

Anstelle eines Vorwortes eine

Gebrauchsanweisung für dieses Buch

Ihre Berufsabschlussprüfung steht ins Haus – Sie haben nicht mehr viel Zeit.

Nicht alles, was Sie in der Berufsschule gelernt haben, wird von der zuständigen Stelle (der Industrie- und Handelskammer, der Handwerkskammer beziehungsweise der Landwirtschaftskammer) geprüft, sondern nur das, was in der Ausbildungsordnung Ihres Berufs steht. Für die gewerblichen Berufe sind das im Fach Wirtschafts- und Sozialkunde im Wesentlichen die Prüfungsgebiete:

1. Berufsbildung	2. Betrieb	3. Arbeits- und Tarifrecht, Arbeitsschutz	4. Betriebliche Mitbestimmung	5. Gesetzliche Sozialversicherungen	6. Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit	7. Bürgerliches Recht und Vertragsrecht
----------------------------	----------------------	---	---	---	---	---

Diese sieben Prüfungsgebiete stellen das **Grundwissen** für Ihre Prüfung in WISO dar. Hinzu kommen noch weitere Gebiete, über die Sie sich in den aktuellen Prüfungsanforderungen für Ihren speziellen Ausbildungsberuf informieren sollten.

Was müssen Sie zu den einzelnen Prüfungsgebieten wissen?

Informationen dazu finden Sie in einer Übersicht am Anfang eines jeden Kapitels. Dort werden Prüfungsteilgebiete und Prüfungsinhalte aufgeführt.

Wie arbeiten Sie am besten mit diesem Buch?

- Arbeiten Sie den Inhalt von Kapitel 1 **Berufsbildung** durch. Vieles wird Ihnen bekannt sein, haken Sie dies ab und bearbeiten Sie die nächste Seite.
- Am Schluss von Kapitel 1 prüfen Sie Ihr Wissen zuerst anhand der **offenen** Aufgaben. Notieren Sie Ihre Antworten stichwortartig. Wenn Sie alle Aufgaben bearbeitet haben, vergleichen Sie Ihre Antworten mit den Musterlösungen am Ende des Buches.
- Testen Sie dann Ihr Wissen zu Kapitel 1 mit dem Multiple-Choice-Fragebogen. Auch in der Prüfung werden Sie überwiegend Multiple-Choice-Fragen lösen. Die Lösung der Multiple-Choice-Tests am Schluss der sieben Abschnitte steht am Ende des Buches.

Wie geht es weiter?

Nach diesem Vorgehensmuster arbeiten Sie alle sieben Kapitel durch – idealerweise eines pro Woche. Einige Tage vor der Abschlussprüfung in Wirtschafts- und Sozialkunde lösen Sie dann den für Ihre Abschlussprüfung zutreffenden Musteraufgabensatz.

Am Ende des Buches stehen Ihnen – abhängig von Ihrem Ausbildungsberuf – drei alternative Musterprüfungsbögen zur Verfügung. Auch die Lösungen hierzu finden Sie am Ende des Buches.

Wie könnte die Prüfung in WISO aussehen?

Hier bestehen drei Möglichkeiten:

1. Sie erhalten einen Aufgabensatz mit einer knappen Fallbeschreibung eines Vorgangs im Betriebsumfeld eines Auszubildenden. Die Multiple-Choice-Fragen und offenen Fragen haben alle einen Bezug zur Fallbeschreibung. Sie können Aufgaben streichen. Diese Form wurde für einige Berufe mit geteilter Abschlussprüfung eingeführt.
2. Sie erhalten einen Aufgabensatz mit Multiple-Choice-Fragen und offenen Fragen. Sie müssen aber nicht alle Fragen beantworten. Bei zweijährigen Ausbildungsberufen ist der Anteil von WISO an der Berufsabschlussprüfung reduziert – Sie bearbeiten dann nur Multiple-Choice-Aufgaben.
3. Sie erhalten einen Aufgabensatz, bei dem Sie nicht nur auf Ihr erlerntes Wissen zurückgreifen, sondern auch Informationen aus Gesetzestexten, Fallbeschreibungen oder Grafiken entnehmen müssen – oder angebotene Begriffe in einen Lückentext einsetzen oder kleine Berechnungen durchführen müssen. Sie können diese Aufgaben nur lösen, wenn Sie die Aufgabenstellung sorgfältig gelesen haben. Aufgaben dieser Art begegnen Ihnen bei den offenen Aufgaben, die eine höhere Wertung als Multiple-Choice-Fragen haben.

Wenn Sie diese Gebrauchsanweisung beachten, dann sind Sie fit für die Prüfung in WISO.

	Prüfungsgebiet	Prüfungsteilgebiete	Prüfungsinhalte
In der Abschlussprüfung müssen Sie beantworten:	Berufsausbildung	Rechtliche Grundlagen des Berufsausbildungsverhältnisses	<ul style="list-style-type: none"> Berufsbildungsgesetz (BBiG) Berufsausbildungsvertrag: Partner, Abschluss, Dauer, Beendigung der Ausbildung Gegenseitige Rechte und Pflichten aus dem Berufsausbildungsvertrag
		Möglichkeiten der Fortbildung und Umschulung	<ul style="list-style-type: none"> Maßnahmen der beruflichen Fortbildung und Umschulung Staatliche Fördermaßnahmen (z. B. SGB 3)

1.1 Die duale Ausbildung – Was ist das?

Nach Artikel 12 des Grundgesetzes hat jeder Deutsche das Recht, Beruf und Arbeitsplatz, insbesondere aber Ausbildungsberuf und -platz, frei zu wählen. In Deutschland wird die gewerbliche Berufsausbildung meist im dualen System durchgeführt.

Dual: Die Ausbildung erfolgt durch **zwei Partner** an **zwei verschiedenen Lernorten**:

im Betrieb	in der Berufsschule
<ul style="list-style-type: none"> praktische Ausbildung Fachbildung Vermittlung von Fertigkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> berufsbegleitende theoretische Ausbildung zusätzlich Allgemeinbildung Vermittlung von fachlichen Kenntnissen

In den beiden Ausbildungsorten gelten unterschiedliche gesetzliche Regelungen:

	Betrieb	Berufsschule
Rechtsgrundlagen	<ul style="list-style-type: none"> Berufsbildungsgesetz (BBiG) Ausbildungsordnung für den jeweiligen Beruf 	<ul style="list-style-type: none"> Rahmenlehrplan Schulpflichtgesetze der Länder
Aufsicht / Zuständigkeit	Bundeswirtschaftsministerium (Bundesrecht)	Kultusministerium des einzelnen Bundeslandes (Landesrecht)
Zweck	Güterherstellung bzw. Dienstleistungen	Bildungseinrichtung
Vertrag	Privatrechtlicher Vertrag zwischen Auszubildenden (= Betriebe) und Auszubildenden	öffentlich-rechtliche Schulpflicht

Daneben gibt es noch die Berufsausbildung nur an **einem Lernort**, z. B. die Ausbildung zum Medientexter an einer Berufsfachschule sowie eine Verbundausbildung in zwei Betrieben, wenn nur so alle Inhalte der Ausbildungsverordnung abgedeckt werden können.

Problem: Oftmals sind der Lehrplan der Berufsschule und der betriebliche Ausbildungsplan nicht aufeinander abgestimmt. Das ist auch nicht immer möglich, denn in einer Berufsschulklasse sitzen oft Auszubildende aus vielen verschiedenen Ausbildungsbetrieben. Für die Abschlussprüfung ist aber unwichtig, zu welchem Zeitpunkt die Inhalte von WISO gelernt wurden.

1.2 Berufsbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) – Was bedeutet das?

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) in der Fassung vom 28. März 2021 regelt den gesamten Bereich der beruflichen Bildung im Betrieb. Das BBiG gilt nur für die gewerbliche und kaufmännische Ausbildung und Umschulung in

- Privatbetrieben,
- Betrieben der öffentlichen Hand,
- freien Berufen.

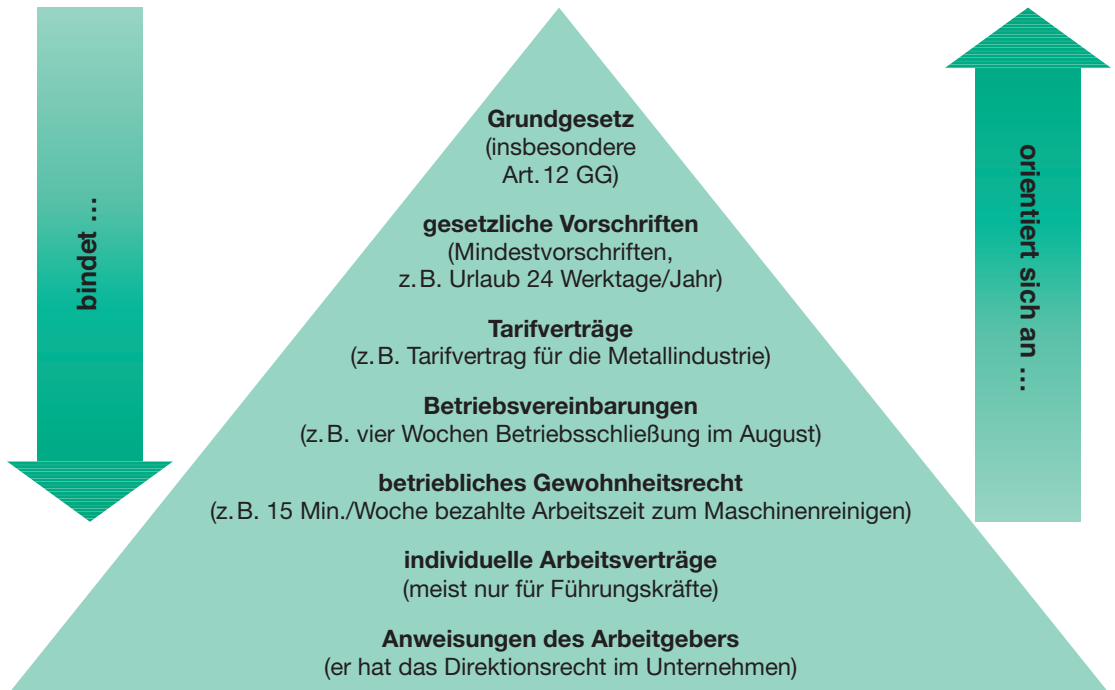
Im Handwerk gilt die Handwerksordnung (HwO). BBiG und HwO gelten **nicht** für die schulische Bildung und Ausbildung, z. B. im Rahmen einer Ausbildung an einer Berufsfachschule oder bei einer Fortbildung zum Techniker an einer Technikerschule.

	Prüfungsgebiet	Prüfungsteilgebiete	Prüfungsinhalte
In der Abschlussprüfung müssen Sie beantworten:	Arbeits- und Tarifrecht, Arbeitsschutz	Wesentliche Bereiche des Arbeitsvertrags, des Arbeitsrechts und des Arbeitsschutzes	<ul style="list-style-type: none"> • Lohn und Gehalt • Arbeitszeit und Arbeitszeitordnungen • Gewerbeaufsicht, technischer Arbeitsschutz • Kündigung und Kündigungsschutz • Jugendarbeitsschutz • Frauenarbeitsschutz/Mutterschutz • Schwerbehindertenschutz • Urlaub
		Bedeutung und Aufgabe von Tarifverträgen und des Tarifrechts	<ul style="list-style-type: none"> • Tarifaufonomie • Tarifvertragsparteien • Tarifverträge • Laufzeit, Friedenspflicht • Verbindlichkeit von Tarifverträgen • Streik, Aussperrung, Schlichtung

3.1 Arbeitsrecht – Regelungen auf vielen Ebenen

Das **Arbeitsrecht** regelt alle Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Es ist nicht in einem einheitlichen Gesetzeswerk, sondern in mehreren Einzelgesetzen geregelt und das Ergebnis einer über 100-jährigen Entwicklung.

Rangfolge der Rechtsquellen im Arbeitsrecht



3.2.1 Arbeitsvertrag – Vertrag ist Vertrag

Der Arbeitsvertrag kommt, wie jeder andere Vertrag auch, durch Einigung der Vertragsparteien zustande. Er ist nach § 611 BGB eine Unterart eines Dienstvertrages und regelt die privatrechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Ein Arbeitsvertrag

- muss immer schriftlich abgeschlossen werden.
- muss dem Arbeitnehmer spätestens vier Wochen nach Arbeitsaufnahme ausgehändigt werden.
- muss eingehalten werden, ansonsten kann Schadenersatz für Stellenanzeigen und kurzfristige Aushilfen verlangt werden.
- beginnt meist mit einer Probezeit, die 6 Monate nicht überschreiten darf. Sie muss ausdrücklich vereinbart sein. Während der Probezeit gelten verkürzte Kündigungsfristen.
- wird grundsätzlich auf Dauer abgeschlossen, doch es sind auch Zeitverträge möglich.

Wichtig!

Gesetzliche Bestimmungen sind immer Mindestbestimmungen; sie müssen in jedem Arbeitsverhältnis eingehalten werden.

Tarifbestimmungen gelten nur dann, wenn der Tarifvertrag allgemein verbindlich ist oder wenn beide Vertragspartner organisiert sind.

Bei Arbeitsverträgen hat der Betriebsrat **Mitwirkungsrechte**: Wurde z. B. vor einer Kündigung oder Einstellung der Betriebsrat nicht gehört, so ist diese unwirksam.

Der Betriebsrat muss aber der Kündigung oder Einstellung nicht zustimmen, wirksam wird sie trotzdem, der Arbeitnehmer kann aber binnen drei Wochen eine Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht einreichen.

Eine Besonderheit sind **befristete Arbeitsverträge** nach § 14 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge. Sie erlauben eine Befristung bis zu zwei Jahren ohne sachlichen Grund. Ansonsten sind sie ohne zeitliche Begrenzung wirksam, wenn ein sachlicher Grund besteht, etwa wenn ein Arbeitnehmer neu eingestellt wird oder unmittelbar im Anschluss an eine Berufsausbildung nur vorübergehend weiterbeschäftigt

werden kann, weil z. B. kein Dauerarbeitsplatz zur Verfügung steht.

Daneben ist die Vereinbarung eines **Probearbeitsverhältnisses** möglich; hier wird ein auf sechs Monate befristetes Arbeitsverhältnis geschlossen.

Nichtig bzw. ungültig ist ein Arbeitsvertrag nur dann, wenn zwingende Vorschriften von Gesetzen oder Tarifverträgen nicht beachtet oder ausgeschlossen werden. Ein Arbeitnehmer kann nicht auf gesetzliche Vorschriften verzichten.

Ein Arbeitsvertrag endet durch

- Aufhebung (Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen zu beenden),
- Tod des Arbeitnehmers,
- Erreichen der Altersgrenze,
- Eintritt von Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit,
- Kündigung.

Sonderfall Aussperrung:

Hier wird das Arbeitsverhältnis für begrenzte Zeit „suspendiert“ (ausgesetzt, unterbrochen), es endet aber nicht.

Sonderfall Wechsel des Betriebsinhabers:

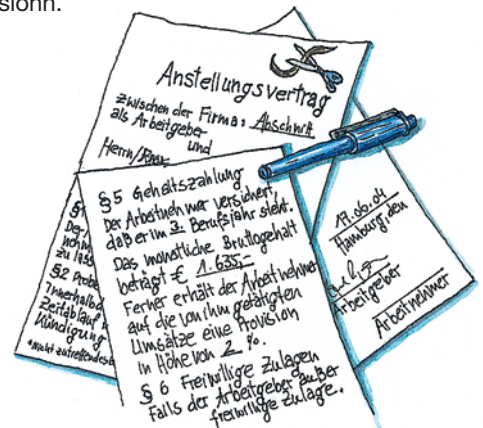
Ein Wechsel des Betriebsinhabers oder der Verkauf des Unternehmens berührt den Arbeitsvertrag nicht.

3.2.2 Lohn und Gehalt –

Was und wie viel wird gezahlt?

Nach der (alten) Reichsversicherungsordnung (RVO) werden Arbeiter im Lohnverhältnis beschäftigt, Angestellte erhalten ein festes, gleichbleibendes Monatsgehalt.

Daneben gibt es noch **Mischformen**, besonders zwischen Zeitlohn und Prämienlohn sowie Beteiligungslohn.



5.5.2 Arbeitslosengeld II – nur als Hilfe gedacht (Hartz IV)

Am 1.1.2005 wurden Arbeitslosengeld II (ALG II) und Sozialhilfe zusammengelegt. Das ALG II entspricht in seiner Höhe der vormaligen Sozialhilfe. Oberste Grundsätze für den Anspruch auf ALG II sind **Bedürftigkeit** und **Arbeitsfähigkeit**.

Nur wer keinen Anspruch (mehr) auf Arbeitslosengeld I hat, erhält Arbeitslosengeld II. Wer Ersparnisse oder Grundbesitz aufweist, muss diese erst bis zu einem festgelegten Sockelbetrag aufbrauchen, ehe er Arbeitslosengeld II erhält. Auch wer keinen eigenen Haushalt geführt hat, erhält das Arbeitslosengeld II nicht. Nahe Angehörige können zur Unterhaltsverpflichtung herangezogen werden. Die Betreuung von ALG-II-Beziehern übernehmen **Jobcenter** bei den Arbeitsagenturen. Sie betreiben diese gemeinsam mit den Landratsämtern oder Stadtverwaltungen.

Arbeitslosengeld II wird aus dem Bundeshaushalt bezahlt

Sozialhilfe bezahlt die Wohnsitzgemeinde

Nur wer dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht, erhält weiterhin Sozialhilfe, im Rentenalter oder bei Dauererkrankung eine **Grundsicherung**. Sie entspricht den Leistungen von Hartz IV.

Bezieher von ALG II können zur Tätigkeit bei sozialen Organisationen und Kommunen herangezogen werden. Sie erhalten dafür eine Entschädigung zusätzlich zum ALG II (= Hartz IV). Die Tätigkeit ist auf sechs Monate befristet.

Das ALG II wird immer nur für ein Jahr bewilligt, dann werden erneut die Voraussetzungen geprüft. Ziel ist das Fördern und Fordern von Langzeitarbeitslosen in den 1. Arbeitsmarkt.

Grundlage für alle Leistungen der Bundesagentur für Arbeit bilden das **Sozialgesetzbuch III (Arbeitsförderung)** und die es ergänzenden Leistungsgesetze, die der Bundestag beschließt.

Auswirkungen von Hartz IV sind u. a. eine starke Zunahme von Leiharbeitsverhältnissen und befristeter Beschäftigung. Die hier bezahlten geringen Löhne werden durch Leistungen nach Hartz IV aufgestockt.

5.6 Pflegeversicherung (1996) – zukünftig von zunehmender Bedeutung

Träger:

Pflegekassen, die den jeweiligen Krankenkassen zugeordnet sind

Versicherte:

- alle Arbeitenden und Auszubildenden
- Angestellte bis zur Beitragsbemessungsgrenze
- Rentner, Studierende, Arbeitslose

Gesetzliche Grundlage:

Elftes Buch des Sozialgesetzbuches (SGB XI).

Beitrag:

2022: 3,05 % vom Bruttolohn, davon je 50 % von Arbeitgeber und Arbeitnehmer (nur in Sachsen: AN: 2,025 %, AG: 1,025 %).

Kinderlose Arbeitnehmer ab dem 23. Lebensjahr bezahlen zusätzlich 0,35 % Beitrag. Rentner bezahlen den vollen Beitragssatz. Sonderregelungen bestehen für Arbeitslose. Die Beitragshöhe bestimmt der Bundestag.

Leistungen:

Sach- und Geldleistungen und eine Kombination aus beiden sowie Zusatzleistungen, wie z. B. Beratung, Kurzzeitpflege, Finanzierung von Pflegestützpunkten und Alten-WGs usw.

Mit dem Pflegestärkungsgesetz II gibt es seit dem 1. Januar 2017 in der Pflegeversicherung **fünf Pflegegrade statt drei Pflegestufen** sowie teilweise höhere und erweiterte Leistungen. Die Einstufung in einen Pflegegrad orientiert sich daran, was der zu Pflegenden noch allein im Alltag bewerkstelligen kann. Das bewerten Gutachter des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherungen (MDK). Davon hängt ab, ob und in welcher Höhe ein Versicherter Leistungen aus der Pflegeversicherung erhält. Unterschieden wird nach Pflegegeld und Pflegesachleistungen.

Multiple-Choice-Fragen – Kreuzen Sie die richtige Lösung an!



1. Welches Gericht ist zuständig für die Klage eines Versicherten gegen seinen Bescheid zum ALG I?

- ① Widerspruchsstelle beim Jobcenter ☐
- ② Arbeitsgericht ☐
- ③ Verwaltungsgericht ☐
- ④ Sozialgericht ☐
- ⑤ Bundesarbeitsgericht ☐

2. Welches Gericht ist zuständig für die Klage eines Arbeitnehmers gegen eine Kündigung?

- ① Amtsgericht ☐
- ② Arbeitsgericht ☐
- ③ Sozialgericht ☐
- ④ Landgericht ☐
- ⑤ Verwaltungsgericht ☐

3. Welches Gericht ist zuständig für die Klage eines Arbeitslosen gegen den Bescheid seiner Wohnsitzgemeinde zur Sozialhilfe?

- ① Amtsgericht ☐
- ② Arbeitsgericht ☐
- ③ Sozialgericht ☐
- ④ Landgericht ☐
- ⑤ Verwaltungsgericht ☐

4. Am Arbeitsgericht unterbreitet der Richter im Urteilsverfahren vor Prozessbeginn immer einen Gütevorschlag.

Was bedeutet das?

- ① Vorschlag, den Fall erst am Amtsgericht zu verhandeln ☐
- ② Appell an die Verfahrensbeteiligten, auf Drohungen in der Verhandlung zu verzichten ☐
- ③ Hinweis, geübten Rechtsvertretern Prozessvollmacht zu erteilen, z. B. Anwälten ☐
- ④ Hinweis an Kläger und Beklagte, wegen hoher Kosten auf das Verfahren zu verzichten ☐
- ⑤ Hinweis an die Prozessbeteiligten, sich vor Verfahrensbeginn außergerichtlich zu einigen ☐

5. Wer entscheidet als erste Stelle bei Streitigkeiten aus Berufsausbildungsverhältnissen?

- ① Arbeitsgericht ☐
- ② Landesarbeitsgericht ☐
- ③ Sozialgericht ☐
- ④ Landessozialgericht ☐
- ⑤ Schlichtungsstelle bei der IHK oder Innung ☐

6. Was gilt für die Gerichtskosten bei Sozialgerichtsverfahren?

- ① Die Verfahren sind kostenfrei. ☐
- ② Die Kosten betragen einheitlich 500 €. ☐
- ③ Die Kosten orientieren sich am Streitwert. ☐
- ④ Die Kosten richten sich nach dem Einkommen des Klägers. ☐
- ⑤ Der Beklagte muss alle Kosten tragen. ☐

7. Welche Aussage im Zusammenhang mit einer Kündigungsschutzklage ist falsch?

- ① Der Staatsanwalt erhebt Anklage. ☐
- ② Es wirken ehrenamtliche Richter mit. ☐
- ③ Der Richter unterbreitet zuerst einen Gütevorschlag. ☐
- ④ In der I. Instanz tragen Kläger und Beklagte ihre Kosten selbst. ☐
- ⑤ Der Kläger kann sich von einer Person seines Vertrauens vertreten lassen. ☐

8. Welche Aussage trifft im Zusammenhang mit der Sozialgerichtsbarkeit zu?

- ① Das Gericht ist nur für Klagen gegen den Sozialhilfebescheid zuständig. ☐
- ② Die Verhandlung ist in der Regel öffentlich. ☐
- ③ Die Berufsrichter haben doppeltes Stimmrecht. ☐
- ④ Es muss erst ein Kostenvorschuss geleistet werden. ☐
- ⑤ Zuständig ist das Gericht in dem Ort, in dem der Arbeitgeber seinen Betriebssitz hat. ☐

9. Welche Voraussetzungen müssen ehrenamtliche Richter am Sozialgericht erfüllen?

- 1 Sie brauchen eine juristische Vorbildung. ☐
- 2 Sie müssen Mitglied einer Gewerkschaft sein. ☐
- 3 Sie müssen Mitglied eines Arbeitgeberverbands sein. ☐
- 4 Sie müssen mindestens 25 Jahre alt sein. ☐
- 5 Sie dürfen selbst keine Sozialleistungen beziehen. ☐

10. Warum sind die Revisionsmöglichkeiten gegen Urteile von Arbeitsgerichten eingeschränkt?

- 1 Diese Gerichte sollen vor Überlastung geschützt werden. ☐
- 2 Kläger sollen vor großen Kosten geschützt werden. ☐
- 3 Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollen im Betrieb gelöst werden. ☐
- 4 Arbeitsgerichte sind Sondergerichte und behandeln nur ausgewählte Fälle. ☐
- 5 Die Tarifvertragsparteien sollen ihre Angelegenheiten selbst regeln. ☐

11. Sie wollen gegen Ihre Entlassung aus einem Arbeitsverhältnis klagen, können sich aber keinen Anwalt leisten. Was gilt?

- 1 Sie können Prozesskostenbeihilfe beantragen. ☐
- 2 Das Arbeitsgericht stellt Ihnen kostenlos einen Rechtsanwalt. ☐
- 3 Sind Sie Gewerkschaftsmitglied, erhalten Sie automatisch einen Anwalt gestellt. ☐
- 4 Der Beklagte muss Ihre Kosten übernehmen. ☐
- 5 Sie müssen Ihren Anwalt in jedem Fall selbst bezahlen. ☐

12. Eine Empfängerin von ALG II wird von der Arbeitsagentur in einen sogenannten „Ein-Euro-Job“ vermittelt. Sie will gegen diese Anordnung klagen, da sie drei Kleinkinder zu versorgen hat. Welches Gericht ist zuständig?

- 1 Arbeitsgericht ☐
- 2 Sozialgericht ☐
- 3 Verwaltungsgericht ☐
- 4 Finanzgericht ☐
- 5 Amtsgericht ☐

Hinweis:

In einigen Berufen werden Sie in der Abschlussprüfung in WISO künftig angebotene Begriffe in einen Lückentext einsetzen müssen.

Beispiel: Setzen Sie die Begriffe an die richtige Stelle in der Beschreibung des Ablaufs von Arbeitsgerichtsverfahren.

- | | |
|--------------------------|-----------------------|
| A Güteverhandlung | B Firmensitz |
| C Kündigung | D Rechtsschutz |
| E Berufung | F Beisitzer |
| G Protokoll | |

Herr Fleissig ist seit 15 Jahren bei der Fa. Guss AG als Vorrichter tätig, die ihm mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt hat. Fleissig will gegen diese _____ beim Arbeitsgericht klagen. Zuständig ist das Gericht am _____. Da er Mitglied einer Gewerkschaft ist, bekommt er von dieser _____. Sein Vertreter reicht die Klage schriftlich ein, Fleissig könnte sie auch beim Arbeitsgericht zu _____ geben. Der Richter beginnt das Verfahren mit einer _____, an der auch die beiden _____ von AG- und AN-Organisationen Fragen stellen. Fleissig und sein Anwalt lehnen aber den Gütevorschlag ab und sollte die Fa. Guss AG die Kündigung nicht zurücknehmen, wird Fleissig _____ beim Landesarbeitsgericht einlegen.

Die Lösungen finden Sie auf Seite 118.

Arbeiten Sie jetzt das **7. Prüfungsgebiet: Bürgerliches Recht und Vertragsrecht** durch.

Musterprüfungssatz 1 – Sie haben 60 Minuten Zeit!**Achtung:**

Der Musteraufgabensatz 1 enthält

- 18 Multiple-Choice-Aufgaben, 15 sind zu bearbeiten, Wertung 40 %
und
- 6 offene Aufgaben, 5 sind zu bearbeiten, Wertung 60 %.

Beschreibung der Prüfungsaufgabe:

Die Fa. Kurbeltrieb fertigt an mehreren Standorten in Deutschland Teile für die Pkw-Produktion. Um Kosten zu senken, beabsichtigt die Geschäftsleitung das Zweigwerk in Neuburg mit 220 Mitarbeitern, obwohl es kostendeckend arbeitet, zu Beginn des nächsten Jahres zu schließen und die Produktion nach Rumänien zu verlagern.

A. Multiple-Choice-Fragen – Kreuzen Sie die richtige Lösung an!**1. Welches Recht hat hier der Betriebsrat gegenüber der Geschäftsleitung nicht?**

- 1 Informationsrecht ☐
- 2 Beratungsrecht ☐
- 3 Mitbestimmungsrecht ☐
- 4 Mitwirkungsrecht ☐
- 5 Anhörungsrecht ☐

2. Können die Auszubildenden des Werks in Neuburg direkt mit der Geschäftsleitung über ihre Ausbildung verhandeln?

- 1 Nein, das kann nur der Betriebsrat. ☐
- 2 Nein, weil sie keine Arbeitnehmer sind. ☐
- 3 Ja, weil es ihre Ausbildung betrifft. ☐
- 4 Ja, weil sie ihre Ausbildung nicht abschließen können. ☐
- 5 Ja, uneingeschränkt. ☐

3. Gibt es Einfuhrbeschränkungen für die in Rumänien gefertigten Teile?

- 1 Ja, es fallen Zölle an. ☐
- 2 Ja, die Menge der Importe ist begrenzt. ☐
- 3 Nein, es gibt freien Handel in der EU. ☐
- 4 Nein, die Zölle sind weltweit abgeschafft. ☐
- 5 Ja, sie müssen nach DIN genormt sein. ☐

4. Betriebsrat und Unternehmensleitung bereiten für die Werksschließung Maßnahmen vor. Welchen Plan müssen sie erstellen?

- 1 Versetzungsplan für Mitarbeiter ☐
- 2 Sozialplan ☐
- 3 Ablaufplan für die Kündigung der Mitarbeiter ☐
- 4 Plan zur Renaturierung der Fläche ☐
- 5 Ausbildungsplan für die Mitarbeiter in Rumänien ☐

5. Was eignet sich am besten zur Information der Mitarbeiter über die Werksschließung?

- 1 Postwurfsendung ☐
- 2 Betriebsversammlung ☐
- 3 Handzettel ☐
- 4 Aushang am Schwarzen Brett ☐
- 5 Information in sozialen Medien ☐

6. Kann der Betriebsrat eine Betriebsversammlung einberufen?

- 1 Ja, aber nur mit Zustimmung der Unternehmensleitung. ☐
- 2 Ja, aber nur außerhalb der Arbeitszeit. ☐

- 3 Ja, das ist alle vier Wochen möglich. ☐
- 4 Ja, uneingeschränkt. ☐
- 5 Nein, das macht die Unternehmensleitung. ☐

7. In der Betriebsversammlung

- 1 kann ein Warnstreik beschlossen werden. ☐
- 2 hat die Unternehmensleitung den Vorsitz. ☐
- 3 dürfen Auszubildende nicht teilnehmen. ☐
- 4 muss die zuständige IHK angehört werden. ☐
- 5 haben Gewerkschaften ein Rederecht. ☐

8. Wie können sich Mitarbeitende in Neuburg gegen eine Kündigung wehren?

- 1 Annahme verweigern ☐
- 2 Wilden Streik organisieren ☐
- 3 Klage beim Amtsgericht einreichen ☐
- 4 Klage beim Arbeitsgericht einreichen ☐
- 5 Einigungsstelle anrufen ☐

9. Welche Mitarbeitenden haben einen erhöhten Kündigungsschutz?

- 1 Auszubildende ☐
- 2 deutsche Staatsangehörige ☐
- 3 jugendliche Arbeitnehmer ☐
- 4 werdende Mütter ☐
- 5 Leiharbeitnehmer ☐

10. Wer muss Mitarbeiter beraten, die eine neue Stelle suchen?

- 1 IHK ☐
- 2 Arbeitgeberverband ☐
- 3 Agentur für Arbeit ☐
- 4 Stadtverwaltung ☐
- 5 Gewerkschaft ☐

11. Was müssen Mitarbeiter in einem neuen Arbeitsverhältnis nicht akzeptieren?

- 1 längere Wegezeiten ☐
- 2 geringeres Einkommen ☐
- 3 Schichtarbeit ☐
- 4 Verzicht auf Urlaub ☐
- 5 Verzicht auf Urlaubsgeld ☐

12. Welche Sozialleistung erhält ein Auszubildender der Fa. Kurbeltrieb, wenn er nach Abschluss der Ausbildung 3 Monate keine neue Stelle findet?

- 1 Arbeitslosengeld I ☐
- 2 Arbeitslosengeld II ☐
- 3 Sozialhilfe ☐
- 4 Krankengeld ☐
- 5 Berufsunfähigkeitsrente ☐

13. Welche Auswirkung kann die Werkschließung in Neuburg auf die Arbeitslosenzahl der Region haben?

- 1 Keinen Einfluss ☐
- 2 Die Zahl der Arbeitslosen kann steigen. ☐
- 3 Die Einnahmen des Jobcenters steigen. ☐
- 4 Die Krankenversicherungsbeiträge sinken. ☐
- 5 Die Zahl der Hartz IV-Empfänger steigt. ☐

14. Welche Mitarbeiter der Fa. Kurbeltrieb sind keine Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsrechts?

- 1 Mitarbeiter mit 50 % Home-Office-Anteil ☐
- 2 Mitarbeiterinnen im Mutterschutz ☐
- 3 ausländische Mitarbeiter ☐
- 4 Mitarbeiter in Teilzeit ☐
- 5 Vorstandsmitglieder ☐

15. Für welche gesetzliche Sozialversicherung zieht die Fa. Kurbeltrieb keine Beiträge von Mitarbeitern ein?

- 1 Krankenversicherung ☐
- 2 Rentenversicherung ☐
- 3 Arbeitslosenversicherung ☐
- 4 Pflegeversicherung ☐
- 5 Haftpflichtversicherung ☐