

Schriftliche Abschlussprüfung Sommer 2017

Aufgabe 1 In Ausbildung und Beruf orientieren

(16)

Die Keller GmbH ist ein sehr erfolgreiches, mittelständisches Unternehmen mit 150 Arbeitnehmern in Stuttgart, das Werkzeuge für die Möbelindustrie fertigt. Das Unternehmen ist Mitglied im Arbeitgeberverband. Arbeitnehmer, die Mitglied der Gewerkschaft sind, werden durch die Industriegewerkschaft Metall vertreten. Sie sind kaufmännische/r Auszubildende/r bei der Keller GmbH und Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). In der JAV-Sitzung werden die aktuellen Tarifverhandlungen thematisiert.

- 1.1 Der Entgelttarifvertrag lief am 28. Februar 2017 aus und wird aktuell neu verhandelt. Die Gewerkschaft fordert 6 % Entgelterhöhung. Der Arbeitgeberverband lehnt dies ab. Beschreiben Sie anhand von zwei Argumenten, wie die Gewerkschaft eine 6 %ige Entgelterhöhung rechtfertigen kann. 4
- 1.2 Die von kurzen Warnstreiks begleiteten Verhandlungen führten bis Ende April zu keiner Annäherung der Tarifvertragsparteien. Auch im Schlichtungsverfahren konnte keine Einigung erzielt werden. Der Auszubildende Giuseppe Monza fragt Sie: „Können nicht einfach alle Mitarbeiter die Arbeit sofort niederlegen? Dies erhöht doch den Druck auf die Arbeitgeber.“
 – Nehmen Sie zu dieser Äußerung Stellung.
 – Skizzieren Sie in diesem Zusammenhang den weiteren Ablauf der Tarifverhandlungen mit Arbeitsk Kampfmaßnahmen bis zum Abschluss des Tarifvertrages in strukturierter Weise. 7
- 1.3 Die Auszubildende Sabrina Wohlfahrt ist der Meinung, dass die Entgelterhöhung für sie nicht gilt, weil sie kein Gewerkschaftsmitglied ist. 2
- 1.3.1 Begründen Sie mit Hilfe von Sabrinas Ausbildungsvertrag (Anlage 1), ob sie von der Entgelterhöhung profitieren wird. 2
- 1.3.2 Sabrina beschwert sich, dass ihr Urlaubsanspruch in den Jahren 2017 und 2018 geringer ist als im Jahr 2016. Prüfen Sie, ob Sabrinas Beschwerde berechtigt ist. Gehen Sie davon aus, dass sich der geltende Tarifvertrag an den gesetzlichen Urlaubsregelungen orientiert. (Anlage 2) 3

Anlage 1

Berufsausbildungsvertrag
(§§ 10, 11 Berufsbildungsgesetz – BBiG)

Zwischen dem Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb)

KNR	Firmenident-Nr.	Tel.-Nr.
206	258656	0711-172556-0
Anschrift des Ausbildenden		
Keller GmbH		
Straße, Hausnummer		
Seyfferstr. 199		
PLZ	Ort	
70193	Stuttgart	
E-Mail-Adresse des Ausbildenden		
mailto@keller-gmbh.com		
Verantwortlicher Ausbilder		
Herr / Frau	geb. am	
Herr Günther Flaig	18.05.1962	

IHK Stuttgart

und der / dem Auszubildenden männlich weiblich

Name	Vorname
Wohlfahrt	Sabrina
Straße, Hausnummer.	
Entengraben 12	
PLZ	Ort
73732	Esslingen
Geburtsdatum	Geburtsort
22.04.1998	Neuhausen
Staatsangehörigkeit	Gesetzliche Vertreter ¹⁾
deutsch	Eltern
Namen, Vornamen der gesetzlichen Vertreter	
Wohlfahrt, Paul und Wohlfahrt, Anna	
Straße, Hausnummer	
Entengraben 12	
PLZ	Ort
73732	Esslingen

Wird nachstehender Vertrag zur Ausbildung im Ausbildungsberuf mit der Fachrichtung/dem Schwerpunkt **Industriekaufrau** nach Maßgabe der Ausbildungsordnung²⁾ geschlossen.

Änderungen des wesentlichen Vertragsinhaltes sind vom Ausbildenden unverzüglich zur Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der Industrie- und Handelskammer anzuzeigen.

A Die Ausbildungszeit beträgt nach der Ausbildungsordnung **36** Monate.
Die vorausgegangene Berufsausbildung/Vorbildung: **Mittlere Reife**
wird mit Monaten angerechnet, bzw. es wird eine entsprechende Verkürzung beantragt.
Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt am **01.09.2015** endet am **31.08.2018**

B Die Probezeit (§ 1 Nr. 2) beträgt **4** Monate.³⁾

C Die Ausbildung findet vorbehaltlich der Regelungen nach D (§ 3. Nr. 12) in **Stuttgart**
und den mit dem Betriebsrat für die Ausbildung üblicherweise zusammenhängenden Bau-, Montage- und sonstigen Arbeitsstellen statt.

D Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (§ 3 Nr. 12) (mit Zeitraumangabe)
10.01.2016-27.02.2016 SAP-Schulung im Ausbildungszentrum Karlsruhe

E Der Auszubildende zahlt dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung (§ 5); diese beträgt zur Zeit monatlich brutto

EUR	880,00	940,00	1020,00
im ersten Ausbildungsjahr.	zweiten	dritten	vierten

F Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit (§ 6 Nr. 1) beträgt **8,0** Std.⁴⁾

G Der Auszubildende gewährt dem Auszubildenden Urlaub nach den geltenden Bestimmungen. Es besteht ein Urlaubsanspruch

Im Jahr	2015	2016	2017	2018
Werttage	9	25	24	24
Arbeitstage				

H Sonstige Hinweise auf anzuwendende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen
Es gelten der Tarifvertrag sowie die Betriebsvereinbarungen.

J Die beigefügten Vereinbarungen sind Gegenstand dieses Vertrages und werden anerkannt
Stuttgart, den **20.4.2015**
Der Auszubildende: *Sabrina Wohlfahrt*
Der Auszubildende: *Sabrina Wohlfahrt*
Die gesetzlichen Vertreter des Auszubildenden: *Wohlfahrt, Paul und Wohlfahrt, Anna*

¹⁾ Vertretungsberechtigt sind beide Eltern gemeinsam, soweit nicht die Vertretungsberechtigung nur einem Elternteil zuzurechnen ist, ist ein Vormund bestellt, so bedarf dieser zum Abschluss des Ausbildungsvertrages der Genehmigung des Vormundschaftsorgans.
²⁾ Solange die Ausbildungsordnung nicht erlassen ist, sind gem. § 104 Abs. 1 BBiG die bisherigen Ordnungsmittel anzuwenden.
³⁾ Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen.
⁴⁾ Das Jugendberufshilfengesetz sowie für das Ausbildungsverfahren geltende tarifvertragliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen sind zu beachten.

WiSo - A - 15

Anlage 2

Jugendarbeitsschutzgesetz**§ 17 Sonntagsruhe**

(1) An Sonntagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.

(2) Zulässig ist die Beschäftigung Jugendlicher an Sonntagen nur

1. in Krankenanstalten sowie in Alten-, Pflege- und Kinderheimen,
2. in der Landwirtschaft und Tierhaltung mit Arbeiten, die auch an Sonn- und Feiertagen naturnotwendig vorgenommen werden müssen,
3. im Familienhaushalt, wenn der Jugendliche in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen ist,
4. im Schaustellergewerbe,
5. bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Aufführungen sowie bei Direktsendungen im Rundfunk (Hörfunk und Fernsehen),
6. beim Sport,
7. im ärztlichen Notdienst,
8. im Gaststättengewerbe.

Jeder zweite Sonntag soll, mindestens zwei Sonntage im Monat müssen beschäftigungsfrei bleiben.

(3) Werden Jugendliche am Sonntag beschäftigt, ist ihnen die Fünf-Tage-Woche (§ 15) durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen. In Betrieben mit einem Betriebsruhetag in der Woche kann die Freistellung auch an diesem Tag erfolgen, wenn die Jugendlichen an diesem Tag keinen Berufsschulunterricht haben.

§ 18 Feiertagsruhe

(1) Am 24. und 31. Dezember nach 14 Uhr und an gesetzlichen Feiertagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.

(2) Zulässig ist die Beschäftigung Jugendlicher an gesetzlichen Feiertagen in den Fällen des § 17 Abs. 2, ausgenommen am 25. Dezember, am 1. Januar, am ersten Osterfeiertag und am 1. Mai.

(3) Für die Beschäftigung an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einem Werktag fällt, ist der Jugendliche an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben oder der folgenden Woche freizustellen. In Betrieben mit einem Betriebsruhetag in der Woche kann die Freistellung auch an diesem Tag erfolgen, wenn die Jugendlichen an diesem Tag keinen Berufsschulunterricht haben.

§ 19 Urlaub

(1) Der Arbeitgeber hat Jugendlichen für jedes Kalenderjahr einen bezahlten Erholungsurlaub zu gewähren.

(2) Der Urlaub beträgt jährlich

1. mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 16 Jahre alt ist,
2. mindestens 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 17 Jahre alt ist,
3. mindestens 25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 18 Jahre alt ist.

Jugendliche, die im Bergbau unter Tage beschäftigt werden, erhalten in jeder Altersgruppe einen zusätzlichen Urlaub von drei Werktagen.

(3) Der Urlaub soll Berufsschülern in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.

(4) Im übrigen gelten für den Urlaub der Jugendlichen § 3 Abs. 2, §§ 4 bis 12 und § 13 Abs. 3 des Bundesurlaubsgesetzes. Der Auftraggeber oder Zwischenmeister hat jedoch abweichend von § 12 Nr. 1 des Bundesurlaubsgesetzes den jugendlichen Heimarbeitern für jedes Kalenderjahr einen bezahlten Erholungsurlaub entsprechend Absatz 2 zu gewähren; das Urlaubsentgelt der jugendlichen Heimarbeiter beträgt bei einem Urlaub von 30 Werktagen 11,6 vom Hundert, bei einem Urlaub von 27 Werktagen 10,3 vom Hundert und bei einem Urlaub von 25 Werktagen 9,5 vom Hundert.

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz)**§ 2 Geltungsbereich**

Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. Als Arbeitnehmer gelten auch Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; für den Bereich der Heimarbeit gilt § 12.

§ 3 Dauer des Urlaubs

(1) Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage.

(2) Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.

§ 4 Wartezeit

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben.

§ 5 Teilurlaub

(1) Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer

a) für Zeiten eines Kalenderjahrs, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;

b) wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;

c) wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahrs aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

(2) Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

(3) Hat der Arbeitnehmer im Falle des Absatzes 1 Buchstabe c bereits Urlaub über den ihm zustehenden Umfang hinaus erhalten, so kann das dafür gezahlte Urlaubsentgelt nicht zurückgefordert werden.

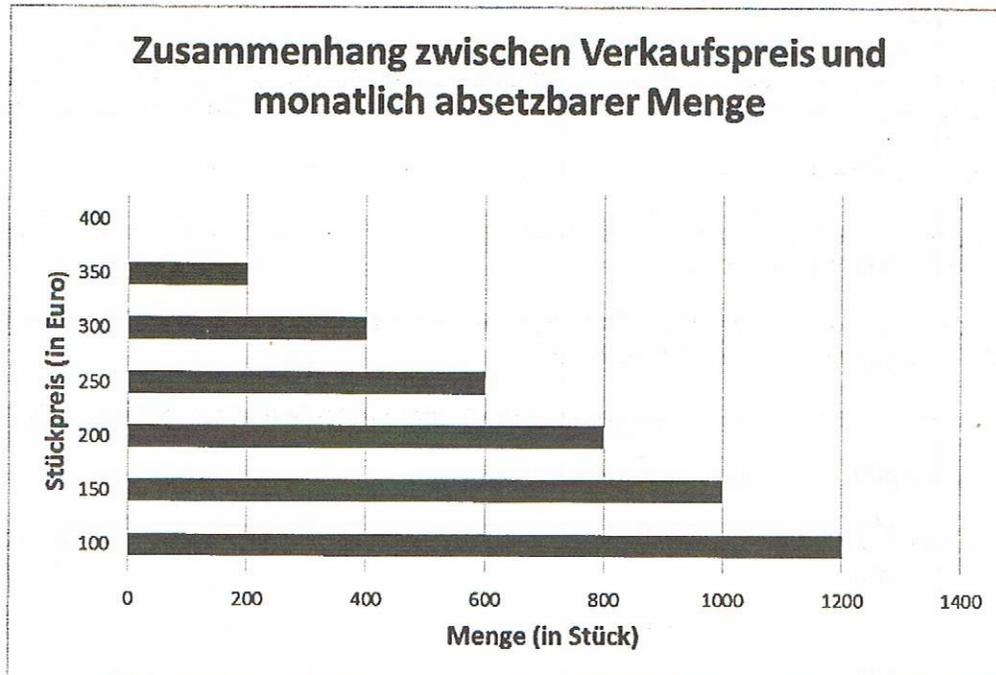
Aufgabe 2 Markt und Preis

(24)

Die XPed Sport GmbH stellt Produkte für den Bereich „Outdoor-Sport“ her. Vor kurzem gelang die Entwicklung eines völlig neuartigen Zeltstoffs für Trekking-Zelte. Zunächst sollen Einmannzelte für den Freizeitsport mit diesem Zeltstoff ausgestattet werden. Es ist davon auszugehen, dass andere Hersteller frühestens in einem Jahr vergleichbare Produkte auf den Markt bringen können. Sie sind Mitglied einer Arbeitsgruppe, die sich unter anderem mit der Preisfestsetzung für die neuen Einmannzelte beschäftigt.

Folgende Informationen liegen Ihnen vor (nächste Seite):

Interne Marktstudie - Kundenbefragung:



Die Kapazitätsgrenze liegt bei 1.200 Stück pro Monat.

Informationen aus der Kosten- und Leistungsrechnung:

- Monatliche Fixkosten: 50.000 EUR
- Variable Kosten pro Stück: 100 EUR

- 2.1 In Ihrer Arbeitsgruppe wird über folgende Vorschläge zur Preisfestsetzung diskutiert:
 Herr Gunter: „Ich empfehle, den Verkaufspreis so anzusetzen, dass ein höchstmöglicher Gewinn erwirtschaftet wird.“
 Frau Doll: „Ich schlage vor, den Verkaufspreis so festzulegen, dass eine möglichst große Absatzmenge erzielt wird, auch wenn nur noch ein geringerer Gewinn übrig bleibt.“
- 2.1.1 Die Diskussion zeigt, dass die XPed Sport GmbH bei der Preisfestsetzung für die neuen Zelte einen großen Gestaltungsspielraum hat.
 Erläutern Sie in diesem Zusammenhang die besondere Marktstellung der XPed Sport GmbH. 3
- 2.1.2 Ermitteln Sie mit Hilfe der Tabelle in Anlage 3, zu welcher Preisfestsetzung der Vorschlag von Herrn Gunter führen würde. 4
- 2.1.3 Führen Sie zwei Argumente an, die für den Vorschlag von Frau Doll sprechen. 4
- 2.1.4 Ihre Arbeitsgruppe hat sich nach eingehender Diskussion für den gewinnmaximalen Preis entschieden. Sie erhalten den Auftrag, das Ergebnis in der nächsten Abteilungsleitersitzung vorzustellen. Stellen Sie Ihre Tabellenwerte hierzu in Anlage 4 grafisch dar. Berücksichtigen Sie dabei folgende Angaben und ergänzen Sie Ihre Abbildung entsprechend:
- ♦ Entwicklung der Erlöse und der Gesamtkosten bis zu einer Produktions- bzw. Absatzmenge in Höhe von 1.200 Stück,
 - ♦ die Gewinnzone einschließlich Gewinnschwelle und Gewinngrenze sowie
 - ♦ die gewinnmaximale Menge.
- Hinweis: Sollten Sie in Aufgabe 2.1.2 keine Zahlen ermittelt haben, erstellen Sie eine anschauliche Skizze.** 7
- 2.2 Nach dem Besuch der Sportmesse ISPO steht die XPed Sport GmbH vor einer neuen Herausforderung. Der Hauptkonkurrent Trek-Tec GmbH hat technisch aufgeholt und bringt ein vergleichbares Zelt auf den Markt.
 Ihre Arbeitsgruppe diskutiert deshalb über die zukünftige Preisgestaltung:
 Frau Öger: „Wir sollten in einen Preiswettbewerb eintreten. Wir brauchen uns auch nicht vor einem längeren Preiskampf zu fürchten!“
 Herr Cicek: „Ich halte einen langen Preiskampf mit dem Konkurrenten Trek-Tec GmbH für gefährlich. Es gibt bestimmt noch andere Möglichkeiten.“
- 2.2.1 Beschreiben Sie eine Bedingung, unter der Frau Ögers Strategie erfolgversprechend ist. 2
- 2.2.2 ♦ Erläutern Sie, auf welche Gefahr Herr Cicek anspielt.
 ♦ Beschreiben Sie eine weitere legale Strategie der Preisgestaltung, die für die XPed Sport GmbH in Frage kommt. 4

Anlage 3

Preis (EUR)	absetzbare Menge (Stück)	Erlös (EUR)	Gesamtkosten (EUR)	Gewinn (EUR)
400				
350				
300				
250				
200				
150				
100				

Anlage 4

