

FACHBUCHREIHE
für wirtschaftliche Bildung

**Lösungen zum Lehrbuch
Kompetenz Gesamtwirtschaft –
Wirtschafts- und Sozialkunde für die
kaufmännischen Berufsschulen**

3. 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
Metzler, Sabrina	Oberstudienrätin	Wangen i. A.
Müller, Jürgen	Studiendirektor	Freiburg i. Br.

Leitung des Arbeitskreises und Lektorat:

Jürgen Müller, 79112 Freiburg i. Br.

Bildbearbeitung

Verlag Europa-Lehrmittel, 42781 Haan-Gruiten

3. Auflage 2019

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 978-3-8085-4940-7

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

© 2019 by Verlag Europa-Lehrmittel, Nourney, Vollmer GmbH & Co. KG, 42781 Haan-Gruiten
<http://www.europa-lehrmittel.de>

Umschlagkonzept: tiff.any GmbH, 10999 Berlin

Umschlagfoto: ©KB3 – stock.adobe.com

Satz: Satz+Layout Werkstatt Kluth GmbH, 50374 Erftstadt

Druck: Totem, 88-100 Inowrocław (PL)

Vorwort

Das Buch »**Lösungen Kompetenz Gesamtwirtschaft – Wirtschafts- und Sozialkunde für die kaufmännischen Berufsschulen**« enthält 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 2019**.

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.

Die Verfasser

Rottenburg, September 2019

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 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

15/1

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

15/2

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, ...

15/3

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 Ausbildungsziel 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

16/4

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 Werktagen (§ 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 Bundesagentur 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

22/1

- 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 Arbeitsplatz 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 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

22/2

- 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).

23/3

Kriterien für die Sozialauswahl	Frank Ohlendorf	Maria Funke	Anna Sandmann	Wilhelm Heinemann
Dauer der Betriebszugehörigkeit	2 Jahre, 4 Monate	4 Jahre	5 Monate	10 Jahre, 10 Monate
Lebensalter	27 Jahre	41 Jahre	24 Jahre	53 Jahre
Unterhaltpflichten	keine	1 Kind	1 Kind	3 Kinder, Ehefrau (arbeitslos)
Grad der Behinderung	50 %	-	-	-
Kündigungs-empfehlung	Frau Sandmann und Herrn Ohlendorf sollte gekündigt werden. Begründung: Herr Ohlendorf hat keine Unterhaltsverpflichtungen, Frau Sandmann weist die geringste Betriebszugehörigkeit aus.			

23/4

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

23/5

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

28/1

- 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.

28/2

- 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.

28/3

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

29/4

- 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 Fortbildungmaßnahmen 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

40/1 Würden sie die nichtorganisierten Arbeitnehmer schlechter stellen, so würden sie diese animieren, der Gewerkschaft beizutreten.

40/2 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.

40/3 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.).

40/4 Das Recht, sich in Vereinen und Verbänden frei zusammenzuschließen (Parteienbildung).

40/5 Arbeitslosenstatistik Januar 2019:

	Bundesgebiet
Arbeitslose	2.405.586
Arbeitslosenquote	5,3 %
Offene Stellen	758.000

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

40/6

- 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. wegklassifiziert
- 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).

41/7

- a) Für die Mitglieder der Tarifvertragsparteien (ver.di und Arbeitgeberverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen).
- 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.

41/8

Unter <http://www.boeckler.de> in der Kategorie »Mitbestimmung Praxiswissen → Betriebsvereinbarung → Auswertungen: Kompass« 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).
- Der Umfang der E-Mails und die Nutzung des Intranets sollten aufgrund der Systemauslastung in einem wirtschaftlich vertretbaren Rahmen gestaltet sein.
- Mitarbeiter sind angehalten, private E-Mails mit den technischen Einrichtungen des Unternehmens auf das notwendige Maß zu begrenzen.

Qualifizierung des Betriebsrates

Der Betriebsrat hat das Recht auf die für die Nutzung des Intranets und des E-Mail-Systems notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen.

Qualifizierung der BenutzerInnen

Die MitarbeiterInnen werden für den sicheren und wirtschaftlichen Umgang mit den technischen Hilfsmitteln der E-Mails und dem Intranet mittels Schulungen qualifiziert.

Regelungen zum Schutz vor Überwachung

Protokollierung von Benutzeraktivitäten sowie des Zugriffes auf »elektronische Akten«:

Die Verbindungsdaten über eingehende und intern bzw. extern versendete Mails werden elektronisch protokolliert. Das Protokoll dient ausschließlich zur Analyse und Korrektur technischer Fehler bei der Übermittlung sowie zur Gewährleistung der Sicherheit des unternehmensinternen Netzes vor Störungen und Angriffen von außen. Zugriff auf diese Daten hat ausschließlich die Netzwerkadministration. Das Protokoll wird jede Woche archiviert. Bei diesem Archivierungsvorgang wird die vorletzte Kopie automatisch gelöscht.

Besteht für den Absender oder den Empfänger im Rahmen eines Geschäftsvorganges die Notwendigkeit der Dokumentation bzw. Archivierung in einem »elektronischen Akt«, ist die Einsichtnahme in diesen Akt an die gleichen Voraussetzungen gebunden wie bei der Papierform des Aktes. Entsprechende technische Vorkehrungen (Passwortregelungen usw.) sind zu gewährleisten.

Mitwirkungsrechte des Betriebsrates

Der Betriebsrat hat das Recht, jederzeit die Einhaltung der Betriebsvereinbarung sowie die ordnungsgemäße Funktion des Systems unabhängig von konkreten Beschwerden zu kontrollieren. Der für den Betrieb des Systems Verantwortliche ist gegenüber dem Betriebsrat auskunftspflichtig. Jede Änderung des Systems ist durch den Betriebsrat zustimmungspflichtig und bedarf einer Ergänzung oder Änderung dieser Betriebsvereinbarung.

Schlussbestimmungen

Informationen, die unter Verletzung dieser Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung gewonnen wurden, sind als Beweismittel zur Begründung personeller Maßnahmen nicht zulässig.

Diese Vereinbarung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft.

5 System der gesetzlichen Sozialversicherung beschreiben

51/1

Es ging Bismarck um eine politische Sichtweise. Er wollte die Arbeiterkasse, die er als Gefahr für den bestehenden Staat (konstitutionelle Monarchie) einschätzte, für diesen Staat gewinnen. Mögliche revolutionäre Ansätze oder die Gefahr eines Umsturzes schienen ihm mit der Strategie einer Absicherung der Arbeiterschaft gebannt.

51/2

- Die Behauptung ist richtig. Gewissermaßen wie Sparbeiträge werden Lohn- und Gehaltsanteile zurückbehalten. Diese Einkommensbindung kommt dem Einzelnen dann in unterschiedlicher Weise wieder je nach Krankheits-, Pflege-, Arbeitslosenfall und Rentenzeit zugute.
- Die Behauptung ist richtig. Soweit ein Sozialstaat gegeben ist, muss er für eine Sicherstellung des Menschen Sorge tragen. Mit dem Sozialversicherungssystem überträgt er aber diese Aufgabe an die Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Mit ihren Beitragszahlungen gewährleisten sie ihre Sicherstellung in Kranken-, Pflege-, Unfall- und Arbeitslosenfällen und ihre Absicherung im Alter (Rentenfall).

51/3

Vorteile der Pflichtversicherung:

- Eine Absicherung im Krankheitsfall ist auf jeden Fall gewährleistet.
- Niemand gerät durch eine Krankheit in finanzielle Schwierigkeiten oder gar in Existenznot.

Nachteile der Pflichtversicherung:

- Tendenziell höhere Kosten für »gesunde« Menschen, da durch das Solidaritätsprinzip die Krankheitskosten auf alle umgelegt werden.
- Es besteht die Gefahr, dass das System von Einzelnen ausgenutzt wird.

Vorteile der freien Entscheidung:

- Die Verantwortlichkeit des Einzelnen, für sich selbst (Vor-)Sorge zu tragen, hat einen höheren Stellenwert.
- Der Einzelne entscheidet selbst, wie viel ihm die Absicherung im Krankheitsfall Wert ist. Das heißt, er entscheidet selbst, wie viel Prozent seines Einkommens er dafür bindet.
- Die Gefahr, dass das System »ausgenutzt« wird, ist geringer.

Nachteile der freien Entscheidung:

- Es ist nicht gewährleistet, dass jeder im Krankheitsfall versichert und dadurch abgesichert ist.
- Für nicht ausreichend Versicherte (z.B. durch zu geringes Einkommen) kann eine Krankheit zum Existenzrisiko werden.

51/4

Soziale Pflegeversicherung

51/5

Die Beitragsbemessungsgrenze gibt die maximale Höhe des Bruttoeinkommens an, die bei der Berechnung der Beiträge zu der gesetzlichen Sozialversicherung zugrunde gelegt wird.

Beispiel: Liegt das monatliche Einkommen eines gesetzlich versicherten Arbeitnehmers bei 7.000 EUR, so zahlt er als Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung nur 9,3 % (18,6 % · 0,5) der Beitragsbemessungsgrenze (6.700 EUR/6.150 EUR; West/Ost; Stand 2019).

51/6

Kurzarbeitergeld

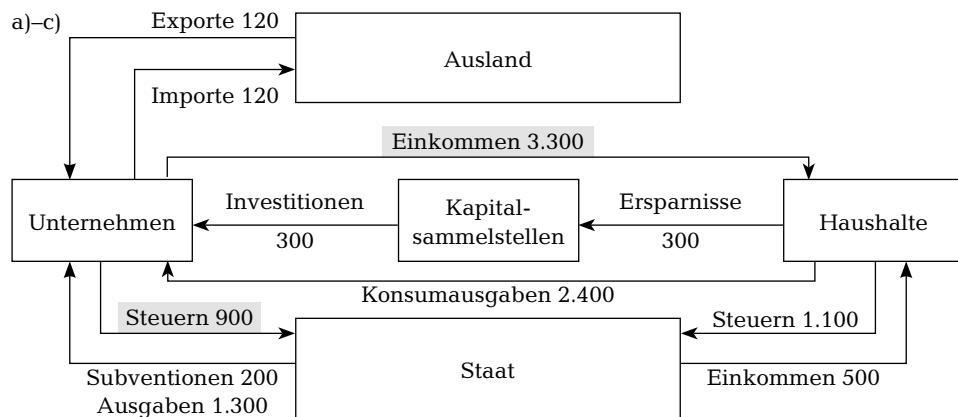
51/7

Gesetzliche Unfallversicherung

Kompetenzbereich II – Wirtschaftliches Handeln in der sozialen Marktwirtschaft analysieren

1 Die wechselseitigen Beziehungen der Wirtschaftssubjekte darstellen und analysieren

56/1



56/2

- kein Wirtschaftswachstum
- keine Entwicklungsperspektiven und damit keine Anreize für die Menschen
- keine Verbesserung der Lebensqualität

56/3

Es ist eine sich weiterentwickelnde Wirtschaft. Wirtschaftswachstum ist gegeben, was zu Verbesserungen der Lebensqualität führen kann.

2 Das Bruttoinlandsprodukt als ein wichtiges Maß für die wirtschaftliche Leistung eines Landes charakterisieren

65/1

1. Die Schautafel besteht aus drei Grafiken:

In der oberen Grafik ist ein Liniendiagramm zu sehen, das die Entwicklung des nominalen BIP von 2008 bis 2018 zeigt.

Die mittlere Grafik zeigt in einem Säulendiagramm die prozentuale Veränderung des BIPs im selben Zeitraum sowohl nominal als auch real.

In der unteren Grafik wird die Aufteilung des BIPs in Prozent für das Jahr 2018 gezeigt; wobei unterschieden wird, wo das BIP erarbeitet, wie es verwendet und an wen es verteilt wurde.

- Die deutsche Wirtschaftsleistung ist im vergangenen Jahrzehnt fast ständig gewachsen. Einzige Ausnahme war das Jahr 2009, in dem ein Rückgang zu verzeichnen war, der aber bereits im darauffolgenden Jahr wieder mehr als ausgeglichen wurde.

Insbesondere in den Jahren 2010 und 2011 ist die Wirtschaftsleistung deutlich stärker als in den beiden Vorjahren gewachsen. Ohne Berücksichtigung des Preisanstiegs (nominal) lag die gesamtwirtschaftliche Leistung um 4,9 % (2010) und 4,8 % (2011) über dem Ergebnis des Vorjahres; preisbereinigt (real) – und das ist die entscheiden-

de Größe – übertraf sie den Vorjahreswert um 4,1 % (2010) bzw. 3,7 % (2011), wie das Statistische Bundesamt berechnet hat.

- Erarbeitet wurden nahezu 70 % (68,1 %) der Wirtschaftsleistung im Dienstleistungsbe-reich und etwa ein Viertel im produzierenden Gewerbe. Auf Land- und Forstwirtschaft entfielen nur weniger als 1 %.

Deutlich über die Hälfte des BIP wurde für Konsumgüter ausgegeben und jeweils etwa 20 % für Investitionen und Staatsausgaben verwendet. Der Ausfuhrüberschuss betrug im Jahr 2018 knapp 7 % der gesamten Wirtschaftsleistung. 69 % des Volkseinkommens flossen den Arbeitnehmern als Löhne und Gehälter zu. 31 % wurden als Einkommen aus Unternehmertätigkeit, Vermögensanlage sowie Vermietungen und Verpachtungen erzielt.

65/2

In der Verteilungsrechnung wird das Volkseinkommen auf verschiedene Empfängergruppen aufgeteilt. Auf der einen Seite ergeben sich dadurch die Arbeitnehmerentgelte, auf der anderen die Unternehmens- und Vermögenseinkommen. Beide können in Prozent des Volkseinkommens angegeben werden. Werden beide Einkommen addiert, ergibt sich wieder das Volkseinkommen.

66/3

schülerabhängige Ausarbeitung. Mögliche Feststellungen zu a) und b):

- Baden-Württemberg liegt in absoluten Zahlen bei der Entstehung des BIP an dritter Stelle und damit im oberen Drittel der Bundesländer.
- Die ostdeutschen Bundesländer liegen in absoluten Zahlen mit Ausnahme von Sachsen in der unteren Hälfte aller Bundesländer.
- Baden-Württemberg liegt im Bruttoinlandsprodukt/Kopf der Bevölkerung über dem Bundesdurchschnitt.
- In Deutschland besteht zwischen den Bundesländern ein starkes Gefälle im Bruttoinlandsprodukt/Kopf der Bevölkerung.
- Auffallend ist beim Bruttoinlandsprodukt/Kopf der Bevölkerung die weite Führung des Bundeslandes Hamburg, gleichzeitig der relativ weite Abstand der ostdeutschen Bundesländer zum Bundesdurchschnitt.

66/4

BIP – inländische Verwendung = Außenbeitrag

2.244,00 Mrd. EUR – 2.131,07 EUR = 112,93 Mrd. EUR

66/5

- Die Erfassung der Leistungen ist unvollständig bzw. ungenau. So werden viele Güter im Bruttoinlandsprodukt nicht erfasst, weil sie nicht auf Märkten gehandelt werden. Und in der offiziellen Statistik werden Leistungen der Schattenwirtschaft nicht erfasst; diese tragen aber zur gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung bei. Sie gehen nur als Schätzgröße in die Statistik ein.
- In das Bruttoinlandsprodukt gehen nur Gütermengen und Güterpreise ein. Die Qualität der Güter wird nicht berücksichtigt.
- Die Höhe des Bruttoinlandsproduktes pro Kopf sagt nichts über die wirkliche Einkommensverteilung aus.
- Neben den vom produzierenden Unternehmen übernommenen Kosten werden bei der Güterproduktion auch Kosten der Allgemeinheit angelastet. Das Bruttoinlandsprodukt berücksichtigt diese sozialen Kosten nicht.
- Zudem erhöhen Aufwendungen für die Beseitigung von Schadensfällen das Bruttoinlandsprodukt, obwohl es sich nur um Reparatur- oder Ersatzaufwendungen handelt.

66/6

Lebenserwartung, Bildungsstand, Ausgaben für Bildung und Erziehung, Dichte der ärztlichen Versorgung, Säuglingssterblichkeit, Umweltbelastung, Ressourcenverbrauch, Arbeitsbedingungen, »Lebensglück«

66/7

Das Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (United Nations Development Programme, UNDP) veröffentlicht jährlich einen Bericht über die menschliche Entwicklung.

Der darin enthaltene Index der menschlichen Entwicklung (Human Development Index, HDI) erfasst die durchschnittlichen Werte eines Landes in grundlegenden Bereichen der menschlichen Entwicklung. Dazu gehören zum Beispiel die Lebenserwartung zum Zeitpunkt der Geburt, das Bildungsniveau sowie das Pro-Kopf-Einkommen. Aus einer großen Zahl solcher Einzelindikatoren wird eine Rangliste errechnet. Sie ermöglicht es, den Stand der durchschnittlichen Entwicklung eines Landes abzuleiten.

67/8

- a) Die Leistung der Putzhilfe, für die Lohnsteuer und Sozialversicherung abgeführt wird, erhöht das BIP, da ihre Leistung statistisch erfasst wird. Die Leistung der anderen Putzhilfe wird als Schwarzarbeit nicht erfasst, erhöht folglich das BIP nicht.
- b) Keine Erhöhung des BIP, da es sich um die private, nicht in Geld bewertete und nicht statistisch erfasste Leistung der Eheleute handelt.
- c) BIP wird nicht erhöht; Begründung wie unter b).
- d) Durch das Streichen des Buß- und Bettages als Feiertag wird durch die Mehrarbeit der Arbeitnehmer ein größeres Bruttoinlandsprodukt erarbeitet, d. h., das BIP ist daher angestiegen.
- e) Die Pflegeleistung der Tochter ist unentgeltlich, folglich nicht in Geld bewertet und statistisch nicht erfasst; folglich verändert sich dadurch das BIP nicht.
- f) Der Einsatz der Rettungskräfte, die Operation und die Pflegeleistungen erhöhen das BIP ebenso wie der Ersatz der Ampelanlage und die Produktion der beiden neuen Autos, obwohl alles nur »Reparaturleistungen« aufgrund des Unfalls sind.
- g) Da nicht anzunehmen ist, dass die Entlohnung aufgrund einer offiziellen Rechnung erfolgt, wird sie nicht statistisch erfasst. Es ist – trotz des üblichen Stundensatzes – Schwarzarbeit.
- h) Der durch die Überdüngung entstandene Schaden wird durch zusätzliche Leistungen (Mischen des Wassers) behoben. Diese Zusatzaufgabe steigert das BIP, obwohl dadurch nur ein Umweltschaden, der durch einzelne Landwirte verursacht wurde, wieder behoben wurde. Die Kosten werden von den Landwirten auf die Allgemeinheit übertragen; es handelt sich also um externalisierte Kosten.
- i) BIP wird erhöht; Begründung wie in Aufgabe h).
- j) Das BIP wird durch die ständigen Reparaturleistungen erhöht, die von den Autofahrern, Industriebetrieben und Haushalten ausgestoßenen Schadstoffe verursachen die Zerstörung, deren Reparaturkosten werden von der Allgemeinheit getragen (vgl. h).

3 Den Grundgedanken und die Ordnungsmerkmale der Sozialen Marktwirtschaft beschreiben

72/1

In die Grundrechte kann in Ausnahmefällen nur durch Gesetze, soweit es das Grundgesetz zulässt, eingegriffen werden. Dabei müssen Verhältnismäßigkeit und Gleichbehandlung gewährleistet sein.

72/2

Enteignung ist nur für die Verlegung der Straße, nicht aber für die Erweiterung von Sportanlagen und für das Anlegen eines Golfplatzes möglich. Nach Artikel 14 GG ist eine Enteignung nur zum Wohle der Allgemeinheit zulässig – dies liegt bei Sportanlagen und beim Golfplatz nicht vor.

72/3 Herr Krauss hat wahrscheinlich keine Chance, den Abriss des Wohnhauses zu verhindern (Artikel 14 GG). Er kann aber eine angemessene Entschädigung verlangen (Artikel 14 (3) GG).

72/4 Individualismus/Liberalismus:

- Vorrang des Einzelinteresses vor dem Interesse der Allgemeinheit
- weitestgehender Freiheitsspielraum
- Beschränkungen der staatlichen Einwirkung auf die Schutzfunktion

72/5 Die Entscheidungsfreiheit in allen Lebensbereichen, z. B.

- Erwerb von Privateigentum,
- freie Gewerbebetätigung,
- freier Wettbewerb und
- freie Konsumwahl,

und die Möglichkeit materieller Vorteile, z. B.

- Gewinnerzielung,
- Erwerb von Vermögen,

spornen den Menschen zu Leistungen an, die der gesamten Wirtschaft zugutekommen.

72/6

- Vorteile für den Unternehmer: Beschaffung, Einsatz und Veräußerung ohne fremden Einfluss. Er hat den ungeteilten Nutzen (Gewinn) und kann ihn in eigener Entscheidung entnehmen.
- Nachteile für den Unternehmer: Das Erhaltungs- und Verlustrisiko trägt allein der Unternehmer. Sozialpflichtigkeit des Eigentums.

72/7 Das in den Produktionsmitteln investierte Kapital soll sich möglichst hoch verzinsen. Der Unternehmer wird deshalb versuchen, nur solche Güter zu produzieren, die den Kundenwünschen am besten entsprechen. Das Privateigentum an Produktionsmitteln bietet die beste Voraussetzung, dass der Unternehmer die technischen und wirtschaftlichen Möglichkeiten uneingeschränkt einsetzen und das Gewinnziel erreichen kann.

72/8 Das Streben nach Erwerb und Erhalt des Privateigentums dient gleichzeitig der Gewinnung und Erhaltung des gesamtwirtschaftlichen Vermögens, ermöglicht wirtschaftlichen und technischen Fortschritt und Wirtschaftswachstum. Allerdings müssen dabei die Belange des Umweltschutzes beachtet werden.

72/9 Die freie Marktwirtschaft kann durch Freiheitsmissbrauch zu Verhältnissen führen, die für alte, kranke, pflegebedürftige und arbeitslose Menschen sowie für kleine Betriebe existenzbedrohende Wirkungen haben können. Um das zu verhindern, muss die Gesetzgebung des Staates sozial ausgerichtet sein.

72/10 Staatliches Eigentum an Produktionsmitteln ist in der Sozialen Marktwirtschaft dann notwendig, wenn der Bedarf der Allgemeinheit durch private Unternehmer nicht oder nicht ausreichend sichergestellt werden kann.

72/11

- Umweltschutz
- Schutz vor Lärmelastung
- Enteignung für Straßenbaumaßnahmen
- Bauvorschriften

72/12 Der freie Austausch von Gütern und Leistungen auf dem Markt ist nur möglich, wenn die Menschen das Recht haben, ihre Beziehungen untereinander durch Verträge frei zu gestalten.

72/13

Nur ein geordneter Wettbewerb gewährleistet die beste Güterversorgung. Wettbewerbs-schwache Klein- und Mittelbetriebe sollen gefördert werden, damit sie als Wettbewerber erhalten bleiben (Wettbewerbsschutz). Wettbewerbsbeschränkende Abreden sind auszu-schalten, damit der Verbraucher aus der Fülle des Angebots auswählen kann (Verbrau-cherschutz).

72/14

Die Gewerbefreiheit, d.h. die freie Wahl der wirtschaftlichen Betätigung, ist Vorausset-zung für den Wettbewerb. In Deutschland werden aber Gewerbefreiheit und Wettbewerb zum Schutze der Allgemeinheit durch Gesetze geordnet (Gewerbeordnung) und ein-geschränkt (Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb, Gesetz gegen Wettbewerbsbe-schränkungen).

72/15

Die staatliche Berufsberatung schränkt die freie Wahl eines Berufes nicht ein. Sie dient dem Berufsanfänger (Berufseinsteiger) oder dem Berufswechsler lediglich als Hilfe zur Wahl des richtigen Berufes. Dabei werden vom Berufsberater die Anforderungen eines be-stimmten Berufes aufgezeigt und durch Eignungstest festgestellt, ob sich der Bewerber für den angestrebten Beruf eignet. Die Beratung ist kostenfrei.

4 Formen und Ziele der Kooperation und Konzentration unterscheiden

86/1

Es handelt sich um eine Kooperation. Eine Kooperation liegt dann vor, wenn sich wirt-schaftlich selbstständige und weitgehend rechtlich selbstständig bleibende Unternehmen durch Verträge zur Zusammenarbeit verpflichten.

86/2

	Ziele des Zusammenschlusses	Art des Zusammen-schlusses	Vorteile/Nachteile des Zusammenschlusses
a)	<ul style="list-style-type: none"> - Sicherung der Absatzbasis. - Gemeinsame Werbung. - Höhere Erträge durch Beschränkung und Ausschaltung des Wettbewerbs. - Sicherung der Beschäftigung durch Übernahme von Aufträgen, die das Leistungsvermögen und die Finanz-kraft eines einzelnen Unternehmens übersteigen würde. - Höherer technischer und wirt-schaftlicher Wirkungsgrad durch gemeinsame Entwicklungs- und Forschungsarbeiten. - Größere Wirtschaftlichkeit durch gemeinsame Rationalisierung des Fertigungsverfahrens. - Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit gegenüber ausländischen Groß-unternehmen. 	Kooperation	<p>Vorteile:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Senkung der Preise, wenn die Unter-nahmen ihre Kostenminderung im Preis weitergeben. - Bessere Versorgung der Verbraucher, wenn Rationalisierungsmaßnahmen eine mengen- und gütemäßige Leis-tungssteigerung ermöglichen. - Die außenwirtschaftliche Wettbewerbs-fähigkeit wird erhalten oder gestärkt. - Sozialprodukt und Wirtschaftswach-stum werden gesichert und damit auch die Einnahmen der öffentlichen Hand. - Imageförderung, da umweltverträ-gliches Produkt. <p>Nachteil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Preise können überhöht sein, sofern kein hinreichender Wettbewerb gegeben ist.

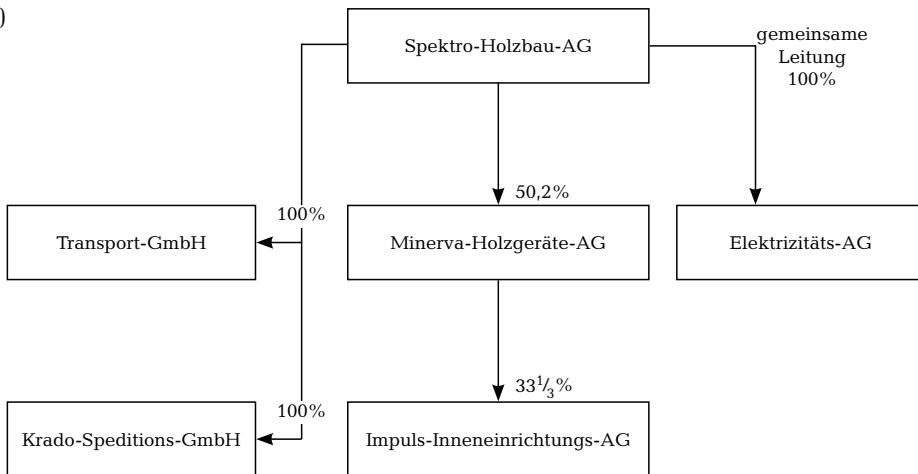
	Ziele des Zusammenschlusses	Art des Zusammenschlusses	Vorteile/Nachteile des Zusammenschlusses
b)	<ul style="list-style-type: none"> - Sicherung der Absatzbasis. - Höhere Wirtschaftlichkeit durch Beschränkung und Ausschaltung des Wettbewerbs. - Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit gegenüber anderen Großunternehmen. 	Vereinigte Unternehmen (Fusion)	<p>Vorteile:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Senkung der Preise, wenn das Unternehmen seine Kostenminderung im Preis weitergibt. - Bessere Versorgung der Verbraucher, wenn Rationalisierungsmaßnahmen eine mengen- und gütemäßige Leistungssteigerung ermöglichen. - Größere Übersichtlichkeit des Marktes (Markttransparenz) durch Bereinigung des Produktionsprogramms. - Unternehmen mit Absatzproblemen werden von expandierenden Unternehmen übernommen. Damit können Arbeitsplätze erhalten werden. <p>Nachteile:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durch die Beschränkung des freien Wettbewerbs wird die volkswirtschaftlich erwünschte Leistungsauslese verzögert. - Die Vielfalt des Angebots an Gütern und Dienstleistungen wird vermindert.
c)	<ul style="list-style-type: none"> - Gemeinsame Werbung. - Höhere Wirtschaftlichkeit durch Beschränkung und Ausschaltung des Wettbewerbs. - Sicherung der Beschäftigung durch Übernahme von Aufträgen, die das Leistungsvermögen und die Finanzkraft eines einzelnen Unternehmens übersteigen würden. - Höherer technischer und wirtschaftlicher Wirkungsgrad durch gemeinsame Entwicklungs- und Forschungsarbeiten. - Größere Wirtschaftlichkeit durch gemeinsame Rationalisierung des Fertigungsverfahrens. - Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit gegenüber anderen Großunternehmen. 	Konzernbildung (Unterordnungs-konzern)	<p>Vorteile:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Senkung der Preise, wenn die Unternehmen ihre Kostenminderung im Preis weitergeben. - Unternehmen mit Absatzproblemen werden von einem expandierenden Unternehmen übernommen. Damit können Arbeitsplätze erhalten werden. - Die außenwirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit wird erhalten oder gestärkt. - Bruttoinlandsprodukt und Wirtschaftswachstum werden gesichert und damit auch die Einnahmen der öffentlichen Hand. <p>Nachteile:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Preise können überhöht sein, sofern kein hinreichender Wettbewerb gegeben ist. - Die Vielfalt des Angebots an Gütern und Dienstleistungen wird vermindert.
d)	<ul style="list-style-type: none"> - Höhere Erträge durch Beschränkung und Ausschaltung des Wettbewerbs. - Sicherung der Beschäftigung durch gleichmäßige Auftragsverteilung. 	Submissions-kartell	<p>Vorteil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sicherung von Arbeitsplätzen. <p>Nachteile:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Preise sind überhöht, weil kein hinreichender Wettbewerb gegeben ist. - Durch die Beschränkung des freien Wettbewerbs wird die volkswirtschaftlich notwendige Leistungsauslese verzögert. - Die Vielfalt des Angebots an Gütern und Dienstleistungen wird verhindert.
e)	<ul style="list-style-type: none"> - Sicherung der Ertragslage durch Beschränkung und Ausschaltung des Wettbewerbs. 	Preiskartell	<p>Vorteil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sicherung von Arbeitsplätzen. <p>Nachteil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Preise sind überhöht, sofern kein hinreichender Wettbewerb gegeben ist.

86/3

- a) Preiskartell: Ausschaltung der Preiskonkurrenz zwischen Kartellmitgliedern
- b) Rationalisierungskartell: Produktionstechnische Kartellvereinbarungen sollen dazu führen, dass Kosten gesenkt werden können. Die Vereinheitlichung von Normen und Typen, die Spezialisierung der beteiligten Unternehmen auf bestimmte Erzeugnisse führen zu einer begrenzten Produktpalette. Damit sinken die Entwicklungs- und Produktionskosten.

86/4

a)



- b) Spektro-Holzbau-AG/
Elektrizitäts AG = anorganischer Zusammenschluss
- Spektro-Holzbau-AG/
Minerva-Holzgeräte-AG = vertikaler (eventuell horizontaler) Zusammenschluss
- Minerva-Holzgeräte-AG/
Impuls-Inneneinrichtungs-AG = vertikaler Zusammenschluss
- Spektro-Holzbau-AG/
Transport-GmbH = anorganischer Zusammenschluss
- Spektro-Holzbau-AG/
Krado-Speditions-GmbH = anorganischer Zusammenschluss

87/5

	Grundlage der Zusammenarbeit	rechtliche Selbstständigkeit	wirtschaftliche Selbstständigkeit	Behandlung im GWB
Kartell	Vertrag	beibehalten	teilweise aufgegeben	grundsätzlich verboten
Konzern	Aktienbesitz	beibehalten	aufgegeben (einheitliche Leitung)	Fusionskontrolle, Missbrauchsaufsicht
Trust	Aktienübernahme	aufgegeben	aufgegeben	Fusionskontrolle, Missbrauchsaufsicht

87/6

Erwünschte Zielsetzungen:

- Preissenkung durch Kostenminderung,
- bessere Versorgung durch Rationalisierung,
- größere Markttransparenz,
- Erhaltung von Arbeitsplätzen,
- außenwirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit,
- bei Wirtschaftswachstum höhere Steuereinnahmen.

Nicht erwünschte Wirkungen:

- Wettbewerbsminderung,
- Gefahr überhöhter Preise,
- keine Leistungsauslese,
- Verringerung der Angebotsvielfalt,
- Behinderung des technischen Fortschritts.

87/7

- | | |
|----------------------------------|-----------------|
| - Heidelberger Druckmaschinen AG | - Allianz AG |
| - Adidas AG | - BASF AG |
| - Deutsche Telekom AG | - Hoechst AG |
| - SAP AG | - Bayer AG |
| - Deutsche Bank AG | - BMW AG |
| - Deutsche Post AG | - Volkswagen AG |
| - Daimler AG | - Siemens AG |

87/8

These: »Multis« bzw. »Global Players« sind mächtiger als nationale Regierungen:

- Sie beherrschen über ihre Wirtschafts- und Finanzkraft die Politik der Staaten, in denen sie sich niedergelassen haben. Die Drohung lautet: Bei Einschränkungen durch den jeweiligen Staat verlegen wir unseren Produktionsstandort in ein anderes Land.
- Multinationale Unternehmen beuten die Entwicklungsländer aus. Technischer Vorsprung verstärkt die Ausbeutung.
- Multinationale Unternehmen verlegen Betriebsteile in Länder, in denen es keine Gewerkschaften gibt. Sie »beuten« damit die Mitarbeiter aus, ohne dass der entsprechende Staat Gegenmaßnahmen zum Schutze der Mitarbeiter ergreifen kann.
- Sie vernichten Arbeitsplätze im Inland, indem sie »willkürlich« Betriebsteile in Länder mit niedrigeren Arbeitslöhnen verlagern. Kein Gesetz eines Staates kann dieses Vorgehen verhindern.
- Viele Staaten werben um die Niederlassungen der Multis, um Arbeitsplätze zu schaffen und Steuerquellen zu erschließen.

These: »Multis« bzw. »Global Players« sind nicht mächtiger als nationale Regierungen:

- Die These, dass Multis Staaten beherrschen, ist reine Theorie. Die Staaten können über ihre Gesetzgebung die Niederlassung eines Unternehmens verhindern oder mit strengen Auflagen versehen.
- »Willkürliche« Produktionsverlagerungen sind normalerweise nicht möglich. Die Stilllegung der einen Produktionsstätte verlangt den Aufbau einer neuen in einem anderen Land.
- Gewerkschaften sind gegenüber Multis nicht machtlos, weil z. B. ein Streik in einem Konzernunternehmen in einem Land aufgrund der Verflechtung und Abhängigkeit den gesamten Konzern beeinträchtigen kann.

87/9

- a) mangelnde Wettbewerbsfähigkeit gegenüber Großunternehmen; mangelnde Anpassung an veränderte Marktsituationen; Konzentration in vielen Einzelhandelsbranchen, vor allem im Bereich des Lebensmitteleinzelhandels, beim Textil- und Schuhwareneinzelhandel, im Möbelhandel, im Elektrogeräte- und Mediahandel
- b) bei entsprechender Mobilität Ausnutzung von Preisvorteilen; Unterversorgung in einzelnen Wirtschaftsräumen