



**Lösungen**

Arbeitskreis J. Müller

# **Wirtschafts- und Soziakunde**

**Allgemeine Wirtschaftslehre  
für kaufmännische Berufe**

**nach Kompetenzbereichen**

**2. Auflage**





**FACHBUCHREIHE**  
für wirtschaftliche Bildung

# **Lösungen zum Lehrbuch Wirtschafts- und Sozialkunde**

## **Allgemeine Wirtschaftslehre für kaufmännische Berufe**

### **nach Kompetenzbereichen**

2. Auflage

Verfasst von Lehrern des kaufmännisch-beruflichen  
Schulwesens

Lektorat: Jürgen Müller, 79112 Freiburg i. Br.

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

Europa-Nr.: 91963



**Mitarbeiter des Arbeitskreises:**

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

**Leitung des Arbeitskreises und Lektorat:**

Jürgen Müller, 79112 Freiburg i. Br.

**Bildbearbeitung**

Verlag Europa-Lehrmittel, 42781 Haan-Gruiten

2. Auflage 2017

Druck 5 4 3 2 1

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

ISBN 978-3-8085-2862-4

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

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

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

# Vorwort

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

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

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

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

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

**Ihr Feedback ist uns wichtig.**

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

Die Verfasser

Rottenburg, Juli 2017

## Wichtiger Hinweis

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



## Kompetenzbereich I: In Ausbildung und Beruf orientieren

### 1 Konzept der dualen Berufsausbildung charakterisieren

11

#### Lernsituation

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

Auszug aus dem Ausbildungsvertrag:

 <b>IHK</b> Industrie- und Handelskammer Schwarzwald-Baar-Heuberg	<b>Anlage 1</b>	
<b>Antrag</b> auf Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse		
Ausbildungsvertrag mit Ehrenfelder, Linus Name, Vorname des/der Auszubildenden		
Mit Vorlage des mit dem/der oben genannten Auszubildenden abgeschlossenen Berufsausbildungsvertrages wird die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse der Industrie- und Handelskammer beantragt. Hierzu wird erklärt:		
<ol style="list-style-type: none"><li>1. In der Ausbildungsstätte ist Vorsorge getroffen, dass die Ausbildung nach dem Ausbildungsberufsbild und den Bestimmungen des Berufsausbildungsvertrages durchgeführt wird.</li><li>2. Die Einrichtungen der Ausbildungsstätte bieten – gegebenenfalls zusammen mit den im Berufsausbildungsvertrag aufgeführten Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte – die Voraussetzung, dass die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten nach dem Ausbildungsberufsbild in vollem Umfang vermittelt werden können.</li><li>3. In der Person des Auszubildenden und des gegebenenfalls von ihm bestellten Ausbilders liegen keine Gründe, die der Ausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes entgegenstehen. Insbesondere besteht kein Verbot, Kinder und Jugendliche zu beschäftigen.</li><li>4. Der benannte Ausbilder/die Ausbilderin ist auch fachlich für die Berufsausbildung geeignet. Die Stammdaten des Ausbilders/der Ausbilderin nach dem neuesten Stand liegt der IHK bereits vor bzw. werden mit dem Antrag eingereicht.</li><li>4. Wesentliche Änderungen des Berufsausbildungsvertrages werden der Industrie- und Handelskammer unverzüglich angezeigt.</li><li>6. Eine Ausfertigung des Berufsausbildungsvertrages sowie die sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung werden dem/der Auszubildenden mit Beginn der Ausbildung ausgehändigt. Ein Exemplar der sachlichen und zeitlichen Gliederung der Ausbildung ist diesem Antrag beigefügt. Die Ausbildungsvorordnung wird dem/der Auszubildenden im Betrieb zur Verfügung gestellt.</li><li>7. Die Richtigkeit und Vollständigkeit der gemachten Angaben sowie die Übereinstimmung der Vertragsniederschriften wird bestätigt. Im Falle der Vertragsverkürzung sind die entsprechenden Unterlagen (Schulzeugnisse usw.) in Fotokopie beigefügt.</li><li>8. Erklärung zu vorausgegangenen Bildungsgängen der/des Auszubildenden:</li></ol>		
<b>Höchster allgemeinbildender Schulabschluss</b>	<b>Berufsvorbereitung, berufliche Grundbildung (mindestens 6 Monate)</b>	<b>Vorausgegangene Berufsausbildung</b>
<input type="checkbox"/> ohne Schulabschluss (einschl. Sonderabschlussabschluss)	<input checked="" type="checkbox"/> keine Teilnahme	<input checked="" type="checkbox"/> keine
<input type="checkbox"/> Hauptschulabschluss	<input type="checkbox"/> betriebliche Qualifizierungsmaßnahme (mind. 6 Monate z. B. EQ, Qualifizierungsbausteine)	<input type="checkbox"/> abgeschlossene betriebliche Berufsausbildung, als [leeres Kästchen]
<input type="checkbox"/> Realschulabschluss oder vergleichbarer Abschluss ("Mittlerer Bildungsschluss")	<input type="checkbox"/> Berufsvorbereitungsmaßnahme nach SGB III (Maßnahme der Bundesagentur für Arbeit)	<input type="checkbox"/> abgebrochene betriebliche Berufsausbildung, als [leeres Kästchen]
<input checked="" type="checkbox"/> Fachhochschul-/Hochschulreife (Abitur/Fachabitur)	<input type="checkbox"/> schulisches Berufsvorbereitungsjahr (BVJ, BEJ) ( <b>Zeugnis beifügen</b> )	<input type="checkbox"/> abgeschlossene Berufsausbildung in schulischer Form mit Abschluss, als [leeres Kästchen]
<input type="checkbox"/> Sonstiger bzw. im Ausland erworbener Abschluss, der den o. g. Abschlüssen nicht zuzuordnen ist	<input type="checkbox"/> schulisches Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) ( <b>Zeugnis beifügen</b> )	
	<input type="checkbox"/> Berufsfachschule ohne voll qualifizierenden Berufsabschluss (z. B. BK, Berufsfachschule)	
9. Öffentliche Förderung des Ausbildungsverhältnisses (monatlich, regelmäßig, > 50% der Kosten):		
<input checked="" type="checkbox"/> keine, da vorwiegend betriebliche Finanzierung	<input checked="" type="checkbox"/> ja, und zwar durch: <input type="checkbox"/> Sonderprogramme von Bund/Land/Kommune <input type="checkbox"/> außerbetriebliche Berufsausbildung nach § 241 Abs. 2 SGB III (i. d. R. von der Bundesagentur für Arbeit geförderte Maßnahmen) <input type="checkbox"/> außerbetriebliche Berufsausbildung für behinderte Menschen bzw. Reha nach § 100 Nr. 5 SGB III	
Die Datenerhebung erfolgt aufgrund der §§ 10, 11, 27, 28, 30, 34 bis 36, 87, 88 BBiG.		
Rottweil, 15.07.2017 Ort, Datum		
Ulrike Gröben Ansprechpartner/in	Ausbildender (Ausbildungsbetrieb) STEMPEL, UNTERSCHRIFT	

## Berufsausbildungsvertrag

(§§ 10, 11 Berufsbildungsgesetz – BBiG)

## Zwischen dem Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb)

und  der Auszubildenden  dem Auszubildenden

Anschrift:	Reifen Roesch GmbH Rheinwaldstraße 40 78628 Rottweil			Name, Vorname:	Ehrenfelder, Linus			
Telefon:				Straße, Hausnr.:	Blumenstraße 12			
Homepage:				PLZ, Ort:	78588 Denkingen			
E-Mail (Firma):				Geburtsdatum/-ort:	25.2.2000	Spaichingen		
Ausbildler:	Ulrike Gröben			Staatsangehörigkeit:	deutsch			
E-Mail (Ausbildler):				E-Mail (Azubi):				
wird nachstehender Vertrag zur <b>Ausbildung im Ausbildungsberuf</b> mit der <b>Fachrichtung/dem Schwerpunkt</b> nach Maßgabe der Ausbildungsverordnung (§ 5 BBiG) abgeschlossen.				gesetzl. Vertreter:	<input type="checkbox"/> Eltern	<input type="checkbox"/> Vater	<input type="checkbox"/> Mutter	<input type="checkbox"/> Vormund
Betrieblicher Unterricht:	<input type="checkbox"/> Ja	Ausbildungseinrichtung:	<input type="checkbox"/> Lehrecke	<input type="checkbox"/> Lehrwerkstatt	<input type="checkbox"/> Sonstige			
Vom Auszubildenden besuchte Schulen				Berufsfeld	Abgangsklasse			Abschluss
zuletzt								<input type="checkbox"/> ja
davor								<input type="checkbox"/> ja
Zuständige Berufsschule:	KHS Donaueschingen							

A Vorausgegangen ist folgende schulische/berufl. **Vor-/Ausbildung**Diese wird auf die **Ausbildungszeit** mit  Monaten  
angerechnet bzw. es wird eine entspr. **Verkürzung** beantragt.

Das Berufsausbildungsverhältnis

beginnt am  und endet am B Die Probezeit beträgt  4 Monate (mind. 1, max. 4 Monate).C Die Ausbildung findet vorbehaltlich der Angaben unter **D** inRheinwaldstraße 40  
78628 Rottweilund den mit dem Betriebssitz für die Ausbildung üblicherweise  
zusammenhängenden Bau-, Montage- und sonstigen Arbeits-  
stellen statt.D Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte mit  
Angaben über Ort und Zeitraum:E Der Auszubildende zahlt dem Auszubildenden eine angemessene  
Vergütung; diese beträgt zur Zeit monatlich brutto1. Jahr  990,00 2. Jahr  940,00 3. Jahr  995,00 4. Jahr Vereinbarungen über die Gewährung von Sachleistungen sind  
unter Pos. I aufzuführen.F Die regelmäßige **Ausbildungszeit** beträgt  
täglich  8 Stunden, wöchentlich  40 Stunden.

## Hinweis zur Eintragung

Gemäß § 36 Berufsbildungsgesetz ist ein Berufsausbildungsvertrag und Änderungen seines  
wesentlichen Inhalts in das Verzeichnis der IHK einzutragen. Der Antrag ist zusammen mit  
einer Vertragsausfertigung vom Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb) bei der Kammer einzu-  
reichen. Die Eintragung wird schriftlich durch die Meldung der Eintragungsnummer bestä-  
tigt. Die Eintragung ist eine Zulassungsvoraussetzung zur Abschlussprüfung.G Der Auszubildende gewährt dem Auszubildenden **Urlaub** nach den  
geltenden Bestimmungen. Es besteht ein Anspruchim Jahr  1.  2.  3.   
Werkstage  27  27  27   
Arbeitstage    

## H Tarifverträge, Betriebs-/Dienstvereinbarungen

sind anzuwenden

 Nein  Ja, folgende

Tarifvertrag für Großhandel mit der Gewerkschaft ver.di

## I Sonstige Vereinbarungen:

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

Rottweil, 15.7.2017

Ort, Datum

Ausbildender (Ausbildungsbetrieb)  STEMPFL, UNTERSCHRIFTAuszubildende/r  UNTERSCHRIFTGesetzliche(r) Vertreter des/der Auszubildenden  UNTERSCHRIFTDieser Vertrag ist in das IHK-Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse  
eingetragen am unter der Nummer

**BITTE BEI DER BERUFGSSCHULE EINREICHEN!**

**Anmeldung zum Besuch der Berufsschule** für das Schuljahr **2017/18**

**Angaben zum/zur Auszubildenden**

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

**Angaben zu den Erziehungsberechtigten** (bei Auszubildenden unter 18 Jahren)

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

**Angaben zum Bildungsweg des/der Auszubildenden**

Zuletzt besuchte Schule:	<b>Gymnasium Spaichingen</b>	Abgangsjahr:	<b>2017</b>
Schulabschluss:	<b>Abitur</b>	Abgangsklasse:	

**Angaben zur Ausbildung**

Ausbildungsberuf, ggf. Fachrichtung/ Schwerpunkt:	<b>Informatikkaufmann</b>		
Ausbildungsbeginn:	<b>01.08.2017</b>	Ausbildungsende:	<b>31.07.2020</b>
Zuständige IHK:	<b>IHK Schwarzwald-Baar-Heuberg</b>		

**Angaben zum Ausbildungsbetrieb**

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

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

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

**Rottweil, 15.07.2017**

Ort, Datum

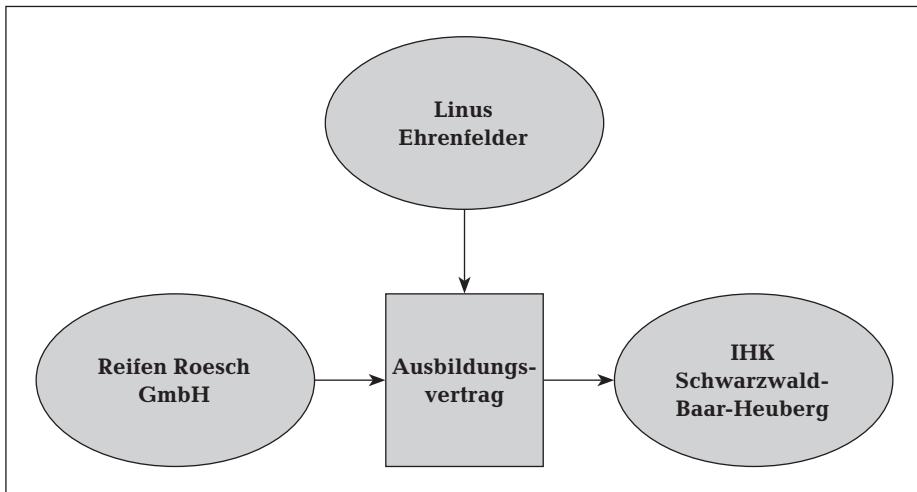
Unterschrift des/der  
Auszubildenden

**Rottweil, 15.07.2017**

Ort, Datum

Unterschrift des/der  
Ausbilders/Ausbildner

2. mögliche Darstellung:



3. schülerabhängige Antworten

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

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

**16/1**

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

**16/2**

mögliche Argumentation:

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

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

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

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

**16/3**

In allen Fällen wurde gegen das Berufsbildungsgesetz verstoßen:

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

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

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

### Lernsituation

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

<b>Arbeitszeitschutz</b>	<p>Wird die tariflich vereinbarte Arbeitszeit eingehalten?  <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/></p> <p>Entsprechen die Pausenregelungen den gesetzlichen Vorgaben?  <input type="checkbox"/></p> <p>Wird der Urlaub entsprechend den gesetzlichen und tariflichen Regelungen gewährt?  <input type="checkbox"/></p>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<b>Arbeitsplatz, Arbeitsraum</b>	<p>Bietet der Arbeitsraum genügend Arbeitsfläche pro Arbeitsplatz?  <input type="checkbox"/></p> <p>Mindestfläche je Büroarbeitsplatz sollte sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 8 bis 10 m<sup>2</sup> in Büroräumen einschl. allg. üblicher Möblierung und anteiliger Verkehrsflächen im Raum</li> <li>– 12 bis 15 m<sup>2</sup> in Großraumbüros</li> </ul> <p>Ist ein ungehinderter Zugang zum Arbeitsplatz (Breite: min. 60 cm) möglich?  <input type="checkbox"/></p> <p>Sind die Kabel so verlegt, dass sie keine Stolperstellen bilden (z. B. gesichert und verdeckt verlegt)?  <input type="checkbox"/></p>	<input type="checkbox"/>

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

2. Schreiben an die Geschäftsleitung:

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

24/1

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

24/2

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

24/3

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

25/4

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

25/5

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

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

29

#### Lernsituation

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

Betriebsrat  
der Reifen Roesch GmbH

Rottweil, 25.11.20..

Tagesordnungspunkt für Betriebsratssitzung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

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

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

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

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

Mit freundlichen Grüßen

Stefan Steimle  
Vorsitzender der Jugend- und  
Auszubildendenvertretung

**31/1**

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

**31/2**

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

**31/3**

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

**32/4**

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

## 4 Mit der Bedeutung von Tarifverträgen auseinandersetzen und die Rolle der Sozialpartner beurteilen

37

### Lernsituation

#### Betriebsvereinbarung über die Einführung und Anwendung eines elektronischen Zeiterfassungssystems

##### § 1 Gegenstand und Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung regelt die Einführung und den Einsatz eines Zeiterfassungssystems.

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

Alle in dieser Betriebsvereinbarung aufgeführten Anlagen sind Bestandteil dieser Vereinbarung.

##### § 2 Zweckbestimmung

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

##### § 3 Zeiterfassungskarte

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

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

Auf die Zeiterfassungskarte sind folgende personenbeziehbare Informationen elektronisch abgespeichert:

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

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

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

##### § 4 Zeiterfassungsgeräte

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

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

- Kommen
- Dienstgang
- Gehen
- Saldo-Anzeige

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

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

## **§ 5 Buchungen an den Zeiterfassungsgeräten**

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

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

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

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

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

## **§ 6 Auswertungen**

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

## **§ 7 Schnittstellen**

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

## **§ 8 Schulungen**

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

## **§ 9 Technische Bestimmungen**

Freie Datenbankabfragen werden nicht zur Verfügung gestellt.

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

Auf Wunsch erhält der Betriebsrat eine Liste der berechtigten Personen.

## § 10 Änderungen und Erweiterungen des Systems

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

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

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

## § 11 Schlussbestimmungen

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

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

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

Die Betriebsvereinbarung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft.

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

**44/1**

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

**44/2**

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

**44/3**

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

**44/4**

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

	Bundesgebiet
Arbeitslose	2.473.000
Arbeitslosenquote	5,5 %
Offene Stellen	731.000

**Gruppe Arbeitgeber:**

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

**Gruppe Gewerkschaften:**

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

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

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

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

- b) Arbeitnehmersicht:

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

**Arbeitgebersicht:**

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

- c) Streikkasse schonen, dadurch längere Streikzeit möglich; geringer Einsatz – große Wirkung

- d) – Kostensteigerungen führen zu Preiserhöhungen

- Inflationsgefahr (Lohn-Preis-Spirale)
- internationale Konkurrenzfähigkeit evtl. gefährdet (Standort Deutschland in Gefahr)
- Arbeitsplätze werden evtl. wegrationalisiert

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

45/7

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

45/8

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

Beispiel für eine Betriebsvereinbarung:

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

### **Gegenstand und Geltungsbereich**

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

### **Zielsetzung**

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

### **Zugang**

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

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