

**Zwischenprüfung 2021 im Ausbildungsberuf  
 Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste  
 Einstellungsjahr 2019**

**3. Prüfungsgebiet: Wirtschafts- und Sozialkunde**

**Lösungsskizze/Bewertungsbogen:**

Kenn-Nummer:	zu erreich. Punkte	Erst-korr.	Zweit-korr.	PA
<p><u>Aufgabe 1</u></p> <p>1.1. Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuches</p> <p><b>Außerordentliche Kündigung</b> (1 P.):                      Gründe ("<b>wichtige</b>" (2 P.) oder "<b>triftige</b>" Gründe) = Verstoß gegen Rechte und Pflichten der Vertragspartner + Verlust der <b>Vertrauensbeziehung</b> (1 P.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diebstahl, schlecht über Arbeitgeber reden, Beleidigung des Vorgesetzten (ohne Provokation)</li> <li>- Störung des Betriebsfriedens (-klima): Unpünktlichkeit, Ausländerfeindlichkeit, Verrat von Betriebsgeheimnissen, Meuterei, Weigerung den Weisungen zu folgen</li> <li>Betrug, Korruption, Verstoß gegen Betriebsordnung: Drogen, Alkohol</li> </ul> <p>Falls kein Vertrauensbruch: Abmahnung möglich (Ziel: Besserung)                      =&gt; <b>ohne Frist</b> (1P.)  <b>Ohne Termin</b> (1 P.)</p> <p><i>Anmerkung: Punkte sind Kernaussagen für kürzeste Lösung. Antwortet der Prüfling mehr exemplarisch, sollten die Ausführungen dabei genannt werden.</i></p> <p>2) <b>Ordentliche Kündigung</b> (1 P.):                      Einhaltung von <b>Fristen</b>. Gründe dürfen <b>nicht willkürlich</b> sein (z.B. Abneigung gegen Arbeitnehmer)                      Fristen (BGB, kann durch Tarifrecht verändert werden):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Probezeit: 14 Tage, 2 Wochen</li> <li>- unter 2 Jahre: 28 Tage, 4 Wochen (2 P.) (Grundkündigungsfrist, zum <b>15. oder Monatsende</b>) (2 P.)</li> <li>- ab 2 Jahre Betriebszugehörigkeit (zählt ab 25. Lebensjahr (alte Regelung)): 1 Monat zum Monatsende</li> </ul> <p>Gründe für eine ordentliche Kündigung dürfen nicht willkürlich sein und sollten sich gegebenenfalls an dem Kündigungsschutzgesetz orientieren. (1 P.)</p> <p>1.2. Termin = 31 – 28 (31 minus 28): 03.05.2021 (4 P.)</p>	<p>6</p> <p>6</p> <p>4</p> <p><b>(16)</b></p>			

<p><u>Aufgabe 2</u></p> <p>2.1. Verdi gegen Bund, Land, Betrieb, Stadt, TDL (Tarifgemeinschaft der deutschen Länder) und VKA (Vereinigung kommunaler Arbeitgeber) (6 Punkte)</p> <p>2.2. Warnstreik dient der Demonstration der Streikbereitschaft. Kurzfristiger Streik mit Genehmigung der Gewerkschaft. Innerhalb der Friedenspflicht deshalb rechtlich nicht erlaubt. Schont die Streikkasse! (4 Punkte)</p> <p>2.3. Lohn TV: Lohnsteigerung und Laufzeit 1 bis 2 Jahre. Mantel TV: Allgemeine Arbeitsbedingungen und Laufzeit 5 bis 10 Jahre (6 Punkte)</p> <p>2.4. Vertragspartner sind an den Vertrag gebunden. Übernahme für Nicht-Gewerkschaftsmitglieder wahrscheinlich, freiwillige Übernahme laut Arbeitsvertrag  <b>Oder ausführlich:</b> Ein Tarifvertrag gilt zuerst nur für die Mitglieder der einzelnen Vertragsparteien (1). Arbeitgeber ist im Verband und Arbeitnehmer ist in der Gewerkschaft. Er gilt auch für Nichtmitglieder, falls der Tarifvertrag die Basis des Arbeitsvertrages (1) ist.  Andere Verhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind zwangsweise nicht an einen Tarifvertrag gebunden. Arbeitgeber, die Mitglied, in einem Verband sind, gewähren Nichtgewerkschaftsmitgliedern die Rechte aus dem Tarifvertrag, da sonst alle Arbeitnehmer in die Gewerkschaft eintreten würden (1). Falls keiner der beiden organisiert ist, gilt der Tarifvertrag meistens nicht. Es sei denn der Tarifvertrag wird für <u>allgemeinverbindlich</u> (1) durch den Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung erklärt.</p>	<p>6</p> <p>4</p> <p>6</p> <p>4</p> <p>(20)</p>			
<p><u>Aufgabe 3</u></p> <p>3.1. Der Personalrat ist die gewählte Vertretung der Arbeitnehmer eines Betriebes. (2 Punkte)</p> <p>3.2. Der Personalrat hat mit dem Arbeitgeber vertrauensvoll zum Wohle der Belegschaft und des Betriebes zusammenzuarbeiten. Der Personalrat hat die Einhaltung der im Betrieb geltenden Dienstvereinbarungen, Tarifverträge und Gesetze zu überwachen sowie bei arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgeber und Belegschaft zu vermitteln.  Der Personalrat hat auch die schwächeren Arbeitnehmer in einem Betrieb zu schützen und auf die Einrichtung einer Jugend- und Auszubildendenvertretung zu achten. (5 Aufgaben gefordert - 10 Punkte)</p> <p>3.3. Volle Mitbestimmung: Gruppe von AN = soziale Angelegenheit: Vorschlagsrecht (Initiativrecht) und Zustimmung (4 Punkte)</p>	<p>2</p> <p>10</p> <p>4</p> <p>(16)</p>			
<p><u>Aufgabe 4</u></p> <p>4.1.  a) Zugewinnngemeinschaft:  jeder Ehegatte bleibt Eigentümer des Vermögens (2 P.), das er in die Ehe mit einbringt (2 P.) und was er in der Ehe nach der Eheschließung erwirbt; (2 P.)  nach Beendigung der Ehe (2 P.) erfolgt Zugewinnausgleich (2 P.);  jeder Ehegatte verwaltet sein Vermögen selbstständig (1 P.),</p>				

Beschränkungen nur bei Vermögen im Ganzen (2 P.) und Verfügungen über Haushaltsgegenstände (2 P.); jeder Ehegatte haftet für seine Schulden alleine (1 P.), Ausnahmen nur bei Geschäften im Rahmen der Schlüsselgewalt (2 P.) bzw. Haftung für gemeinsam aufgenommene Darlehen (2 P.)	20			
b) Gütertrennung: - Vermögen der Ehegatten bleibt getrennt - jeder Ehegatte verwaltet sein Vermögen selbst - Ehegatten haften nicht gegenseitig für Schulden - Ausnahmen nur bei Schulden zur Deckung des Lebensbedarfs (3 Merkmale gefordert - je 2 P. pro Merkmal)	6			
Gütergemeinschaft: - Ehe wird Lebens- und Vermögensgemeinschaft - gemeinschaftliches Vermögen der Ehegatten - Vereinbarungen über die Verwaltung des Vermögens werden festgelegt - Gesamtgut, Sondergut und Vorbehaltsgut werden festgelegt (3 Merkmale gefordert - je 2 P. pro Merkmal)	6			
4.2. Ja, ein Verlöbnis kann jederzeit aufgelöst werden, ein Verlöbnis ist ein formfreier Vertrag, für die Auflösung muss es keinen Grund geben – dies kann somit jederzeit geschehen (10 Punkte)	10			
4.3. Rechtsfolgen (3 Beispiele gefordert – je 2 Punkte): - Eheliche Lebensgemeinschaft - Namensrecht - Haushaltsführung und Erwerbstätigkeit - Unterhaltspflicht - Geschäfte zur Deckung des Lebensbedarfs („Schlüsselgewalt“)	6			
	<b>(48)</b>			
<b>Gesamt:</b>	<b>100</b>			
<b>Vom Verfasser erreichte Leistungspunkte:</b>				
<b>Rangpunkte:</b>				

	Leistungspunkte		Leistungspunkte	Rangpunkte	Note
	100,00		98,00	15	1 (sehr gut)
unter	98,00	bis	95,00	14	1 (sehr gut)
unter	95,00	bis	92,00	13	1 (sehr gut)
unter	92,00	bis	89,00	12	2 (gut)
unter	89,00	bis	85,00	11	2 (gut)
unter	85,00	bis	81,00	10	2 (gut)
unter	81,00	bis	77,00	9	3 (befriedigend)
unter	77,00	bis	72,00	8	3 (befriedigend)
unter	72,00	bis	67,00	7	3 (befriedigend)
unter	67,00	bis	62,00	6	4 (ausreichend)
unter	62,00	bis	56,00	5	4 (ausreichend)
unter	56,00	bis	50,00	4	4 (ausreichend)
unter	50,00	bis	44,00	3	5 (mangelhaft)
unter	44,00	bis	37,00	2	5 (mangelhaft)
unter	37,00	bis	30,00	1	5 (mangelhaft)
unter	30,00	bis	0,00	0	6 (ungenügend)