

Nihat Kentel, Martina Kober, Rolf-Günther Nolden, Uta Wirrer

# Management im Industriebetrieb

## Band 2

Wirtschafts- und Sozialprozesse

11. Auflage

Ausbildung und ausgewählte  
rechtliche Grundlagen

ERSTER  
ABSCHNITT

Unternehmen in Volks-  
und Weltwirtschaft

ZWEITER  
ABSCHNITT

Strategien, Projekte,  
Wirtschaftssteuerung

DRITTER  
ABSCHNITT

Die in diesem Produkt gemachten Angaben zu Unternehmen (Namen, Internet- und E-Mail-Adressen, Handelsregistereintragen, Bankverbindungen, Steuer-, Telefon- und Faxnummern und alle weiteren Angaben) sind i. d. R. fiktiv, d. h., sie stehen in keinem Zusammenhang mit einem real existierenden Unternehmen in der dargestellten oder einer ähnlichen Form. Dies gilt auch für alle Kunden, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartner der Unternehmen wie z. B. Kreditinstitute, Versicherungsunternehmen und andere Dienstleistungsunternehmen. Ausschließlich zum Zwecke der Authentizität werden die Namen real existierender Unternehmen und z. B. im Fall von Kreditinstituten auch deren IBANs und BICs verwendet.

## Zusatzmaterialien zu Management im Industriebetrieb, Band 2, Wirtschafts- und Sozialprozesse

Für Lehrerinnen und Lehrer

Lösungen zum Schulbuch Download: 978-3-427-05219-7



BiBox Einzellizenz für Lehrer/-innen (Dauerlizenz)  
BiBox Klassenlizenz Premium für Lehrer/-innen und  
bis zu 35 Schüler/-innen (1 Schuljahr)  
BiBox Kollegiumslizenz für Lehrer/-innen (Dauerlizenz)  
BiBox Kollegiumslizenz für Lehrer/-innen (1 Schuljahr)

Für Schülerinnen und Schüler



BiBox Einzellizenz für Schüler/-innen (1 Schuljahr)  
BiBox Klassensatz PrintPlus (1 Schuljahr)

The logo features a dark grey circle with the text 'mit Webcode im Buch' at the top, 'Buch' in large white letters, and '+Web' in smaller white letters below it. <p><b>Buch +Web</b></p>	<p>Zu diesem Produkt sind digitale Zusatzmaterialien kostenlos online für Sie erhältlich. Sie können diese ganz einfach über die Eingabe des nachfolgenden Codes im Suchfeld unter <a href="http://www.westermann.de">www.westermann.de</a> abrufen.</p> <p><b>BVE-05217-001</b></p> <p>Sollten Sie zu diesem Produkt bereits eine BiBox mit Material erworben haben, so sind die Zusatzmaterialien selbstverständlich dort bereits integriert.</p>
---	---

© 2024 Westermann Berufliche Bildung GmbH, Ettore-Bugatti-Straße 6-14, 51149 Köln  
[www.westermann.de](http://www.westermann.de)

Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Nutzung in anderen als den gesetzlich zugelassenen bzw. vertraglich zugestanden Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlages. Nähere Informationen zur vertraglich gestatteten Anzahl von Kopien finden Sie auf [www.schulbuchkopie.de](http://www.schulbuchkopie.de).

Für Verweise (Links) auf Internet-Adressen gilt folgender Haftungshinweis: Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle wird die Haftung für die Inhalte der externen Seiten ausgeschlossen. Für den Inhalt dieser externen Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich. Sollten Sie daher auf kostenpflichtige, illegale oder anstößige Inhalte treffen, so bedauern wir dies ausdrücklich und bitten Sie, uns umgehend per E-Mail davon in Kenntnis zu setzen, damit beim Nachdruck der Verweis gelöscht wird.

Druck und Bindung: Westermann Druck GmbH, Georg-Westermann-Allee 66, 38104 Braunschweig

ISBN 978-3-427-05217-3

## Informationen zu diesem Buch

Die Reihe **Management im Industriebetrieb** besteht aus Band 1 *Geschäftsprozesse* und Band 2 *Wirtschafts- und Sozialprozesse*. Der vorliegende Band 2 deckt folgende Lernfelder ab:

- LF 1 Das Unternehmen vorstellen und die eigene Rolle mitgestalten,
- LF 2 Projekte planen und durchführen
- LF 9 Marketingkonzepte planen und umsetzen,
- LF 11 Geschäftsprozesse an gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen ausrichten
- LF 13 Betriebliche Problemlösungsprozesse innovativ durchführen.

Wir legen größten Wert auf eine verständliche und übersichtliche Darstellung des Lernstoffs. Der umfangreiche Aufgabenteil umfasst viele fallorientierte Arbeitsaufträge. Da die Abschlussprüfung in Wirtschafts- und Sozialkunde nur aus programmierten Aufgaben besteht, finden Sie nach jedem Hauptabschnitt solche Aufgaben sowie am Ende des Buches zwei vollständige Prüfungsklausuren.

Zwei Hinweise sind uns wichtig:

- Die Begriffe der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung bleiben in vielen Lehrbüchern schlecht verständlich. Deshalb entwickeln wir sie sukzessive anhand von Kreislaufmodellen mit Sektorenkonten. Dieses Vorgehen stellt hohe Anforderungen, hat aber zwei Vorteile: Es veranschaulicht die vom Lehrplan geforderte „Einordnung der Unternehmen im gesamtwirtschaftlichen Zusammenhang“ und es gestattet die Ex-ante-Betrachtung. Diese zeigt Störungen, auf die die staatliche Wirtschaftspolitik reagieren muss. **Anhand von PowerPoint-Präsentationen im Webcode-Material können Sie die Entwicklung der Kreislaufmodelle anschaulich nachvollziehen.**
- Der Bildungsplan verlangt die Behandlung des Projektmanagements. Zugleich betont er die Bedeutung von Unternehmensstrategien (u. a. der Standortwahl) im Zeichen der Globalisierung. Deshalb verbinden wir das Projektmanagement mit der detaillierten Planung und Durchführung eines Projekts *Standortwahl*. Dabei berücksichtigen wir Erkenntnisse, die vorher bei der Behandlung von Standortfaktoren und Standortpolitik gewonnen wurden. Zwei Übungsprojekte zu aktuellen Problemen (betriebliche Altersversorgung; Schaffung von Minijobs) mit Projektaufträgen geben die Gelegenheit, die selbstständige Projektarbeit mit Projektteams zu üben.

Wie bei Band 1 halten wir eine Vielzahl von **Webcode-Materialien** für Sie bereit. **Laden Sie deshalb vor der Arbeit mit dem Buch den gesamten Inhalt der Webcode-Materialien auf Ihren Computer.** Die Dateinamen der Materialien sind unter den jeweiligen Web-Icons angegeben. Sie sind nach den Buchseiten geordnet und deshalb ohne Schwierigkeiten aufrufbar.

Die Webcode-Materialien enthalten außerdem Arbeitsblätter zu ausgewählten Themen des Buches sowie einen Ordner mit der Darstellung wichtiger Arbeitsmethoden.

Hinweise zu Materialien für Schülerinnen und Schüler sowie für Lehrerinnen und Lehrer finden Sie auf Seite 478.

Wir wünschen Ihnen eine erfolgreiche Arbeit mit diesem Buch und seinen Materialien.

*Autoren und Verlag*

Web

# Inhaltsverzeichnis

## ERSTER ABSCHNITT

### Ausbildung und ausgewählte rechtliche Grundlagen

Rahmenlehrplan:

LERNFELD 1 Das Unternehmen vorstellen  
und die eigene Rolle mitgestalten

LERNFELD 9 Marketingkonzepte planen  
und umsetzen

<b>1</b>	<b>Notwendigkeit von Ausbildung</b> .....	9	6.5.6	Anfechtbarkeit von Willenserklärungen ...	50
<b>2</b>	<b>Ausbildungsverhältnis</b> .....	9	6.6	Überblick über wichtige Vertragsarten .....	51
2.1	Duale Ausbildung .....	9	6.6.1	Abschluss eines Vertrags .....	51
2.2	Lernort Berufsschule .....	10	6.6.2	Kaufvertrag .....	52
2.3	Lernort Betrieb .....	11	6.6.3	Dienstvertrag .....	52
2.4	Ausbildungsordnung .....	12	6.6.4	Werkvertrag .....	53
2.5	Zuständige Stellen .....	13	6.6.5	Werklieferungsvertrag .....	54
2.6	Berufsausbildungsvertrag .....	13	6.6.6	Leihvertrag .....	54
2.7	Beendigung des Ausbildungsverhältnisses	15	6.6.7	Mietvertrag .....	54
<b>3</b>	<b>Mitbestimmung</b> .....	18	6.6.8	Pachtvertrag .....	55
3.1	Innerbetriebliche Mitbestimmung .....	18	6.6.9	Kreditvertrag .....	55
3.1.1	Betriebsrat .....	18	6.7	Verbraucherschutz .....	56
3.1.2	Wirtschaftsausschuss .....	19	6.7.1	Grundsätze für alle Arten von Verbraucherverträgen .....	57
3.1.3	Allgemeine Aufgaben des Betriebsrats ...	19	6.7.2	Schutz gegen Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) .....	57
3.1.4	Betriebsvereinbarungen .....	20	6.7.3	Preisangaben .....	59
3.1.5	Betriebsrat als Mitbestimmungsorgan ...	20	6.7.4	Teilzahlungsgeschäfte und Ratenlieferungsverträge .....	59
3.1.6	Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) .....	21	6.7.5	Außerhalb von Geschäftsräumen geschlossene Verträge und Fernabsatzverträge .....	59
3.1.7	Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten .....	22	6.7.6	Widerrufsrecht .....	60
3.1.8	Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat, Europäischer Betriebsrat .....	23	6.7.7	Produkthaftung .....	61
3.2	Mitbestimmung im Aufsichtsrat .....	24	6.7.8	Kundendatenschutz .....	63
<b>4</b>	<b>Arbeitsschutz</b> .....	27	<b>7</b>	<b>Urheberrecht</b> .....	<b>66</b>
4.1	Technischer Arbeitsschutz .....	27	7.1	Urheberrechtsverletzung .....	67
4.2	Sozialer Arbeitsschutz .....	30	7.2	Verwendung von Fremdmaterial im Unterricht .....	67
4.2.1	Jugendarbeitsschutz .....	30	<b>8</b>	<b>Unternehmensgründung, Kaufleute, Rechtsformen</b> .....	<b>68</b>
4.2.2	Mutterschutz .....	32	8.1	Geschäftsidee und Unternehmensgründung .....	68
4.2.3	Elterngeld und Elternzeit .....	33	8.2	Bedeutung der passenden Rechtsform ...	70
4.2.4	Schwerbehindertenschutz .....	33	8.3	Einzelunternehmen .....	71
<b>5</b>	<b>Arbeitsgerichte</b> .....	35	8.3.1	Merkmale, Vor- und Nachteile .....	71
<b>6</b>	<b>Rechtliche Grundlagen</b> .....	37	8.3.2	Gewerbe und Kaufmann .....	73
6.1	Rechtsnormen und Rechtsordnung .....	37	8.3.3	Kleingewerbetreibende, Kannkaufleute ..	74
6.2	Organe der Rechtsprechung .....	39	8.4	Gründe für die Bildung von Gesellschaftsunternehmen .....	75
6.3	Rechtssubjekte .....	40	8.5	Arten und Grundmerkmale von Gesellschaftsunternehmen .....	76
6.3.1	Natürliche Personen .....	40	8.6	Kaufmannseigenschaft der Gesellschaftsunternehmen .....	77
6.3.2	Juristische Personen .....	42	8.7	Gesellschaftsvertrag .....	78
6.4	Rechtsobjekte .....	44	8.8	Firma der Kaufleute .....	79
6.4.1	Sachen und Rechte .....	44	8.9	Handelsregister .....	81
6.4.2	Eigentum und Besitz .....	44	8.9.1	Begriff des Registers; Eintragungen .....	81
6.5	Rechtsgeschäfte .....	46	8.9.2	Elektronisches Unternehmensregister ...	84
6.5.1	Die Begriffe Willenserklärung und Rechtsgeschäft .....	46	8.9.3	Bedeutung der Handelsregistereintragen .....	84
6.5.2	Einseitige und mehrseitige Rechtsgeschäfte .....	47	8.10	Personengesellschaften .....	86
6.5.3	Bürgerliche Rechtsgeschäfte und Handelsgeschäfte .....	48	8.10.1	Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR) ..	86
6.5.4	Form der Willenserklärungen .....	49	8.10.2	Offene Handelsgesellschaft (OHG) .....	88
6.5.5	Nichtigkeit von Rechtsgeschäften .....	50	8.10.3	Kommanditgesellschaft (KG) .....	91
			8.10.4	Stille Gesellschaft .....	92
			8.11	Kapitalgesellschaften (Kapitalvereine) ...	94
			8.11.1	Aktiengesellschaft (AG) .....	94
			8.11.2	Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) .....	98
			8.11.3	Kommanditgesellschaft auf Aktien .....	102
			8.12	GmbH & Co. KG .....	103
			<b>Für Ihre Prüfung</b>		
			Programmierte Wiederholungsaufgaben .....	106	

ZWEITER ABSCHNITT

**Unternehmen in Volks- und Weltwirtschaft**

Rahmenlehrplan:

LERNFELD 11:

Geschäftsprozesse an gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen ausrichten

**1 Bedürfnisse – die Basis für Absatz** ..... 122

**2 Güter – Mittel für Konsum und Produktion** ..... 124

**3 Volkswirtschaftliche Arbeitsteilung** ..... 127

**4 Volkswirtschaftliche Produktionsfaktoren** ..... 129

4.1 Arbeit, Boden, Kapital und volkswirtschaftliche Kapazität ..... 129

4.2 Produktionsfaktor Arbeit ..... 130

4.3 Produktionsfaktor Boden ..... 132

4.3.1 Anbauboden ..... 132

4.3.2 Abbauboden ..... 132

4.3.3 Standortboden ..... 133

4.4 Produktionsfaktor Kapital ..... 134

4.4.1 Volkswirtschaftlicher Kapitalbegriff ..... 134

4.4.2 Kapitalbildung ..... 135

4.4.3 Arten des Sparens ..... 136

4.4.4 Arten der Investition ..... 136

**5 Wirtschaften und ökologische Grenzen** ..... 139

5.1 Wirtschaftssektoren ..... 139

5.1.1 Private Haushalte ..... 139

5.1.2 Unternehmen ..... 140

5.1.3 Staat ..... 140

5.1.4 Ausland ..... 140

5.2 Markt ..... 141

5.3 Wirtschaften – Ökonomisches Prinzip ..... 141

5.4 Kombination der Produktionsfaktoren ..... 144

5.4.1 Produktionsertrag und Kosten ..... 144

5.4.2 Kombination limitationaler Produktionsfaktoren ..... 144

5.4.3 Kombination substitutionaler Produktionsfaktoren ..... 145

5.5 Ökologisches Prinzip ..... 146

**6 Unternehmen im Kreislauf der Wirtschaft** ..... 149

6.1 Kreislaufmodell der geschlossenen Volkswirtschaft ohne Staat ..... 149

6.1.1 Stationäre Volkswirtschaft ..... 149

6.1.2 Evolutionäre<sup>1</sup> Volkswirtschaft ..... 151

6.1.3 Ex-ante-Betrachtung mit ungeplanten Größen ..... 155

6.2 Kreislaufmodell der offenen Volkswirtschaft ohne Staat ..... 157

6.2.1 Ex-post-Betrachtung ..... 157

6.2.2 Ex-ante-Betrachtung mit ungeplanten Größen ..... 159

6.3 Kreislaufmodell der offenen Wirtschaft mit Staat ..... 160

6.3.1 Ex-post-Betrachtung ..... 160

6.3.2 Ex-ante-Betrachtung mit ungeplanten Größen ..... 164

6.4 Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung (VGR) ..... 165

6.4.1 Aufgabe der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung ..... 165

6.4.2 Europäisches System Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen ..... 166

6.4.3 Inlandsprodukt und Nationaleinkommen – Maßstäbe für den Wohlstand? ..... 169

**7 Ordnungsrahmen der Wirtschaft** ..... 174

7.1 Die Wirtschaftsordnung im Unternehmensumfeld ..... 174

7.2 Idealtypische Wirtschaftsordnungen ..... 175

7.2.1 Ordnungselemente ..... 175

7.2.2 Freie Marktwirtschaft ..... 176

7.2.3 Zentralverwaltungswirtschaft ..... 179

7.2.4 Kritik an den idealtypischen Wirtschaftsordnungen ..... 181

7.3 Markt und Preisbildung in der Marktwirtschaft ..... 184

7.3.1 Märkte ..... 184

7.3.2 Bestimmungsgrößen der Haushaltsnachfrage ..... 186

7.3.3 Nachfrageelastizität ..... 187

7.3.4 Verschiebung der Nachfragekurve ..... 188

7.3.5 Bestimmungsgrößen des Angebots ..... 188

7.3.6 Preisbildung bei vollständiger Konkurrenz ..... 190

7.3.7 Preisbildung im Angebotsmonopol ..... 194

7.3.8 Preisbildung im Polypol auf unvollkommenem Markt ..... 196

7.3.9 Preisbildung im Oligopol ..... 197

7.4 Soziale Marktwirtschaft ..... 200

7.4.1 Ziele der sozialen Marktwirtschaft ..... 200

7.4.2 Elemente der sozialen Marktwirtschaft ... 201

**8 Soziale Rahmenbedingungen** ..... 202

8.1 Einkommens- und Sozialpolitik ..... 202

8.1.1 Primäre Einkommensverteilung ..... 203

8.1.2 Sekundäre Einkommensverteilung ..... 203

8.1.3 Weitere Bereiche der Sozialpolitik ..... 204

8.2 Vermögenspolitik ..... 204

8.2.1 Geld- und Produktivvermögen ..... 204

8.2.2 Ansätze der Vermögenspolitik ..... 205

8.3 Soziale Sicherung ..... 207

8.3.1 Zweige und Träger der Sozialversicherung ..... 207

8.3.2 Grundlegende Merkmale ..... 208

8.3.3 Unfallversicherung ..... 209

8.3.4 Rentenversicherung ..... 211

8.3.5 Krankenversicherung ..... 214

8.3.6 Pflegeversicherung ..... 216

8.3.7 Arbeitslosenversicherung und Bundesagentur für Arbeit ..... 217

8.3.8 Finanzierungsprobleme ..... 219

8.3.9 Meldung von Sozialdaten ..... 220

8.3.10 Sozialgerichte ..... 220

**9 Steuerliche Rahmenbedingungen** ..... 222

9.1 Steuerarten ..... 222

9.2 Steuergrundsätze und Steuergerechtigkeit ..... 224

9.3 Einkommensteuer (ESt) ..... 226

9.3.1 Berechnungsschema für das zu versteuernde Einkommen ..... 226

9.3.2 Ermittlung des Gesamtbetrags der Einkünfte ..... 227

9.3.3 Ermittlung des Einkommens ..... 229

9.3.4 Ermittlung des zu versteuernden Einkommens ..... 233

9.3.5	Ermittlung der Steuerbeträge .....	234
9.3.6	Erhebungsverfahren der Einkommensteuer .....	236
9.4	Körperschaftsteuer .....	242
9.5	Umsatzsteuer .....	242
9.6	Gewerbesteuer .....	243
<b>10</b>	<b>Rahmenbedingungen der Tarifautonomie .....</b>	<b>244</b>
10.1	Tarifverträge .....	244
10.2	Arten von Tarifverträgen .....	245
10.3	Tarifverhandlungen .....	247
10.4	Streik .....	247
10.5	Aussperrung .....	249
<b>11</b>	<b>Ordnungs- und wettbewerbspolitische Rahmenbedingungen .....</b>	<b>250</b>
11.1	Aufgaben und Ziele der Ordnungspolitik .....	250
11.2	Ziele von Unternehmenszusammenschlüssen .....	251
11.3	Formen von Unternehmenszusammenschlüssen .....	252
11.3.1	Formen der Kooperation .....	252
11.3.2	Formen der Konzentration .....	254
11.4	Wettbewerbspolitische Maßnahmen .....	256
11.4.1	Kartellverbot .....	256
11.4.2	Verbot des Missbrauchs von Marktmacht .....	257
11.4.3	Zusammenschlusskontrolle .....	258
11.4.4	Weitere wettbewerbsrechtliche Maßnahmen .....	259
<b>12</b>	<b>Strukturpolitische Rahmenbedingungen .....</b>	<b>263</b>
12.1	Wandel der Wirtschaftsstruktur .....	263
12.1.1	Strukturelemente der Wirtschaft .....	263
12.1.2	Sektorale Wirtschaftsstruktur .....	264
12.1.3	Regionale Wirtschaftsstruktur .....	265
12.2	Strukturpolitik .....	267
12.2.1	Ziele der Strukturpolitik .....	267
12.2.2	Instrumente der Strukturpolitik .....	267
12.2.3	Sektorale Strukturpolitik .....	269
12.2.4	Regionale Strukturpolitik .....	270
12.3	Träger der Strukturpolitik .....	271
12.3.1	Strukturpolitik der Europäischen Union .....	271
12.3.2	Nationale Strukturpolitik am Beispiel Deutschland .....	273
<b>13</b>	<b>Standortwahl des Industriebetriebes .....</b>	<b>275</b>
13.1	Strategische Bedeutung der Standortwahl .....	275
13.2	Standortfaktoren .....	276
13.2.1	Standortfaktoren – Grundlage optimaler Standortwahl .....	276
13.2.2	Harte Standortfaktoren .....	277
13.2.3	Weiche unternehmensbezogene Standortfaktoren .....	281
13.2.4	Weiche personenbezogene Standortfaktoren .....	283
13.3	Standortalternativen .....	284
13.3.1	Internationale Standortwahl .....	284
13.3.2	Nationale Standortwahl .....	285
13.3.3	Lokale Standortwahl .....	286
13.4	Standortpolitik .....	286
<b>Für Ihre Prüfung</b>	<b>Programmierte Wiederholungsaufgaben .....</b>	<b>288</b>

## DRITTER ABSCHNITT

**Strategien, Projekte, Wirtschaftssteuerung**

Rahmenlehrplan:

LERNFELD 2: Projekte planen und durchführen

LERNFELD 11: Geschäftsprozesse an gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen ausrichten

LERNFELD 13: Betriebliche Problemlösungsprozesse innovativ durchführen

<b>1</b>	<b>Gesamtwirtschaftliche Prozesse .....</b>	<b>306</b>
1.1	Gleichgewicht und Ungleichgewicht .....	306
1.2	Konjunkturprozesse .....	307
1.2.1	Konjunktur, Trend, Saisonschwankungen .....	307
1.2.2	Beschreibung der Konjunkturphasen .....	309
1.2.3	Konjunkturindikatoren .....	309
1.2.4	Konjunkturbeeinflussende Institutionen .....	313
1.3	Negative Auswirkungen von Konjunkturschwankungen .....	314
1.3.1	Unter- und Überbeschäftigung .....	314
1.3.2	Stabilitätsprobleme von Geldwert und Preisniveau .....	318
<b>2</b>	<b>Europäische und weltweite Märkte .....</b>	<b>326</b>
2.1	Freihandel und Protektionismus .....	327
2.1.1	Freihandel .....	327
2.1.2	Protektionismus .....	327
2.1.3	Konvertibilität und Wechselkurs .....	328
2.1.4	Zahlungsbilanz .....	330
2.1.5	Liberalisierung des Welthandels .....	332
2.2	Internationaler Währungsfonds (IWF) .....	332
2.2.1	Bretton-Woods-System .....	332
2.2.2	Sonderziehungsrechte .....	334
2.2.3	Finanzhilfen des IWF .....	334
2.3	Welthandelsorganisation (WTO) .....	336
2.4	Freihandelszonen .....	337
2.5	Europäische Union (EU) .....	337
2.5.1	Entwicklung der EU .....	337
2.5.2	Erste Stufe: Zollunion .....	338
2.5.3	Zweite Stufe: Wirtschaftsunion (gemeinsamer Markt) .....	338
2.5.4	Dritte Stufe: Europäische Währungsunion .....	338
2.6	Globalisierung der Wirtschaft .....	343
2.6.1	Kennzeichnung des aktuellen Globalisierungsprozesses .....	343
2.6.2	Auswirkungen der Globalisierung .....	346
<b>3</b>	<b>Unternehmensstrategien im globalisierten Umfeld .....</b>	<b>350</b>
3.1	Begriff und Kennzeichen .....	350
3.2	Entwicklung von Strategien .....	352
3.3	Arten von Strategien .....	353
<b>4</b>	<b>Projektmanagement .....</b>	<b>355</b>
4.1	Wesen eines Projektes .....	355
4.2	Projektarten .....	356
4.3	Aufgaben des Projektmanagements .....	357
4.4	Stellung des Projektmanagements .....	358
4.4.1	Reine Projektorganisation .....	358
4.4.2	Matrix-Projektorganisation .....	358

4.4.3 Stab-Projektorganisation ..... 359  
 4.5 Projektphasen ..... 360  
 4.5.1 Vorstudie ..... 360  
 4.5.2 Projektdefinition ..... 361  
 4.5.3 Projektplanung ..... 365  
 4.5.4 Projektdurchführung und -steuerung ..... 369  
 4.5.5 Projektabschluss ..... 374  
 4.5.6 Projektdokumentation ..... 376

**Übungsprojekt 1: Einführung einer betrieblichen  
 Altersversorgung**

**5 Wirtschaftssteuerung durch  
 Prozesspolitik** ..... 382  
 5.1 Ziele der Prozesspolitik ..... 382  
 5.1.1 Stabilitätsgesetz ..... 382  
 5.1.2 Stabilität des Preisniveaus ..... 383  
 5.1.3 Hoher Beschäftigungsstand ..... 383  
 5.1.4 Außenwirtschaftliches Gleichgewicht ..... 384  
 5.1.5 Angemessenes Wirtschaftswachstum ..... 385  
 5.1.6 Zielharmonien und Zielkonflikte ..... 386  
 5.2 Geldpolitik ..... 388  
 5.2.1 Europäisches System der  
 Zentralbanken ..... 388  
 5.2.2 Aufgaben und Ziele von EZB und  
 Zentralbanken ..... 389  
 5.2.3 Grundlegende Ansätze der Geldpolitik ..... 390  
 5.2.4 Geldmengenarten ..... 392  
 5.2.5 Grundlegende Strategien der  
 Geldpolitik ..... 392  
 5.2.6 Strategie der EZB ..... 394  
 5.2.7 Geldpolitische Instrumente der EZB ..... 395  
 5.3 Fiskalpolitik ..... 404  
 5.3.1 Fiskalpolitik als Teil der Finanzpolitik ..... 404  
 5.3.2 Parallelpolitik (prozyklische  
 Fiskalpolitik) ..... 405  
 5.3.3 Antizyklische Fiskalpolitik –  
 Nachfrigesteuerung ..... 405  
 5.3.4 Geldmengen- und Angebotssteuerung ..... 410  
 5.3.5 Stabilitäts- und Wachstumspakt  
 (SWP) der EU ..... 411  
 5.4 Finanz- und Wirtschaftskrisen ..... 414  
 5.4.1 Weltfinanzkrise und  
 Weltwirtschaftskrise 2008 ..... 414

5.4.2 Schuldenkrise der Europäischen  
 Währungsunion ..... 416  
 5.5 Arbeitsmarktsteuerung ..... 419  
 5.5.1 Arbeitsmarktzahlen ..... 419  
 5.5.2 Leitlinien der europäischen  
 Beschäftigungspolitik ..... 422  
 5.5.3 Aufgabe von Regierung und  
 Bundesagentur für Arbeit ..... 422  
 5.5.4 Forderungen an die Regierungspolitik ..... 423  
 5.5.5 Vorschläge der Hartz-Kommission zur  
 Arbeitsmarktreform ..... 426  
 5.5.6 Geringfügige Beschäftigung (Minijob) ..... 427  
 5.5.7 Gründungszuschuss und Einstiegsgehalt ..... 428  
 5.5.8 Jobcenter ..... 429  
 5.5.9 Aktive und passive  
 Arbeitsmarktsteuerungsmittel  
 der Bundesagentur für Arbeit ..... 429

**Übungsprojekt 2: Schaffung von Minijobs**

5.6 Wachstumspolitik ..... 435  
 5.6.1 Wachstumsvoraussetzungen ..... 435  
 5.6.2 Bildungspolitik ..... 435  
 5.6.3 Subventionspolitik ..... 435  
 5.6.4 Vermögenspolitik ..... 435  
 5.6.5 Innovations- und Wettbewerbspolitik ..... 436  
 5.6.6 Strukturpolitik ..... 436  
 5.6.7 Globalsteuerung ..... 436  
 5.7 Grenzen des Wachstums ..... 437  
 5.7.1 Probleme des Wirtschaftswachstums ..... 437  
 5.7.2 Ökologische Wachstumstheorie ..... 437

**Für Ihre Prüfung**

Programmierte Wiederholungsaufgaben ..... 442

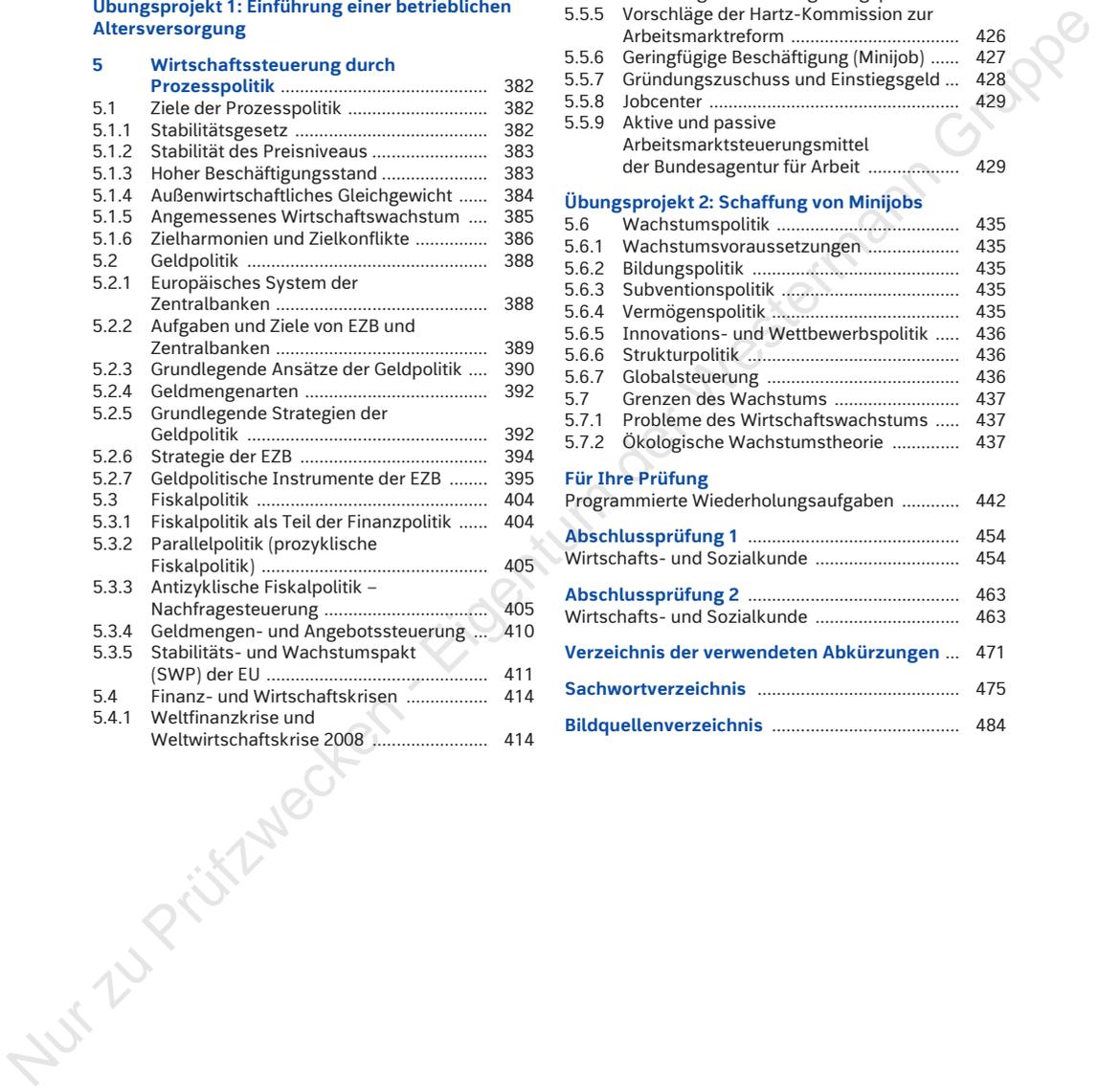
**Abschlussprüfung 1** ..... 454  
 Wirtschafts- und Sozialkunde ..... 454

**Abschlussprüfung 2** ..... 463  
 Wirtschafts- und Sozialkunde ..... 463

**Verzeichnis der verwendeten Abkürzungen** ... 471

**Sachwortverzeichnis** ..... 475

**Bildquellenverzeichnis** ..... 484





# Ausbildung und ausgewählte rechtliche Grundlagen

**RAHMENLEHRPLAN**    **LERNFELD 1:** Das Unternehmen vorstellen und die eigene Rolle mitgestalten  
**LERNFELD 9:** Marketingkonzepte planen und umsetzen

## 1 Notwendigkeit von Ausbildung

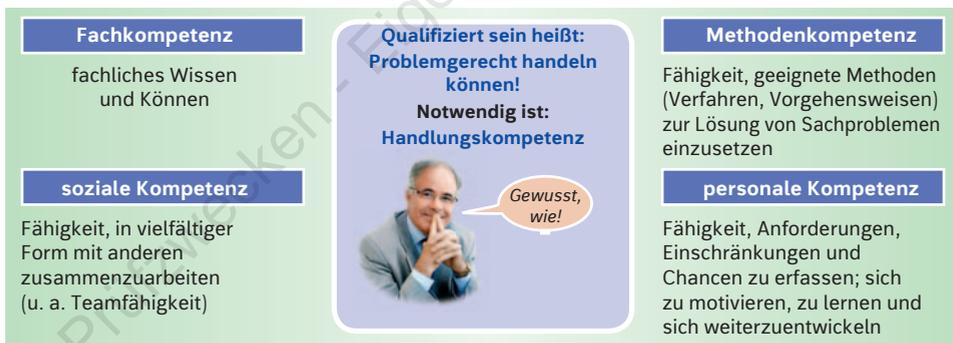
Im Jahr 2021 waren 2639000 von 14868000 junge Menschen im Alter zwischen 20 und 34 Jahren ohne formalen vollqualifizierenden beruflichen Abschluss. Dies entspricht

**Text kann aus rechtlichen Gründen noch nicht gezeigt werden.**

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, 20

### Jugendliche ohne Ausbildung haben offensichtlich schlechte Berufsaussichten!

- Unsere Industriegesellschaft ändert sich rasch, in den Betrieben setzen sich überall neue Techniken durch.
- Zukunftssichere Arbeitsplätze stellen hohe Anforderungen an die Qualifikation.
- Die Zahl der Arbeitsplätze mit geringen Anforderungen nimmt ab.
- Die neuen Techniken verlangen den Umgang mit Computern.
- Fachübergreifende Qualifikationen werden immer wichtiger. Die herkömmlichen Grenzen zwischen den Ausbildungsberufen werden verwischt.



Nur die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen wird in der Zukunft zu dieser vielfachen Kompetenz führen. Nur sie verschafft den Beschäftigten einen sicheren Arbeitsplatz und den Unternehmen (Unternehmung) attraktive Mitarbeitende. Damit wird auch die berufliche Erstausbildung für die Unternehmen und die Beschäftigten immer wichtiger.

## 2 **Ausbildungsverhältnis**

### 2.1 **Duale Ausbildung**

Die Berufsausbildung für den Ausbildungsberuf Industriekaufmann/-frau wird in Deutschland an zwei Lernorten durchgeführt: Ausbildungsbetrieb und Berufsschule. Man bezeichnet sie deshalb als duale (zweigleisige) Ausbildung.

Lernorte der beruflichen Ausbildung		
Ausbildungsbetrieb		Berufsschule
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufsausbildungsvertrag</li> <li>• Ausbildungsordnungen</li> <li>• Berufsbildungsgesetz</li> </ul>	<b>Grundlagen der Ausbildung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schulpflicht</li> <li>• Lehrpläne</li> <li>• Schulgesetze der Länder</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Heranführung der Jugendlichen an die Arbeit</li> <li>• Eingliederung in das soziale System des Betriebes; Vermittlung von praktischen Kenntnissen und Fähigkeiten</li> <li>• Einübung beruflicher Fertigkeiten</li> </ul>	<b>Aufgaben</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vermittlung von theoretischen Fachkenntnissen und von Berufswissen</li> <li>• Erweiterung und Vertiefung der Allgemeinbildung</li> <li>• Erziehung zum kritischen und verantwortungsbewussten demokratischen Bürger/-innen</li> </ul>
Prüfung vor der Industrie- und Handelskammer	<b>Abschluss</b>	Abschlusszeugnis der Berufsschule

## 2.2 Lernort Berufsschule

Berufsschulpflichtig sind in Deutschland alle Jugendlichen nach dem Ende der allgemeinen Schulpflicht bzw. nach dem 10. Vollzeitpflichtschuljahr. Die Schulgesetze der einzelnen Bundesländer enthalten die gesetzlichen Grundlagen.

### Beispiel: Nordrhein-Westfalen

Die Berufsschulpflicht dauert so lange, wie ein Berufsausbildungsverhältnis besteht, das vor Vollendung des 21. Lebensjahres begonnen wurde. Bei einem Ausbildungsbeginn nach dem 21. Lebensjahr ist der/die Auszubildende zum Berufsschulbesuch berechtigt.

Jugendliche ohne Berufsausbildungsverhältnis besuchen die Berufsschule bis zum Ablauf des Schuljahres, in dem sie das 18. Lebensjahr vollenden.

Der Unterricht wird als Teilzeitunterricht (ganzjährig an einem oder zwei Tagen pro Woche) oder als Blockunterricht (mehrere zusammenhängende Unterrichtswochen in jedem Schuljahr) erteilt. Er gliedert sich in den berufsübergreifenden Bereich (Deutsch, Politik, Sport, ggf. Religion) und den berufsbezogenen Bereich. Gegenstand des berufsbezogenen Bereichs sind beim Ausbildungsberuf Industriekaufmann/-frau die Prozesse in Unternehmen und Wirtschaft.

Die Berufsschule unterrichtet Industriekaufleute im berufsbezogenen Bereich nach dem entsprechenden **Rahmenlehrplan** (Beschluss der Kultusministerkonferenz von 2023). Dieser ist mit der Ausbildungsordnung des Bundes abgestimmt. Die Länder übernehmen den Rahmenlehrplan unmittelbar oder setzen ihn in eigene Lehrpläne um. Der Rahmenlehrplan ist wie folgt aufgebaut:

- **Lernfelder** beschreiben komplexe thematische Lerneinheiten, die an den beruflichen Aufgabenstellungen und Handlungsabläufen für den Ausbildungsberuf orientiert sind.
- **Zeitrichtwerte** geben die Zahl der Unterrichtsstunden an, mit denen die Lernziele erreicht werden sollen.
- **Zielformulierungen** geben an, welche Ergebnisse der Lernende im jeweiligen Lernfeld erreichen soll.
- **Lerninhalte** geben vor, was im berufsbezogenen Unterricht zu vermitteln ist.

Den vollständigen Rahmenlehrplan finden Sie beim Bundesinstitut für Berufsbildung, <https://www.bibb.de>.



Übersicht über die Lernfelder für den Ausbildungsberuf Industriekaufrau/Industriekaufmann				
Nr.	Lernfelder	Zeitrichtwerte		
		1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr
1	Das Unternehmen vorstellen und die eigene Rolle mitgestalten	80		
2	Projekte planen und durchführen	40		
3	Kundenaufträge bearbeiten und überwachen	80		
4	Beschaffungsprozesse planen und steuern	40		
5	Wertströme buchhalterisch dokumentieren und auswerten	80		
6	Leistungserstellung planen, steuern und kontrollieren		80	
7	Logistik- und Lagerprozesse koordinieren, umsetzen und überwachen		40	
8	Kosten- und Leistungsrechnung zur Vorbereitung unternehmerischer Entscheidungen durchführen		80	
9	Marketingkonzepte planen und umsetzen		80	
10	Jahresabschluss vorbereiten, auswerten und für Finanzierungsentscheidungen nutzen			80
11	Geschäftsprozesse an gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen ausrichten			80
12	Personalprozesse planen, steuern und kontrollieren			80
13	Betriebliche Problemlösungsprozesse innovativ durchführen			40
	Summe (insgesamt 880 Std.)	320	280	280

## 2.3 Lernort Betrieb

Wer für seinen Betrieb Auszubildende einstellt (Ausbildender), kann die Ausbildung selbst übernehmen oder Ausbilder bestellen. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) sagt hierzu:

*Merke:  
Ausbildende,  
Ausbilder/-innen und  
Ausbildungsstätten  
müssen zur Aus-  
bildung geeignet  
sein.*



### § 28 BBiG (Eignung von Auszubildenden und Ausbildern oder Ausbilderinnen)

- (1) Auszubildende darf nur einstellen, wer persönlich geeignet ist. Auszubildende darf nur ausbilden, wer persönlich und fachlich geeignet ist.
- (2) Wer fachlich nicht geeignet ist oder wer nicht selbst ausbildet, darf Auszubildende nur dann einstellen, wenn er persönlich und fachlich geeignete Ausbilder oder Ausbilderinnen bestellt, die die Ausbildungsinhalte in der Ausbildungsstätte unmittelbar, verantwortlich und in wesentlichem Umfang vermitteln.
- (3) Unter der Verantwortung des Ausbilders oder der Ausbilderin kann bei der Berufsausbildung mitwirken, wer selbst nicht Ausbilder oder Ausbilderin ist, aber abweichend von den besonderen Voraussetzungen des § 30 die für die Vermittlung von Ausbildungsinhalten erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt und persönlich geeignet ist.

### § 27 BBiG (Eignung der Ausbildungsstätte)

- (1) Auszubildende dürfen nur eingestellt und ausgebildet werden, wenn
  1. die Ausbildungsstätte nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet ist und
  2. die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze oder zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte steht, es sei denn, dass anderenfalls die Berufsausbildung nicht gefährdet wird.
- (2) Eine Ausbildungsstätte, in der die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nicht im vollen Umfang vermittelt werden können, gilt als geeignet, wenn diese durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte vermittelt werden.

[www.gesetze-im-internet.de/bbig\\_2005/](http://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/)

- **Persönlich nicht geeignet** ist insbesondere, wer Kinder und Jugendliche nicht beschäftigen darf oder wiederholt oder schwer gegen das Berufsbildungsgesetz oder gegen die aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Bestimmungen verstoßen hat (§ 29 BBiG).
- **Fachlich nicht geeignet** ist, wer die erforderlichen beruflichen und berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nicht besitzt (§ 30 Abs. 1 BBiG).

Fehlen die Eintragungsvoraussetzungen, so lehnt die zuständige Stelle (für Industriekaufleute die Industrie- und Handelskammer) die Eintragung des Berufsausbildungsvertrags in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse ab (§ 35 Abs. 2 BBiG).

Die Ausbildung kann zu einem Teil (bis zu einem Viertel der Ausbildungsdauer) auch im Ausland durchgeführt werden (§ 2 Abs. 3 BBiG).

## 2.4 Ausbildungsordnung

Das Berufsbildungsgesetz ist die Grundlage für die berufliche Bildung.

### § 1 BBiG (Ziele und Begriffe der Berufsbildung)

(1) Berufsbildung im Sinne dieses Gesetzes sind die Berufsausbildungsvorbereitung, die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung.

(3) Die Berufsausbildung hat die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.

Grundlage für eine geordnete Berufsausbildung sind die vom zuständigen Bundesministerium (z. B. für Wirtschaft) in Übereinstimmung mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung anerkannten Ausbildungsberufe und die dafür erlassenen Ausbildungsordnungen. Jugendliche unter 18 Jahre dürfen nur in einem anerkannten Ausbildungsberuf ausgebildet werden. Ausnahme: Vorbereitung auf weiterführende Bildungsgänge (§ 4 BBiG).

In anerkannten Ausbildungsberufen darf nur nach den dazu erlassenen Ausbildungsordnungen ausgebildet werden (§ 4 Abs. 2 BBiG). Nach § 5 Abs. 1 BBiG enthalten sie mindestens:

- **Bezeichnung des Ausbildungsberufes**
- **Ausbildungsdauer**
- **Ausbildungsberufsbild:** Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die vermittelt werden sollen
- **Ausbildungsrahmenplan:** Sachliche und zeitliche Gliederung der Vermittlung der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten
- **Prüfungsanforderungen**

*Ausbildende müssen den Auszubildenden die Ausbildungsordnung vor Beginn der Ausbildung kostenlos aushändigen.*



Gegenstand der Berufsausbildung für den staatlich anerkannten Ausbildungsberuf Industriekaufmann/Industriekauffrau sind mindestens die folgenden Kenntnisse und Fertigkeiten:

### Berufsprofilgebende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten

1. Leistungserstellung planen und koordinieren
2. Logistik und Lagerprozesse planen und steuern
3. Beschaffung planen und steuern
4. Marketingmaßnahmen planen und umsetzen
5. Vertriebsprozesse umsetzen

Berufsprofilgebende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	
<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Personalprozesse umsetzen</li> <li>7. kaufmännische Steuerung und Kontrolle durchführen</li> <li>8. einsatzgebietsspezifische Lösungen erarbeiten</li> <li>9. einsatzgebietsspezifische Aufgaben und Prozesse koordinieren</li> </ol>	
Integrativ zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organisation des Ausbildungsbetriebes</li> <li>2. Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht</li> <li>3. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit</li> <li>4. Umweltschutz und Nachhaltigkeit</li> <li>5. digitalisierte Arbeitswelt</li> <li>6. digitale Geschäftsprozesse im Unternehmen gestalten</li> <li>7. Zusammenarbeit, Kommunikation und individuelle Arbeitsorganisation gestalten</li> </ol>	<p>Diesen Katalog berücksichtige ich als Ausbildender natürlich in den Ausbildungsplänen der Auszubildenden.</p> 

## 2.5 Zuständige Stellen

Für alle Ausbildungsberufe gibt es zuständige Stellen, die die Berufsausbildung überwachen. Dies sind die Kammern (z. B. Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern).



Das Berufsbildungsgesetz weist den Kammern einen umfangreichen Katalog von Aufgaben zu:

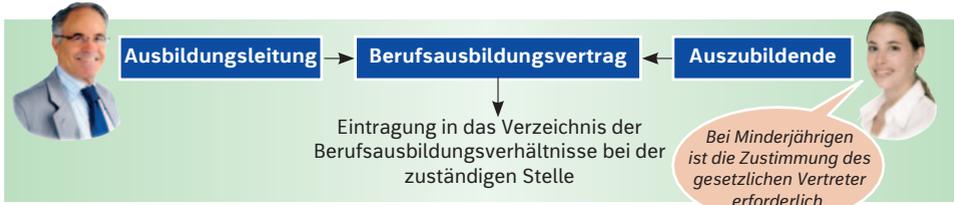
- Führung eines Verzeichnisses aller Berufsausbildungsverhältnisse,
- Überwachung der Eignung von Ausbildungsstätten,
- Regelung und Überwachung der Berufsausbildung, Beratung der Betriebe und Auszubildenden,
- Bildung von Prüfungsausschüssen, Durchführung der Prüfung,
- berufliche Fortbildung und Umschulung.

Übrigens: Mit Fragen und Beschwerden können Sie sich an die Ausbildungsberatung der Kammer wenden.



## 2.6 Berufsausbildungsvertrag

Eine Berufsausbildung kann nur begonnen werden, wenn ein Berufsausbildungsvertrag geschlossen wurde (§ 10 BBiG). Dies kann formlos geschehen, jedoch haben Ausbildende zum Schutz der Auszubildenden unverzüglich nach Vertragsabschluss, spätestens aber vor dem Ausbildungsbeginn, den wesentlichen Inhalt des Vertrags schriftlich niederzulegen. Die elektronische Form ist ausgeschlossen. Jeder Partei ist eine Vertragsniederschrift auszuhändigen (§ 11 BBiG).



Nach § 11 BBiG muss die **Niederschrift des Ausbildungsvertrages** Folgendes enthalten:

- Name und Anschrift der Ausbildenden sowie der Auszubildenden, bei Minderjährigen zusätzlich die gesetzlichen Vertreter und Vertreterinnen
- Beginn und Dauer der Berufsausbildung,
- Ausbildungsstätte und Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
- Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit,
- Dauer der Probezeit,
- Zahlung und Höhe der Vergütung sowie deren Zusammensetzung,
- Vergütung oder Ausgleich von Überstunden,
- Dauer des Urlaubs,
- Voraussetzungen für eine Kündigung,
- einen allgemeinen Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsbildungsverhältnis anzuwenden sind,
- die Form des Ausbildungsnachweises nach § 13 (siehe untenstehende Übersicht „Pflichten der Auszubildenden“).

#### Pflichten der Ausbildenden (§§ 14, 15, 16, 17 BBiG)

- dafür sorgen, dass die dem Ziel entsprechenden Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden
- planmäßig, zeitgemäß und sachlich gegliedert ausbilden
- selbst ausbilden oder geeignete Ausbilder/-innen benennen
- kostenlos Ausbildungsmittel bereitstellen
- zum Besuch der Berufsschule anhalten und freistellen
- charakterlich fördern und sittlich und körperlich nicht gefährden
- nur Verrichtungen übertragen, die dem Ausbildungszweck dienen und den körperlichen Kräften angemessen sind
- zum Führen von schriftlichen Ausbildungsnachweisen anhalten und diese durchsehen
- die Eintragung des Ausbildungsvertrages bei der Kammer unverzüglich nach Vertragsabschluss beantragen
- ein schriftliches Zeugnis bei Beendigung der Ausbildung auszustellen
- die Auszubildenden zu Zwischen- und Abschlussprüfungen anmelden und dafür freistellen
- Überstunden besonders vergüten oder durch Freizeit ausgleichen

#### Pflichten der Auszubildenden (§ 13 BBiG)

- im Rahmen der Berufsausbildung übertragene Verrichtungen sorgfältig ausführen
- am Berufsschulunterricht, an Prüfungen und an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte teilnehmen
- Weisungen im Rahmen der Berufsausbildung befolgen
- die Betriebsordnung beachten
- Werkzeuge, Einrichtungen pfleglich behandeln und nur für übertragene Arbeiten verwenden
- über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen bewahren
- ordnungsgemäß schriftliche oder elektronische Ausbildungsnachweise führen und vorlegen
- von Fehlzeiten begründet und unverzüglich Nachricht geben; bei Krankheit und Unfall eine ärztliche Bescheinigung vorlegen

Die Pflichten sind im Anhang eines jeden Berufsausbildungsvertrages aufgeführt.



Die **Ausbildungsdauer** wird durch die jeweilige Ausbildungsordnung vorgeschrieben. Sie beträgt für den Ausbildungsberuf Industriekaufmann/-frau drei Jahre. Die Berufsausbildung beginnt mit einer Probezeit von mindestens einem Monat und höchstens vier Monaten (§ 20 BBiG).

Auf gemeinsamen Antrag der Parteien hat die Kammer die Ausbildungszeit zu kürzen, wenn das Erreichen des Ausbildungsziels in der gekürzten Zeit zu erwarten ist.

## 2.7 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

**Während der Probezeit** (1–4 Monate) kann jede Partei den Ausbildungsvertrag ohne Angabe von Gründen kündigen (§ 22 Abs. 1 BBiG). **Nach der Probezeit** ist nur eine schriftliche Kündigung möglich

- durch die Auszubildenden, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen (Kündigungsfrist: 4 Wochen);
- fristlos aus wichtigem Grund (§ 22 Abs. 2 BBiG).

### Beispiele für eine Kündigung aus wichtigem Grund:

- Diebstahl
- mutwillige Zerstörung
- unentschuldigtes Fernbleiben von Betrieb und Berufsschule (nach erfolgter Abmahnung)
- Beleidigung
- Tätlichkeiten

Ohne Kündigung endet das Ausbildungsverhältnis mit dem Ablauf der Ausbildungszeit; bei vorherigem Bestehen der Abschlussprüfung endet es mit Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses (§ 21 Abs. 1 und 2 BBiG).

### Prüfungsverfahren für den Ausbildungsberuf Industriekaufmann/-frau

Die Abschlussprüfung besteht aus zwei Teilen. Teil 1 soll im vierten Ausbildungshalbjahr und Teil 2 am Ende der Berufsausbildung stattfinden. Wird die Ausbildungsdauer verkürzt, soll Teil 1 spätestens drei Monate vor dem Zeitpunkt von Teil 2 stattfinden.

#### Teil 1 der Abschlussprüfung

- **Inhalt:** die vermittelten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der ersten 15 Monate sowie der Lernstoff der Berufsschule; Prüfungsbereich: Leistungserstellung, Logistik, Beschaffung und Buchhaltung
- **Aufgaben:** praxisbezogen, schriftliche Bearbeitung
- **Dauer:** 90 Minuten

#### Zulassung zu Teil 2 der Abschlussprüfung

Zur Berufsabschlussprüfung (§ 43 BBiG) ist zuzulassen, wer

- die Ausbildungszeit spätestens zwei Monate nach dem Prüfungstermin hinter sich gebracht hat,
- an der vorgeschriebenen Abschlussprüfung Teil 1 teilgenommen hat,
- die vorgeschriebenen schriftlichen Ausbildungsnachweise geführt hat.

#### Teil 2 der Abschlussprüfung

- **Inhalt:** die vermittelten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie der Lernstoff der Berufsschule; Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die bereits Gegenstand von Teil 1 der Abschlussprüfung waren, werden nur einbezogen, wenn es für die Feststellung der beruflichen Handlungsfähigkeit erforderlich ist.
- **Prüfungsbereiche:** Marketing, Vertrieb, Personalwesen und kaufmännische Steuerung und Kontrolle; Fachaufgabe im Einsatzgebiet; Wirtschafts- und Sozialkunde
- **Dauer:** 150 Minuten (Marketing, Vertrieb u. a.), Präsentation und Fachgespräch (Fachaufgabe im Einsatzgebiet), 60 Minuten (Wirtschafts- und Sozialkunde)

#### Bestehensregelung

Bei der Ermittlung des Gesamtergebnisses haben die einzelnen Prüfungsbereiche folgendes Gewicht:

1. Leistungserstellung, Logistik, Beschaffung und Buchhaltung	25 %
2. Marketing, Vertrieb, Personalwesen und kaufmännische Steuerung und Kontrolle	35 %
3. Fachaufgabe im Einsatzgebiet	30 %
4. Wirtschafts- und Sozialkunde	10 %

Die Abschlussprüfung ist bestanden, wenn die Prüfungsleistungen (auch unter Berücksichtigung der Ergänzungsprüfung) wie folgt bewertet wurden:

1. im Gesamtergebnis von Teil 1 und 2 mindestens ausreichend,
2. im Ergebnis von Teil 2 mindestens ausreichend,
3. in mindestens zwei Prüfungsbereichen von Teil 2 mindestens ausreichend und
4. in keinem Prüfungsbereich von Teil 2 ungenügend.

*Komplizierte Regelung?  
Verinnerlichen Sie sie im eigenen Interesse trotzdem gut.*



*Wer's nicht ganz geschafft hat,  
kann sich übrigens noch  
mit einer Ergänzungsprüfung  
retten.*

### Ergänzungsprüfung

Die zu prüfende Person kann die mündliche Ergänzungsprüfung, die 15 Minuten dauern soll, für einen der folgenden Prüfungsbereiche beantragen:

1. Marketing, Vertrieb, Personalwesen und kaufmännische Steuerung und Kontrolle oder
2. Wirtschafts- und Sozialkunde.

Dies ist jedoch nur möglich, wenn der Prüfungsbereich schlechter als mit ausreichend bewertet worden ist und wenn die Ergänzungsprüfung für das Bestehen der Abschlussprüfung den Ausschlag geben kann. Die Ergänzungsprüfung darf nur in einem der beiden Prüfungsbereiche durchgeführt werden.

Bei der Ermittlung des Ergebnisses für den Prüfungsbereich sind die Ergebnisse der schriftlichen Arbeit und der mündlichen Ergänzungsprüfung im Verhältnis 2 : 1 zu gewichten.

Die Abschlussprüfung kann bei Nichtbestehen zweimal wiederholt werden. Das Ausbildungsverhältnis verlängert sich auf Verlangen der Auszubildenden jeweils bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr (§ 21 Abs. 3 BBiG).

Um jede Unsicherheit über eine Weiterbeschäftigung der Auszubildenden nach dem Abschluss der Berufsausbildung auszuschließen, werden die Vertragsparteien in einem angemessenen zeitlichen Abstand vor dem Abschluss gegenseitig erklären, ob nach der Beendigung ein Arbeitsverhältnis begründet werden soll oder nicht. Eine Vereinbarung, die die Auszubildenden verpflichtet, in einem Arbeitsverhältnis weiterzuarbeiten, darf aber erst innerhalb der letzten sechs Monate des Berufsausbildungsverhältnisses erfolgen (§ 12 Abs. 1 BBiG).

Werden Auszubildende nach dem Abschluss der Berufsausbildung ohne besondere Vereinbarung weiterbeschäftigt, so wird hierdurch ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit begründet (§ 24 BBiG).

Ausbildende stellen den Auszubildenden bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein schriftliches Ausbildungszeugnis aus. Es muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Auszubildenden, auf Verlangen auch Angaben über Verhalten und Leistung (§ 16 BBiG).

## Arbeitsaufträge

### 1. Sie haben eine kaufmännische Ausbildung begonnen.

a) Erläutern Sie die kaufmännischen Ausbildungsberufe:

- Industriekaufmann/Industriekauffrau,
- Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement,
- Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft,
- Sport- und Fitnesskaufmann/-kauffrau,
- Investmentfondskaufmann/-kauffrau,
- Kaufmann/Kauffrau für Marketingkommunikation,
- Medienkaufmann/-kauffrau Digital und Print,
- Informatikkaufmann/-kauffrau,
- Kaufmann/Kauffrau für Digitalisierungsmanagement
- Veranstaltungskaufmann/-kauffrau,
- Mediengestalter/-in,
- Kaufmann/Kauffrau für audiovisuelle Medien.

- b) Erläutern Sie Ihre Gründe für die Wahl des Ausbildungsberufs Industriekaufmann/-kauffrau.  
c) Erläutern Sie, wie der Bewerbungs- und Einstellungsprozess bei Ihnen abgelaufen ist.  
d) Gehört der Ausbildungsberuf Industriekaufmann/Industriekauffrau zu den anerkannten Ausbildungsberufen? Nennen Sie die rechtliche Grundlage.  
e) Welches Gesetz enthält die grundlegenden Vorschriften über Ihre Berufsausbildung?  
f) Darf eine Berufsausbildung ausschließlich in anerkannten Ausbildungsberufen erfolgen?  
g) Laden Sie aus dem Internet einen Ausbildungsvertrag herunter und füllen Sie ihn unter Verwendung Ihrer persönlichen Daten aus.  
h) Nennen Sie die zuständige Stelle für Ihren Ausbildungsberuf.  
i) Nennen Sie zuständigen Stellen für andere Ausbildungsberufe.  
j) Bei welchen Gelegenheiten treten Sie anlässlich Ihrer Berufsausbildung mit der zuständigen Stelle in Kontakt?  
k) Erläutern Sie die unterschiedlichen Inhalte von Ausbildungsordnung, Ausbildungsrahmenplan und Ausbildungsplan.  
l) Wie können Sie während Ihrer Ausbildung feststellen, ob Sie vorschriftsmäßig ausgebildet werden?  
m) Anerkannte Ausbildungsberufe dürfen nicht mit Weiterbildungsberufen verwechselt werden. Erläutern Sie die Unterschiede.  
n) Nennen Sie typische Weiterbildungsberufe für Industriekaufleute.  
Ziehen Sie zur Lösung der Aufgaben geeignete Quellen heran. Benutzen Sie unter anderem auch das Internet.
2. **Jan Peters ist 19 Jahre alt, er hat die allgemeine Hochschulreife. Yannik Hoch ist 21 Jahre alt. Er hat die Fachoberschulreife. Beide werden am 1. August des laufenden Jahres eine Berufsausbildung beginnen.**  
a) Sind die beiden Auszubildenden berufsschulpflichtig? b) Wann endet ggf. die Berufsschulpflicht?
3. **Die Bundesrepublik Deutschland wird im Ausland vielfach um das System der dualen Ausbildung beneidet.**  
a) Nennen Sie Vorteile der dualen Ausbildung gegenüber einer rein schulischen Ausbildung.  
b) Führen Sie andererseits Nachteile des dualen Ausbildungssystems auf.
4. **Ausbilden darf nur, wer persönlich und fachlich geeignet ist.**  
a) Erkundigen Sie sich bei Ihrem Ausbilder/Ihrer Ausbilderin, wie der Nachweis der betreffenden Kenntnisse zu erbringen ist, und berichten Sie schriftlich darüber.  
b) Warum verlangt die Gesetzgebung auch den Nachweis berufs- und arbeitspädagogischer Kenntnisse?
5. **Im Berufsausbildungsvertrag sind die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien aufgeführt.**  
a) Erläutern Sie die Pflichten der Auszubildenden und berichten Sie darüber, wie Ihr Ausbildungsbetrieb vorgeht, um diese Verpflichtungen zu erfüllen.  
b) Erläutern Sie andererseits Ihre eigenen Pflichten und führen Sie Beispiele an.
6. **Der Ausbildungsvertrag kann unter bestimmten Umständen gekündigt werden.**  
a) Welche Kündigungsmöglichkeiten bestehen für die Vertragsparteien?  
b) Was ist unter wichtigen Kündigungsgründen zu verstehen?  
c) Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK, Zentralorgan der IHKs) rät dazu, die vorgeschriebene Probezeit als „Bedenkzeit“ zu nutzen. Was ist damit gemeint?
7. **Laut § 17 BBiG müssen Auszubildende den Auszubildenden eine angemessene Vergütung gewähren.**  
Informieren Sie sich anhand Ihrer Vertragsniederschrift und machen Sie Angaben über
- die Höhe der Vergütung im Zeitablauf der Ausbildung,
  - die Vergütung von Überstunden,
  - den Zeitpunkt der Zahlung,
  - die Fortzahlung der Vergütung bei Krankheit.
8. **Im Ausbildungsvertrag ist die Pflicht zur Führung und zur Kontrolle eines Ausbildungsnachweises verankert.**  
Welche Bedeutung hat der Ausbildungsnachweis und welche Sachverhalte sind einzutragen?
9. **Der Auszubildende Tim Klein erscheint am Montag nicht im Betrieb. Als der Ausbilder Julian Fersch ihn am Dienstag nach dem Grund für seine Abwesenheit fragt, antwortet er, er sei am Wochenende „versumpft“.**  
a) Welche Maßnahmen kann der Ausbildungsbetrieb ergreifen?  
b) Können die gleichen Maßnahmen ergriffen werden, wenn Tim Klein an einem heißen Sommertag nicht zum Berufsschulunterricht, sondern ins Schwimmbad geht?
10. **Liegen in den folgenden Fällen Verstöße gegen die Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes vor?**  
a) Der Auszubildende Hannes Schmeinck wird von seinem Ausbilder Paul Seitz aufgefordert, zum Arbeitsende die benutzten Akten abzulegen und den Arbeitsplatz aufzuräumen.  
b) Emmy Oder wird in einer Großwäscherei zur Kauffrau für Büromanagement ausgebildet. Wegen Ausfalls mehrerer Arbeitskräfte (Krankheit, Urlaub) muss sie 4 Wochen lang einen Bügelautomaten bedienen.

- c) Lena Prüll wird in einem Industrieunternehmen ausgebildet. Im Verkauf erlangt sie Kenntnisse über die Kalkulation der Produkte. Ihrem Freund, Einkäufer bei einer Kundschaft des Unternehmens, teilt sie verschiedene Verrechnungspreise und Zuschlagsprozentsätze mit.
- d) Erik Bartel stellt 2 Monate vor der Berufsabschlussprüfung fest, dass er noch nichts in seinen Ausbildungsnachweis eingetragen hat. Er erstellt rasch einige Aufsätze über Fachthemen, die in der Berufsschule behandelt wurden, und trägt sie ein. Als er das Heft seiner Ausbilderin Janine Reinhard vorlegt, weigert diese sich, es abzuzeichnen.
- e) Der Auszubildende Max Peters ist mit der Leistung der Auszubildenden Ina Kramer zufrieden. Auch Ina Kramer arbeitet gern bei Max Peters. Ein Jahr vor der Berufsabschlussprüfung legt Max Peters ihr deshalb einen unbefristeten Arbeitsvertrag vor.
- f) Claudio Katze hat die Berufsabschlussprüfung mehr schlecht als recht bestanden. Am nächsten Tag erscheint er zum Arbeitsantritt in seinem Betrieb. Dort wird ihm eröffnet, er werde nicht in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen, und man händigt ihm ein Zeugnis aus, in dem ihm ausreichende Leistungen in der Ausbildung bescheinigt werden.

## 3 Mitbestimmung

### 3.1 Innerbetriebliche Mitbestimmung

„Mitbestimmung“ bezeichnet die Beteiligung der Arbeitnehmer an betrieblichen Entscheidungen. Die Forderung nach Mitbestimmung beruht auf der Erkenntnis, dass zur Erstellung der betrieblichen Leistungen zwei wesentliche Einsatzfaktoren gleichermaßen notwendig sind: der Kapitaleinsatz der Arbeitgeber und die Arbeitskraft der Arbeitnehmer.

**Arbeitnehmer** sind unselbstständig Beschäftigte (Arbeiter, Angestellte und Auszubildende), die dem Arbeitgeber gegenüber weisungsgebunden und von ihm wirtschaftlich abhängig sind.

Die Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeitern kann für Tarifverträge und für die Entlohnung (Lohn, Gehalt) Bedeutung haben.

#### 3.1.1 Betriebsrat

**Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG; [www.gesetze-im-internet.de/betrvg/](http://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/)) will durch eine Erweiterung der Arbeitnehmerrechte einen gerechten Interessenausgleich und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bewirken. Zu diesem Zweck sollen (nicht: müssen) Betriebsräte gewählt werden.**

Die Wahlen finden alle vier Jahre zwischen dem 1. März und dem 31. Mai statt.

#### Voraussetzungen:

- mindestens fünf wahlberechtigte Arbeitnehmer (Mindestalter 16 Jahre; keine leitenden Angestellten und arbeitgeberähnlichen Personen wie Geschäftsführung und Vorstand; wahlberechtigt sind auch Leiharbeiter, die länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden.)
- mindestens drei wählbare Arbeitnehmer (Wahlberechtigte mit mindestens sechs Monaten Betriebszugehörigkeit)

**Angestellte** leisten vorwiegend geistige Arbeit. Sie verrichten kaufmännische Tätigkeiten und Bürotätigkeiten (soweit nicht nur Botengänge, Reinigung, Aufräumen) sowie gehobene (Meister/-in) und höhere (Ingenieur/-in) technische Tätigkeiten. Sie erhalten ein festes Gehalt.

**Arbeiter/-innen** sind alle Nicht-Angestellten; sie leisten vorwiegend körperliche Arbeit. Sie erhalten Arbeitslohn.

Die Grenzen verlaufen heute fließend. Körperliche Arbeit spielt wegen der zunehmenden Technisierung eine immer geringere Rolle. Immer mehr Tarifverträge benutzen deshalb nur noch das Wort „Beschäftigte“.

**Auszubildende** sind Arbeitnehmer, die für die Ausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf eingestellt werden. Je nach Art der Tätigkeit sind sie den Angestellten oder Arbeitern zuzurechnen.

**Betriebsverfassung** heißt die Gesamtheit der Vorschriften, die die Beziehungen der Arbeitgeber zu den Arbeitnehmern und deren Vertretungen (insbesondere dem Betriebsrat) regeln und nicht unmittelbar das Arbeitsverhältnis betreffen.

Anzahl der Betriebsratsmitglieder			
Wahlberechtigte	Mitglieder	Wahlberechtigte	Mitglieder
5 – 20	1 (Betriebsobmann)	2 001 – 2 500	19
21 – 50	3	2 501 – 3 000	21
51 – 100	5	3 001 – 3 500	23
101 – 200	7	3 501 – 4 000	25
201 – 400	9	4 001 – 4 500	27
401 – 700	11	4 501 – 5 000	29
701 – 1 000	13	5 001 – 6 000	31
1 001 – 1 500	15	6 001 – 7 000	33
1 501 – 2 000	17	7 001 – 9 000	35

Bei mehr als 9 000 Arbeitnehmern kommen je angefangene 3 000 Arbeitnehmer zwei Betriebsratsmitglieder hinzu. Ab neun Mitgliedern bildet der Betriebsrat einen **Betriebsausschuss**. Dieser führt die laufenden Geschäfte des Betriebsrats. Er kann drei bis zwölf Mitglieder haben.

Ab 200 Arbeitnehmern ist mindestens ein Betriebsratsmitglied von der Arbeit freizustellen; bei mehr Arbeitnehmern steigen die Freistellungen gemäß § 38 BetrVG.

Der Betriebsrat tagt in nicht-öffentlicher Sitzung während der Arbeitszeit. Er muss einmal im Kalendervierteljahr eine **Betriebsversammlung** einberufen und einen Tätigkeitsbericht erstatten. Der Arbeitgeber ist einzuladen und hat Rederecht.



Betriebsratssitzung

### 3.1.2 Wirtschaftsausschuss

Ab 100 Beschäftigten bestimmt der Betriebsrat einen Wirtschaftsausschuss. Er setzt sich aus mindestens drei und höchstens sieben sachverständigen Personen zusammen, von denen mindestens eine Betriebsratsmitglied sein muss (§ 107 BetrVG). Der Ausschuss berät gemäß § 106 BetrVG wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Unternehmen (z. B. Finanzlage, Investitionsprogramm, Rationalisierungen, Arbeitsmethoden, Stilllegungen, Zusammenschlüsse usw.) und unterrichtet den Betriebsrat. Das Unternehmen hat, wenn es mehr als 1000 ständig beschäftigte Arbeitnehmer hat, zusammen mit dem Wirtschaftsausschuss der Belegschaft mindestens einmal im Vierteljahr einen wirtschaftlichen Lagebericht zu geben.

### 3.1.3 Allgemeine Aufgaben des Betriebsrats

Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

- Überwachung der Einhaltung von Betriebsvereinbarungen, Tarifverträgen und Gesetzen;
- Beantragung von Maßnahmen im Interesse von Betrieb und Arbeitnehmern bei der Geschäftsleitung;
- Annahme, Beratung, Vertretung von Anregungen der Arbeitnehmer und der Jugend- und Auszubildendenvertretung;
- Förderung schutzbedürftiger Gruppen (Menschen mit Behinderungen, Ausländer, Jugendliche, ältere Arbeitnehmer); Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit;
- Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern;
- Förderung der Sicherung der Beschäftigung;
- Förderung von Arbeits- und Umweltschutzmaßnahmen.

*In vielen – insbesondere kleineren – Betrieben wird kein Betriebsrat gewählt. Bedenken Sie: Dann gibt's auch weder Interessenvertretung noch Mitbestimmung!*



### 3.1.4 Betriebsvereinbarungen

**Betriebsvereinbarungen sind Verträge zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.**

Betriebsvereinbarungen regeln Fragen der Arbeitsbedingungen (z. B. Urlaubsplan, Beginn und Ende der Arbeitszeit, Betriebsordnung), der Mitbestimmung, der Verhütung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen, der Errichtung von Sozialeinrichtungen und der Förderung der Vermögensbildung. Hat ein Tarifvertrag die Fragen schon geregelt, so können sie allerdings nicht Gegenstand von Betriebsvereinbarungen werden, es sei denn, der Tarifvertrag lässt den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zu (§ 77 Abs. 3 BetrVG). Betriebsvereinbarungen gelten unmittelbar und zwingend. Sie sind mit einer Frist von 3 Monaten kündbar.

#### Häufige Betriebsvereinbarungen

- Alkoholverbot
- Maßnahmen bei Alkoholmissbrauch
- Anpassung der Beschäftigung an die Auftragslage
- Arbeitsunfähigkeitsnachweis
- Ausbildung
- Arbeitsordnung
- berufliche Weiterbildung
- betriebsbedingtes Ausscheiden
- gleitende Arbeitszeit
- ständige Einigungsstelle
- Einführung von Zeiterfassungsgeräten

### 3.1.5 Betriebsrat als Mitbestimmungsorgan

Als Mitbestimmungsorgan hat der Betriebsrat abgestufte Rechte.

#### Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats (BetrVG)

Mitentscheidungsrecht	Widerspruchsrecht	Informations- und Beratungsrecht
<p><b>Soziale Angelegenheiten</b> (§ 87):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Betriebsordnung</li> <li>- Lage der Arbeitszeit und der Pausen</li> <li>- vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit</li> <li>- Urlaubsplan</li> <li>- Unfallverhütung</li> <li>- betriebliche Berufsbildung</li> <li>- betriebliche Sozialeinrichtungen</li> <li>- Zeit, Ort, Art der Entgeltzahlung</li> <li>- Einführung von technischen Einrichtungen zur Verhaltens- und Leistungsüberwachung</li> <li>- Entlohnungsgrundsätze und -methoden</li> <li>- Akkord- und Prämiensätze</li> <li>- Vorschlagswesen</li> <li>- Grundsätze über Durchführung von Gruppenarbeit</li> </ul> <p><b>Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen, Kündigungen</b> (§ 95)</p> <p><b>Sozialplan bei Betriebsänderung und Insolvenzverfahren</b> (§ 112)</p> <p><b>Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung</b> (§ 98)</p>	<p><b>Personelle Einzelmaßnahmen</b> (§ 99):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Einstellungen</li> <li>- Ein- und Umgruppierungen</li> <li>- Versetzungen</li> </ul> <p><b>Kündigungen</b> (§ 102)</p>	<p><b>Planung der Arbeitsplätze</b> (§ 90):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Neu-, Um-, Erweiterungsbauten</li> <li>- technische Anlagen</li> <li>- Arbeitsverfahren</li> </ul> <p><b>Personalplanung</b> (§ 92)</p> <p><b>Förderung der Berufsbildung</b> (§§ 96, 97)</p> <p><b>Wirtschaftliche Angelegenheiten<sup>1</sup></b> (§ 106):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- z. B. wirtschaftliche und finanzielle Lage</li> <li>- Produktions- und Absatzlage</li> <li>- Investitions- und Produktionsprogramm</li> <li>- neue Arbeitsmethoden</li> <li>- Stilllegung von Betriebsteilen, Zusammenschluss von Betrieben, Änderung der Betriebsorganisation oder des Betriebszwecks</li> <li>- Rationalisierungsvorhaben</li> </ul> <p><b>Betriebsänderungen</b> (§ 111)</p>

<sup>1</sup> Wenn ein Wirtschaftsausschuss besteht, erfolgt die Beratung in den Fällen des § 106 mit diesem. Der Wirtschaftsausschuss unterrichtet den Betriebsrat (vgl. S. 17).

Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrats (BetrVG)		
Mitentscheidungsrecht	Widerspruchsrecht	Informations- und Beratungsrecht
<p>↓</p> <p>Eine Entscheidung kommt nur mit Zustimmung des Betriebsrats zustande.</p>	<p>↓</p> <p>Der Betriebsrat kann aus schwerwiegenden Gründen Entscheidungen der Geschäftsleitung nicht zustimmen (§ 99) bzw. widersprechen (§ 102). Dies macht die Entscheidungen unwirksam.</p>	<p>↓</p> <p>Die Geschäftsleitung muss den Betriebsrat über anstehende Entscheidungen unterrichten<sup>2</sup> und sich mit ihm beraten. Ein Widerspruch ist jedoch wirkungslos.</p>

Erfolgt in den Fragen von § 87 BetrVG zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber keine Einigung über eine Maßnahme, so ist bei Bedarf eine **Einigungsstelle** zu bilden. Arbeitgeber und Betriebsrat bestellen hierzu eine gleiche Anzahl von Beisitzern und einigen sich auf einen neutralen Vorsitzenden. Betriebsvereinbarungen können eine ständige Einigungsstelle vorsehen (§ 76 BetrVG).

In einer Reihe von Fällen ersetzt der Spruch der Einigungsstelle die fehlende Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Hierzu gehören z. B. die sozialen Angelegenheiten nach § 87 BetrVG. Unterwirft sich eine Partei nicht dem Spruch der Einigungsstelle, kann sie das Arbeitsgericht anrufen.

Die Stellung der Betriebsräte ist zu ihrem eigenen sozialen Schutz und zur wirksamen Interessenvertretung wesentlich stärker als die der übrigen Arbeitnehmer:

- Betriebsratmitglieder sind bis ein Jahr nach Beendigung ihrer Tätigkeit nur außerordentlich kündbar, wenn der Betriebsrat oder das Arbeitsgericht zustimmen.
- Während der Interessenvertretung läuft das Arbeitsentgelt weiter.
- Jedes Betriebsratmitglied hat das Recht auf drei Wochen bezahlten Bildungsurlaub.
- Die Kosten des Betriebsrates trägt der Arbeitgeber.

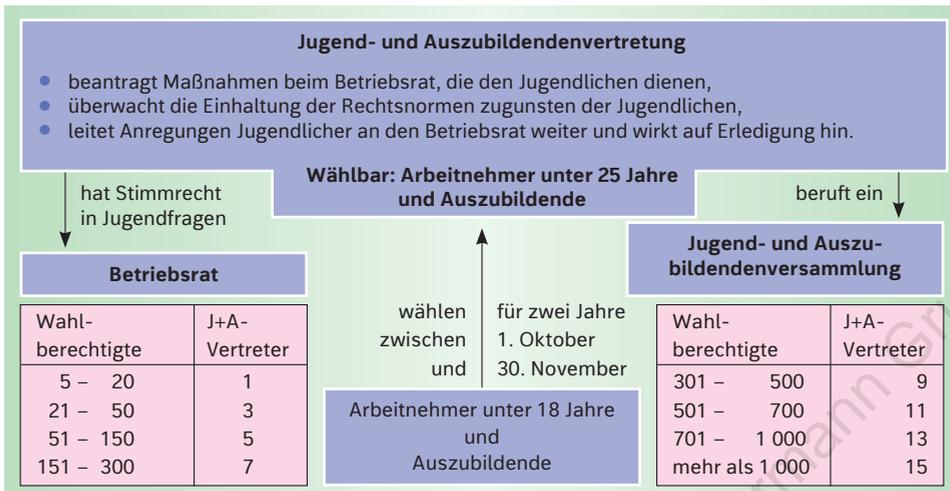
### 3.1.6 Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)

Damit Jugendliche und Auszubildende im Betrieb ihre Interessen und Rechte geltend machen können, sieht das Betriebsverfassungsgesetz die Bildung von Jugend- und Auszubildendenvertretungen vor.

Voraussetzungen sind:

- Der Betrieb muss mindestens fünf Arbeitnehmer unter 18 Jahren oder Auszubildende beschäftigen (§ 60 BetrVG).
- Es muss ein Betriebsrat existieren. Nur über diesen wird die JAV tätig.

<sup>2</sup> Dies muss so rechtzeitig erfolgen, dass die Vorschläge des Betriebsrats berücksichtigt werden können.



Die JAV kann zu allen Betriebsratssitzungen einen Vertreter entsenden.

An Tagesordnungspunkten, die besonders jugendliche Arbeitnehmer betreffen, kann die gesamte JAV teilnehmen.

Wenn Betriebsratsbeschlüsse überwiegend jugendliche Arbeitnehmer betreffen, haben die JAV-Vertreter Stimmrecht. Wenn sie meinen, dass durch einen Beschluss wichtige Interessen der Jugendlichen beeinträchtigt werden, ist auf ihren Antrag der Beschluss für eine Woche auszusetzen, damit eine Verständigung gesucht werden kann.

Die JAV kann vor oder nach jeder Betriebsversammlung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat **Jugend- und Auszubildendenversammlungen** einberufen. In Betrieben mit mehr als 50 Jugendlichen/Auszubildenden kann sie **Sprechstunden** während der Arbeitszeit abhalten, auf denen ihre Tätigkeitsberichte und sozialpolitische Themen diskutiert werden können.

Mitglieder der JAV können nur aus wichtigem Grund gekündigt werden, und zwar bis zu einem Jahr nach Ablauf ihres Mandats. Die Kündigung bedarf der Zustimmung des Betriebsrats.

### 3.1.7 Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten

Leitende Angestellte sind arbeitsrechtlich Arbeitnehmer, jedoch gelten Sondervorschriften für sie. So gilt das Arbeitszeitgesetz nicht für Prokuristen, Gesamtbevollmächtigte und Angestellte, die Vorgesetzte von mindestens 20 Arbeitnehmern sind. Das Kündigungsschutzgesetz gilt nicht für Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Personen, soweit sie selbstständig Arbeitnehmer einstellen und entlassen können. Für alle Genannten gelten auch nicht die Mitbestimmungsregelungen des Betriebsverfassungsgesetzes.

In Betrieben mit mindestens zehn leitenden Angestellten können Sprecherausschüsse gewählt werden, wenn sich die Mehrheit der leitenden Angestellten dafür ausspricht (Sprecherausschussgesetz (SprAuG);

[www.gesetze-im-internet.de/spraug/](http://www.gesetze-im-internet.de/spraug/)).

Nach § 5 BetrVG ist leitender Angestellter,

- wer selbstständig Arbeitnehmer einstellen oder entlassen darf,
- wer Generalvollmacht oder Prokura hat,
- wer für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens/Betriebs Entscheidungen „im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder maßgeblich beeinflusst“.

Im Zweifel ist auch leitender Angestellter,

- wer schon bei der letzten Betriebsratswahl als solcher galt oder aber
- wer einer Leitungsebene angehört, auf der überwiegend leitende Angestellte vertreten sind, oder
- wer ein für leitende Angestellte übliches Gehalt bezieht (im Zweifel mehr als das Dreifache des Durchschnittsverdienstes der Rentenversicherten).

Die Mitwirkung des Sprecherausschusses erfolgt durch Unterrichtung und Beratung über personelle und wirtschaftliche Angelegenheiten. Der Ausschuss kann die Arbeit der Betriebsräte nicht blockieren und Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat nicht gerichtlich zu Fall bringen.

### 3.1.8 Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat, Europäischer Betriebsrat

Bei getrennten und selbstständigen Betriebsteilen (Werken) kann ein Betriebsrat je Betriebsteil gebildet werden. Dann ist zusätzlich ein **Gesamtbetriebsrat** zu errichten. Für einen Konzern kann auf Beschluss der einzelnen Gesamtbetriebsräte ein **Konzernbetriebsrat** gebildet werden.

Ist das Unternehmen in mindestens zwei Ländern der EU tätig und hat es mindestens 1000 Beschäftigte und in jedem Land mindestens 150 Beschäftigte, so ist nach dem Gesetz über Europäische Betriebsräte (EBRG; [www.gesetze-im-internet.de/ebrg/](http://www.gesetze-im-internet.de/ebrg/)) ein **Europäischer Betriebsrat** zu bilden.

Merkmale	Gesamtbetriebsrat (§§ 47–53 BetrVG)	Konzernbetriebsrat (§§ 54–59a BetrVG)	Europäischer Betriebsrat (EBRG)
<b>Einrichtung</b>	Die Bildung eines Gesamtbetriebsrates ist zwingend vorgeschrieben.	Bestehen mehrere Gesamtbetriebsräte, so kann ein Konzernbetriebsrat gebildet werden.	Die Bildung eines Europäischen Betriebsrates ist zwingend vorgeschrieben.
<b>Mitglieder</b>	Jeder Betriebsrat mit bis zu drei Mitgliedern entsendet eines seiner Mitglieder, jeder Betriebsrat mit mehr als drei Mitgliedern zwei.	Jeder Gesamtbetriebsrat entsendet zwei seiner Mitglieder.	Die Mitglieder werden vom Gesamtbetriebsrat für die im Inland Beschäftigten und vom Konzernbetriebsrat für die EU-weit Beschäftigten bestellt.
<b>Aufgaben</b>	Der Gesamtbetriebsrat ist den einzelnen Betriebsräten nicht übergeordnet. Der Gesamtbetriebsrat ist zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten des Gesamtunternehmens oder mehrerer Betriebe. Der Betriebsrat kann den Gesamtbetriebsrat auch beauftragen, eine Angelegenheit aus seinem Bereich für ihn zu behandeln. Mindestens einmal im Jahr hat der Gesamtbetriebsrat eine Betriebsräteversammlung einzuberufen. In dieser Versammlung berichten Gesamtbetriebsrat und Unternehmer.	Der Konzernbetriebsrat ist den Gesamtbetriebsräten nicht übergeordnet. Er ist zuständig für die Behandlung von Angelegenheiten, die den Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betreffen und nicht durch die Gesamtbetriebsräte innerhalb ihrer Unternehmen geregelt werden können. Der Konzernbetriebsrat ist auch für Unternehmen zuständig, die keinen Gesamtbetriebsrat gebildet haben sowie für Betriebe der Konzernunternehmen ohne Betriebsrat.	Der Europäische Betriebsrat soll zur Stärkung des Rechts auf grenzüberschreitende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer tätig werden. Die grenzüberschreitende Unterrichtung und Anhörung erstreckt sich auf alle in einem Mitgliedsstaat liegenden Betriebe. Ansprechpartner ist die zentrale Leitung des gemeinschaftsweit tätigen Unternehmens oder das herrschende Unternehmen.

Die Regelungen für den Europäischen Betriebsrat gelten auch für Unternehmen, die ihren Hauptsitz außerhalb der EU haben, aber in der EU tätig sind. Die Europäischen Betriebsräte befassen sich u. a. mit Abkommen über Restrukturierung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Weiterbildung, Mobilität und fundamentale Arbeitnehmerrechte.

## 3.2 Mitbestimmung im Aufsichtsrat

Von der innerbetrieblichen Mitbestimmung durch den Betriebsrat ist die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat von Kapitalgesellschaften (AG, KGaA, GmbH) und Genossenschaften mit mehr als 500 Arbeitnehmern zu unterscheiden. Der Aufsichtsrat ist ein Organ zur Kontrolle des Vorstands/der Geschäftsführung.

Ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 1. März 1979 begründet die Mitbestimmung im Aufsichtsrat wie folgt:

**Sie „hat die Aufgabe, die mit der Unterordnung der Arbeitnehmer unter fremde Leitungs- und Organisationsgewalt in größeren Unternehmen verbundene Fremdbestimmung durch die institutionelle Beteiligung an den unternehmerischen Entscheidungen zu mildern und die ökonomische Legitimation der Unternehmensleitung durch eine soziale zu ergänzen“. (BVerfGE 50, 290)**

Die Wahl von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat überträgt das Demokratieprinzip auf Unternehmen. Die Arbeitnehmervertreter können die wirtschaftliche Macht auf der Ebene der Unternehmensleitung kontrollieren und ihre Interessen (langfristige Sicherung der Beschäftigung, Beteiligung am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens) fördern.

Einzelheiten zum Aufsichtsrat finden Sie auf S. 90 und 94.



Zusammensetzung des Aufsichtsrates		
Zahl der Mitglieder	Vertreter der Gesellschafter	Arbeitnehmervertreter
<b>Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG; <a href="http://www.gesetze-im-internet.de/drittelbg/">www.gesetze-im-internet.de/drittelbg/</a>)</b> (betrifft Kapitalgesellschaften mit mehr als 500 und bis zu 2 000 Arbeitnehmern)		
eine durch drei teilbare Zahl	2/3 der Mitglieder	1/3 der Mitglieder (mindestens 2 Arbeitnehmer)
<b>Mitbestimmungsgesetz (MitbestG; <a href="http://www.gesetze-im-internet.de/mitbestg/">www.gesetze-im-internet.de/mitbestg/</a>)</b> (betrifft Kapitalgesellschaften mit mehr als 2 000 Arbeitnehmern)		
Der Aufsichtsratsvorsitzende ist Vertreter der Gesellschafter. Bei Abstimmungen hat er bei Stimmgleichheit im 1. Wahlgang ein doppeltes Stimmrecht im 2. Wahlgang.		
<b>bis 10 000 Arbeitnehmer</b>		
12	6	6 (1 leitender Angestellter, 3 Arbeitnehmer, 2 unternehmensunabhängige Gewerkschaftsvertreter)
<b>bis 20 000 Arbeitnehmer</b>		
16	8	8 (1 leitender Angestellter, 5 Arbeitnehmer, 2 unternehmensunabhängige Gewerkschaftsvertreter)
<b>über 20 000 Arbeitnehmer</b>		
20	10	10 (1 leitender Angestellter, 6 Arbeitnehmer, 3 unternehmensunabhängige Gewerkschaftsvertreter)

Zusammensetzung des Aufsichtsrates		
Zahl der Mitglieder	Vertreter der Gesellschafter	Arbeitnehmervertreter
<b>Montanmitbestimmungsgesetz (MontanMitbestG);</b> www.gesetze-im-internet.de/montanmitbestg/ (betrifft Kapitalgesellschaften des Bergbaus und der Eisen- und Stahlerzeugung mit mehr als 1 000 Arbeitnehmern)		
11	4 Vertreter der Gesellschafter und ein weiteres Mitglied	4 Arbeitnehmervertreter und ein weiteres Mitglied
	Hinzuwahl eines weiteren „neutralen“ Mitgliedes durch die übrigen Aufsichtsratsmitglieder. Die weiteren Mitglieder dürfen keine Repräsentanten einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung der Arbeitgeber sein.	

Der Aufsichtsrat bestellt gemäß Mitbestimmungs- und Montan-Mitbestimmungsgesetz – nicht in Kommanditgesellschaften auf Aktien – einen sog. **Arbeitsdirektor** als gleichberechtigtes Mitglied des Vorstands/der Geschäftsführung (§ 33 MitbestG, § 13 Montan-MitbestG). Sein Geschäftsbereich ist nicht gesetzlich festgelegt; in der Praxis ist er jedoch durchweg für Personal- und Sozialangelegenheiten zuständig. In Unternehmen mit Montan-Mitbestimmung darf der Arbeitsdirektor nicht gegen die Stimmen der Arbeitnehmervertreter berufen und abberufen werden. Dies stärkt die Arbeitnehmerrechte erheblich.

### Arbeitsaufträge

1. Die folgende Grafik gibt die innerbetrieblichen Mitbestimmungsorgane wieder.
  - a) Beschreiben Sie mit eigenen Worten die Aufgaben dieser Organe.
  - b) Welche dieser Organe können mit folgenden Problemen befasst werden?
    - (1) Ein jugendlicher Auszubildender wird nicht nach der Ausbildungsordnung ausgebildet.
    - (2) Eine Arbeitnehmerin ist ihrer Meinung nach in die falsche Lohngruppe eingestuft.
    - (3) Die Unternehmensleitung will durch Rationalisierung 60 Arbeitsplätze einsparen.
    - (4) Die gleitende Arbeitszeit soll eingeführt werden.



2. Bei der Technoflex GmbH, einem Industrieunternehmen mit 789 Beschäftigten, läuft die **Amtszeit des Betriebsrates im kommenden Jahr ab**.
  - a) Wie lange dauerte die Amtszeit des Betriebsrates?
  - b) Für welchen Termin können die Betriebsratswahlen angesetzt werden?
  - c) Wie viele Betriebsratsmitglieder sind zu wählen?

## **Bildquellenverzeichnis**

Titel: stock.adobe.com, Dublin (Melipo-Art); Titel: stock.adobe.com, Dublin (Melipo-Art); 3.1: orangefluid GmbH, Detmold (LAYOUTELEMENT); 9.1: stock.adobe.com, Dublin; 10.1: stock.adobe.com, Dublin; 11.1: Shutterstock.com, New York (rui vale sousa); 12.1: Shutterstock.com, New York (rui vale sousa); 13.1: Shutterstock.com, New York (rui vale sousa); 13.2: stock.adobe.com, Dublin; 14.1: stock.adobe.com, Dublin; 14.2: stock.adobe.com, Dublin; 14.3: stock.adobe.com, Dublin; 16.1: Shutterstock.com, New York (rui vale sousa); 19.1: Shutterstock.com, New York (Monkey Business Images); 19.2: stock.adobe.com, Dublin; 24.1: stock.adobe.com, Dublin.