

1 Soziale Entwicklung von der Industrialisierung bis heute beschreiben

LG 13.1

Handlungssituation 1: Motivation zum Besuch des beruflichen Gymnasiums Gesundheit und Soziales



Linda, Marie, Lisa und Hendrik sind erst seit wenigen Tagen an dem beruflichen Gymnasium Gesundheit und Soziales in Braunschweig. Damit sich die Schülerinnen und Schüler dieser Klasse gegenseitig besser kennenlernen, hat der Klassenlehrer für die ersten Wochen jeweils donnerstags eine halbstündige Gesprächsrunde organisiert. Bei dem heutigen ersten Durchgang finden sich die vier an einem Tisch zusammen, um sich über die Beweggründe für den Besuch dieses Bildungsgangs auszutauschen.

Nach kurzer Anlaufzeit berichtet Linda, dass sie sich ganz bewusst für diesen Bildungsgang entschieden habe und auch schon genau wisse, was sie im Anschluss machen möchte. Auf eine gezielte

Rückfrage zu ihren Plänen führt sie aus, dass sie auf jeden Fall nach bestandenen Abitur ein Freiwilliges Soziales Jahr absolvieren möchte. Aufgrund der vielfältigen Möglichkeiten im Bereich der sozialen Arbeit habe sie aber noch keine konkrete Einrichtung für eine derartige Tätigkeit ins Auge gefasst. Deshalb möchte sie die Zeit am beruflichen Gymnasium zur weiteren Orientierung nutzen.

Marie ist von Lindas Plänen ziemlich beeindruckt und schildert, dass auch sie sehr gezielt diesen Bildungsgang gewählt habe. Schon seit ihrem 10. Lebensjahr sei sie beim Deutschen Jugendrotkreuz aktiv. Dabei habe sie viel über Erste Hilfe im Notfall, Schulsanitätsdienste, friedliche Konfliktlösung, soziale



„Also, ich bin rein zufällig an diese Schule gekommen, da ich leider keinen Ausbildungsplatz als Bankkaufmann bekommen habe.“

Initiativen oder Hilfsprojekte für Betroffene aus Krisenregionen erfahren und so wolle sie sich auch künftig für eine humanitäre Gesellschaft einsetzen.

Hendrik, der die ganze Zeit teilnahmslos zugehört hat, berichtet, dass er sich eher rein zufällig an dieser Schule eingefunden habe. Im Anschluss an die Realschule wollte er eigentlich unbedingt eine Ausbildung zum Bankkaufmann absolvieren. Doch trotz mehr als ein Dutzend Bewerbungen habe er leider nur Absagen bekommen. So gab es für ihn nur die Möglichkeit, eine weiterführende Schule zu besuchen. Da wegen seiner zeitlich späten Entscheidung keine allzu große Auswahl mehr vorhanden war, hätten ihn seine Eltern

schließlich hier angemeldet. Also müsse er seine Pläne vom großen Geld in der Börsenwelt wohl um ein paar Jahre verschieben.

Lisa schüttelt fassungslos den Kopf und kommentiert: „Da bist du hier ja wohl vollkommen falsch! Schließlich tragen seit Beginn der Industrialisierung gerade die Banken mit ihrer Gier nach immer mehr Gewinn eine große Mitschuld an den sozialen Schief lagen in dieser Welt. Aber diese Missstände können ja anschließend die sozialen Organisationen wieder bereinigen. Für solche Banken zu arbeiten ist ja wohl das Allerletzte.“ Hendrik ist ziemlich überrascht von der deutlichen Reaktion seiner Mitschülerin und versteht nicht so wirklich ihren Ärger.

Kompetenzorientierte Arbeitsaufträge:

1. Erläutern Sie, was man unter Industrialisierung versteht! Recherchieren Sie in diesem Zusammenhang auch, welche besondere Rolle dabei die Banken und Sparkassen spielten!
2. Nennen Sie fünf der wichtigsten Wohlfahrtsverbände Deutschlands!
3. Führen Sie aus, wie sich gemeinnützige Einrichtungen finanzieren!





4. Projektaufgabe:

Erstellen Sie in Kleingruppen ein Referat über eine in Ihrer Region tätige gemeinnützige Einrichtung. Geben Sie dabei insbesondere einen Überblick über die Schwerpunkte der Arbeit dieser Einrichtung vor Ort sowie die Möglichkeiten der ehrenamtlichen Mitarbeit. Präsentieren Sie Ihre Ergebnisse in der Klasse!

1.1 Soziale Folgen der Industrialisierung

Anfang des 19. Jahrhunderts war eine Zeit großer gesellschaftlicher Veränderungen. Der **Beginn der Industrialisierung** und das Ende der **Feudalordnung**¹ hatten gravierende Folgen auf das soziale Leben der Bevölkerung.

Die von England ausgehende industrielle Revolution führte zu einem starken **Ausbau des Verkehrs- und Handelssektors**. Die Entwicklung neuer Techniken, wie z. B. die Dampflokomotive oder der mechanische Webstuhl, veränderte die Arbeits- und Lebenswelt stark. **Menschen zogen in die Städte**, kleine Handwerksbetriebe verloren ihre Existenzgrundlage. 1830 waren ca. 80 % der Bevölkerung in der Landwirtschaft tätig, 1870 waren es noch 50 % der Bevölkerung.



Der Kampf gegen die Feudalordnung führte zu einer **Demokratisierung** in Deutschland. Die „persönliche Dienstbarkeit“ wurde z. B. im Jahr 1807 abgeschafft.

Eine positive soziale Folge dieser wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung war die **Möglichkeit einer freieren Berufswahl**. Das **Auflösen der Dorfgemeinschaften und Großfamilien**, die Suche nach Arbeit in Städten hatten allerdings zur negativen Folge, dass sich traditionelle, sich stützende Familienstrukturen auflösten und **soziale Unsicherheiten** entstanden. Die Kommunen standen nun vor vielen Problemen der sozialen Verwerfungen der Industrialisierung, es bestand eine zunehmende **Gefahr für Sicherheit und Ordnung**.

„Die massenhafte Armut war gefährlich. Streiks, Seuchen, Krawalle kosteten die Städte viel Geld. Manche wandten bis zur Hälfte ihres Etats (der Kommunen) für die Armenversorgung auf. Wichern schrieb 1837: ‚Familien ohne Betten, ohne Möbel, ohne Brot, in Kot und Unrat, in Lumpen und Ekel wie begraben‘. Die täglichen Arbeitszeiten (auch für Kinder und Frauen) betragen 12–14 Stunden. Arbeitsunfälle waren

keine Seltenheit, da es keinerlei Sicherheitsvorkehrungen gab. Karger Lohn, fehlende Ausbildung, miserable Wohnverhältnisse, mangelnde Ernährung, keine Regenerationsmöglichkeiten, keine medizinische Versorgung und der Verlust sozialer Verbindungen waren die bestimmenden Armutsfaktoren. Denn die Arbeiter waren Arbeitslosigkeit, Krankheit und Invalidität schutzlos ausgeliefert.“²

1 **Feudalordnung:** Eine Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung, die primär landwirtschaftlich bzw. naturalwirtschaftlich strukturiert war und bei der alle Herrschaftsfunktionen von der über den Grundbesitz verfügenden adeligen (aristokratischen, feudalen) Oberschicht ausgeübt wurden.

2 www.fh-bielefeld.de/.../Geschichte%20der%20Sozialen%20Arbeit.pdf

1 Soziale Entwicklung von der Industrialisierung bis heute beschreiben

Die vorangestellten Ausführungen verdeutlichen, dass vor diesem Hintergrund zwangsläufig die Frage nach möglichen **Lösungen** dieser **sozialen Verwerfungen** auftaucht. Verstärkt wurde das soziale Problem dadurch, dass die **Beschäftigten** in kürzester Zeit zur **Massenware** der Industrialisierung wurden, die man **schlecht bezahlen** und **behandeln** konnte. Zudem waren diese Beschäftigten **beliebig austauschbar**, da für einen entlassenen Arbeiter zehn weitere auf den Straßen in den stark wachsenden Städten standen, die - aus Mangel an Alternativen - bereit waren, zu jeder noch so **unwürdigen** Bedingung zu arbeiten und so ihr Überleben zu sichern.

Als **Folge** und zur **Lösung** der durch die Industrialisierung aufgeworfenen **sozialen Probleme** kam es unter anderem zur Gründung der **gesetzlichen Sozialversicherung** (Kapitel 1.2) sowie von **privaten Wohlfahrtsverbänden** (Kapitel 1.3).

1.2 Gründung der gesetzlichen Sozialversicherung

Reichskanzler Otto von Bismarck erkannte, dass die Industrialisierung, der zunehmende Zustrom in die Städte, die Wohnungsnot und die Situation in den Fabriken es erforderlich machte, **staatliche Fürsorgesysteme** einzurichten. Die Bevölkerung sollte nicht den Wechselfällen des Lebens schutzlos ausgeliefert sein.

Auf Anraten Bismarcks leitete Kaiser Wilhelm I. mit seiner Botschaft vom 17.11.1881 den Aufbau der Arbeitnehmersicherung ein. Damit übernahm der Staat die Verantwortung der **Existenzsicherung** seiner Bürger. Auf Drängen von Bismarck verabschiedete der Reichstag



- **1883** das **Krankenversicherungsgesetz**,
- **1884** das **Unfallversicherungsgesetz**,
- **1889** das **Invaliditäts- und Altersversicherungsgesetz**.

In den folgenden Jahren baute der Staat das Sozialsystem ständig aus.

- **1911** wurden die drei Sozialversicherungssysteme in der **Reichsversicherungsverordnung** rechtlich zusammengeführt.
- **1912** wird eine eigene **Sozialversicherung für Angestellte** eingeführt. Sie erhalten ab dem 65. Lebensjahr eine Altersrente und ihre Witwen 40% der Altersrente ihres verstorbenen Mannes.
- **1927** tritt die **Arbeitslosenversicherung** in Kraft.
- **1995** wurde als bisher letzter Sozialversicherungszweig die **Pflegeversicherung** eingeführt.¹ Sie bietet einen Versicherungsschutz bei Pflegebedürftigkeit, den es vorher nicht gab.

¹ Die gesetzliche Sozialversicherung umfasst somit fünf eigenständige Säulen. Als Solidargemeinschaft bietet sie finanziellen Schutz vor den großen Lebensrisiken und deren Folgen wie Krankheit, Arbeitslosigkeit, Betriebsunfällen, Alter und Pflegebedürftigkeit.

1 Soziale Entwicklung von der Industrialisierung bis heute beschreiben

Die Zusammenarbeit zwischen privaten Verbänden und staatlicher Sozialpolitik wurde zu Beginn des 20. Jahrhunderts neu geregelt und zeichnet sich durch das Subsidiaritätsprinzip,¹ das auch heute noch seine Gültigkeit hat, aus.

Im Folgenden werden die wichtigsten Wohlfahrtsverbände von Deutschland kurz vorgestellt.²

Wohlfahrtsverbände sind private Organisationen, die (neben der staatlichen Wohlfahrtspflege) Träger bzw. Betreiber gemeinnütziger Sozialhilfe-, Kranken- und Pflegeeinrichtungen sind.



Die Freie Wohlfahrtspflege organisiert sich überwiegend in ihren fünf Spitzenverbänden. Die einzelnen Spitzenverbände sind geprägt durch unterschiedliche weltanschauliche oder religiöse Motive und Ziele. Sie arbeiten in der **Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e.V.** (BAGFW) zusammen.

Wichtige Aufgaben der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege sind:

- Beratung und Abstimmung in allen Aufgabenbereichen der Freien Wohlfahrtspflege
- Mitwirkung an der Gesetzgebung
- Mitwirkung in Fachorganisationen
- Pflege und Stärkung der sozialen Verantwortung in der Bevölkerung
- Wahrung der Stellung der Freien Wohlfahrtspflege in der Öffentlichkeit

1.3.2 Arten von Trägerschaften bei sozialen Einrichtungen

Öffentlicher Träger ist im weitesten Sinne immer der **Staat**. Auf der örtlichen oder regionalen Ebene sind dies die **Kommunen** (Gemeinden, Städte, Kreise).

Freie Träger sind private Organisationen, die sich in privat-gemeinnützige und privat-gewerbliche Träger aufteilen.

- Zu den privat-gemeinnützigen Trägern der Wohlfahrtspflege in Deutschland zählen die fünf Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege:

- Arbeiterwohlfahrt – Bundesverband e.V.
- Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband e.V.
- Deutsches Rotes Kreuz e.V.
- Deutscher Caritasverband (DCV)
- Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e.V.

Ihr soziales Engagement findet sich in allen Bereichen der sozialen Arbeit wieder.

- **Privat-gewerbliche Träger** sind **gewinnorientiert** ausgerichtet. Sie sind u.a. in der ambulanten Pflege, Altenhilfe und Jugendhilfe tätig.

1 **Subsidiarität:** Gesellschaftspolitisches Prinzip, nach dem übergeordnete gesellschaftliche Einheiten (z.B. der Staat) nur solche Aufgaben übernehmen sollen, zu deren Wahrnehmung untergeordnete Einheiten (z.B. die Familie) nicht in der Lage sind.

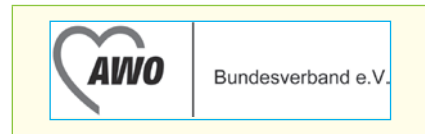
2 Vgl. hierzu <http://bagfw.de/ueber-uns/mitgliedsverbaende/>

1.3.3 Wichtige Wohlfahrtsverbände von Deutschland

(1) Arbeiterwohlfahrt (AWO)

Die Arbeiterwohlfahrt (AWO) wurde 1919 von der Sozialdemokratin M. Juchacz gegründet. Die soziale Not der Bevölkerung nach dem 1. Weltkrieg war groß. Viele litten Hunger, waren krank oder invalide, verwaist und obdachlos. Die soziale Verelendung führte dazu, dass sich verschiedene Organisationen der Arbeiterbewegung zu einer „Arbeiterwohlfahrt“ zusammenschlossen.

Die AWO errichtete u. a. Nähstuben, Mittagstische, Werkstätten, Beratungsstellen, engagierte sich in der Jugend- und Altenhilfe und förderte die sozialpädagogische Ausbildung. 1933 wurde der Verband durch die Nationalsozialisten aufgelöst.



Nach dem 2. Weltkrieg konnte sie 1946 in Hannover als parteipolitisch unabhängige und selbstständige Organisation wieder ins Leben gerufen werden, ohne ihre Nähe zur sozialdemokratischen Arbeiterbewegung zu verlieren. Dies erklärt, dass sie vor allem in sozialdemokratisch dominierten Städten und Kreisen (z. B. Ruhrgebiet) besonders aktiv ist. Da die AWO weltanschaulich nicht gebunden ist, kann sie insbesondere soziale Aufgaben übernehmen, wie die Betreuung zahlreicher ausländischer Bürger mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund.

(2) Deutscher Caritasverband (DCV)

Der Deutsche Caritasverband (DCV) ist ein Zusammenschluss der katholischen Träger der sozialen Arbeit in Deutschland. 1887 wurde er von L. Werthmann gegründet, leistete konkrete Hilfe (z. B. bei Seeleuten, Trinkern, körperlich und geistig Behinderten und Tippelbrüdern) und gründete Kindergärten sowie Einrichtungen der Krankenpflege.



1916 legitimierten die deutschen Bischöfe den Caritasverband als Sozialdienst der katholischen Kirche. Nach dem 2. Weltkrieg kümmerte sich der DCV um die Not leidende Bevölkerung. Sie vermittelte Auslandshilfen; durch Flüchtlingshilfe und Familienzusammenführung trug die Caritas zum Abbau der Kriegsfolgen bei. Ende der 1950er-Jahre leistete die Caritas zum ersten Mal internationale Not- und Katastrophenhilfe.

(3) Deutsches Rotes Kreuz (DRK)

Das Deutsche Rote Kreuz geht auf H. Dunant zurück, der zufällig bei der Schlacht von Solferino (1859) anwesend und über das Elend tief erschüttert war. Zum Schutz und zur Hilfe für Kriegsverwundete und Verletzte gründete er 1863 die erste nationale Rotkreuzgesellschaft.



1 Soziale Entwicklung von der Industrialisierung bis heute beschreiben

1921 schlossen sich alle Landesvereine zum Deutschen Roten Kreuz e.V. zusammen. Im Nationalsozialismus verlor das DRK alle Wohlfahrtseinrichtungen, das Deutsche Jugendrotkreuz wurde aufgelöst. Im 2. Weltkrieg waren über 600 000 DRK-Kräfte im Einsatz, vor allem Frauen. Die Tätigkeitsfelder waren u. a. die Verwundetenhilfe, die Fürsorge für Kriegsgefangene, der Luftschutz, die Betreuung von Umsiedlern und Flüchtlingen, der Suchdienst sowie die Betreuung von Soldaten.

Heute koordiniert das DRK in Deutschland in Zusammenarbeit mit den Behörden den Katastrophenschutz sowie den zivilen Rettungsdienst. Zu seinen Tätigkeitsfeldern gehört auch soziale Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, alten und behinderten Menschen.

(4) Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland (DW)

Das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland (DW) ist der bundesweite Dachverband für die Sozialarbeit der evangelischen Landes- und Freikirchen. 1848 kam es zur Gründung des „Centralausschusses für die Inneren Mission“ (CA), die aus verschiedenen sozialen Einrichtungen (z.B. das „Rauhe Haus“ in Hamburg) und Anstalten (z.B. Krankenpflege) bestand. Nach dem 2. Weltkrieg tauchte das Hilfswerk wieder stärker in der Öffentlichkeit auf. Mit Unterstützung vom Ausland leistete es akute Nothilfe in Form von Nahrung, Kleidung, Wohnung, Suchdienst und Gefangenenbetreuung. Ende 1947 waren 1500 Flüchtlingsfürsorger angestellt, die sich um die Integration der Flüchtlinge und Vertriebenen bemühten. Es entstand daraus noch im selben Jahr das „Hilfswerk der Evangelischen Kirchen in Deutschland“. Die Tätigkeitsfelder des „Centralausschusses für die Innere Mission“ und des „Hilfswerks der Evangelischen Kirchen in Deutschland“ überschneiden sich immer mehr. So beschloss man 1957, beide zusammenzuführen. Dieser Prozess fand 1975/76 seinen Abschluss in der Gründung des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche in Deutschland.



(5) Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband (DPWV)

Was Anfang der 20er-Jahre im vorigen Jahrhundert als wirtschaftlicher Zweckverband von 23 Krankenhäusern begann, hat sich seitdem zu einem Spitzenverband der freien Wohlfahrtspflege entwickelt. Soziale Einrichtungen wurden Mitglieder im DPWV, weil er politisch und konfessionell ungebunden war. In den 1970er-Jahren schlossen sich viele freie Einrichtungen und Selbsthilfegruppen, die zum Teil recht klein waren, dem Paritätischen Wohlfahrtsverband an. Sie bekamen durch ihre Mitgliedschaft Informationen und Unterstützung in organisatorischen, rechtlichen und pädagogischen Fragen.



Der Paritätische Wohlfahrtsverband ist der Dachverband über 10 000 eigenständige Organisationen. Dazu zählen z.B. das Deutsche Kinderhilfswerk, der Arbeiter-Samariter-Bund, SOS Kinderdörfer, Sozialverband VdK und Pro Familia.

Die Mitgliedsorganisationen engagieren sich in einem breiten Spektrum sozialer Arbeit. Dazu gehören unter anderem Altenhilfe, Behindertenhilfe, Kinder- und Jugendhilfe, Familienhilfe, Flüchtlingshilfe u.ä. Eine bedeutende Rolle spielt zudem die Selbsthilfe behinderter und chronisch kranker Menschen sowie Erwerbslosen- und Sozialhilfeinitiativen, Wohnungslosenprojekte und vieles mehr.

(6) Ausblick

In den letzten Jahren zeigt sich ein Wandel in den Wohlfahrtsverbänden auf. Bedingt durch die veränderte Sozialpolitik werden sich die Strukturen in den Verbänden ändern, um konkurrenzfähig zu bleiben. So übernahmen z. B. mit der Einführung des Pflegeversicherungsgesetzes (1994) auch privat-gewerbliche Einrichtungen die Betreuung pflegebedürftiger Personen. Der Weg zu einem Sozialmarkt ist damit eröffnet.

Auch demografische Veränderungen, wie z. B. der erhöhte Anteil älterer Menschen in unserer Gesellschaft, haben zur Folge, dass in der Seniorenbetreuung, Alten- und Krankenpflege mehr Einrichtungen und Mitarbeiter benötigt werden. Neue wissenschaftliche Erkenntnisse führen zu einem veränderten Verständnis der sozialen Arbeit mit alten Menschen, das den Qualitätsanforderungen der heutigen Zeit entspricht.

1.3.4 Finanzierung der sozialen Leistungen

Grundsätzlich basiert die Finanzierung der sozialen Leistungen auf der verfassungsrechtlich festgelegten Aufgabenverteilung zwischen Bund, Ländern und Gemeinden. Die Finanzierungsmöglichkeiten im Einzelnen sind so vielfältig, dass eine generelle Aussage nicht getroffen werden kann.

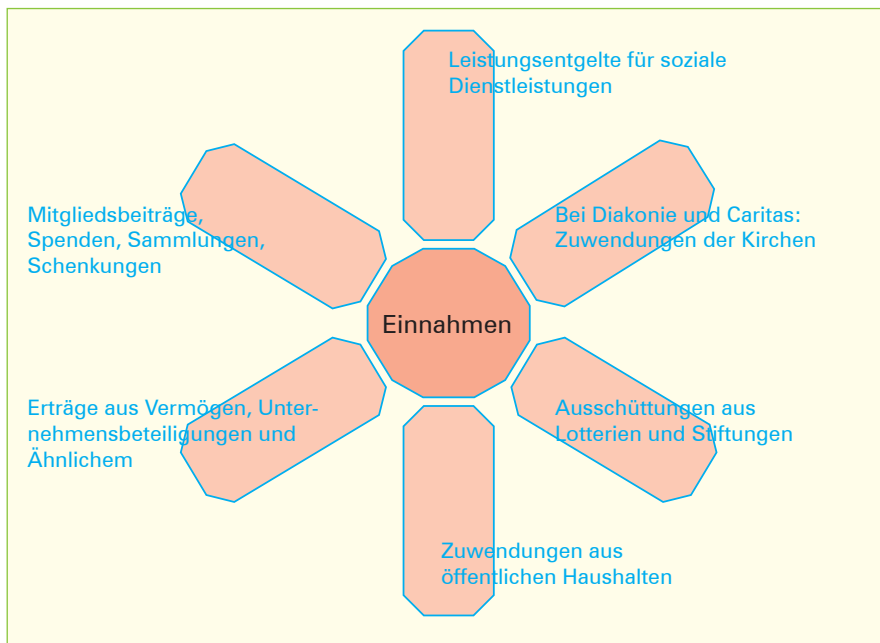
Wie die Finanzierung der sozialen Arbeit gesichert werden kann, soll am **Beispiel der privat-gemeinnützigen Einrichtungen** aufgezeigt werden.

Die privat-gemeinnützigen Einrichtungen finanzieren sich aus zwei Quellen:

- zum einen aus den **Leistungsentgelten** und
- zum anderen aus **besonderen Zuwendungen**.

- **Leistungsentgelte** erhalten die Einrichtungen vom **Kostenträger** für die erbrachten Dienstleistungen. Die Höhe der Leistungsentgelte richtet sich an den jeweiligen **öffentlich-rechtlichen Vereinbarungen** aus.
- **Besondere Zuwendungen** (z. B. Bußgelder) sind **einmalige Geldzahlungen** an soziale Einrichtungen, die mit bestimmten Verwendungsaufgaben (z. B. den Bau eines Jugendtreffs) verbunden sind. Auch **Spenden** tragen – je nach Einrichtung mehr oder weniger – zur Finanzierung der Kosten bei. **Erträge** aus eigenem Vermögen (z. B. Immobilien) oder Unternehmensbeteiligungen erwirtschaften einen finanziellen Spielraum. Kirchliche Einrichtungen, wie Diakonie und Caritas, bekommen **Zuwendungen der Kirche**. Für einmalige und besondere Anschaffungen und Aktionen sind die **Lotterien- und Glücksspieleinnahmen** bedeutend.

1 Soziale Entwicklung von der Industrialisierung bis heute beschreiben



Quelle: Nikles, B.: Institutionen und Organisationen der Sozialen Arbeit, UTB 2008, S. 117.

1.4 Zur aktuellen Diskussion über die Sozialpolitik

Der kurze Einblick in die Geschichte der Sozialpolitik seit 1850 zeigt, dass gesellschaftliche Veränderungen die Organisation der Sozialpolitik, ihre Arbeitsfelder und Aufgaben bestimmen. Dieser Zusammenhang muss in der aktuellen Diskussion über Sozialpolitik berücksichtigt werden. Auf die gegenwärtigen gesellschaftlichen Veränderungen, wie beispielsweise die Veränderungen herkömmlicher Familienstrukturen (Ehe, Alleinerziehende), Arbeitslosigkeit, unterschiedliche Lebensbedingungen in Ost- und Westdeutschland, Bildung und Migration, muss die Sozialpolitik bzw. deren Träger schnell reagieren. Der gesellschaftliche Wandel muss sich in dem Zuschnitt von Aufgabenbereichen und Arbeitsfeldern widerspiegeln.

In Zukunft stehen soziale Organisationen vor **großen Herausforderungen**. Die **Kürzung staatlicher Mittel**, die **demografische Veränderung**, **neue technische** und **medizinische Kenntnisse** und **gesellschaftliche Veränderungen** sind aktuelle Themen, die Mitarbeiter sozialer Einrichtungen bewältigen müssen, um ihre Existenz zu sichern und konkurrenzfähig zu bleiben. Gleichzeitig ist dabei das Wohl der Menschen nicht aus den Augen zu verlieren.



Kompetenztraining

1 Grundlagen der Sozialpolitik

1.

Aus „Betriebsverordnungen für Hamburger Comptoirs und Amtsstuben 1863 bis 1872“

Zur Beachtung des Personals

Gottesfurcht, Sauberkeit und Pünktlichkeit sind die Voraussetzungen für ein ordentliches Geschäft.

Das Personal braucht jetzt nur noch an Wochentagen zwischen 6 Uhr vormittags und 6 Uhr nachmittags anwesend zu sein. Der Sonntag dient dem Kirchgang. Jeden Morgen wird im Hauptbureau das Gebet gesprochen.

Es wird von jedermann Ableistung von Überstunden erwartet, wenn das Geschäft sie begründet erscheinen läßt.

Der dienstälteste Angestellte ist für die Sauberkeit des Bureaus verantwortlich. Alle Jungen und Junioren melden sich bei ihm 40 Minuten vor dem Gebet und bleiben auch nach Arbeitsschluß zur Verfügung.

Einfache Kleidung ist Vorschrift. Das Personal darf sich nicht in hellerschimmernden Farben bewegen und nur ordentliche Strümpfe tragen. Überschuhe und Mäntel dürfen im Bureau nicht getragen werden, da dem Personal ein Ofen zur Verfügung steht. Ausgenommen sind bei schlechtem Wetter Halstücher und Hüte. Außerdem wird empfohlen, in Winterszeiten täglich 4 Pfund Kohle pro Personalmitglied mitzubringen.

Während der Bureaustunden darf nicht gesprochen werden. Ein Angestellter, der Zigarren raucht, Alkohol in irgendwelcher Form zu sich nimmt, Billardsäle und politische Lokale aufsucht, gibt Anlaß, seine Ehre, Gesinnung, Rechtschaffenheit und Redlichkeit anzuzweifeln.

Die Einnahme von Nahrung ist zwischen 11.30 Uhr und 12.00 Uhr erlaubt. Jedoch darf die Arbeit dabei nicht eingestellt werden.

Der Kundschaft und Mitgliedern der Geschäftsleitung nebst Angehörigen ist mit Ehrerbietung und Bescheidenheit zu begegnen.

Jedes Personalmitglied hat die Pflicht, für die Erhaltung seiner Gesundheit Sorge zu tragen, im Krankheitsfalle wird die Lohnzahlung eingestellt. Es wird daher dringend empfohlen, daß jedermann von seinem Lohn eine hübsche Summe für einen solchen Fall wie auch für die alten Tage beiseite legt, damit er bei Arbeitsunvermögen und bei abnehmender Schaffenskraft nicht der Allgemeinheit zur Last fällt.

Zum Abschluß sei die Großzügigkeit dieser neuen Bureauordnung betont. Zum Ausgleich wird eine wesentliche Steigerung der Arbeit erwartet.

Aufgaben:

- 1.1 Lesen Sie den Text und recherchieren Sie, welche sozialen Fortschritte seit dieser Zeit erreicht werden konnten!
- 1.2 Diskutieren Sie darüber, wer für diese Fortschritte besonders verantwortlich ist!
2. Gestalten Sie ein Informationsblatt, das über die verschiedenen Kindergärten/Behinderteneinrichtungen/Beratungsstellen/Kontaktstellen für Jugendliche oder Einrichtungen für alte Menschen Ihrer Stadt informiert. Berücksichtigen Sie dabei die verschiedenen Trägerschaften, Arbeitsfelder und das besondere Profil der jeweiligen Institution.



3. Lesen Sie zunächst folgende Texte zur demografischen Entwicklung in Niedersachsen!

Bevölkerungsstruktur im Wandel

In Niedersachsen leben 1,73 Millionen Kinder, das sind 22 % der Gesamtbevölkerung. Rund zwei Millionen Menschen sind älter als 60 Jahre, das sind 25 % der Gesamtbevölkerung. Dieses Verhältnis wird sich deutlich verändern. Die Zahl der Älteren ab 60 Jahren wird sich bis 2050 auf knapp 2,6 Millionen erhöhen. Sie werden dann 33 % der Bevölkerung stellen. Demgegenüber wird die Zahl der Kinder auf 1,33 Millionen sinken, ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung beträgt dann nur noch 17%. Das heißt: Es werden dann doppelt so viele alte Menschen leben wie Kinder. Dabei wird es deutlich mehr ältere Frauen als ältere Männer geben. Die Anzahl der Hochbetagten, d. h. Personen, die 80 Jahre alt oder älter sind, wird den Vorausberechnungen zufolge auf 865.000 im Jahr

2050 steigen. Damit wird sich ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung von heute 4,7 % auf 11,3% mehr als verdoppeln.

Vor allem von 2020 an ist mit einer zunächst noch langsamen, dann immer schnelleren Abnahme der Bevölkerung zu rechnen. Ab 2015 werden die geburtenstarken Jahrgänge der 1950/60er-Jahre das Rentenalter erreichen. Dadurch wird sich die Altersstruktur deutlich zugunsten der Älteren verschieben.

Die Entwicklung der Altersstruktur in Niedersachsen ist von starken regionalen Unterschieden gekennzeichnet. Während zum Beispiel der Landkreis Osterode schon heute als der ›älteste‹ Landkreis Deutschlands gilt, weist der Landkreis Cloppenburg die höchste Geburtenrate in ganz Deutschland auf.

Quelle: https://www.ms.niedersachsen.de/startseite/jugend_familie/senioren_generationen/demografischer_wandel/-13760.html [Zugriff 23. 12. 2023].

Altern als Chance**Eine moderne Seniorenpolitik für eine Gesellschaft des langen Lebens**

Unsere Gesellschaft befindet sich in einem grundlegenden Wandel. Die Bevölkerungsstruktur wird sich in den kommenden Jahren und Jahrzehnten fundamental verändern. Denn die Gesellschaft altert im raschen Tempo. Bereits heute stellt sich die Frage nach der Generationengerechtigkeit und nach dem, was die Gesellschaft von morgen zusammenhalten wird. Die künftige Gesellschaft des langen Lebens bietet aber auch neue Chancen. Eines wird jetzt schon deutlich: Wir werden ganz neue Wege beschreiten müssen.

Ältere Menschen spielen in der Gesellschaft von morgen eine noch wichtigere Rolle als bisher. Bereits heute ist jeder fünfte Einwohner Niedersachsens älter als 60 Jahre. Und in weniger als einer Generation wird sich dieser Anteil auf knapp 40 Prozent verdoppeln. Deshalb hat der gemeinsame Dialog zwischen Alt und Jung eine hohe Bedeutung. Das Verhältnis zwischen den Generationen ist für die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft entscheidend. Wir benötigen den Zusam-

menhalt, Gerechtigkeit und Verantwortung zwischen den Generationen. Wir müssen den unterschiedlichen Fähigkeiten und Bedürfnissen von Alt und Jung Rechnung tragen und das Miteinander fördern.

Niedersachsen will Brücken zwischen den Generationen bauen. Dazu tragen die Mehrgenerationenhäuser bei, eine niedersächsische Idee, die jetzt in ganz Deutschland umgesetzt wird.

Eine moderne Seniorenpolitik muss Kernstück der Gesellschaftspolitik von morgen sein. Sie verfolgt nicht die Vision der ewigen Jugend, sondern setzt auf den Mut zum Alter. Sie schafft Rahmenbedingungen, die es älteren Menschen so lange wie möglich erlauben, selbstständig ihr Leben zu gestalten. Eine solche Politik trägt aber auch der Tatsache Rechnung, dass im Alter Krankheiten und Pflegebedarf zunehmen. Die Prävention ist deshalb als politisches Ziel ebenso wichtig wie die Sicherung hoher Qualitätsstandards im Gesundheitswesen und der Pflege.

Quelle: https://www.ms.niedersachsen.de/startseite/jugend_familie/senioren_generationen/altern-als-chance-13843.html [Zugriff am 23. 12. 2023].

Aufgabe:

Erklären Sie, welche organisatorischen, betriebswirtschaftlichen und sozialen Folgen diese Entwicklung für Einrichtungen der Altenhilfe haben wird!



LG 13.1

Handlungssituation 2: Gerechtigkeit am Beispiel einer Steuerfabel diskutieren

Lesen Sie zunächst die nachfolgende Geschichte!

Eine Steuerfabel

Es waren einmal 10 Männer, die jeden Tag miteinander zum Essen gingen und die Rechnung für alle zusammen betrug jeden Tag genau 100,00 Euro. Die Gäste zahlten ihre Rechnung wie wir unsere Steuern und das sah ungefähr so aus:

Vier Gäste (die Ärmsten) zahlten nichts. Der Fünfte zahlte 1,00 Euro. Der Sechste 3,00 Euro. Der Siebte 7,00 Euro. Der Achte 12,00 Euro. Der Neunte 18,00 Euro. Der Zehnte (der Reichste) zahlte 59,00 Euro.

Das ging eine ganze Zeitlang gut. Jeden Tag kamen sie zum Essen und alle waren zufrieden. – Bis der Wirt Unruhe in das Arrangement brachte, indem er vorschlug, den Preis für das Essen um 20,00 Euro zu reduzieren. „Weil Sie alle so gute Gäste sind!“ Wie nett

von ihm. Jetzt kostete das Essen für die 10 nur noch 80,00 Euro, aber die Gruppe wollte unbedingt beibehalten, so zu bezahlen, wie sie besteuert werden. Dabei änderte sich für die ersten vier nichts, sie aßen weiterhin kostenlos. Wie sah es aber mit den restlichen sechs aus? Wie konnten sie die 20,00 Euro Ersparnis so aufteilen, dass jeder etwas davon hatte? Die sechs stellten schnell fest, dass 20,00 Euro geteilt durch sechs Zahler 3,33 Euro ergibt. Aber wenn sie das von den einzelnen Teilen abziehen würden, bekämen der fünfte und der sechste Gast noch Geld dafür, dass sie überhaupt zum Essen gehen. Also schlug der Wirt den Gästen vor, dass jeder ungefähr prozentual so viel weniger zahlen sollte wie er insgesamt besteuert. Er setzte sich also hin und begann das für seine Gäste auszurechnen. Heraus kam Folgendes:



Der fünfte Gast, ebenso wie die ersten vier, zahlte ab sofort nichts mehr (100 % Ersparnis). Der Sechste zahlte 2,00 Euro statt 3,00 Euro (33 % Ersparnis). Der Siebte zahlte 5,00 statt 7,00 Euro (28 % Ersparnis). Der Achte zahlte 9,00 statt 12,00 Euro (25 % Ersparnis). Der Neunte zahlte 14,00 statt 18,00 Euro (22 % Ersparnis). Und der Zehnte (der Reichste) zahlte 50,00 statt 59,00 Euro (15 % Ersparnis).

Jeder der sechs kam günstiger weg als vorher und die ersten vier aßen immer noch kosten-

los. Aber als sie vor der Wirtschaft noch mal nachrechneten, war das alles doch nicht so ideal wie sie dachten. „Ich hab’ nur 1,00 Euro von den 20,00 Euro bekommen!“, sagte der sechste Gast und zeigt auf den zehnten Gast, den Reichen. „Aber er kriegt 9 Euro!“ „Stimmt!“ rief

der Fünfte. „Ich hab’ nur 1,00 Euro gespart und er spart neunmal so viel wie ich.“ „Wie wahr!“ rief der Siebte. „Warum kriegt er 9,00 Euro zurück und ich nur 2,00? Alles kriegen mal wieder die Reichen!“ „Moment mal,“ riefen da die ersten vier aus einem Munde. „Wir haben überhaupt nichts bekommen. Das System beutet die Ärmsten aus!“ Und wie aus heiterem Himmel gingen die neun gemeinsam auf den Zehnten los und verprügelten ihn.

Am nächsten Abend tauchte der zehnte Gast nicht zum Essen auf. Also setzten die übrigen 9 sich zusammen und aßen ohne ihn. Aber als es an der Zeit war, die Rechnung zu bezahlen, stellten sie etwas Außerordentliches fest: Alle zusammen hatten nicht genügend Geld, um auch nur die Hälfte der Rechnung bezahlen zu können! Und wenn sie nicht verhungert sind, wundern sie sich noch heute.

Quelle: Autor unbekannt.

Kompetenzorientierte Arbeitsaufträge:

1. Erstellen Sie zunächst eine Übersicht, aus der die jeweiligen Beträge der einzelnen Teilnehmer vor und nach der Preissenkung sowie die absoluten Ersparnisse hervorgehen!
2. Beurteilen Sie die Aufteilung der Preissenkung unter dem Aspekt der Gerechtigkeit!
3. Nehmen Sie Stellung zu dem Verhalten der Teilnehmer gegenüber dem zehnten Gast!
4. Diskutieren Sie, inwiefern diese Steuerfabel die Realität in der Bundesrepublik Deutschland widerspiegelt und welche Konsequenzen sich hieraus ableiten lassen!
5. Erläutern Sie, wozu Sozialpolitik erforderlich ist und welche Ziele sie verfolgen sollte!

6. Positionspapier

Die Einkommens- und Vermögensverteilung in der Bundesrepublik Deutschland wird immer wieder – nicht zuletzt auf der Basis neuer Studien – heftig diskutiert. Im Zentrum der Diskussion geht es dabei um die soziale Gerechtigkeit des bestehenden Systems. Erstellen Sie ein Positionspapier zur Einkommens- und Vermögensverteilung in der Bundesrepublik Deutschland!

7. Analysieren Sie, wie sich die demografische Entwicklung hierzulande auf die soziale Sicherheit auswirken wird. Gehen Sie dabei auch darauf ein, welche Konsequenzen sich zukünftig für Sie hieraus ergeben könnten und zeigen Sie Möglichkeiten auf, wie sich negative Auswirkungen des demografischen Wandels auffangen ließen!

8. Projektaufgabe

Stellen Sie in Kleingruppen ein soziales Projekt aus Ihrer Region vor (z.B. eine örtliche Obdachlosenhilfe, eine regional aktive Jugendhilfe, eine örtliche Tafel). Gehen Sie dabei insbesondere darauf ein, welcher Kreis von sozial benachteiligten Menschen durch dieses Projekt unterstützt wird und welche Hilfen im Einzelnen geleistet werden.

Präsentieren Sie Ihre Ergebnisse in der Klasse. Diskutieren Sie im Anschluss darüber, welches Projekt Sie als Klasse – eventuell unter Einbindung Ihrer Schule – ganz konkret unterstützen könnten!



Quelle: Bundesverband Deutsche Tafel e. V.,
Foto: Wolfgang Borr.

Vorlage



1 Qualitativen und quantitativen Personalbedarf analysieren

LG 13.2

Handlungssituation 1: Anzahl der erforderlichen Mitarbeiter ermitteln



Die Sportartikelfabrik Sport-Burr KG legt für die Abteilung Versand die Personalbedarfsplanung für das kommende Jahr fest. Der Leiterin der Abteilung Jessica Czerny liegen für die Personalbedarfsplanung folgende Daten vor:

- Im nächsten Jahr sollen 20 Vollzeitkräfte eingesetzt werden. Derzeit umfasst die Abteilung 15 Vollzeitkräfte.
- Eine Mitarbeiterin geht im folgenden Jahr in Elternzeit; ein Mitarbeiter geht in den Altersruhestand, 2 Mitarbeitern wird gekündigt.
- 2 Mitarbeiterinnen kehren als Vollzeitkräfte aus der Elternzeit zurück; es werden als Aushilfskräfte 4 Mitarbeiter auf 538,00-EUR-Basis eingestellt, was als eine Vollzeitstelle gerechnet wird.



Kompetenzorientierte Arbeitsaufträge:

1. Ermitteln Sie die Anzahl der Vollzeitkräfte, die bei der Sport-Burr KG im kommenden Jahr zusätzlich eingestellt werden müssen!
2. Erläutern Sie, welche innerbetrieblichen und außerbetrieblichen Einflüsse die Abteilungsleiterin Jessica Czerny bei der Erstellung des Personalbedarfsplans in ihre Überlegungen mit einbeziehen muss!

1.1 Begriff und Ziele der Personalwirtschaft

(1) Begriff Personalwirtschaft

Die **Personalwirtschaft** umfasst die Summe aller Aufgaben, die sich mit der Arbeit von Personen in einem Unternehmen befassen.



(2) Ziele der Personalwirtschaft

Die Personalwirtschaft verfolgt ein ökonomisches und ein soziales Ziel.

Ökonomisches Ziel	Soziales Ziel
Mitarbeiter so auswählen, fortbilden und einsetzen, dass die Existenz des Unternehmens gesichert ist.	Mitarbeiter wirtschaftlich und sozial bestmöglichst absichern (z.B. sicherer Arbeitsplatz, beruflicher Aufstieg, gutes Arbeitsklima).

Die Ziele der Personalwirtschaft sind **nicht immer konfliktfrei**. So kommen hohe Arbeitsentgelte und umfassende Sozialleistungen sicher den Erwartungen der Belegschaftsmitglieder entgegen, beeinträchtigen aber unter Umständen das ökonomische Ziel der Gewinnerreichung.



1.2 Personalanalyse

Ein Betrieb braucht Mitarbeiter in ausreichender Zahl mit passender Qualifikation und Erfahrung. Nur so kann der Betrieb wirtschaftlich erfolgreich sein.

Die Personalabteilung hat dabei die Aufgabe, die aktuell und zukünftig benötigten Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen. Um einen Fachkräfteengpass langfristig zu vermeiden, muss die Personalabteilung die Altersstruktur und die Qualifikation ihrer Mitarbeiter kennen. Auf diese Weise kann sie rechtzeitig Maßnahmen wie Neueinstellungen, Versetzungen oder Fortbildungsmaßnahmen ergreifen.

Beispiel:

Personalwirtschaftliche Kennzahlen der Weber Metallbau GmbH			
	Januar 20...		
	männlich	weiblich	gesamt
Alle Beschäftigungsverhältnisse	128	72	200
davon älter als 60 Jahre	17	4	21
davon Auszubildende	7	3	10
davon schwerbehinderte Menschen	6	4	10
davon Beschäftigte mit Migrationshintergrund ¹	18	17	35

Analyse der Daten:

- Die Weber Metallbau GmbH beschäftigt 64 % Männer und 36 % Frauen.
Maßnahme: Der Frauenanteil könnte angeglichen werden, dabei wäre eine genauere Aufteilung in Vollzeit-/Teilzeitstellen bzw. Führungskräfte, Sachbearbeiter usw. sinnvoll.
- In den nächsten Jahren gehen 10,5 % der Mitarbeiter aufgrund ihres Alters in Ruhestand, da sie älter als 60 Jahre sind.
Maßnahme: Kurz- und mittelfristig muss dieser Abgang an Mitarbeitern durch Neueinstellungen gedeckt werden – vorausgesetzt, die Auftragslage bleibt gleich.
- Die Quote der Auszubildenden liegt bei 5%. (Mit Übernahme der Auszubildenden kann der Abgang der älteren Mitarbeiter nicht gedeckt werden.)
Maßnahme: Auf dem Arbeitsmarkt gibt es immer weniger Fachkräfte. Durch eine Erhöhung der Ausbildungsquote bildet die Weber Metallbau GmbH in Zukunft mehr eigene Fachkräfte aus und bindet gleichzeitig geeignete Mitarbeiter langfristig an den Betrieb.

¹ Ein/-e **Migrant/-in** ist eine Person, die einen Ort verlässt und sich in einem anderen Ort in einem anderen Staat niederlässt (UNO-Definition).

- Der Anteil an schwerbehinderten Mitarbeitern beträgt 5%.

Hinweis: Laut § 71 Sozialgesetzbuch IX sind Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten dazu verpflichtet, auf wenigstens 5% der Arbeitsplätze Schwerbehinderte zu beschäftigen.

In Deutschland sind ca. 10% der Menschen schwerbehindert. Mehr als die Hälfte der Menschen mit Schwerbehinderungen haben nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit eine abgeschlossene Berufsausbildung. 11% der Studierenden haben nach Angaben des Deutschen Studentenwerks Behinderungen oder chronische Krankheiten.

Maßnahme: Die Einstellung von mehr schwerbehinderten Menschen sichert den Bedarf an motivierten und qualifizierten Mitarbeitern mit besonderen Fähigkeiten.

- Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund beträgt 17,5%. Die vielfältigen, teilweise muttersprachlichen Fremdsprachenkenntnisse und der Einblick in unterschiedliche Kulturen können für die Beschaffung und den Absatz, im Schriftverkehr oder in Gesprächen eingesetzt werden.

Durch die Einbindung der **Migranten** in die Arbeitswelt wird deren Eingliederung in die Gesellschaft (**Inklusion**)¹ gefördert. Zudem tragen die Menschen mit Migrationshintergrund dazu bei, die Wirtschaft zu stärken und die Sozialsysteme abzusichern.

Maßnahme: Kenntnisse von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund im Betrieb gezielt einsetzen.

1.3 Personalbedarf

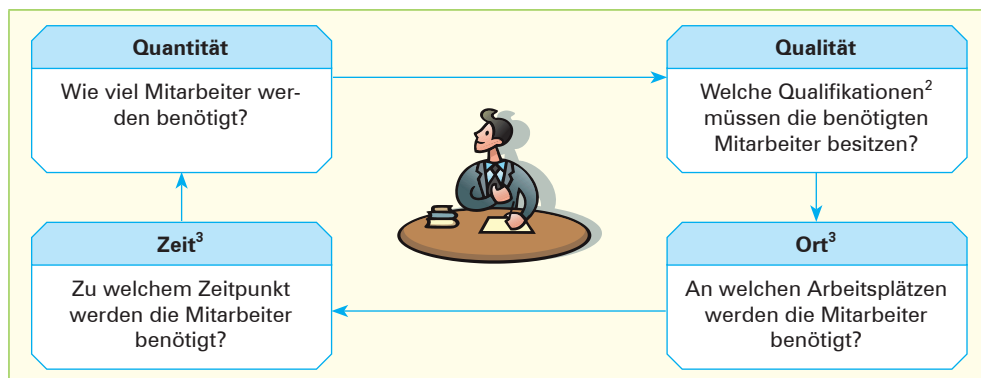
1.3.1 Begriffe Personalbedarf und Personalbedarfsplanung sowie die Arten des Personalbedarfs

(1) Begriffe Personalbedarf und Personalbedarfsplanung

- Der **Personalbedarf** ist die Anzahl der Personen, die zur Erfüllung der Aufgaben in einem Betrieb notwendig sind.
- Die **Personalbedarfsplanung** ermittelt die Anzahl und die Qualifikation der Mitarbeiter, die der Betrieb in absehbarer Zeit benötigt.



Der Personalbedarf muss geplant werden nach:



1 **Inklusion** (lat.): Einschluss, Einbeziehung. Die Inklusion besagt, dass alle Menschen – ob Migrant oder mit Behinderung – das Recht haben, selbstbestimmt am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen.

2 In diesem Zusammenhang ist unter Qualifikation die Eignung eines Mitarbeiters für eine bestimmte Tätigkeit bzw. Stelle zu verstehen.

3 Auf die Behandlung der zeitlichen und örtlichen Personalbedarfsplanung wird aufgrund des Rahmenlehrplans im Folgenden nicht eingegangen.

(2) Arten des Personalbedarfs

Nach dem **Grund für die Einstellung neuer Mitarbeiter** unterscheidet man folgende Arten des Personalbedarfs:

Ersatzbedarf	Überbrückungsbedarf	Neubedarf
Hier werden bereits vorhandene Stellen , die durch Personalabgänge frei werden, wieder-besetzt.	Er entsteht bei: <ul style="list-style-type: none"> ■ Spitzenbelastungen (z. B. Abwicklung eines eiligen Großauftrags, Einführung einer neuen Herstellermarke, Events); ■ befristeten Personalausfällen (z. B. Mutterschutzfrist, Elternzeit, Urlaub, Fortbildung). 	Hier werden zusätzliche Stellen geschaffen (z. B. Gründung eines neuen Zweigwerks, Ausweitung des Produktprogramms).

1.3.2 Quantitative Personalbedarfsplanung

(1) Ermittlung des Personalbedarfs

Zur **Ermittlung des Personalbedarfs** für eine zukünftige Periode wird in der betrieblichen Praxis folgendes Schema angewandt:¹



künftiger Personalbestand lt. Plan (Soll-Personalbestand)
– aktueller Personalbestand (Ist-Personalbestand)
<hr/>
= Personalbedarf, brutto
+ zu ersetzende Abgänge, z. B. Kündigungen durch Arbeitnehmer, Mutterschutz, Elternzeit, Todesfälle, Renteneintritt, Versetzungen
– feststehende Zugänge, z. B. Übernahme Auszubildende, Rückkehr aus Mutterschutz, Elternzeit oder Fortbildungen
<hr/>
= <u>Personalbedarf, netto</u>

(2) Berechnung des geplanten Personalbedarfs

Hilfsmittel der quantitativen Personalbedarfsplanung ist die **Personalbedarfsrechnung**. Für die **Personalbedarfsrechnung** werden insbesondere die **Stellenplanmethode** und die **Kennzahlenmethode** herangezogen.

■ Stellenplanmethode

Bei der Stellenplanmethode ermittelt der Betrieb den Personalbedarf dadurch, dass er die im Stellenplan **ausgewiesenen Stellen** (Planstellen) dem **tatsächlichen Personalbestand** gegenüberstellt.

¹ Die zu erwartenden Veränderungen im Personalbestand sind nur zu einem geringen Teil relativ genau erfassbar (z. B. Pensionierungen, Versetzungen), zum weit größeren Teil jedoch sind die Veränderungen nur anhand von Erfahrungswerten abzuschätzen (z. B. Kündigungen, Entlassungen, Todesfälle, Invalidität).

Beispiele:

Gesamtstellenplan einer Fensterfabrik mit Zweigwerk in Polen¹

Beschäftigte in allen Werken									
Mitarbeiter	Abteilungs-/Werksleiter	Vollzeit	Teilzeit über 18 Std.	Teilzeit unter 18 Std.	Geringfügige	Azubi 1. bis 2. Jahr	Azubi 3. Jahr	Hilfskräfte	Beschäftigte insgesamt
Gesamtzahl	42	1100	1710	280	138	20	3	15	3266
auf Vollzeitkräfte umgerechnet ²	42	1100	1189,8	100,5	25,9	10	2,5	4,3	2433

Stellenplan des Zweigwerkes in Polen

Stellenplan			
Stellenart	ausgewiesene Stellen nach Stellenplan	tatsächlicher Personalbestand	Bedarf
Abteilungs-/Werksleiter(in)	2	2	-
stellv. Abteilungs-/Werksleiter(in)	2	1	+ 1
kaufm. Mitarbeiter	50	45	+ 5
Mitarbeiter Produktion	160	148	+12
Auszubildende	15	17	- 2

■ Kennzahlenmethode

Grundlage für die Berechnung des Personalbestands ist die Summe der zu verrichtenden Tätigkeiten. So kann z. B. der Personalbestand für einen Arbeitsprozess wie folgt berechnet werden:

$$\text{Personalbedarf eines Arbeitsprozesses} = \frac{\varnothing \text{ Arbeitsmenge} \cdot \varnothing \text{ Bearbeitungszeit/Stück}}{\varnothing \text{ Arbeitsstunden}} \cdot \text{Verteilzeitfaktor}^*$$

* Der **Verteilzeitfaktor** ist ein Erfahrungswert, der sich aus im Arbeitsprozess unregelmäßig anfallenden Zeiten zusammensetzt, z. B. Wartezeiten, Nebenarbeiten, persönlich bedingte Pausen. Ein Verteilzeitzuschlag von z. B. 10 % entspricht einem Verteilzeitfaktor von 1,1.

Beispiel:

Durchschnittliche Arbeitsmenge je Arbeitsprozess 6500 Stück, Bearbeitungszeit je Stück 20 Minuten, Verteilzeitfaktor 1,2, Gesamtarbeitszeit 175 Stunden (entspricht 10500 Minuten).

Aufgabe:

Berechnen Sie den Personalbedarf des Arbeitsprozesses für die Gesamtarbeitszeit!

1 Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden in dem abgebildeten Stellenplan nur die ausgewiesenen Stellen angegeben. Auf die Angabe des tatsächlichen Personalbestandes wird verzichtet.

2 Diese Zahlen sind vorgegeben und können nicht errechnet werden.

Lösung:

$$\text{Personalbedarf des Arbeitsprozesses für die Gesamtarbeitszeit} = \frac{6500 \cdot 20 \cdot 1,2}{10500} = \underline{\underline{14,86}}$$

Ergebnis:

Der Personalbedarf des Arbeitsprozesses beträgt für die Gesamtarbeitszeit 14,8 Vollzeitstellen.

Soll der gesamte Personalbedarf des Betriebs ermittelt werden, müssen die Vollzeitstellen aller Arbeitsprozesse addiert werden.

1.3.3 Qualitative Personalbedarfsplanung

Jede Stelle erfordert bestimmte Qualifikationen vom Stelleninhaber. Die verlangten Qualifikationen können aus der jeweiligen **Stellenbeschreibung**¹ entnommen werden. Die Stellenbeschreibung hat die Einordnung einer Stelle in die Verwaltungsstruktur des Betriebs sowie die Aufgaben der Stelle deutlich zu machen.

Festlegung von Anforderungen an eine Stelle:

Anforderungen	Beispiele
Qualifikation	<ul style="list-style-type: none"> ■ Für das Prüfen auf Einhaltung von vorgegebenen Qualitätsbedingungen kann es genügen, den Mitarbeiter anzulernen. ■ Büroangestellte, die den Schriftverkehr nach Angaben vorwiegend selbstständig erledigen, benötigen in der Regel einen Ausbildungsberuf (z. B. Industriekaufmann).
Berufserfahrung	Der Ausbilder, der mit der Durchführung der Ausbildung für die Auszubildenden beauftragt ist, benötigt neben Fachkenntnissen auch viel Berufserfahrung.
Auslandserfahrung und Sprachkenntnisse	Ein Verkäufer, der für seinen Betrieb in den USA Maschinen verkauft, sollte bereits in den USA Berufserfahrung gesammelt haben und gute Sprachkenntnisse besitzen.
hohes Fachwissen	Der Leiter der betrieblichen Fort- und Weiterbildung sollte über ein hohes Fachwissen verfügen.
Leistungs- und Geschäftsführung	Der Leiter des Zentraleinkaufs, des Controllings, der Rechtsabteilung oder der Produktion sollte einen entsprechenden Hochschulabschluss aufweisen.

¹ Zu Einzelheiten siehe S. 103.

Kompetenztraining



6 Zielsetzung Personalwirtschaft, Personalbedarfsplanung; Ermittlung des Personalbedarfs

1. Die moderne Personalwirtschaft hat sowohl ökonomische als auch soziale Zielsetzungen.

Aufgaben:

- 1.1 Erläutern Sie diese beiden Zielsetzungen!
 - 1.2 Begründen Sie anhand eigener Beispiele mögliche Zielkonflikte bei der Verfolgung der von Ihnen genannten Ziele!
2. Stellen Sie dar, auf welchen Faktoren die steigende Bedeutung betrieblicher Personalwirtschaft beruht! Recherchieren Sie hierfür auch im Internet!
 3. Nennen Sie das Ziel, das die betriebliche Personalbedarfsplanung verfolgt!
 4. Beschreiben Sie die Hauptaufgaben betrieblicher Personalbedarfsplanung!
 5. In der Einkaufsabteilung der Martin Müller Metallbau KG sind durchschnittlich 4 100 Rechnungen pro Monat zu bearbeiten. Die durchschnittliche Bearbeitungszeit pro Rechnung beträgt 15 Minuten. Als Verteilzeitfaktor gilt der Erfahrungswert von 1,2. Die durchschnittliche Arbeitszeit pro Monat beträgt 160 Stunden.

Aufgabe:

Berechnen Sie den Personalbedarf für die Einkaufsabteilung!

6. 6.1 Nennen Sie Aufgaben, die zum Kerngeschäft der Personalbedarfsplanung gehören!
 - 6.2 Unterscheiden Sie zwischen quantitativem und qualitativem Personalbedarf!
7. Beschreiben Sie die Berechnung des Personalbedarfs nach der Stellenplanmethode!
 8. Für den Aufbau und Abbau der Messestände der Hannovermesse plant die Messegesellschaft ihren Personalbedarf. Es liegen folgende Daten vor:

Planungszeit: 5 Wochen

Durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit je Mitarbeiter: 40 Std. je Woche

Messestände: 200

Durchschnittliche Auf- und Abbaupzeit: 14 Stunden

Stammebelegschaft der Messegesellschaft: 11 Mitarbeiter

Aufgabe:

Berechnen Sie, wie viel Mitarbeiter die Messegesellschaft gegebenenfalls noch einstellen muss!





LG 13.3

Handlungssituation: Ständig neue Klamotten oder nachhaltig shoppen?

Jakob, Antonia und Luisa besuchen seit nunmehr fast drei Jahren ein berufliches Gymnasium in Oldenburg. Nachdem es am frühen Montagmorgen vor Unterrichtsbeginn bereits eine kleinere verbale Auseinandersetzung zwischen Jakob und Antonia gegeben hatte, setzt sich diese im Anschluss an die ersten beiden Stunden auf dem Pausenhof fort.

Als die Angelegenheit etwas heftiger wird, geht Luisa, die mit beiden befreundet ist, auf Jakob und Antonia zu und fragt nach, warum sie sich streiten. Jakob ist es leid, dass Antonia sich ständig abfällig über ihn äußert. Antonia hat Jakob heute Morgen gesagt, er solle sich langsam mal etwas Vernünftiges zum Anziehen kaufen, zumindest jedoch mal öfter die Kleidung wechseln. Ihr sei aufgefallen, dass er die ganze Zeit auf dem beruflichen Gymnasium fast immer die gleichen Schuhe und die gleiche Jacke trägt. Auch bei Hosen und Oberbekleidung hätte sich da in all der Zeit nicht viel getan. Für sie sei das umso merkwürdiger, da Jakob doch aus einer Familie kommt, der es finanziell ziemlich gut geht. Aber irgendwie passe seine Kleidung auch zu seinem übrigen merkwürdigen Kaufverhalten. So sei ihr nämlich schon über einen längeren Zeitraum aufgefallen, dass Jakob beispielsweise kein Obst aus Übersee essen und auch niemals mit dem Flugzeug verreisen würde.



Luisa versucht Antonia klar zu machen, dass das doch ganz allein Sache von Jakob sei. Außerdem könne man sich ja wohl dann auch über sie aufregen, da sie das krasse Gegenteil darstelle. Auf Nachfrage erläutert Luisa, dass es ja wohl wenig Jugendliche geben würde, die so häufig shoppen gehen wie Antonia. Man könnte fast den Eindruck bekommen, dass sie niemals etwas zweimal angezogen habe und der begehbare Kleiderschrank, von dem sie so gerne erzählt, wohl aus allen Nähten platzen müsste. Wahrscheinlich habe sie sogar haufenweise Klamotten ein-

gekauft, die noch unbenutzt in irgendwelchen Plastiktüten vergeblich darauf warten, endlich einmal ausgepackt und angezogen zu werden. Die würden dann wohl bei der nächsten Aufräumaktion einfach im Altkleidersack landen und das sei ja auch nicht ganz normal.

Jetzt meldet sich Jakob zu Wort und möchte dem Streit ein Ende setzen. Er schildert, dass er und seine Familie sich schon seit einigen Jahren aus tiefster Überzeugung mit dem Thema Nachhaltigkeit beschäftigen. Dies sei ihnen insbesondere vor dem Hintergrund der Globalisierung und deren umweltbezogenen Folgen, aber noch viel mehr mit Blick auf den Schutz der Natur sehr wichtig.



Während Antonia ihn fragend anschaut, erklärt Jakob: „Wir alle treffen Tag für Tag Konsumententscheidungen, mit denen wir – bewusst oder unbewusst – Einfluss auf Unternehmen und ihre Wertschöpfungsketten nehmen. Somit verfügen wir in unserer Rolle als Konsument über eine große strategische Macht über den Verbrauch vieler natürlicher Ressourcen und Energie. Da die Nutzung dieser Ressourcen schon aktuell in vielen Bereichen die Aufnahmekapazität unseres Planeten deutlich übersteigt, sollten wir diese Macht als Konsumenten bei unseren Entscheidungen bewusster nutzen. Denn wenn wir unsere Lebensqualität halten und die Verantwortung sowohl für zukünftige Generationen als auch global wahrnehmen wollen, muss unser Konsum umwelt- und sozialverträglicher und somit nachhaltiger ausfallen. Diese Forderung ist schließlich ein zentraler Teil der Agenda 2030 der Vereinten Nationen und wurde durch die Bundesregierung in das Nationale Programm für nachhaltigen Konsum umgesetzt. Dieses Programm soll einen Beitrag leisten, unsere Konsummuster zu überdenken und unseren Lebensstil mit den planetaren Grenzen in Einklang zu bringen.

Im Rahmen dieses Programms zeigt die Bundesregierung viele Ansätze auf, wie wir sehr konkret in vielen Lebensbereichen unser Kon-

sumverhalten mit Blick auf die gebotene Nachhaltigkeit verändern können.“

Nachdem Antonia offensichtlich nur „Bahnhof“ verstanden hat, verspricht ihr Jakob, dass er ihr hierzu eine Information – speziell was das

Kaufverhalten von Bekleidung anbelangt – mitbringen wird. Am nächsten Morgen überreicht Jakob seiner Mitschülerin folgenden Ausschnitt aus dem Nationalen Programm der Bundesregierung für nachhaltigen Konsum.

4.5 Bekleidung

Relevanz des Bereichs Bekleidung für einen nachhaltigen Konsum

Infolge der Verlagerung der heimischen Textilindustrie ins Ausland wird inzwischen ein Großteil der in Deutschland konsumierten Kleidung importiert. Die Umweltwirkungen, bezogen auf das Produkt, seine Herstellung, Nutzung, Verwertung und Entsorgung, können dabei erheblich sein, zum Beispiel aufgrund des Einsatzes gefährlicher Chemikalien, des Verbrauchs von Energie, der Übernutzung von Wasser sowie der wachsenden Abfallmengen in der textilen Kette. [...]

Die starken globalen Verflechtungen machen die Kontrolle von Umweltauflagen und Arbeitsrechten komplex und schwierig.

Prozessstufen der Textilherstellung, die besonders starke Belastungen für die Umwelt hervorrufen, sind Anbau und Produktion der Rohfasern sowie die Textilveredlung.

Bei der Primärproduktion von Naturfasern werden Pflanzenschutz- und Düngemittel in großer Menge eingesetzt. Auch der hohe Verbrauch von Wasser (zum Beispiel 3.600 bis 26.900 Kubikmeter Wasser pro Tonne Baumwolle) und anderen Ressourcen belastet die Umwelt. Die Produktion von Chemiefasern verbraucht nichterneuerbare Ressourcen zum einen als Rohstoff und zum anderen für die Erzeugung von Prozesswärme. [...]

Entscheidend für die Umwelt ist auch die Menge an Textilien, die pro Person konsumiert wird. Jedes Bekleidungsstück, das gekauft wird und kurze Zeit später – schlimmstenfalls ungetragen – wieder aussortiert wird, belastet die Umwelt unnötig.

Soziale und ökologische Aspekte spielen für die Nachhaltigkeit der textilen Kette eine große Rolle. Sie beziehen sich beispielsweise auf den Pflanzenschutzmitteleinsatz beim Baumwollanbau und den damit verbundenen gesundheitlichen Risiken, die Konkurrenz um Ressourcen, vor allem beim Wasserverbrauch im Baumwollanbau, sowie die häufig prekären

Arbeitsbedingungen in der Textilverarbeitung. [...]

Hemmnisse für nachhaltigere Konsumweisen im Bereich Bekleidung

Die Nachhaltigkeits Herausforderungen der textilen Kette sind bislang im Verbraucherbewusstsein wenig verankert. [...] Eine Vielzahl von Produktlabels, die die Verbraucherinnen und Verbraucher über die Nachhaltigkeitseigenschaften von Textilien und Bekleidung informieren sollen, greift dieses Informationsdefizit bereits auf. Die Menge der Kennzeichen und deren unterschiedliche Ansätze erschweren jedoch



die Orientierung. Auch ist das Angebot an nachhaltig produzierter Bekleidung, welche sowohl ökologischen als auch sozialen Standards entspricht, gemessen am Gesamtangebot bislang gering. [...]

Bei der Entsorgung wird regelmäßig von der Altkleidersammlung und von Secondhand-Optionen Gebrauch gemacht oder sie erfolgt über den Hausmüll, allerdings weitgehend ohne Kenntnis der weiteren Verwendungs- oder Entsorgungswege. Ein Unterschied zwischen der Wiederverwendung von Kleidung und dem Textilrecycling ist kaum bewusst. [...] Ware, die in gutem Zustand ist, kann als Altkleidung weiterverwendet werden, während Kleidung, die nicht weitervermarktet werden kann, zu Putzlappen, Dämmmaterial, Recyclingfasern oder Ähnlichem weiterverarbeitet wird.

Politik für einen nachhaltigen Bekleidungskonsum

Nachhaltigkeit im Bekleidungskonsum in Deutschland bedeutet insbesondere, die ab-

solute Konsummenge durch eine längere Nutzung von Kleidungsstücken zu verringern und zudem den Anteil von nachhaltig produzierten Textilien am gesamten Bekleidungsmarkt zu erhöhen. Beides reduziert die Ressourcen-inanspruchnahme, die Abfallmengen und die sozialen Probleme in diesem Sektor.

Schaffung eines Bewusstseins für nachhaltigen Bekleidungskonsum

Vor dem dargestellten Hintergrund ist es daher von besonderer Bedeutung, ein Bewusstsein für nachhaltigen Bekleidungskonsum bei Verbraucherinnen und Verbrauchern zu schaffen und die Ausweitung von nachhaltigen Produkt- beziehungsweise Verhaltensalternativen zu unterstützen.

Quelle: Nationales Programm für nachhaltigen Konsum – Gesellschaftlicher Wandel durch einen nachhaltigen Lebensstil, Bundesregierung, Berlin 2017 (Auszug).

Kompetenzorientierte Arbeitsaufträge:



1. Markieren Sie zunächst die Begriffe, deren Verständnis Ihnen Probleme bereitet. Recherchieren Sie – eventuell unter Zuhilfenahme des Internets – anschließend die Bedeutung dieser Begriffe!
2. Erläutern Sie, was man unter dem Prinzip der Nachhaltigkeit versteht! Gehen Sie dabei auch auf die von Jakob erwähnte Agenda 2030 ein (falls erforderlich mittels entsprechender Internetrecherche)!
3. Beschreiben Sie, inwiefern die von der Bundesregierung geforderte Nachhaltigkeit beim Konsum bisher Ihre persönlichen Kaufentscheidungen beeinflusst hat!
4. Erläutern Sie, in welchen Lebensbereichen des Konsums Sie künftig am ehesten bereit wären, Ihre Konsumententscheidungen auch an dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit zu orientieren!
5. Beurteilen Sie die Wahrscheinlichkeit, dass die Konsumenten in Deutschland auf der Grundlage der Agenda 2030 in den nächsten Jahren ihr Konsumverhalten freiwillig sukzessive an der geforderten Nachhaltigkeit ausrichten! Gehen Sie hierbei auch auf die Bereiche ein, in denen für Sie eine derartige Verhaltensveränderung am ehesten vorstellbar erscheinen!



6. Maßnahmenplan

Falls im Laufe der nächsten Jahre in Deutschland die im Rahmen der Agenda 2030 angestrebten Ziele absehbar nicht erreicht werden, müsste die Bundesregierung entsprechend handeln. Entwickeln Sie einen Maßnahmenplan, wie ein solches Eingreifen der Bundesregierung aussehen könnte und beurteilen Sie Ihre Vorschläge hinsichtlich einer möglichen Reaktion der Bevölkerung!

7. Projektvorschlag mit regionalem Bezug

Bereiten Sie in Kleingruppen Referate vor, in denen Sie über ganz praktische und relativ einfache Möglichkeiten informieren, wie man im Rahmen des täglichen Konsums das Prinzip der Nachhaltigkeit umsetzen kann!

Je nach individueller Interessenlage der Gruppe, sind beispielsweise folgende Themenblöcke denkbar:

- Ernährung, ■ Bekleidung, ■ Mobilität.
- Wohnen und Haushalt, ■ Freizeit und Tourismus,

Wenn Sie zudem Ihre eigenen Vorschläge für einen gewissen Zeitraum (z. B. zwei Wochen) selbst einmal ausprobieren, können Sie Ihren Mitschülerinnen und Mitschülern von Ihren persönlichen Erfahrungen mit der Umsetzung im Alltag berichten.

Hinweis: Ziehen Sie zur einleitenden Vorbereitung Ihres Referats die im Internet verfügbare Broschüre „Nationales Programm für nachhaltigen Konsum – Gesellschaftlicher Wandel durch einen nachhaltigen Lebensstil, Bundesregierung, Berlin 2019“ als Literaturquelle heran (<https://nachhaltigerkonsum.info/>)!



1 Investition von Finanzierung unterscheiden

LG 13.4

Handlungssituation 1: Investition und Finanzierung voneinander unterscheiden

Die Weber Metallbau GmbH möchte eine neue Plasmaschneidemaschine beschaffen, mit der sie auch größere Flachstahlelemente für den Fassadenbau und den Bau von Balkonen und Feuertreppen herstellen kann. Der Investitionsbedarf wird auf etwa 300 000,00 EUR veranschlagt und soll komplett über ein Bankdarlehen der Hausbank finanziert werden.

Der Kreditberater der Hausbank meint:

„Investition und Finanzierung ergänzen sich nicht nur - sie bedingen einander.“



Kompetenzorientierte Arbeitsaufträge:

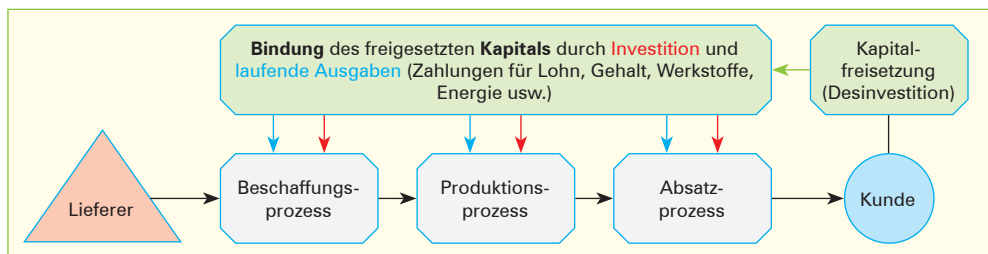
1. Beurteilen Sie die Aussage des Kreditsachbearbeiters!
2. Von den zurückfließenden finanziellen Mitteln werden nicht alle zu erneuten Investitionen verwendet. Erläutern Sie, wo die übrigen Mittel Verwendung finden!
3. Visualisieren Sie diesen Kreislauf!

Vorlage

1.1 Begriffe Investition und Finanzierung

(1) Investition

In einem Unternehmen können wir eine kontinuierliche Verkettung betrieblicher Leistungsprozesse beobachten – von den Beschaffungs- über die Produktions- zu den Absatzprozessen. Die Durchführung dieser Prozesse bindet Kapital, welches nach Absatz der Erzeugnisse¹ durch die Bezahlung des Kaufpreises wieder freigesetzt wird und für eine erneute Kapitalbindung zur Verfügung steht.



¹ Die Investitionsausgaben werden in Form von Abschreibungen in die Verkaufspreise einkalkuliert. Werden die kalkulierten Preise vom Markt bezahlt, fließt das investierte Kapital in Form von liquiden Mitteln wieder zurück. Diese Freisetzung von investiertem Kapital bezeichnet man als **Desinvestition**.

Erfolgt die Kapitalbindung **längerfristig**, z. B. in Gebäude, Maschinen, Beteiligungen usw., so spricht man von **Investition**. Laufende Ausgaben, wie z. B. für Löhne, Gehälter, Werkstoffe, Energie usw., binden zwar ebenfalls Kapital, werden aber nicht als Investitionen bezeichnet.



- **Investitionen** sind
 - **größere Anfangsauszahlungen** zur
 - **Beschaffung von Sachvermögen, Finanzvermögen oder immateriellem Vermögen.**
 - Die **Kapitalbindungsdauer** ist dabei **längerfristig** (zumindest länger als eine Abrechnungsperiode).

■ **Beispiele:**

- Kauf einer Stanzmaschine zur Produktion von Schlüsselanhängern (Investition in Sachvermögen).
- Beteiligung an anderen Unternehmen (Investition in Finanzvermögen).
- Kauf eines Patents (Investition in immaterielles Vermögen).

(2) Finanzierung

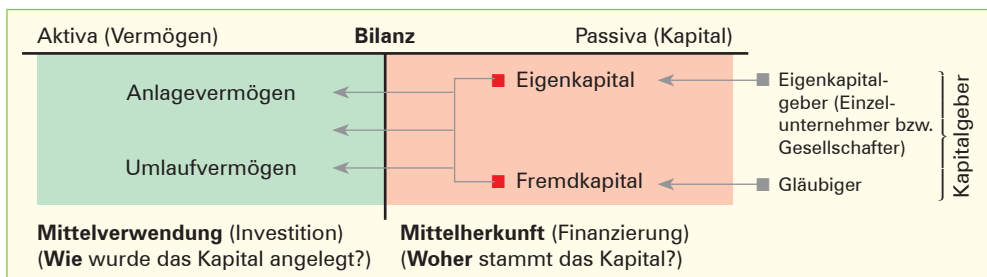


Finanzierung ist die **Bereitstellung von finanziellen Mitteln**

- zur **Durchführung der Investitionen,**
- der **betrieblichen Leistungserstellung und Verwertung** sowie
- aller **sonstiger finanzieller Vorgänge** (z. B. Gründung, Übernahme, Sanierung, Liquidation).

1.2 Zusammenhang zwischen Investition und Finanzierung

Betrachtet man die Finanzierung und Investition vom Standpunkt der Bilanz, so steht das **Kapital** auf der **Passivseite** der Bilanz. Es gibt Auskunft darüber, welche Kapitalbeträge dem Betrieb zur Nutzung überlassen worden sind und in welcher rechtlichen Form (Eigenkapital, Fremdkapital) das geschehen ist. Aus der **Aktivseite** der Bilanz ist zu erkennen, welche **Verwendung die Mittel** (Anlagevermögen, Umlaufvermögen) gefunden haben.



2 Investitionsanlässe bzw. -ziele darstellen

2.1 Investitionsarten

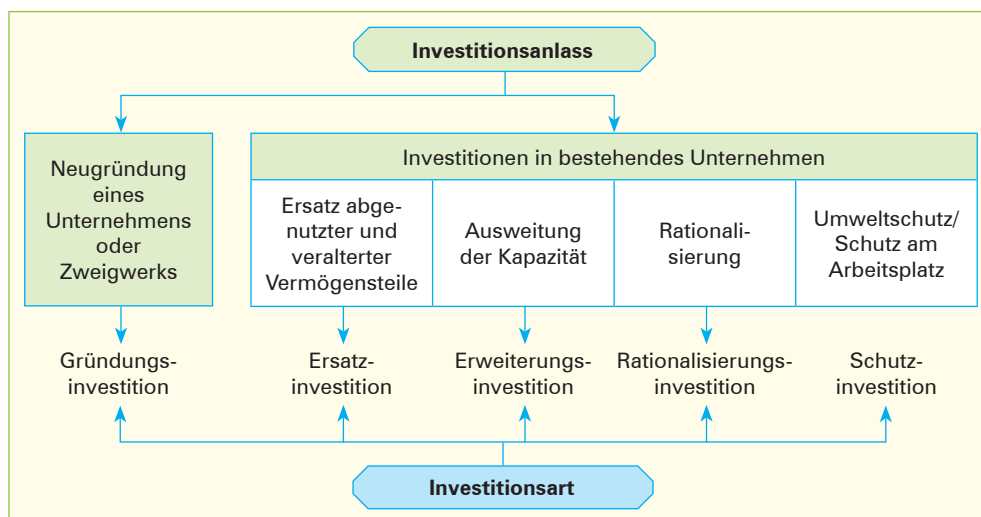
(1) Kriterium: Investitionsgegenstand

Diese Kategorisierung richtet den Fokus auf die Art des **Anlagevermögens oder des Rechts**, für welches die Investition getätigt wird.

Bezeichnung	Entscheidungssituation	Beispiele
Sachinvestition (materielle Investition)	Eine Blechschneidemaschine ist seit 8 Jahren in Betrieb. Die Reparaturen steigen stark an. Teilweise kommt es zu Produktionsausfällen.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Technische Anlagen und Maschinen ■ Immobilien ■ Energievorräte ■ Lagerbestände
Finanzinvestition	Die Niedersächsischen Stahlwerke AG, Salzgitter, beteiligen sich mit 200 Mio. EUR an den Stahlwerken Osnabrück AG.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wertpapiere ■ Beteiligungen ■ gewährte Darlehen
immaterielle Investition	Die Fortdauer der Corona-Pandemie veranlasst ein biotechnologisches Unternehmen, einen Impfstoff für eine neue Virusvariante zu entwickeln.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Forschung und Entwicklung ■ Patente ■ Rezepturen ■ Sozialleistungen für Mitarbeiter

(2) Kriterium: Investitionsanlass und Investitionsart

Diese Kategorisierung stellt das **Ereignis** in den Mittelpunkt, aufgrund dessen die Investition vorgenommen wird.



Erläuterungen:

<p>Gründungs- investitionen (Erstinvestitionen)</p>	<p>Hierunter versteht man alle Investitionen, die anlässlich der Gründung eines Unternehmens erforderlich sind. Dazu gehören die Anlageinvestitionen, Vorratsinvestitionen und die Finanzinvestitionen (z. B. Bankguthaben, Mindestkassenbestand).</p>
<p>Ersatzinvestitionen (Reinvestitionen)¹</p>	<p>Sie dienen dazu, ausscheidende Vermögensteile zu ersetzen. Die Kapazität des Betriebs – gleichbleibenden technischen Stand vorausgesetzt – wird nicht verändert.²</p> <p>Beispiele:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Vier ausgediente Maschinen werden durch vier neue Maschinen ersetzt. – Ein alter Lkw wird für einen neuen Lkw in Zahlung gegeben.
<p>Erweiterungs- investitionen</p>	<p>Hierbei handelt es sich um Investitionen, die über die Ersatzinvestitionen hinausgehen. Die Kapazität des Betriebs wird (falls die Nettoinvestitionen größer bzw. kleiner als null sind) verändert.</p> <p>Beispiele:</p> <p>Es scheiden 4 Werkzeugmaschinen zum Anschaffungspreis von je 100 000,00 EUR zum Jahresende aus. Gleichzeitig werden 6 Werkzeugmaschinen zum Anschaffungspreis von je 100 000,00 EUR gekauft.³ Die Ersatzinvestition beträgt dann 400 000,00 EUR, die Zusatzinvestition (Erweiterungsinvestition) 200 000,00 EUR.</p>
<p>Rationalisierungs- investitionen</p>	<p>In der Regel beinhalten sowohl Ersatz- als auch Neuinvestitionen technische Verbesserungen (z. B. mehr Leistung bei gleichen Kosten oder geringere Kosten bei gleicher Leistung oder bessere Produktqualität usw.). Man spricht daher auch von Verbesserungsinvestitionen.</p>
<p>Schutzinvestitionen</p>	<p>Andererseits können Investitionen Schutzinvestitionen sein (Umweltschutz, Schutz am Arbeitsplatz), die die Kapazität des Betriebs nicht unmittelbar verändern.</p>

Die **Summe aller Investitionen** (Ersatz- und Zusatzinvestitionen) ist die **Gesamtinvestition (Bruttoinvestition)**.

In der Praxis fällt eine Investition in der Regel unter mehrere Investitionsarten.

Beispiel:

Der Ersatz einer Fräsmaschine, die bisher von einem Mitarbeiter bedient wurde, durch einen leistungsstärkeren Automaten ist eine Sach-, Ersatz-, Erweiterungs- und Rationalisierungsinvestition.

1 **Reinvestieren:** wieder investieren.

2 Die Reinvestitionen sind aus einer Bilanz nicht ersichtlich, weil sich Preise und Qualitäten der Investitionsgüter ändern. Um dennoch bestimmte Aussagen über die Investitionstätigkeit eines Unternehmens oder der Volkswirtschaft machen zu können, behilft man sich damit, dass man die **Abschreibungen** als Ausdruck für die Abnutzung der Investitionsgüter den Reinvestitionen gleichsetzt.

3 Es werden konstante (gleichbleibende) Preise unterstellt.

2.2 Investitionsziele

Jeder Investitionsentscheidung liegt ein Investitionsziel zugrunde. Das Investitionsziel kann **messbar (quantitativ)** oder aber **nicht messbar (qualitativ)** sein.

Investitionsziele		Beispiele
quantitative Ziele	■ Erhöhung der Rentabilität	Die Rentabilität des Eigenkapitals soll von 4 % auf 5,5 % erhöht werden.
	■ Kostensenkung	Durch den Kauf eines Sägeautomaten möchte ein Holzverarbeitungsbetrieb die Kosten um 8 % senken.
	■ Erhöhte Arbeitsplatzsicherheit	Durch die körpergerechte Gestaltung der Arbeitsplätze soll die Zahl der Krankmeldungen gesenkt werden.
	■ Verbesserung der Produktqualität	Durch die Zertifizierung ¹ der Arbeitsabläufe soll eine gleichbleibende Produktqualität garantiert werden.
	■
qualitative Ziele	■ Verbesserung des Betriebsklimas	Einrichtung von Sprechstunden mit der Geschäftsleitung; Möglichkeit von Gleitzeiten für die Mitarbeiter; Betreiben eines betriebseigenen Kindergartens.
	■ Erhöhung des Umweltschutzes	Einsatz umweltfreundlicher Werkstoffe; Einsatz von erneuerbarer Energie; Teilnahme am Öko-Audit; ² Einführung eines umweltschonenden Verkehrskonzeptes.
	■ Imagegewinn in der Öffentlichkeit	Bau von Wohnanlagen, die an Mitarbeiter vermietet werden.
	■

1 **Zertifizierung** ist ein Überprüfungsverfahren durch eine unabhängige Instanz, dass ein Erzeugnis, Verfahren oder Dienstleistung einer bestimmten Norm entspricht.

2 Die **Öko-Audit-Verordnung** will die Unternehmen dazu drängen, sich selbst umweltpolitische Ziele zu setzen, die über das gesetzlich Geforderte hinausgehen.



Kompetenztraining

26 Investition und Finanzierung – Begriffe und Zusammenhang

1. Finanzierung und Investierung sind zwei sich ergänzende Bereiche.

Aufgabe:

Erläutern Sie diese Aussage!

2. Recherchieren Sie im Internet den Begriff Desinvestition!
3. Beschreiben Sie, wo sich Finanzierung und Investitionen in der Bilanz eines Unternehmens niederschlagen!
4. Erläutern Sie den Begriff Investition!
5. Die Sport-Burr KG gewährt dem F.C. Grün-Weiß Hameln e.V. einen zinslosen Kredit in Höhe von 10 000,00 EUR.

Aufgabe:

Überprüfen Sie, ob eine Investition vorliegt!

6. In einem Betrieb wurden im vergangenen Jahr 10 Fräsmaschinen zu je 160 000,00 EUR angeschafft. Ausgeschieden sind 7 Fräsmaschinen zu je 160 000,00 EUR Anschaffungswert.

Aufgaben:

- 6.1 Berechnen Sie die Brutto-, Netto- und Reinvestition in Stück und in Euro. Verwenden Sie dazu die folgende Tabelle!

Investitionsbegriffe	Investition in Stück	Investition in EUR
Reinvestition + Nettoinvestition		
= Bruttoinvestition		

- 6.2 Erläutern Sie, warum mit konstanten Preisen gerechnet werden muss, wenn die reale (wirkliche) Höhe von Brutto-, Netto- und Reinvestitionen berechnet werden soll!

7. In der nachfolgenden Tabelle sind Investition und Finanzierung einander gegenübergestellt.

Aufgabe:

Geben Sie stichwortartig den fehlenden Text über die Richtung des Zahlungsflusses an!

	Investition	Finanzierung
zu Beginn		
im Verlauf		
am Ende		



Vorlage

Vorlage

27 Qualitative und quantitative Investitionsziele

1. Stellen Sie dar, bei welchen der nachfolgenden Investitionsprojekte ein qualitatives und bei welchen ein quantitatives Investitionsziel zugrunde liegt!
 - 1.1 Einrichtung einer Werkskantine.
 - 1.2 Betriebszeit wird durch die Einrichtung einer zweiten Schicht erhöht.
 - 1.3 Einrichtung einer Lehrwerkstatt für gewerblich Auszubildende.
 - 1.4 Umstellung der Fahrzeuge zur ausschließlichen Verwendung von Biodiesel.
2. Formulieren Sie zu den nachfolgenden Investitionsarten eine Entscheidungssituation und nennen Sie das jeweils verfolgte Investitionsziel!
 - 2.1 Erweiterungsinvestition
 - 2.2 Schutzinvestition

28 Investitionsarten und -ziele

1. Die Metallwarenfabrik Haller GmbH fertigt Auspuffanlagen für die Autoindustrie auf zwei Spezialmaschinen mit einer Monatskapazität von jeweils 400 Stück.

Die Haller GmbH möchte in das Geschäft mit dem Zubehörhandel einsteigen. Deshalb soll eine alte Maschine durch eine computergesteuerte Universalmaschine ersetzt werden. Die neue Maschine hat die doppelte Kapazität der alten Maschine bei geringeren Kosten.

Aufgaben:

- 1.1 Erläutern Sie je drei Argumente, die für und die gegen die Einführung einer anlageintensiven Fertigungsmethode sprechen!
- 1.2 Nennen Sie die vorliegende Investitionsart und formulieren Sie das zugrunde liegende Investitionsziel!
2. Nennen Sie für die nachfolgenden Investitionsentscheidungen die Investitionsart und formulieren Sie das jeweils zugrunde liegende Investitionsziel!
 - 2.1 Die Auricher Büromöbel AG beteiligt sich an der Büromöbelkette „Bürohaus GmbH“ mit einem Geschäftsanteil von 500 000,00 EUR. Das sind 30 % des Stammkapitals.
 - 2.2 In der Kantine der CLEAN-TEC OHG ist die Frischhaltetheke nach einer Nutzungsdauer von 6 Jahren ausgefallen. Die Geschäftsleitung entschließt sich, die Frischhaltetheke durch das gleiche Modell mit einem geringeren Energieverbrauch zu ersetzen.
 - 2.3 Frauke Helsing ist Auszubildende zur Industriekauffrau. Der Ausbilder beauftragt auf Kosten des Unternehmens ein Bildungsinstitut, welches Frauke Helsing an wöchentlich 2 Stunden den Unterrichtsstoff der kaufmännischen Berufsschule vertiefend erklärt.
 - 2.4 Die Kramer GmbH erwirbt für ihre Buchhaltung ein neues Programm für 26 800,00 EUR zur Bearbeitung der immer umfangreicheren Daten.
 - 2.5 Die MicroTex Technologies GmbH gründet in China ein Zweigwerk. Die Garnproduktion beliefert die asiatischen Länder.
 - 2.6 Aufgrund einer technischen Neuerung, muss die MicroTex Technologies GmbH ihre Garnmaschinen im Stammwerk umrüsten. Die Umrüstung verursacht Kosten in Höhe von 300 000,00 EUR.