

**Kompetenzbereich I:
Mitarbeiter in der
Arbeitswelt****1 Das Konzept der dualen
Berufsausbildung**

- 1.1 Formen der Berufsausbildung
- 1.2 Berufsausbildungsvertrag im dualen System
- 1.3 Lebenslanges Lernen – Ausbildung erweitern
- 1.4 Kompetenzorientierte Themenbearbeitung

**2 Schutzvorschriften am
betrieblichen Arbeitsplatz**

- 2.1 Schutzvorschriften in der Arbeitswelt
- 2.2 Kompetenzorientierte Themenbearbeitung

3 Arbeitsvertrag

- 3.1 Einzelarbeitsvertrag
- 3.2 Arbeitsgericht
- 3.3 Kompetenzorientierte Themenbearbeitung

**4 Mitbestimmung und
Tarifverträge: Kollektives
Arbeitsrecht**

- 4.1 Interessenvertretung der Arbeitnehmer
- 4.2 Betriebsvereinbarung
- 4.3 Tarifverträge
- 4.4 Kompetenzorientierte Themenbearbeitung

**5 Sozialversicherungen und
private Zusatzversicherungen**

- 5.1 Sozialversicherungen
- 5.2 Private Zusatzversicherungen
- 5.3 Kompetenzorientierte Themenbearbeitung

**6 Lohn, Lohnabrechnung
und Steuererklärung**

- 6.1 Lohnformen
- 6.2 Gerechte Entlohnung
- 6.3 Grundzüge der Lohn- und Gehaltsabrechnung
- 6.4 Grundzüge der Besteuerung und Steuererklärung
- 6.5 Kompetenzorientierte Themenbearbeitung

**Kompetenzbereich II:
Konsumenten im Alltag****7 Grundlagen der Rechts-
geschäfte – Kaufvertrag
im Fokus**

- 7.1 Rechts- und Geschäftsfähigkeit
- 7.2 Rechtsgeschäfte
- 7.3 Kaufvertrag
- 7.4 Störungen bei der Erfüllung von Kaufverträgen
- 7.5 Mahn- und Klageverfahren
- 7.6 Verjährung
- 7.7 Haftung und Schadenersatz
- 7.8 Kompetenzorientierte Themenbearbeitung

8 Verbraucherschutz

- 8.1 Verbraucherberatung
- 8.2 Warenkennzeichnung
- 8.3 Verbraucherschutzgesetze
- 8.4 Kompetenzorientierte Themenbearbeitung

9 Umgang mit Geld

- 9.1 Formen des Zahlungsverkehrs
- 9.2 Sparen und Sparförderung
- 9.3 Verbraucherdarlehen
- 9.4 Kompetenzorientierte Themenbearbeitung

**Kompetenzbereich III:
Soziale Marktwirtschaft****10 Märkte und Preisbildung
in der sozialen Markt-
wirtschaft**

- 10.1 Markt als Koordinator von Angebot und Nachfrage
- 10.2 Bedeutung des Staates in der sozialen Marktwirtschaft
- 10.3 Wettbewerbsstörungen und Wettbewerbspolitik
- 10.4 Kompetenzorientierte Themenbearbeitung

11 Der Wert des Geldes

- 11.1 Kaufkraftschwankungen
- 11.2 Das europäische Währungssystem
- 11.3 Der Außenwert des Geldes
- 11.4 Kompetenzorientierte Themenbearbeitung

**12 Bruttoinlandsprodukt
und Wirtschaftspolitik**

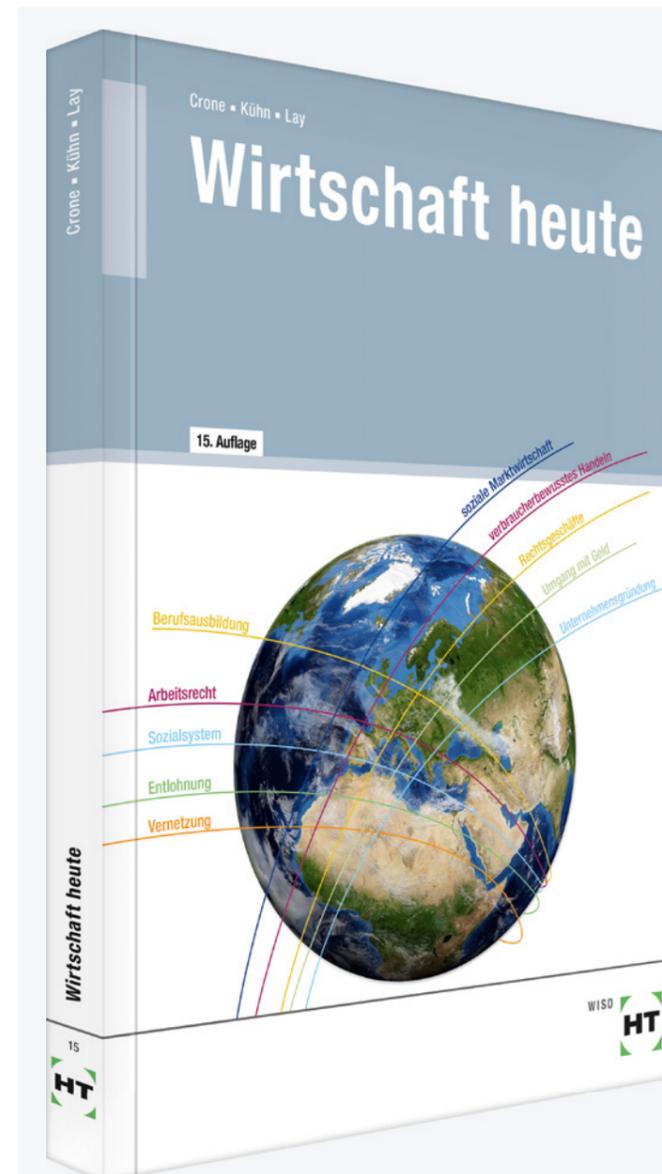
- 12.1 Bruttoinlandsprodukt (BIP) als wirtschaftliche Messgröße
- 12.2 Wirtschaftspolitische Ziele und Konjunktur
- 12.3 Finanzierung der staatlichen Aufgaben
- 12.4 Kompetenzorientierte Themenbearbeitung

**Kompetenzbereich IV:
Berufliche Selbstständigkeit****13 Motive, Chancen und Risiken
der Selbstständigkeit**

- 13.1 Unternehmensziele
- 13.2 Standort, Voraussetzungen, Gründungshilfen
- 13.3 Kompetenzorientierte Themenbearbeitung

14 Unternehmen in der Praxis

- 14.1 Wahl der Rechtsform eines Unternehmens
- 14.2 Finanzierung
- 14.3 Betriebliche Kosten
- 14.4 Marketing
- 14.5 Kompetenzorientierte Themenbearbeitung

Methodenseiten**Sachwortverzeichnis**

Jetzt auch für den
kompetenzorientierten
Unterricht!

NEUAUFLAGE**Wirtschaft heute**

von Dr. B. Crone, R. Kühn, M. Lay
ca. 336 Seiten, mehrfarbig, 19 cm x 26 cm, Broschur,
15., überarbeitete und erweiterte Auflage 2017
978-3-582-04971-1, ca. € 26,90

Erscheinungstermin: September 2017

Lösungen

ca. 76 Seiten, einfarbig, A5, geheftet
978-3-582-49711-6, ca. € 12,80

Erscheinungstermin: 4. Quartal 2017

HT-go – Einfach online für die Prüfung trainieren!

Online-Training
WISO kompakt –
gewerblich-technische
Berufe



Online-Training
WISO kompakt
für gewerblich-technische Berufe
von C. Moos, J. Moos
Jahreslizenz, **0T0002**, ● € 9,80

Das neue Online-Training enthält den gesamten Prüfungsstoff für die Abschlussprüfung im Fach Wirtschafts- und Sozialkunde. Es eignet sich für alle Auszubildenden der gewerblich-technischen Berufe. Kurz und bündig erklärt, lässt sich der Prüfungsstoff leicht nachlesen und der aktuelle Lernstand in anschließenden Übungen und Tests überprüfen.

Das ist drin:

- Alle 12 prüfungsrelevanten Themen
- Trainingsteil mit Multiple-Choice-Aufgaben, Lückentexten, Zuordnungen sowie zahlreichen Bildern und Zeichnungen
- Abschlusstests nach jedem Kapitel
- Vier Musterprüfungen zur Simulation der Abschlussprüfung

● Abgabe nur zum vollen Preis.



Verlag
Handwerk und Technik GmbH
Postfach 63 05 00
22331 Hamburg

Telefon 040 53808-200
Telefax 040 53808-101
www.handwerk-technik.de | www.ht-go.de
kundenservice@handwerk-technik.de

Informationsbüro mit Verlagsausstellung
Lademannbogen 135 • 22339 Hamburg
Telefon 040 53808-0
Telefax 040 53808-101

1733

Weitere Informationen zum Titel finden
Sie unter handwerk-technik.de
oder direkt hier:



Nichts mehr verpassen:
Jetzt Newsletter abonnieren!

Unser kostenloser Newsletter für
Deutsch, Politik, Sozialkunde, Wirtschaft
informiert Sie über interessante Neuigkeiten!
www.handwerk-technik.de/newsletter

„Wirtschaft heute“ vermittelt Schülerinnen und Schülern an Berufs- und Berufsfachschulen alle grundlegenden und prüfungsrelevanten Kenntnisse im Fach Wirtschaftskunde. Das Buch unterstützt außerdem die Lehrkräfte dabei, im Unterricht selbst organisiertes Lernen zu initiieren und vernetztes Denken zu fördern.

Das zeichnet „Wirtschaft heute“ aus:

- schülerbezogene Einstiegssituationen
- stets aktuelle Daten, Fakten und Zahlen
- zahlreiche Grafiken, Tabellen und Schaubilder
- ergänzende Informationen und Hinweise in der Randspalte

- Wiederholungsaufgaben und grafische Zusammenfassungen am Ende der Unterkapitel
 - Methodenseiten am Buchende zu Themen wie Internetrecherche, Textverarbeitung, Umgang mit Gesetzestexten und Durchführung von Projekten
- Abgabe nur zum vollen Preis.

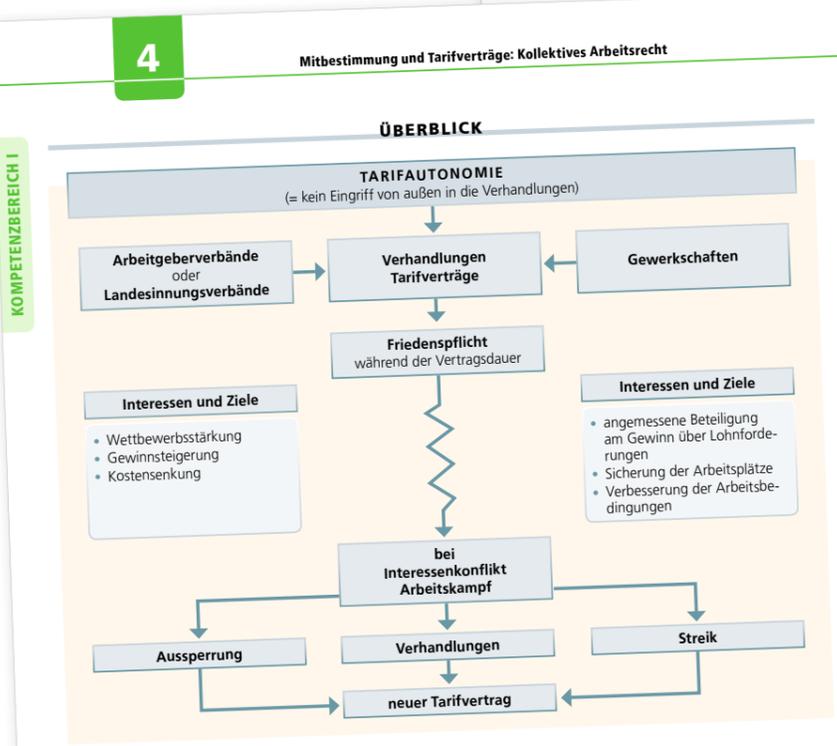
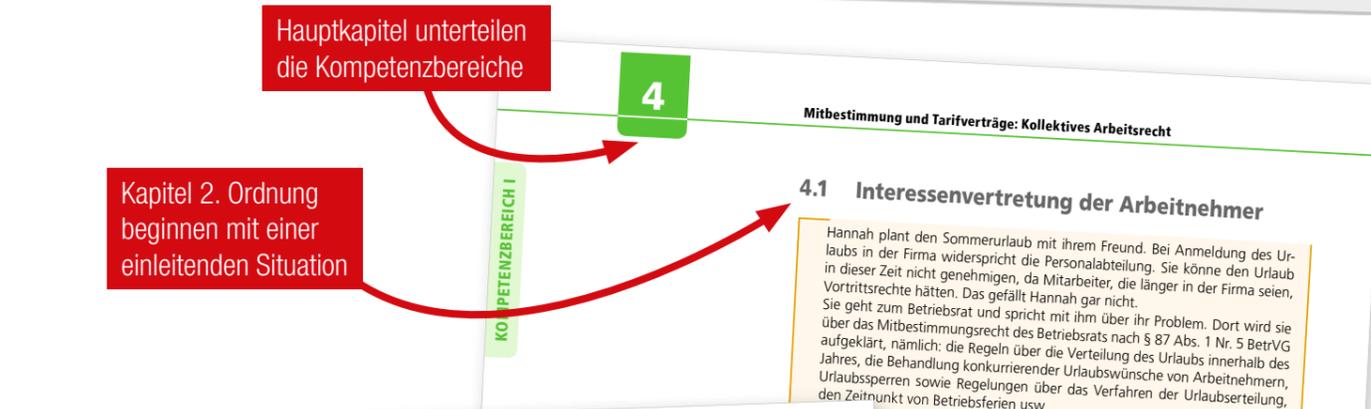
Das Buch wurde in der 15. Auflage auf die aktuellen Anforderungen an einen kompetenzorientierten Unterricht zugeschnitten, kann aber auch im primär auf Wissensvermittlung gerichteten Unterricht genutzt werden. Es deckt alle Inhalte der Basisabschlussprüfung ab, die von der Kultusministerkonferenz in den „Elementen für den Unterricht der Berufsschule im Bereich Wirtschafts- und Sozialkunde gewerblich-technischer Ausbildungsberufe“ niedergelegt sind.

Neu in der 15. Auflage:

- Aufbau nach aktuellen Bildungsplan-Vorgaben
- Gliederung in vier Kompetenzbereiche und 14 Hauptkapitel
- **Kompetenzorientierte Themenbearbeitungen** (KTBs) am Ende jedes Hauptkapitels: Anhand komplexer Situationen aus dem privaten und betrieblichen Alltag werden Schülerinnen und Schüler motiviert, einen umfassenden Blick auf Zusammenhänge zu werfen, Problemfelder zu beleuchten, Lösungsstrategien zu entwickeln und Antworten für die Praxis zu finden.

Hauptkapitel unterteilen die Kompetenzbereiche

Kapitel 2. Ordnung beginnen mit einer einleitenden Situation



Wie fit sind Sie beim Thema „Tarifverträge“?	Inhaltsbezug	Seite
1 Was versteht man unter a) Tarifaufonomie? b) Friedenspflicht? c) Allgemeinverbindlichkeit?		60–61
2 a) Welche Arten von Tarifverträgen gibt es? b) Nennen Sie die jeweiligen Inhalte.		61
3 Welche Vorteile ergeben sich für Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus einem Tarifvertrag?		62
4 Beschreiben Sie den Ablauf vom Scheitern der Tarifverhandlungen über Streik, Aussperrung bis zum Abschluss eines neuen Tarifvertrags.		63
5 Worin unterscheiden sich Streik und Aussperrung?		63
6 Erkundigen Sie sich, welchem Unternehmerverband/welcher Innung Ihr Betrieb angehört.		63
7 Wenn Sie Gewerkschaftsmitglied werden wollen, welcher Gewerkschaft würden oder müssten Sie beitreten?		63
8 Welche Vorteile hätte Ihre Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft?		63

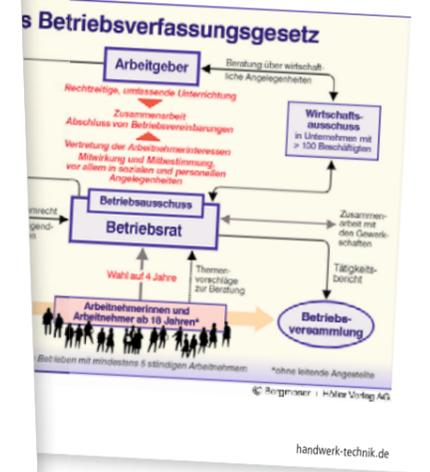
Kapitel 2. Ordnung enden stets mit einer visuellen Zusammenfassung sowie mit den "Wie fit sind Sie..."-Wiederholungsaufgaben

4.4 KTB – Kompetenzorientierte Themenbearbeitung I

- Die Firma Müller-Haus (siehe Kompetenzorientierte Themenbearbeitung zum Kapitel 4) hat keinen Betriebsrat. Das familiengeführte Unternehmen hat 201 Mitarbeiter (ohne leitende Angestellte).** Schreiner (Tischler) Felix ist bereits seit einem Jahr bei der Müller-Haus GmbH angestellt. Auf seine Frage zum Betriebsrat antwortet ihm der Meister: „Wir pflegen den direkten Draht zum Chef und klären die Dinge im Vier-Augen-Gespräch. Wir brauchen keinen Betriebsrat.“
 - Felix findet allerdings, dass in einer Firma mit über 200 Mitarbeitern ein Betriebsrat sinnvoll wäre – und beschäftigt sich mit folgenden Fragen, die er ihnen zur Beantwortung vorlegt. **Recherchieren Sie zur Beantwortung der Fragen im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).**
 - Muss nicht in einem Betrieb mit 201 Mitarbeitern ein Betriebsrat verpflichtend eingeführt werden?
 - Wie muss Felix vorgehen, um einen Betriebsrat bei der Müller-Haus GmbH zu gründen?
 - Unter anderem auf Felix' Initiative hin soll nun bei der Müller-Haus GmbH ein Betriebsrat gegründet werden.
 - Im Betrieb sind vier ausländische Arbeitnehmer über 18 Jahre beschäftigt. Sie wollen bei der Betriebsratswahl auch ihre Stimme abgeben. Ist das möglich? Begründen Sie Ihre Aussage.
 - Wer kann in den Betriebsrat gewählt werden?
 - Wie viele Mitglieder wird der Betriebsrat bei der oben genannten Mitarbeiterzahl haben?
 - Mittlerweile besteht der Betriebsrat der Müller-Haus GmbH bereits seit mehr als einem Jahr. Die Zusammenarbeit mit der Geschäftsleitung läuft zumeist reibungslos.
 - Nun will die Geschäftsleitung dem Mitarbeiter Hans Vogt kündigen.
 - Der Betriebsrat geht davon aus, dass er beteiligt werden muss. Hat der Betriebsrat hier ein Mitwirkungsrecht?
 - Der Betriebsrat widerspricht der Kündigung, weil soziale Gesichtspunkte nicht eingehalten wurden. Trotzdem wird Vogt gekündigt. Wie beurteilen Sie die Rechtslage? Lesen Sie dazu im BetrVG § 99 und § 102.
 - Der Betriebsrat will die gesetzlich vorgeschriebene Betriebsversammlung durchführen. **Lesen Sie dazu im BetrVG § 43.**
 - Wie häufig muss diese Betriebsversammlung durchgeführt werden?
 - Die Geschäftsleitung will an der Betriebsversammlung aktiv teilnehmen, d. h. den Mitarbeitern ihre Meinung zu den anstehenden Problemen mitteilen. Sie möchte insbesondere wegen der „Bauflaute“ den Arbeitnehmern klar machen, dass Entlassungen notwendig werden. Hat die Geschäftsleitung das Recht dazu?
 - Bei der Müller-Haus GmbH, die als Ausbildungsbetrieb bekannt ist, sind neben 19 Auszubildenden im Alter von 17 bis 21 Jahren auch zwei Arbeitnehmer im Alter von 17 Jahren beschäftigt. Es wird angeregt, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) zu wählen. **Recherchieren Sie zu den folgenden Fragen erneut im BetrVG, §§ 60 ff.**
 - Sind bei der Müller-Haus GmbH genügend jugendliche Arbeitnehmer bzw. junge Auszubildende beschäftigt, um eine JAV zu gründen?
 - Felix, der selbst 22 Jahre alt ist, traute sich dies beim Betriebsrat noch nicht zu, möchte sich aber in die JAV wählen lassen. Ist dies möglich?
 - Schließlich wird eine dreiköpfige JAV (inkl. Felix) gewählt. Bei der ersten Sitzung möchten sich die JAV-Mitglieder zunächst über ihre allgemeinen Aufgaben klar werden. Nennen Sie mindestens drei dieser Aufgaben.



Alle 14 Hauptkapitel werden mit „Kompetenzorientierten Themenbearbeitungen“ abgeschlossen



- Als die Müller-Haus GmbH voll von der Bauflaute erwischt wird, kündigt der Chef zehn Mitarbeitern. Aufgrund der Entlassungen streiken alle Müller-Mitarbeiter spontan. **Es liegt ein gültiger Tarifvertrag vor.**
 - Dürfen die Müller-Mitarbeiter streiken?
 - Wie kann der Arbeitgeber auf diesen Streik reagieren?
- Kommentieren Sie folgende Zitate zu Inhalten des Tarifvertrages:**
 - „Für einen gesunden Menschen macht es nichts aus, ob er 37 Stunden, 40 Stunden oder 42 Stunden arbeitet.“
Erwin Teufel, ehemaliger Ministerpräsident Baden-Württembergs.
 - „Tarifverträge sind die Festschreibung von Machtverhältnissen auf Zeit.“
Otto Brenner, ehemaliger IG Metall-Vorsitzender
 - „Ich kann mir ein gutes Funktionieren unserer Wirtschaft ohne Gewerkschaften überhaupt nicht vorstellen.“
Konrad Adenauer, ehemaliger Bundeskanzler
 - „Tarifverhandlungen ohne das Recht zum Streik wären nicht mehr als ‚kollektives Betteln‘.“
Bundesarbeitsgericht in einem Grundsatzurteil



Ist der spontane Streik der Müller-Haus-Mitarbeiter rechtmäßig?