



Werner Pawlicki

Wirtschafts- und Sozialkunde

Prüfungssimulationen
Abschlussprüfung

Bestell-Nr. 2790

Deine Meinung ist uns wichtig!

Du hast Fragen, Anregungen oder Kritik zu diesem Produkt?

Das u-form Team steht dir gerne Rede und Antwort.

Einfach eine kurze E-Mail an

feedback@u-form.de

Hinweis

Änderungen, Korrekturen und Zusatzinfos findest du übrigens unter diesem Link:



www.u-form.de/addons/2790-2025.zip

Wenn der Link nicht funktioniert, haben wir noch keine Korrekturen oder Zusatzinfos hinterlegt.

8. Auflage 2025 · ISBN 978-3-95532-790-3

Alle Rechte liegen beim Verlag bzw. sind der Verwertungsgesellschaft Wort, Untere Weidenstr. 5, 81543 München, Telefon 089 514120, zur treuhänderischen Wahrnehmung überlassen. Damit ist jegliche Verbreitung und Vervielfältigung dieses Werkes – durch welches Medium auch immer – untersagt.



© u-form Verlag | Hermann Ullrich GmbH & Co. KG
Cronenberger Straße 58 | 42651 Solingen
Telefon: 0212 22207-0 | Telefax: 0212 22207-63
Internet: www.u-form.de | E-Mail: uform@u-form.de

So arbeitest du mit diesem Trainingsheft

- In diesem Trainingsheft findest du **3 Prüfungssimulationen** für das Prüfungsfach **Wirtschafts- und Sozialkunde**, das in den meisten kaufmännischen Ausbildungsberufen mit ähnlichen Inhalten abgefragt wird.
- Wie in der originalen IHK-Abschlussprüfung, beziehen sich die Aufgaben in diesem Heft auf ein **Musterunternehmen**, in dem du als Mitarbeiter/-in tätig bist. Eine Unternehmensbeschreibung findest du auf der folgenden Seite.
- Damit du einen möglichst realistischen Selbsttest machen kannst, solltest du dich an die vorgegebene **Bearbeitungszeit von 60 Minuten** pro Simulation halten.
- Die Lösungen findest du im Anschluss an jede Prüfungssimulation.
- Jede Aufgabe ist mit einer Punktzahl versehen. Insgesamt kannst du **100 Punkte** pro Simulation erreichen. In Anlehnung an den IHK-Notenschlüssel ergibt sich folgende Auswertung:

Punkte:	100 – 92	91 – 81	80 – 67	66 – 50	49 – 30	29 – 0
	Note 1	Note 2	Note 3	Note 4	Note 5	Note 6

Verlag und Autor wünschen dir eine erfolgreiche Prüfungsvorbereitung!

Unternehmensbeschreibung

Die Aufgaben der Prüfungssimulationen beziehen sich auf das folgende Musterunternehmen:

Firma	Mannheimer Haushaltsgeräte KG (MaHaG KG)
Geschäftszweck	Herstellung und Vertrieb von Haushaltsgeräten. Planung und Montage von Großküchen im Bereich der Gastronomie sowie betrieblicher Werkskantinen. Entwicklung und Installation vernetzter Haushaltsgeräte.
Geschäftssitz	Am Waldhausenpark 4, 68159 Mannheim
Registergericht	Amtsgericht Mannheim HRA 15005 Steuernummer 46/430/5671 USt.-ID.-Nummer: DE 12365497824
Gesellschafter	Komplementärin: Lea Hollermann mit einer Einlage von 80.000 € Kommanditist: Cem El Hani mit einer Einlage von 40.000 € Kommanditistin: Ludmilla Tagellowsk mit einer Einlage von 20.000 €
Geschäftsführung und -vertretung	Geschäftsführende Gesellschafterin: Lea Hollermann
Prokuristen	Gerda Kalinov (Gesamtprokura); Rüdiger Glaschost (Gesamtprokura) Waltraud Miller (Einzelprokura)
Mitarbeiter/-innen Mitbestimmung und Tarifzugehörigkeit	150 Beschäftigte, davon 16 Auszubildende Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung sind vorhanden. Die MaHaG KG ist Mitglied im Metall-Arbeitgeberverband. Der entsprechende Tarifvertrag wird angewandt.
Auszug aus dem Absatzprogramm	Eigene Erzeugnisse – Backöfen – Dampfgarer – Mikrowellengeräte – Autarke Kochfelder – Dunstabzugshauben – Kaffee-Vollautomaten – Kühl- und Gefriergeräte – Geschirrspüler – Waschmaschinen – Trockner Handelswaren – Zubehör: Herde – Zubehör: Dampfgarer – Zubehör: Geschirrspüler – Pflege- und Reinigungsprodukte – Topf- und Pfannensortimente – Monitore zur netzwerkunterstützten Gerätesteuerung Dienstleistungen – Planung, Lieferung und Montage von Großküchen – Vernetzung der Haushaltsgeräte – Wartung und Kundendienst – Entsorgung der Altgeräte
Fertigungsart	Einzel- und Serienfertigung
Innovatives Produktsortiment	mahag-smart@home: Handy- und Netzwerksteuerung der Haushaltsgeräte
Ökologische Verantwortung	Die MaHaG KG verpflichtet sich zu einer ressourcensparenden Produktion und ökologisch sinnvollen Distribution.

Situation zu den Aufgaben 1 – 3

Zu Ihren Aufgaben in der Personalabteilung zählen neben allgemeinen personalwirtschaftlichen Aufgaben auch die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und die Beachtung und Anwendung tarifrechtlicher Vorschriften

Aufgabe 1

Welche **beiden** Regelungen finden Sie in einem Manteltarifvertrag?

1. Beginn und Ende der den Arbeitnehmern zustehenden Pausen
2. Höhe der Ausbildungsvergütung
3. Höhe des Tarifgehaltes
4. Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit
5. Höhe des jährlichen Urlaubsanspruchs
6. Nutzung betrieblicher sozialer Einrichtungen

Aufgabe 2

In der MaHaG KG steht die Wahl des Betriebsrates an. Der Wahlvorstand prüft die Wahlberechtigung zum Stichtag der Wahl gemäß dem Auszug aus dem Betriebsverfassungsgesetz.

Auszug aus dem Betriebsverfassungsgesetz

§ 5 Arbeitnehmer

(1) Arbeitnehmer (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden. [...]

(3) Dieses Gesetz findet, soweit in ihm nicht ausdrücklich etwas anderes bestimmt ist, keine Anwendung auf leitende Angestellte. Leitender Angestellter ist, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb

1. zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist oder
2. Generalvollmacht oder Prokura hat [...]

§ 7 Wahlberechtigung

(1) Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer des Betriebes, die das 16. Lebensjahr vollendet haben. Werden Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers zur Arbeitsleistung überlassen, so sind diese wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden.

Welche **drei** Personen sind wahlberechtigt?

1. Die geschäftsführende Gesellschafterin Lea Hollermann
2. Anja Melter, eine 30-jährige Mitarbeiterin eines Zeitarbeitsunternehmens, die vor vier Monaten dem Unternehmen zur Umstellung der Software-Anwendungen auf unbestimmte Zeit überlassen wurde.
3. Marga Becker, eine 16-jährige Schülerpraktikantin, die in ihren sechswöchigen Sommerferien im Unternehmen tätig ist.
4. Die Handelsvertreterin Claudia Roth, die seit 15 Jahren eng mit der MaHaG KG zusammenarbeitet.
5. Carlos Brentinger, ein Mitarbeiter, der mittels Telearbeitsplatz wöchentlich zu Hause 30 Stunden für die MaHaG KG tätig ist.
6. Die 17-jährige Auszubildende Bea Timmermann.

Aufgabe 3

Mit Ihren Auszubildenden sprechen Sie über die anstehenden Betriebsratswahlen. Welche **beiden** Aussagen sind richtig?

1. Ohne Zustimmung der Komplementärin Lea Hollermann kann kein neuer Betriebsrat gewählt werden.
2. Der amtierende Betriebsrat kann nicht wiedergewählt werden.
3. Ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nicht gleichzeitig Mitglied des Betriebsrates sein.
4. Aktives Wahlrecht ist das Recht, sich zur Wahl des Betriebsrates als Kandidat aufstellen zu lassen.
5. Einem Mitglied des Betriebsrates kann während seiner Amtszeit nur außerordentlich gekündigt werden.
6. Die regelmäßige Amtszeit des Betriebsrates beträgt fünf Jahre.

Situation zu den Aufgaben 4 und 5

Bei Ihrer Personalarbeit müssen Sie zum Schutz der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen die Bestimmungen des „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“ beachten.

Aufgabe 4

Welche **beiden** Sachverhalte sind im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geregelt?

1. Das AGG regelt, dass Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität beim Auswahlverfahren nicht zulässig sind.
2. Die Benachteiligungsverbote des AGG erstrecken sich auch auf Ungleichbehandlungen beim beruflichen Aufstieg und die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen.
3. Bei Verstoß gegen das AGG hat der betroffene Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Schadensersatz.
4. Bei einer Stellenausschreibung muss der Arbeitgeber nicht geschlechtsneutral ausschreiben.

Aufgabe 5

Die MaHaG KG plant, einen Fachinformatiker Anwendungsentwicklung (m/w/d) einzustellen. Nachdem Sie das Anforderungsprofil entworfen haben, weist Ihre Rechtsabteilung Sie darauf hin, dass eine Formulierung gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstößt.

Was dürfen Sie **nicht** in eine Stellenbeschreibung nach dem AGG schreiben?

1. „Sie beherrschen die englische Sprache in Word und Schrift.“
2. „Sie sind in der Lage, dynamische Webseiten zu programmieren.“
3. „Sie passen in unser Team, wenn Sie nicht älter als 30 Jahre sind.“
4. „Sie sind mobil und auch bereit, unsere Kunden deutschlandweit zu besuchen.“

Situation zu den Aufgaben 6 – 11

Als Mitarbeiter/-in der Personalabteilung, Bereich Aus- und Fortbildung, begleiten Sie die Auszubildenden während der gesamten Ausbildungsdauer. Sie verfügen über die erforderlichen Kenntnisse der entsprechenden Gesetze.

Aufgabe 6

Bei der Gestaltung der Ausbildungsverträge für volljährige und jugendliche Auszubildende müssen Sie darauf achten, dass gesetzliche Bestimmungen eingehalten werden. In welchen **beiden** Gesetzen schauen Sie nach, wenn Sie Inhalte eines Ausbildungsvertrages prüfen möchten?

1. Jugendschutzgesetz
2. Arbeitssicherheitsgesetz
3. Berufsbildungsgesetz
4. Betriebsverfassungsgesetz
5. Jugendarbeitsschutzgesetz

Aufgabe 7

Im Arbeitsrecht gibt es unterschiedliche Gestaltungsfaktoren. Ordnen Sie die folgenden Gestaltungsfaktoren nach ihrer Priorität, beginnend mit dem schwächsten.

Tarifvertrag

Gesetz

Rechtsverordnung

Arbeitsvertrag

Betriebsvereinbarung

Weisung des Arbeitgebers

Grundgesetz

Aufgabe 8

Welche **zwei** Bestimmungen finden Sie im Berufsbildungsgesetz?

1. Sollte die IHK-Prüfung vorher bestanden werden, endet das Ausbildungsverhältnis dennoch erst mit Ablauf der vertraglich festgelegten Ausbildungszeit.
2. Will ein Auszubildender eine Ausbildung in einem anderen Beruf beginnen, so kann er das Ausbildungsverhältnis auch nach der Probezeit noch beenden.
3. Jugendliche Auszubildende haben einen Anspruch auf eine einstündige Pause, wenn sie mehr als 6 Stunden beschäftigt werden.
4. Bei der Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses hat der Auszubildende Anspruch auf ein Zeugnis. Er hat die Möglichkeit, ein qualifiziertes Zeugnis zu verlangen.
5. Die Ausbildung endet in jedem Fall mit dem letzten Termin der mündlichen Prüfung.

Aufgabe 9

Jens Rievers hat am 16.07.2025 seine Ausbildung mit dem Bestehen der letzten Prüfung erfolgreich beendet. Weil sein Ausbildungsvertrag als Vertragsende den 31.07.2025 vorsieht, ist er der Meinung, dass er bis zu diesem Zeitpunkt arbeiten muss. Welche Rechtsfolge tritt ein, wenn er ab dem 17.07.2025 in der bisherigen Abteilung weiterarbeitet?

1. Er muss weiterarbeiten, weil sein Ausbildungsvertrag das vorsieht.
2. Es handelt sich um einen schwebend-unwirksamen Arbeitsvertrag, der angefochten werden kann.
3. Die Weiterbeschäftigung kann jederzeit von beiden Seiten ohne Kündigung beendet werden.
4. Es wird ein neues Arbeitsverhältnis begründet mit einer neuen Probezeit von drei Monaten.
5. Jens Rievers begründet damit ein neues unbefristetes Arbeitsverhältnis und hat Anspruch auf Zahlung eines Gehalts ab dem 17.07.2025.

Aufgabe 10

Bei der MaHaG KG stehen Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung an. Katja Sommer (Vertriebsmitarbeiterin, 24 Jahre alt), die bereits im Betriebsrat ist und umfangreiche Erfahrungen dort gesammelt hat, will nun auch für dieses Amt kandidieren. Prüfen Sie, ob das möglich ist. Beachten Sie hierzu den folgenden Gesetzestext:

Ausschnitt aus dem Betriebsverfassungsgesetz – Erster Abschnitt: Jugend- und Auszubildendenvertretung

§ 60 Errichtung und Aufgabe

- (1) In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf Arbeitnehmern, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (jugendliche Arbeitnehmer) oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind, werden Jugend- und Auszubildendenvertretungen gewählt.
- (2) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung nimmt nach Maßgabe der folgenden Vorschriften die besonderen Belange der in Absatz 1 genannten Arbeitnehmer wahr.

§ 61 Wahlberechtigung und Wählbarkeit

- (1) Wahlberechtigt sind alle in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer des Betriebs.
- (2) Wählbar sind alle Arbeitnehmer des Betriebs, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind; § 8 Abs. 1 Satz 3 findet Anwendung. Mitglieder des Betriebsrats können nicht zu Jugend- und Auszubildendenvertretern gewählt werden.

1. Frau Sommer kann kandidieren, weil sie ja Praxiserfahrung aus ihrer Tätigkeit im Betriebsrat hat.
2. Frau Sommer kann nicht kandidieren, weil dem Arbeitgeber doppelte Kosten nicht zuzumuten sind.
3. Frau Sommer kann nicht kandidieren, weil das Betriebsverfassungsgesetz so etwas ausschließt.
4. Frau Sommer kann kandidieren, weil es sich um zwei verschiedene Organe der Betriebsverfassung handelt.