unterrichtsstunden um- fasst, gilt als Arbeitstag (§9 JArbSchG). Die Forderung von Ingas Chef ist gesetzwidrig.
 - **Hinweis:** Das Beschäftigungsverbot tritt nur einmal in der Woche ein: Bei z. B. 12 Unterrichtsstunden in der Woche und einer gleich- mäßigen Aufteilung auf zweimal sechs Unterrichtsstunden kann der Arbeitgeber, an einem dieser beiden Berufsschultage die Rück- kehr in den Betrieb fordern. Der Arbeitgeber bestimmt diesen Tag.

- b) Wenn der Unterricht nach der 5. Unterrichtsstunde enden würde, müsste Inga noch in ihren Ausbildungsbetrieb.
- c) Nach § 11 JArbSchG ist bei einer Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden 60 Minuten Pause vorgeschrieben. Die Pause darf weder an den Anfang noch an das Ende der Arbeitszeit gelegt werden. Ulrich muss eine andere Möglichkeit suchen.
- d) Nach § 8 JArbSchG darf Stefan nicht mehr als 8 Stunden täglich oder nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich arbeiten. Stefan darf diese 40 Stunden nicht überschreiten.

■ **Hinweis:** Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung können abweichende Regelungen vorsehen (§ 21a JArbSchG).

- e) Nach § 19 JArbSchG stehen Stefan 27 Urlaubstage zu. Ulrich war zu Beginn des neuen Jahres bereits im 18. Lebensjahr und erhält damit nur 25 Urlaubstage.

Lehrbuch Seite 19 **Arbeitszeit/Urlaub**

1. a) Nach § 3 Arbeitszeitgesetz darf die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.
Eine generelle Erhöhung der Arbeitszeit über die Höchstarbeitszeit von 8 Std. je Werktag ist nach dem Arbeitszeitgesetz nicht erlaubt. Die Arbeitnehmer können sich dagegen wehren.
 - b) Der Gesetzgeber geht davon aus, dass die Gewerkschaften die Interessen der Arbeitnehmer bei derartigen Tarifverträgen im Auge haben. Abweichende Einzelarbeitsverträge oder Betriebsvereinbarungen ohne Tarifvertragsbasis sind nichtig.
2. Schülerspezifische Antwort.
 3. Mindesturlaubsanspruch beträgt 20 Arbeitstage.

Lehrbuch Seite 21 **Mutterschutz/Schutz von Erziehenden**

1. a) Nach § 17 MuSchG ist Inga nicht kündbar. Das MuSchG schützt vor ordentlicher wie auch vor außerordentlicher Kündigung.

■ **Ausnahme § 17 Abs. 2 MuSchG:**

(2) Die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann in besonderen Fällen, die nicht mit dem Zustand der Frau in der Schwangerschaft, nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder nach der Entbindung in Zusammenhang stehen, ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Die Kündigung bedarf der Schriftform und muss den Kündigungsgrund angeben.

b) Wenn Inga der fristlosen Kündigung unverzüglich, mit Verweis auf die bestehende Schwangerschaft widerspricht, wäre die fristlose Kündigung hinfällig, da die Kündigung zu einem Zeitpunkt erfolgte, da Inga bereits schwanger war. Inga hat die verspätete Mitteilung über die bestehende Schwangerschaft nicht zu vertreten, da ihr dieser Umstand zum Zeitpunkt der Kündigung nicht bekannt war.

2. Art. 6 des Grundgesetzes verpflichtet den Staat dazu, Ehe und Familie besonders zu schützen.

3. Mögliche Gründe:

- Ein oder beide Elternteile wollen mit einer Arbeitsfreistellung das 1. Schuljahr ihres Kindes intensiver begleiten.
- Ein Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des 3. Lj. des Kindes. Bei Mehrlingsgeburten oder Geburten mehrerer Kinder dicht hintereinander würden sich die Elternzeiten überlappen bzw. könnten sich überschneiden.

Abschluss eines Arbeitsvertrages/Form und Inhalt eines Arbeitsvertrages

Lehrbuch Seite 25

1. Arbeitgeber müssen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz beachten. Danach dürfen Bewerber nicht diskriminiert werden. Stellenausschreibungen müssen deshalb geschlechtsneutral erfolgen und dürfen auch aus anderen Gründen niemanden benachteiligen.
2. Die Stellenausschreibung ist nicht geschlechtsneutral, da ausdrücklich ein Mechatroniker, also ein Mann, gesucht wird. Korrekt wäre z. B.:
... suchen wir eine(n) qualifizierte(n), flexible(n) Mechatroniker(in)
... Mechatroniker (m/w)
3. ■ Ordentlich gekleidet (entsprechend der angestrebten Position) erscheinen.
■ Gut vorbereitet erscheinen, z. B. sich vorab über die Firma informieren, klare Vorstellungen über die angestrebte Stelle haben.
■ Die Fragen des Personalchefs/Chefs genau beachten und passende Antworten formulieren.
■ Höflichkeitsregeln beachten, z. B. warten, bis einem die Hand zum Gruß angeboten wird usw.

- Auf Fragen flexibel, aber nicht unüberlegt antworten.
- Bei außerbetrieblichen Interessen nur „Nützliches“ preisgeben.

4. a) Erlaubt

Als Metzger arbeitet er mit Lebensmitteln und damit in einem sensiblen Bereich. Jedoch darf sich die Frage nur auf ansteckende Krankheiten beziehen, die über Lebensmittel übertragbar sind.

b) Nicht erlaubt

Der Arbeitgeber könnte sich bei seinen Lohn- oder Gehaltsvorschlägen sonst an den vorherigen Vergütungen orientieren, was für den Bewerber ein Nachteil sein könnte.

c) Erlaubt

Der Arbeitgeber kann dadurch Rückschlüsse auf die Fähigkeiten des Bewerbers ziehen.

5. a) Der Vertrag genügt den Anforderungen des Nachweisgesetzes, alle Punkte, die im Nachweisgesetz aufgeführt werden, sind abgehandelt.

Nachweisgesetz	Arbeitsvertrag
Name/Anschrift der Vertragspartner	s. Kopf des Vertragsformulars
Beginn des Arbeitsverhältnisses	§ 1
Bei Befristung vorhersehbare Dauer	liegt hier nicht vor, da unbefristeter Vertrag
Arbeitsort	Hinweis auf Werk in § 1
Bezeichnung/Beschreibung der Tätigkeit	§ 1
Zusammensetzung/Höhe des Entgelts	§ 4
Arbeitszeit	§ 3
Urlaub	§ 5
Kündigungsfristen	§ 7
Hinweis auf Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen	§ 9

- b) Arbeitszeit:** nach gesetzlicher Regelung max. 8 h/Tag, 48 h/Woche möglich; heute sind ca. 38 h/Woche üblich.
 Urlaub: Gesetzlich sind mindestens 24 Werktage garantiert, heute meist weit höhere Urlaubsansprüche.
- c) § 6:** Versäumt der Arbeitnehmer die Meldung, führt dies zu Lohnabzug, eventuell Abmahnung, bei mehreren Abmahnungen auch Kündigung möglich.
 § 8: Kündigung, Schadenersatzansprüche

Rechte und Pflichten der Vertragspartner

Lehrbuch Seite 27

1.

Arbeitnehmer	Arbeitgeber
Recht auf Beschäftigung (mit den vertraglich vereinbarten Aufgaben)	Recht auf Arbeitsleistung des Arbeitnehmers
Recht auf Vergütung	Recht auf Sorgfalt des Arbeitnehmers bei der Arbeit
Recht auf Fürsorge durch den Arbeitgeber	Recht auf Gehorsam des Arbeitnehmers/Weisungsrecht des Arbeitgebers
Recht auf ein Zeugnis bei Beendigung der Tätigkeit	Recht auf Treue des Arbeitnehmers (Verschwiegenheit, keine Konkurrenz)

2. a) Fall „Emmely“: Einlösen von unterschlagenen Pfandbons
 Fall „Zu spät – Abmahnung“: Zuspätkommen des Arbeitnehmers, der Arbeitgeber hat ein Recht auf die Anwesenheit des Arbeitnehmers und dessen Arbeitsleistung (Arbeitspflicht).
- b) Arbeits- und Landesarbeitsgericht hatten die Kündigungsschutzklage abgewiesen, das Bundesarbeitsgericht gab der Klägerin Recht, d. h. sie darf wieder an ihren Arbeitsplatz zurück. Der Vertragsverstoß der Kassiererin ist zwar schwerwiegend, allerdings nur eine „erhebliche Pflichtwidrigkeit“, daher hätte eine Abmahnung genügt.
- c) Schülerabhängige Antwort
- d) Der Arbeitnehmer muss Sorge dafür tragen, dass er pünktlich zur Arbeit erscheint, d. h. er muss einplanen, dass Verzögerungen auftreten können.
 Bei weiterem Fehlverhalten (nochmaligem Zuspätkommen) muss der Arbeitnehmer mit einer (fristlosen) Kündigung rechnen, da ihm dieser Schritt bereits angedroht wurde.
3. Gesetz und Karikatur (Wirklichkeit) stimmen nicht überein. Frauen werden noch sehr oft benachteiligt, z. B. wenn es darum geht, Karriere zu machen. Folgende Ursachen könnten möglich sein:
- Frauen haben mehr familiäre Aufgaben und können sich ihrer Karriere nicht in gleichem Maße wie Männer widmen,
 - Arbeitgeber sparen Geld, wenn Frauen schlechter gestellt werden als Männer,
 - Frauen „boxen“ sich oftmals nicht so stark durch und machen es den Arbeitgebern dadurch auch leichter, sie schlechter zu stellen,
 - Angst der Männer vor weiblicher Konkurrenz usw.

Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

1. Befristete Verträge ohne sachlichen Grund sind nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts im Prinzip nicht zulässig, um Arbeitnehmer (als die schwächeren Vertragspartner) vor Kettenverträgen zu schützen und den unbefristeten Vertrag als „Regelvertrag“ zu sichern. Befristungen sollen nicht missbräuchlich von den Arbeitgebern eingesetzt werden. Die vom Bundesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung, dass ein zeitlicher Abstand von drei Jahren zu einem vorherigen Arbeitsverhältnis ausreichend ist, um doch eine sachgrundlose Vereinbarung zu treffen, ist nicht zulässig. Jedoch darf eine spätere sachgrundlose Beschäftigung auch nicht komplett ausgeschlossen werden, wie es die Regelung im TzBfG § 14 (2) im Prinzip vorsieht. Das würde nämlich auch sinnvolle, sachgrundlose Befristungen verhindern. „Dies kann insbesondere der Fall sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lang zurückliegt, ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist. Das können bestimmte geringfügige Nebenbeschäftigungen während der Schul- und Studienzeit oder der Familienzeit sein, die Tätigkeit von Werkstudierenden oder die lang zurückliegende Beschäftigung von Menschen, die sich später beruflich völlig neu orientieren.“ (s. Pressemitteilung des Bundesverfassungsgerichts vom 13.06.2018)
2. Die Arbeitnehmer sollen geschützt werden. Es soll nicht möglich sein, Arbeitnehmer ständig mit kurzfristigen Zeitverträgen zu beschäftigen, um sie in wirtschaftlich schlechten Zeiten rasch und problemlos aus dem Betrieb zu entfernen. Dies würde bedeuten, dass der Arbeitgeber das wirtschaftliche Risiko einseitig auf die Arbeitnehmer abwälzt.
3. Betriebe aller Größen nutzen die Befristung, um den Kündigungsschutz zu umgehen. Dies tun durchschnittlich etwa 67% der Betriebe. Bei einer Befristung muss der Arbeitgeber keinerlei Rücksicht auf Kündigungsschutzregelungen nehmen, da der Arbeitnehmer automatisch den Betrieb zum vereinbarten Zeitpunkt verlassen muss. Größere Betriebe wenden diese Maßnahme etwas häufiger an als kleinere Betriebe. In kleineren Firmen ist der persönliche Kontakt zu den Beschäftigten oft stärker ausgeprägt, dies dürfte dazu führen, dass hier die Unternehmer etwas stärker an ihrer Belegschaft festhalten.

Beendigung von Arbeitsverhältnissen

1. Der Arbeitnehmer soll die Möglichkeit haben, auf andere Arbeitsangebote in angemessener Frist reagieren zu können. Er wäre bei längeren Kündigungsfristen gegenüber dem Arbeitgeber benachteiligt, wenn dieser ihn unangemessen lange im Arbeitsverhältnis binden könnte.
2. Erster Bericht: Nach mehreren Abmahnungen aufgrund der Wiederholung des Fehlverhaltens.
Zweiter Bericht: Vortäuschung einer Arbeitsunfähigkeit. Der Arbeitnehmer arbeitet, obwohl er angeblich krank ist. Falls er wirklich krank ist, gefährdet er dadurch seine Genesung.

3. Die außerordentliche Kündigung bewirkt ein abruptes Ende des Arbeitsverhältnisses. Dadurch kommt es zu einschneidenden Veränderungen für den Betroffenen (z. B. sofortiger Entgeltausfall für den Arbeitnehmer, fehlende Arbeitskraft beim Arbeitgeber). Um einen so gravierenden Schritt zu begründen, ist ein wirklich triftiger Grund erforderlich. Weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer sollen leichtfertig diese Kündigung aussprechen können, noch Betroffener einer solchen Kündigung werden.
4.
 - a) 4 Wochen zum 15. oder Monatsende
 - b) 5 Monate zum Monatsende
 - c) 4 Wochen zum 15. oder Monatsende
 - d) 4 Wochen zum 15. oder Monatsende; falls Probezeit vereinbart ist nur 2 Wochen
5. Kündigung: einseitiges Rechtsgeschäft von Arbeitgeber oder Arbeitnehmer. Die Kündigung muss dem Gekündigten zugestellt werden, damit sie wirksam wird. Die Kündigung kann je nach Fall fristgerecht (gesetzliche oder vertragliche Fristen) oder fristlos erfolgen. Es gelten bei entsprechender Betriebsgröße das Kündigungsschutzgesetz und das Betriebsverfassungsgesetz, falls der Arbeitgeber kündigt. Ein Arbeitnehmer kann Widerspruch gegen seine Kündigung einlegen und sich ggf. gegen die Kündigung gerichtlich wehren. Aufhebungsvertrag: zweiseitiges Rechtsgeschäft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Der Kündigungsschutz greift nicht. Die Vertragsparteien können die Bedingungen frei aushandeln. Nur bei Irrtum, Täuschung oder rechtswidriger Drohung ist eine Anfechtung möglich.
6. Falls der Arbeitnehmer eine bestimmte Zeitspanne füllen möchte, weil er danach bereits ein anderes Angebot hat, ist eine Befristung zur Überbrückung eine Möglichkeit.
Nach Ablauf der Befristung ist der Arbeitnehmer ohne Kündigung (und Kündigungsfrist) automatisch frei für eine andere berufliche Tätigkeit.

Kündigungsschutz

Lehrbuch Seite 35

1. Der Arbeitnehmer wird wegen mehrmaligem unentschuldigtem Fehlen abgemahnt. Bei Wiederholung des Fehlverhaltens droht ihm die fristlose Kündigung.
2. Verhaltensbedingte Kündigung: Der Arbeitnehmer hat eine konkrete Handlung begangen, die eine Pflichtverletzung darstellt, z. B. Diebstahl, und wird deswegen gekündigt.
Personenbedingte Kündigung: Die Person des Arbeitnehmers als solche stellt den Kündigungsgrund dar, z. B. weil er als Süchtiger eine potentielle Gefahr für andere Mitarbeiter und/oder sich selbst bedeutet, ohne dass er schon ein konkretes Fehlverhalten gezeigt hat.
3. Der Betriebsrat ist zu hören, da er die Arbeitnehmerinteressen im Betrieb vertritt und somit die Arbeitnehmer in eine bessere Position gegenüber

dem Arbeitgeber gelangen. Der Betriebsrat kann einer Kündigung widersprechen, falls dafür ein wichtiger Grund vorliegt, z. B. eine sozial ungerechtfertigte Kündigung. Betriebsräte kennen sich in rechtlichen Sachverhalten auch oft besser aus als der Rest der Belegschaft.

4. Besonders schützenswerte Personengruppen sollen vor Kündigung geschützt werden. Es handelt sich dabei oft um Personengruppen, die ein Arbeitgeber z. B. wegen zusätzlicher Belastungen gerne „loswerden“ möchte.

Lehrbuch Seite 37 **Arbeitszeugnis**

1. Sauber; auf Firmenbogen; keine nachträglichen Änderungen; muss den Eindruck vermitteln, dass der Arbeitgeber es aufgesetzt hat und zum Inhalt steht. Die hohen Anforderungen sollen den Arbeitnehmer schützen. Mit dem Arbeitszeugnis bewirbt er sich üblicherweise beim nächsten Arbeitgeber. Das Arbeitszeugnis ist ein wichtiges Kriterium für die Auswahl eines Bewerbers.
2. Der „Code“ kam zustande, da das Zeugnis keine eindeutig negativen Formulierungen enthalten darf. (Das berufliche Weiterkommen des Arbeitnehmers soll nicht behindert werden.) Da aber Arbeitgeber schlechten Arbeitnehmern auch ein entsprechendes Zeugnis ausstellen möchten, wurden Formulierungen gesucht, die formal der Anforderung „nicht negativ“ entsprechen, von denen aber bekannt ist, dass sie so gemeint sind. Arbeitnehmer sollten sich mit dem Code vertraut machen, damit sie ein schlechtes Zeugnis erkennen und sich ggf. gegen ein schlechtes Zeugnis wehren können.
3. Für seine Facharbeitertätigkeit erhält er die Note „gut“ (stets zur vollen Zufriedenheit).
Seine Tätigkeit als Kolonnenführer war nicht so erfolgreich, da die typischen Eigenschaften einer Führungskraft (Durchsetzungsvermögen, Organisationstalent, Kommunikationsfähigkeit im Umgang mit Untergebenen usw.) nicht erwähnt werden, sondern zur Begründung für seinen Einsatz Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit angeführt werden. Das sind aber Eigenschaften, die man von jedem Mitarbeiter erwartet bzw. die selbstverständlich sind. Diese Einschätzung wird jedoch durch die Aussage „mit großem Interesse und Einsatz“ wieder verbessert. Wobei jedoch „Interesse“ nicht unbedingt „Können“ ergibt.
Sein Verhalten war absolut in Ordnung, sowohl gegenüber Vorgesetzten als auch Mitarbeitern.
Dass er auf eigenen Wunsch geht und man ihm alles Gute wünscht, sind ebenfalls Pluspunkte in der Beurteilung.

Lehrbuch Seite 39 **Errichtung des Betriebsrates/Aufgaben und Bedeutung des Betriebsrates**

1. Betriebsrat und Arbeitgeber sollen nicht gegeneinander, sondern miteinander arbeiten. Sie sollen sich beraten, Informationen austauschen und zum Wohl des Betriebs und der Beschäftigten zusammenwirken.

2. Mit zunehmender Betriebsgröße fällt mehr Arbeit für den Betriebsrat an. Außerdem soll der Betriebsrat als Vertreter der Beschäftigten auch rein zahlenmäßig ein der Größe der Belegschaft entsprechendes Gewicht erhalten.
3. Der fragende Kollege scheint den Betriebsrat und seine Bedeutung nicht erfasst zu haben. Er versteht die Betriebsratsarbeit nicht als Ehrenamt, sondern als mögliche Einnahmenquelle. Daher rührt wohl auch seine Überraschung, denn nur mit finanziellen Absichten kann er sich erklären, warum jemand Betriebsrat werden möchte. Die Karikatur zeigt, dass viele Beschäftigte ein eher distanzierendes Verhältnis zum Betriebsrat pflegen. Der andere Kollege dagegen ist bereit, sich diesbezüglich einzubringen.
4. Die Betriebsräte sollen in ihrer Funktion als Fürsprecher der Arbeitnehmer gestärkt werden. Der Betriebsrat soll nicht durch entsprechende Gängelung durch den Arbeitgeber in seiner Arbeit beeinträchtigt werden. Es soll keine negative Stimmung gegen den Betriebsrat unter dem Personal verursacht werden.

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates

Lehrbuch Seite 41

1. Mitwirkungsrecht: der Betriebsrat muss informiert und gehört werden, aber er kann die Zustimmung nur bei triftigen Gründen verweigern. Bsp.: Kündigung, Einstellung.
Mitbestimmungsrecht: Betriebsrat und Arbeitgeber müssen sich einigen, damit eine Maßnahme durchgeführt werden kann. Bsp.: soziale Angelegenheiten (Betriebsvereinbarung).
Die Rechte des Unternehmers als Eigentümer/Leiter des Betriebs müssen ebenfalls gewahrt werden. D. h. in bestimmten Bereichen, wie z. B. den wirtschaftlichen Entscheidungen, muss der Unternehmer die Möglichkeit haben, selbst zu bestimmen, wie er verfahren möchte.
2. In Betrieben mit Betriebsrat haben Beschäftigte 2,3 Tage mehr Urlaub (31,1 Tage statt 28,8 Tage), sie nehmen ihren Urlaub eher in Anspruch bzw. verzichten auf weniger Urlaub (nicht in Anspruch genommen 1,6 Tage statt 2,6 Tage) und sie nehmen deutlich häufiger den gesamten Urlaub in Anspruch (ca. 75 % zu ca. 64 %)
3. Betriebsräte können per gerichtlichem Eilantrag die Missachtung ihrer Mitbestimmungsrechte feststellen lassen und nicht mehr erst im Nachhinein. Das Gericht hat die Betriebsräte gestärkt, damit sie ihrer durch das Betriebsverfassungsgesetz vorgegebenen Arbeit ordentlich nachgehen können und ihre Autorität nicht durch „Querschüsse“ der Arbeitgeber untergraben wird.

4. I = Informationsrecht, MW = Mitwirkungsrecht, MB = Mitbestimmungsrecht

Fall	I	MW	MB	Begründung
Umgruppierung eines Mitarbeiters		x		personelle Einzelmaßnahme
Festlegung der Pausenzeiten			x	soziale Angelegenheit
Urlaubsplan erstellen			x	soziale Angelegenheit
Rationalisierungsvorhaben	x			wirtschaftliche Angelegenheit
fristlose Kündigung einer Mitarbeiterin wegen Diebstahls		x		auch bei fristloser Kündigung Mitwirkung
Einstellung eines neuen Mitarbeiters im Vertrieb		x		personelle Einzelmaßnahme

Lehrbuch Seite 43 Tarifvertragsarten

1. Tarifverträge sind Kompromisse, weil die Forderungen bzw. Angebote der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite häufig weit auseinander liegen. Beide Seiten müssen normalerweise Abstriche bei ihren Forderungen machen. Daher stellen die Tarifergebnisse üblicherweise eine Kompromisslösung zwischen den beiden Ausgangspositionen dar.
2. a) Nur die Hälfte der Beschäftigten unterlag 2020 einem Tarifvertrag, bevorzugt einem Branchentarifvertrag. Im Laufe der Jahre hat die Tarifbindung nachgelassen.
 - b) In Ostdeutschland ist die Tarifbindung schwächer ausgeprägt als im Westen. Während im Westen 53 % der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben arbeiteten, waren es im Osten nur 43 % der Beschäftigten. Im Westen waren 2020 28 % der Betriebe tarifgebunden, im Osten nur 19 %.
 - c) Nicht tarifgebundene Arbeitnehmer haben keinen Anspruch auf die im Tarifvertrag vereinbarten Regelungen, z.B. auf Tarifentgelt. Sie müssen sich also eventuell mit schlechteren Bedingungen zufrieden geben, wenn die tarifvertraglichen Regelungen nicht auf freiwilliger Basis vom Arbeitgeber angeboten und in den Arbeitsvertrag integriert werden. Arbeitgeber können zwar mit ihren Arbeitnehmern schlechtere Konditionen als im Tarifvertrag vereinbaren, wenn sie nicht tarifgebunden sind, und damit eventuell Kosten sparen, allerdings müssen sie in wirtschaftlich guten Zeiten damit rechnen, dass gute Arbeitnehmer zu Firmen abwandern, die bessere Bedingungen anbieten. Außerdem könnte es dazu führen, dass die Arbeitgeber nicht mehr mit allen Beschäftigten gleiche/gleichartige Verträge abschließen können, sondern je nach Verhandlungsgeschick der beiden Seiten unterschiedliche Verträge zustande kommen, was die Verwaltung erschwert.

Bedeutung von Tarifverträgen

Lehrbuch Seite 45

1. Arbeitgeber: Vereinfachung der Verhandlungen bei Neueinstellung durch eine einheitliche Grundlage; Betriebs-, Arbeitsfrieden.
Arbeitnehmer: Sie bieten den Arbeitnehmern im Normalfall (Ausnahme s. Öffnungsklauseln) Mindestbedingungen für ihr Arbeitsverhältnis; Gleichbehandlung der Arbeitnehmer.
2. a) Die Gewerkschaften haben mit massiven Einbrüchen bei der Mitgliederzahl zu kämpfen. Seit Anfang der neunziger Jahre sind die Zahlen zum Teil um weit über 40%, z. T. sogar um weit über 50% eingebrochen (IG Bau 2000–2021).
b) Wenn die Gewerkschaften weniger Mitglieder haben, sinkt ihre Kampfkraft. Sie vertreten dann weniger Beschäftigte und können ggf. weniger Druck im Arbeitskampf aufbauen, falls es sich nicht um einen Bereich handelt, bei dem auch mit wenigen Streikenden viel bewirkt werden kann (z. B. Müllabfuhr beim öffentlichen Dienst)
3. Vorteile:
 - Arbeitnehmer sind vor Ausbeutung geschützt, sie müssen nicht für Dumpinglöhne arbeiten.
 - Arbeitnehmer müssen sich nicht gegenseitig „unterbieten“, um eine Arbeitsstelle zu erhalten.Nachteile:
 - Die Mindestlöhne verteuern die entsprechende Arbeit. Unseriöse Firmen greifen zu unlauteren Mitteln, um die offiziell hohen Löhne zu drücken (z. B. es werden mehr Stunden gearbeitet, als offiziell angegeben, aber nur die ausgewiesenen Stunden werden bezahlt).
 - In Branchen, die nicht ortsgebunden sind, wandern Unternehmen ins Ausland ab. Dadurch gehen in Deutschland Arbeitsplätze verloren.
 - Der deutsche Arbeitsmarkt wird für ausländische Arbeitnehmer interessanter, bei denen das Lohnniveau unter dem deutschen liegt. Dadurch entsteht vermehrte Konkurrenz unter den Arbeitnehmern.
4. Je schwieriger die wirtschaftliche Lage, desto mehr Arbeitsplätze sind gefährdet. Die Gewerkschaften können in diesem Fall weniger Druck machen als in wirtschaftlich guten Zeiten. Bei Hochkonjunktur können sie z. B. besonders hohe Lohnabschlüsse erzielen. Solange in Deutschland die Zahl der Arbeitslosen und die Lohnnebenkosten sehr hoch sind, fällt es den Gewerkschaften schwer, wirklich gute Abschlüsse auszuhandeln, v. a. weil sie sich dann auch dem Vorwurf aussetzen, nur für die etwas zu erreichen, die eine Arbeit haben, sich aber nicht um die zu kümmern, die keine haben. Die Arbeitgeber drohen in dieser Situation auch mit der Produktionsverlagerung ins Ausland, was für die Gewerkschaften ebenfalls eine ungünstige Lösung wäre.

5. Öffnungsklauseln ermöglichen Regelungen, die von Tarifverträgen abweichen. Dadurch werden die Arbeitnehmer schlechter gestellt. Je nach Art der Öffnungsklausel benötigen Arbeitgeber/Betriebsrat dazu die Zustimmung der Tarifvertragsparteien.

Lehrbuch Seite 49 **Tarifverhandlungen und Arbeitskampf**

1. Der Zeichner betrachtet diese Art der Tarifauseinandersetzung für überholt (Dinos = ausgestorben).
In wirtschaftlich schwierigen Zeiten sind derartige Kampfmaßnahmen schädlich für die Wirtschaft. Da am Schluss sowieso ein Kompromiss gefunden werden muss, sollte man besser mit mehr Geschick (und Kompromissbereitschaft) verhandeln.
2. In manchen Ländern, wie z. B. Frankreich, gehen relativ viele Arbeitstage durch Streiks verloren. In anderen Ländern wird praktisch gar nicht gestreikt oder nur sehr wenig (Schweiz, Österreich)
 - a) Die Unterschiede dürften zum einen darauf zurückzuführen sein, dass es in manchen Ländern regelmäßig zu politischen Protestwellen kommt (z. B. Frankreich), während in Ländern wie Deutschland politische Streiks verboten sind. Außerdem spielt offensichtlich die Mentalität eine Rolle dafür, dass in Ländern wie Frankreich und Spanien mehr und heftiger gestreikt wird, als z. B. in Deutschland oder der Schweiz.

Generell nimmt die Zahl der verlorenen Arbeitstage weltweit ab. Gründe sind der Strukturwandel (im Dienstleistungsbereich wird im Allgemeinen weniger gestreikt als im produzierenden Gewerbe) sowie die höhere Effizienz der Streiks durch die störanfälligen Produktionsketten wegen fehlender Lagerhaltung. Außerdem verhalten sich die Tarifparteien bei Auseinandersetzungen eher moderat, die Gewerkschaften erkennen die Standortnachteile durch lange und harte Streiks, Beschäftigungssicherung geht oft vor Lohnerhöhungen.

- b) Frankreich:
Produktionseinbußen durch Streiks für die Unternehmen, Verlust von Aufträgen möglich, dadurch niedrigere Gewinne
Lohneinbußen für die Arbeitnehmer, Abwanderung französischer Unternehmen ins Ausland, dadurch Arbeitsplatzverluste.
- Schweiz:
Keine Störungen im Produktionsprozess, Schweiz empfiehlt sich dadurch für Investoren, es könnten neue Arbeitsplätze entstehen, Arbeitnehmer erhalten eine Perspektive.

3. a) 2015 und 2018 (Streiktage)
- b) 2015 lief die deutsche Wirtschaft, v. a. im Vergleich zu anderen Ländern in der EU, relativ gut (Wirtschaftswachstum 1,7%, mit entsprechend guten Prognosen auch für 2016). Daher wollten die Arbeitnehmer am Erfolg partizipieren und forderten entsprechende Lohnerhöhungen ein, für die sie auch gestreikt haben. Das Jahr 2017 war wirtschaftlich erfolgreich verlaufen, für 2018 wurde ebenfalls ein solides Wachstum erwartet. Die Tarifabschlüsse sollten das widerspiegeln.
 - c) Das Bundesarbeitsgericht lässt nur die sogenannte Abwehraussperrung zu, d. h. Aussperrung ist nur als Reaktion auf einen Streik möglich. Die Verhältnismäßigkeit muss gewahrt werden. Es dürfen also bei einem Schwerpunktstreik nicht alle Arbeitnehmer ausgesperrt werden.

Sozialversicherung/Krankenversicherung

Lehrbuch Seite 51

1. Grund für die Sozialversicherungspflicht ist, dass ohne diese Zwangsmitgliedschaft viele Arbeitnehmer auf die Absicherung der Lebensrisiken in diesen Solidargemeinschaften verzichten würden und in Notfällen auf die Barmherzigkeit der Mitbürger oder die Sozialhilfe angewiesen wären.
2. Ulrich ist unabhängig von der Höhe seiner Ausbildungsvergütung versicherungspflichtig und muss die Hälfte des Sozialversicherungsbeitrages tragen. Da die Minijobvergütung von Inga nicht über der Geringfügigkeitsgrenze liegt bleibt sie versicherungsfrei.
3. Gründe für das Ansteigen der Gesundheitsausgaben sind
 - Anstieg des Lebensalters und der damit einhergehenden höheren körperlichen Gebrechen
 - höheres Gesundheitsbewusstsein
 - medizinischer und technologischer Fortschritt
 - Fehlanreize im Krankenversicherungssystem

Rentenversicherung

Lehrbuch Seite 53

1. Pflichtversichert sind Arbeitnehmer, Auszubildende und Handwerker.
2. Nach einer Wartezeit von fünf Jahren.
3. Die Karikatur und das Schaubild machen auf das Problem aufmerksam, dass die erwerbstätige Generation zahlenmäßig schwächer und die der Rentenbezieher immer größer wird. Es ist zu befürchten, dass die erwerbstätige Generation die für eine ausreichende Rentenversorgung notwendigen Beträge nicht mehr leisten kann.

4. Beitragsberechnung (alte Bundesländer) bei einem Beitragssatz von 18,6% und einer Beitragsbemessungsgrenze von 7.050 € monatlich [Stand 2020]:

Arbeitnehmer	A	B	C
Mtl. Verdienst	2.800,00 €	7.050,00 €	10.000,00 €
Gesamtrenten- versicherungsbeitrag	520,80 €	1.311,30 €	1.311,30 €
Arbeitnehmeranteil	260,40 €	655,65 €	655,65 €
Arbeitgeberanteil	260,40 €	655,65 €	655,65 €

■ **Hinweis zur Rentengrafik auf Seite 53:**

In Ostdeutschland ist die Relation für die weiblichen Rentenbezieher deutlich verbessert. Der Grund dafür liegt in der sozialistischen Politik der damaligen DDR. Durch Betriebskindergärten und flächendeckende Ganztageskinderhorte konnten fast alle Frauen einem Vollzeitberuf nachgehen und dadurch entsprechende Rentenanwartschaften erwerben.

Lehrbuch Seite 55 **Arbeitslosenversicherung**

1. Arbeitslose, die
 - bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet sind und der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehen.
 - die Anwartschaft erfüllt haben: Beitragszahlungen über mind. 360 Tage innerhalb der letzten 2 Jahre.
2. Franz hat 12 Monate Anspruch auf Arbeitslosengeld.
3. Nach einer Sperrzeit von 12 Wochen.

Lehrbuch Seite 57 **Unfallversicherung/Pflegeversicherung**

1. Arbeitgeber
2. Mit dem Anstieg des Lebensalters steigt auch die Pflegebedürftigkeit. Die zeitliche und finanzielle Belastung der Pflegehaushalte kann zu einem Problem werden. Die Pflegeversicherung deckt die Folgen der Pflegebedürftigkeit.
3. a) Belastungen sind u. a.:
 - Finanzielle Einschränkung
 - Einschränkung der Freizeit
 - Einschränkung von sozialen Kontakten
 - Einschränkung bzw. Verzicht auf Ehrenämter
 - Weniger Ruhe- und Erholungsphasen

- b) Die Pflegebedürftigkeit beginnt i. d. R. schleichend und es stellt sich damit nicht sofort die Frage hinsichtlich eines Pflegeheims.
- Vielen Familien fällt es schwer einen Angehörigen in die stationäre Pflege „abzuschieben“.
 - Eine stationäre Pflege ist teuer.

Private Zusatzversicherungen/Personenversicherungen/Sachversicherungen/Vermögensversicherungen

Lehrbuch Seite 61

1. Entwicklungen, die die bisherige soziale Absicherung für die Zukunft fraglich erscheinen lassen:
Mögliche Schülerantworten:
 - Ungünstige demographische Entwicklung
 - Sozialversicherungsfreie Beschäftigungsverhältnisse
 - Kostenexplosion im Gesundheitswesen
2. Eine Dynamisierung bedeutet, dass die Versicherungsbeiträge jährlich erhöht werden, um die Versicherungssumme der Einkommensentwicklung und der Lebenshaltungskostenentwicklung anzugleichen.
3. Für die Rentenversicherung gilt der Generationenvertrag. In den kommenden Jahrzehnten ist mit einem starken Anstieg der Rentenbezieher zu rechnen. Eine Beibehaltung des bisherigen Rentenstandards wäre nur möglich über eine deutliche Anhebung der Rentenversicherungsbeiträge. Dies würde aber zu einer nicht zumutbaren Belastung der beitragszahlenden Generation führen. Um das gewohnte Versorgungsniveau zu sichern, fördert der Staat den Aufbau einer privaten Zusatzrente als zweites Standbein der Altersversorgung.
4. Sinnvoll für Selbstständige und jüngere Arbeitnehmer, da diese bei Berufsunfähigkeit keine oder noch geringe Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten.
5. Gesetzliche Unfallversicherung: Unfallrisiken im Arbeitsleben, z. B. Arbeitsunfälle, Wegeunfälle.
Private Unfallversicherung: Unfallrisiken in allen Lebensbereichen.
6. Die Versicherung leistet in Höhe des tatsächlichen Sachwerts, also 800 €.
7. Eine Haftpflicht- und Rechtsschutzversicherung ist zu empfehlen.
Schäden, die man anderen Menschen durch Unachtsamkeit zufügt, können u. U. zu erheblichen finanziellen Schadenersatzforderungen führen. Eine Haftpflichtversicherung übernimmt diesen Schaden.
Bei Rechtsstreitigkeiten, z. B. über die Schuld an einem Unfall, können hohe Kosten für Anwalt, Gericht, Sachverständige, Zeugen anfallen. Eine Rechtsschutzversicherung übernimmt i. d. R. diese Kosten.

8. Schülerspezifische Antwort.
Zusatzversicherungen sind Ergänzungen zu gesetzlichen Pflichtversicherungen und decken Kosten ab, die von den gesetzlichen Versicherungen nicht übernommen werden.

Lehrbuch Seite 63

Berechnung des Bruttolohns/Berechnung des Nettolohns und des auszuzahlenden Lohns

1. a) $\text{Bruttolohn} = \text{Grundlohn (Zeitlohn, Akkordlohn, Prämienlohn)} + \text{ggf. Zulagen} + \text{ggf. Zuschläge} + \text{ggf. vL-Anteil des Arbeitgebers}$
b) Schülerspezifische Antwort
2. Bruttolohn: Lohn vor den Abzügen
Nettolohn = Bruttolohn minus gesetzlicher Abzüge (Steuern, Sozialversicherungsbeiträge)
Auszahlungsbetrag: Nettolohn minus weiterer Abzüge (vL, Lohnpfändung usw.)
3. Schülerspezifische Antworten; z.B. dass die Entlohnung für viele Arbeitnehmer zu gering ausfällt und man sie sich „schöndenken“ muss.

Lehrbuch Seite 65

Berechnung des Nettolohns und des auszuzahlenden Lohns

1. Der Bruttolohn setzt sich aus dem Lohn für die im Abrechnungsmonat geleisteten Arbeitsstunden und Überstunden einschließlich Überstundenzuschlag sowie dem Arbeitgeberanteil an den vermögenswirksamen Leistungen zusammen.
Abgezogen werden Lohn- und Kirchensteuer sowie Solidaritätszuschlag. Außerdem werden die Sozialversicherungsbeiträge für Kranken-, Arbeitslosen-, Renten- und Pflegeversicherung abgezogen.
Der Nettolohn entspricht 66,4% des Bruttolohns.
2. Der Arbeitnehmer hat Steuerklasse III statt I und wird daher bei der Lohnsteuer, der Kirchensteuer und dem Solidaritätszuschlag geringer belastet.