

**FACHBUCHREIHE**  
für wirtschaftliche Bildung

# Wirtschaft Recht Beruf

**Wirtschaftskunde für berufliche Schulen**

Albers  
Eifer  
Tschaffon

11. Auflage

VERLAG EUROPA-LEHRMITTEL  
Nourney, Vollmer GmbH & Co. KG  
Düsselberger Straße 23  
42781 Haan-Gruiten

Europa-Nr.: 77215



**Autoren:**

Albers, Hans-Jürgen, Prof. Dr., Dipl.-Hdl. Böbingen/Rems  
Eifer, Elke, Studiendirektorin Schorndorf  
Tschaffon, Dieter, Oberstudienrat Aalen

**Leitung des Arbeitskreises und Lektorat:**

Albers, Hans-Jürgen, Prof. Dr., Dipl.-Hdl. Böbingen/Rems

11. Auflage 2016

Druck 5 4 3 2 1

Alle Drucke derselben Auflage sind parallel einsetzbar, da bis auf die Behebung von Druckfehlern untereinander unverändert.

ISBN 978-3-8085-2106-9

Alle Rechte vorbehalten. Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der gesetzlich geregelten Fälle muss vom Verlag schriftlich genehmigt werden.

© 2016 by Verlag Europa-Lehrmittel, Nourney, Vollmer GmbH & Co. KG,  
42781 Haan-Gruiten  
<http://www.europa-lehrmittel.de>

Umschlag, Layout und Satz: tiff.any GmbH, 10999 Berlin  
Umschlagkonzept: tiff.any GmbH, 10999 Berlin  
Umschlagfoto: © maigi – shutterstock.com  
Druck: PASSAVIA Druckservice GmbH & Co. KG, 94036 Passau

# Vorwort

Das vorliegende, aktuelle Lern- und Arbeitsbuch enthält die **wirtschaftlichen und rechtlichen Grundlagen** sowie die für **Ausbildung und Beruf** wichtigen Lerninhalte für Schülerinnen und Schüler beruflicher Schulen. Es enthält die aktuellen Entwicklungen des Wirtschafts-, Rechts- und Arbeitslebens.

Die Auswahl der Themen orientiert sich am Lehrplan für gewerbliche, hauswirtschaftliche und landwirtschaftliche Berufsschulen in Baden-Württemberg. Es ist wegen der weitgehenden Übereinstimmung der Lehrpläne auch für vergleichbare Schulen in anderen Bundesländern sehr gut geeignet.

Das Buch richtet sich an:

- **Schülerinnen und Schüler sowie Lehrerinnen und Lehrer an gewerblichen, hauswirtschaftlichen und landwirtschaftlichen Berufsschulen**
- **Schülerinnen und Schüler sowie Lehrerinnen und Lehrer gewerblicher, hauswirtschaftlicher und landwirtschaftlicher Berufsfachschulen**

Das Buch besitzt eine besonders **lehr- und lernfreundliche Struktur**. Es basiert auf einer modernen, handlungs- und kompetenzorientierten Konzeption:

- Jedem Thema ist zumeist eine **Doppelseite** gewidmet; umfangreichere Abschnitte werden auf vier Seiten abgehandelt.
- Für jede Lerneinheit wird zu Beginn in einer „Kompetenzbox“ die bei den Schülerinnen und Schülern angestrebte Kompetenz sowohl inhaltlich als auch hinsichtlich der Anspruchshöhe angegeben.
- Die Sachverhalte sind durch **Bilder, Übersichten, Tabellen, Grafiken, Zeitungsausschnitte und Auszüge aus Gesetzestexten anschaulich und lebensnah** dargestellt.
- Am Ende eines jeden Abschnitts fordern **vertiefende Aufgaben** noch einmal zur Auseinandersetzung mit dem jeweiligen Stoff auf.
- Jedes Kapitel schließt mit einer **Zusammenfassung**, die die wesentlichen Inhalte in geordneter und übersichtlicher Form darstellt.
- Ein **ausführliches Inhaltsverzeichnis** und ein besonders **umfassendes Stichwortverzeichnis** erleichtern das zielgerichtete Nachschlagen.
- Am Ende des Buches finden sich kapitelübergreifende **Prüfungsaufgaben aus der Abschlussprüfung der Berufsschulen** in Baden-Württemberg.

Durch diese Struktur eignet sich das Buch sowohl für den unterrichtsinternen Einsatz als auch für das Selbststudium.

**Für die 11. Auflage wurde das Buch an den neuen, kompetenzorientierten Bildungsplan für Baden-Württemberg angepasst und umfassend aktualisiert.**

Ihre Rückmeldung ist uns wichtig: Für Verbesserungsvorschläge sind Verlag und Autoren stets dankbar. Schreiben Sie uns unter [lektorat@europa-lehrmittel.de](mailto:lektorat@europa-lehrmittel.de).

Im Juli 2016

*Die Autoren*



<b>1</b>	<b>Der Mitarbeiter in der Arbeitswelt</b>	009
<b>1.1</b>	<b>Duale Berufsausbildung</b>	010
<b>1.2</b>	<b>Ausbildungsvertrag</b>	012
1.2.1	Abschluss und Inhalt eines Ausbildungsvertrags	012
1.2.2	Rechte und Pflichten der Vertragspartner	014
1.2.3	Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses	014
<b>1.3</b>	<b>Arbeitsschutzvorschriften</b>	016
1.3.1	Jugendarbeitsschutz	016
1.3.2	Arbeitszeit	018
1.3.3	Urlaub	019
1.3.4	Mutterschutz	020
1.3.5	Schutz von Erziehenden	021
<b>1.4</b>	<b>Einzelarbeitsvertrag</b>	022
1.4.1	Anbahnung eines Arbeitsvertrages	022
1.4.2	Abschluss eines Arbeitsvertrages	024
1.4.3	Form und Inhalt eines Arbeitsvertrages	024
1.4.4	Rechte und Pflichten der Vertragspartner	026
1.4.5	Beendigung eines Arbeitsverhältnisses	028
<b>1.5</b>	<b>Kündigungsschutz</b>	034
1.5.1	Allgemeiner Kündigungsschutz	034
1.5.2	Besonderer Kündigungsschutz	035
<b>1.6</b>	<b>Arbeitszeugnis</b>	036
<b>1.7</b>	<b>Mitbestimmung der Arbeitnehmer – Betriebsrat</b>	038
1.7.1	Errichtung des Betriebsrates	038
1.7.2	Aufgaben und Bedeutung des Betriebsrates	039
1.7.3	Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats	040
<b>1.8</b>	<b>Tarifverträge</b>	042
1.8.1	Tarifvertragsarten	042
1.8.2	Bedeutung von Tarifverträgen	044
1.8.3	Tarifverhandlungen und Arbeitskampf	046
<b>1.9</b>	<b>Sozialversicherung</b>	050
1.9.1	Krankenversicherung	051
1.9.2	Rentenversicherung	052
1.9.3	Arbeitslosenversicherung	054
1.9.4	Unfallversicherung	056
1.9.5	Pflegeversicherung	056
<b>1.10</b>	<b>Private Zusatzversicherungen</b>	058
1.10.1	Personenversicherungen	058
1.10.2	Sachversicherungen	060
1.10.3	Vermögensversicherungen	061
<b>1.11</b>	<b>Lohnabrechnung</b>	062
1.11.1	Berechnung des Bruttolohns	062
1.11.2	Berechnung des Nettolohns und des auszuzahlenden Lohns	062

1.12	<b>Einkommensteuer und Steuererklärung</b> . . . . .	066
1.12.1	Grundlagen der Einkommensbesteuerung . . . . .	066
1.12.2	Steuererklärung für Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit. . . . .	067
	Zusammenfassung . . . . .	070
<b>2</b>	<b>Verbraucher</b> . . . . .	081
<b>2.1</b>	<b>Rechtsgeschäfte</b> . . . . .	082
2.1.1	Rechts- und Geschäftsfähigkeit . . . . .	082
2.1.2	Zustandekommen von Rechtsgeschäften . . . . .	084
2.1.3	Ein- und zweiseitige Rechtsgeschäfte . . . . .	084
2.1.4	Formvorschriften . . . . .	085
2.1.5	Nichtigkeit und Anfechtbarkeit. . . . .	086
<b>2.2</b>	<b>Kaufvertrag</b> . . . . .	088
2.2.1	Abschluss und Inhalt eines Kaufvertrags. . . . .	088
2.2.2	Erfüllung des Kaufvertrags . . . . .	090
2.2.3	Eigentum und Besitz. . . . .	091
<b>2.3</b>	<b>Störungen bei der Erfüllung von Kaufverträgen</b> . . . . .	092
2.3.1	Arten der Vertragsstörungen . . . . .	092
2.3.2	Zahlungsverzug . . . . .	092
2.3.3	Mangelhafte Lieferung. . . . .	094
<b>2.4</b>	<b>Verjährung von Forderungen</b> . . . . .	098
2.4.1	Verjährungsfristen . . . . .	098
2.4.2	Neubeginn und Hemmung der Verjährung. . . . .	098
<b>2.5</b>	<b>Verbraucherberatung</b> . . . . .	100
2.5.1	Verbraucherschutzorganisationen. . . . .	100
2.5.2	Publikationen . . . . .	101
<b>2.6</b>	<b>Verbraucherschutzbestimmungen</b> . . . . .	102
2.6.1	Fernabsatzverträge. . . . .	102
2.6.2	Allgemeine Geschäftsbedingungen . . . . .	104
<b>2.7</b>	<b>Zahlungsverkehr</b> . . . . .	106
2.7.1	Girokonto . . . . .	106
2.7.2	Formen des Zahlungsverkehrs . . . . .	107
<b>2.8</b>	<b>Geldanlagen</b> . . . . .	116
2.8.1	Sparmotive. . . . .	116
2.8.2	Anlageziele . . . . .	117
2.8.3	Anlageformen . . . . .	118
2.8.4	Sparförderung . . . . .	121
<b>2.9</b>	<b>Verbraucherkredite</b> . . . . .	122
2.9.1	Form und Inhalt des Kreditvertrages. . . . .	122
2.9.2	Kreditwürdigkeit und Sicherheiten . . . . .	123
<b>2.10</b>	<b>Überschuldung</b> . . . . .	124
2.10.1	Ursachen der Überschuldung. . . . .	124
2.10.2	Haushaltsplan . . . . .	124

2.10.3	Schuldnerberatung . . . . .	125
2.10.4	Privatinsolvenz . . . . .	125
	Zusammenfassung . . . . .	126
<b>3</b>	<b>Soziale Marktwirtschaft . . . . .</b>	<b>135</b>
<b>3.1</b>	<b>Markt als Koordinator von Angebot und Nachfrage . . . . .</b>	<b>136</b>
3.1.1	Markt, Marktarten und Marktformen . . . . .	136
3.1.2	Verhalten der Marktteilnehmer . . . . .	138
<b>3.2</b>	<b>Markt als Ort der Preisbildung . . . . .</b>	<b>140</b>
3.2.1	Preisbildung im Polypol . . . . .	140
3.2.2	Preisbildung im Angebotsoligopol und Angebotsmonopol . . . . .	142
<b>3.3</b>	<b>Staatliche Eingriffe in die Preisbildung . . . . .</b>	<b>144</b>
<b>3.4</b>	<b>Grundlagen der Sozialen Marktwirtschaft . . . . .</b>	<b>146</b>
<b>3.5</b>	<b>Instrumente der Sozialen Marktwirtschaft . . . . .</b>	<b>148</b>
3.5.1	Sozialpolitik . . . . .	148
3.5.2	Einkommenspolitik . . . . .	148
3.5.3	Wettbewerbspolitik . . . . .	149
3.5.4	Umweltpolitik . . . . .	149
<b>3.6</b>	<b>Lebenshaltungskostenindex, Inflation, Kaufkraft und Reallohn . . . . .</b>	<b>150</b>
3.6.1	Preisindex für die Lebenshaltung (Verbraucherpreisindex) . . . . .	150
3.6.2	Zusammenhang zwischen Inflation, Kaufkraft und Reallohn . . . . .	152
3.6.3	Arten, Ursachen und Folgen von Inflation, Deflation . . . . .	154
<b>3.7</b>	<b>Bruttoinlandsprodukt . . . . .</b>	<b>156</b>
<b>3.8</b>	<b>Konjunktur . . . . .</b>	<b>158</b>
3.8.1	Idealtypischer Konjunkturzyklus . . . . .	158
3.8.2	Konjunkturindikatoren . . . . .	158
3.8.3	Konjunkturpolitik . . . . .	160
	Zusammenfassung . . . . .	162
<b>4</b>	<b>Berufliche Selbstständigkeit . . . . .</b>	<b>167</b>
<b>4.1</b>	<b>Chancen und Risiken der Selbstständigkeit . . . . .</b>	<b>168</b>
4.1.1	Anforderungen an Unternehmerpersönlichkeit . . . . .	168
4.1.2	Arbeitsbelastung . . . . .	169
4.1.3	Soziale Sicherung . . . . .	170
4.1.4	Verantwortung . . . . .	170
4.1.5	Einkommen und Vermögen . . . . .	171
<b>4.2</b>	<b>Motive für berufliche Selbstständigkeit . . . . .</b>	<b>172</b>
<b>4.3</b>	<b>Geschäftsplan (Businessplan) . . . . .</b>	<b>174</b>
<b>4.4</b>	<b>Standort . . . . .</b>	<b>176</b>
<b>4.5</b>	<b>Rechtsformen von Unternehmen . . . . .</b>	<b>178</b>
4.5.1	Übersicht über Rechtsformen . . . . .	178
4.5.2	Einzelunternehmung . . . . .	178

4.5.3	Gesellschaft des Bürgerlichen Rechts (GbR; BGB-Gesellschaft) . . . . .	179
4.5.4	Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) . . . . .	180
4.5.5	Unternehmergeellschaft (UG) haftungsbeschränkt . . . . .	180
<b>4.6</b>	<b>Kapitalbedarf</b> . . . . .	<b>182</b>
	Zusammenfassung . . . . .	184
<b>5</b>	<b>Prüfungsaufgaben</b> . . . . .	<b>189</b>
	Sachwortverzeichnis . . . . .	206



1

© Ralf Kalytta – Fotolia.com



# Der Mitarbeiter in der Arbeitswelt

- 1.1 Duale Berufsausbildung
- 1.2 Ausbildungsvertrag
- 1.3 Arbeitsschutzvorschriften
- 1.4 Einzelarbeitsvertrag
- 1.5 Kündigungsschutz
- 1.6 Arbeitszeugnis
- 1.7 Mitbestimmung der Arbeitnehmer – Betriebsrat
- 1.8 Tarifverträge
- 1.9 Sozialversicherung
- 1.10 Private Zusatzversicherungen
- 1.11 Lohnabrechnung
- 1.12 Einkommensteuer und Steuererklärung

## 1.1 Duale Berufsausbildung



Die duale Berufsausbildung charakterisieren, beschreiben und bewerten.

Die Arbeitswelt befindet sich in einem ständigen Veränderungsprozess. Dadurch ist auch die berufliche Bildung gefordert. Jedes Jahr entstehen neue Ausbildungsberufe. Bestehende Ausbildungsberufe werden neu geordnet und so den Anforderungen der Wirtschaft angepasst. Jugendliche unter 18 Jahren dürfen grundsätzlich nur in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden.

Die berufliche Erstausbildung kann dual oder vollschulisch erfolgen.



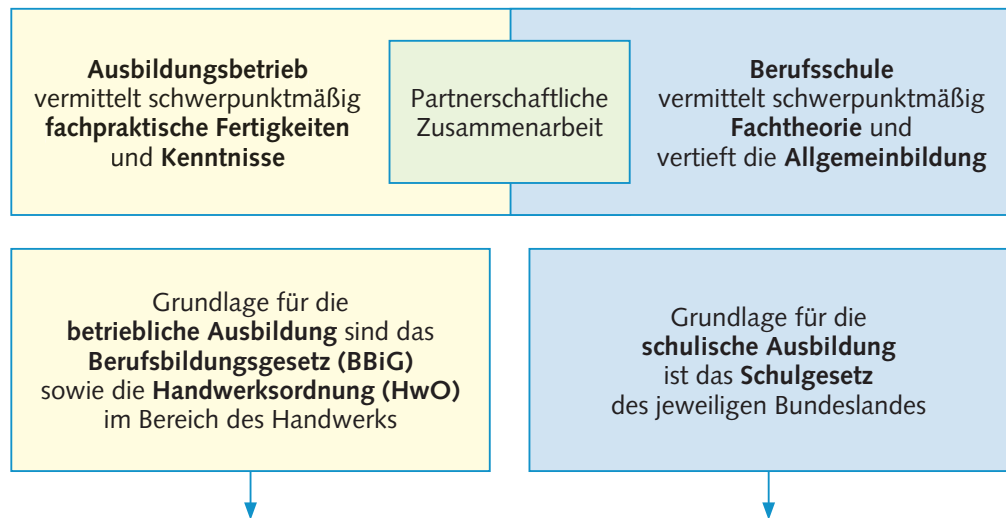
© Monkey Business – Fotolia.com



© Robert Kneschke – Fotolia.com

Die meisten Berufsausbildungen werden **dual** durchgeführt, d. h. durch das Zusammenwirken von **Ausbildungsbetrieb** und **Berufsschule**.

Das nachfolgende Schaubild zeigt die **Aufgabenverteilung**:



**Ausbildungs-  
ordnung**  
**Lehrpläne/  
Bildungspläne**

Für jeden der ca. 330 Ausbildungsberufe gibt es eine **Ausbildungsordnung (AO)**, die vom Bundeswirtschaftsministerium – nach Abstimmung mit dem Bundesbildungsministerium – erlassen wird. Der Ausbildungsberuf ist damit staatlich anerkannt.

Auf Vorschlag des **Kultusministeriums** erlässt die Regierung des jeweiligen Bundeslandes die **Lehrpläne/Bildungspläne** für den fachtheoretischen und allgemeinbildenden Unterricht.

**Berufsbildungsgesetz**

**§ 5 [Ausbildungsordnung]**

(1) Die Ausbildungsordnung hat festzulegen

1. die Bezeichnung des Ausbildungsberufes, ...
2. die Ausbildungsdauer ...,

3. die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die mindestens Gegenstand der Berufsausbildung sind (Ausbildungsberufsbild),
- ...
5. die Prüfungsanforderungen.

**BBiG § 5**



Auszug aus der Verordnung über die Berufsausbildung zum Friseur/zur Friseurin

**Ausbildungsberufsbild**

Gemeinsame berufsprofilgebende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten:

*Friseur-Dienstleistungen:*

- Pflegen des Haares und der Kopfhaut,
- Haarschneiden,
- Gestalten von Frisuren,
- Farbverändernde Haarbehandlungen

*Marketing:*

- Werbung, Präsentation und Preisgestaltung

**Ausbildungsberufsbild**

Ca. 1 ½ Tage je Woche befindet sich der Auszubildende in der Berufsschule. Der Berufsschulunterricht kann auch „im Block“ organisiert sein. Bei **Blockunterricht** befinden sich Auszubildende für mehrere Wochen ausschließlich in der Berufsschule.

Duale Berufsausbildung	
Vorteile	Nachteile
Mix zwischen vertiefter Theorie und Praxiserfahrungen.	Unterschiedliche Ausstattung und Ausrichtung von Betrieben.
Auszubildende haben laufend Berührungen mit technischen Neuerungen. Ausbildung ist aktuell.	Abstimmung von Ausbildungsinhalten in Fachtheorie und praktischer Ausbildung ist schwierig.
Durch regelmäßigen Wechsel zwischen Betrieb und Berufsschule ist die Ausbildung abwechslungsreicher.	Ausbildungsplatzangebote der Betriebe unterliegen der Konjunkturabhängigkeit.

**Aufgaben**

- 1 Ein Auszubildender fordert die Abschaffung der allgemeinbildenden Unterrichtsfächer. Nennen Sie 2 Argumente für das Beibehalten dieser Fächer.
- 2 Rund 330 Ausbildungsberufe sind staatlich anerkannt.
  - a) Was ist unter einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf zu verstehen?
  - b) Welche Bedeutung hat die staatliche Anerkennung für die Auszubildenden und für die Betriebe?
- 3 Machen Sie Vorschläge, wie eine partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule ausschauen könnte.

## 1.2 Ausbildungsvertrag

Der Ausbildungsvertrag ist wie der Arbeitsvertrag aushandelbar. Den Ausgestaltungsmöglichkeiten des Vertrages hat der Gesetzgeber jedoch enge Grenzen gesetzt.



**Abschluss und Inhalt eines Ausbildungsvertrages beschreiben.**

### 1.2.1 Abschluss und Inhalt eines Ausbildungsvertrags

Vor Beginn einer Berufsausbildung muss zwischen dem Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb) und dem Auszubildenden ein Berufsausbildungsvertrag geschlossen werden. Bei Vertragsabschluss mit einem Minderjährigen ist die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters (Eltern oder Vormund) notwendig.

#### Überlegen und notieren Sie:

Welche Vertragsinhalte haben Sie mit Ihrem Ausbildungsbetrieb vereinbart?

#### Umfrage unter Ausbildungsbetrieben:

### Wo Schulabgänger Defizite haben

Von je 100 befragten Unternehmen aus Industrie und Handel sehen so viele Mängel bei



6642

© Globus

Stand 2014  
Mehrfachnennungen

Quelle: DIHK

Nach § 11 Berufsbildungsgesetz hat der Ausbildende den Vertrag noch **vor Beginn der Ausbildung** schriftlich niederzulegen. Der Vertrag muss mindestens beinhalten:

#### Mindestinhalte des Ausbildungsvertrags

- Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung.
- Beginn und Dauer der Berufsausbildung.
- Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit.
- Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte.
- Dauer der Probezeit.
- Dauer des Urlaubs.
- Bedingungen für Kündigung.
- Hinweis auf anzuwendende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen.
- Zahlung und Höhe der Vergütung.

Der Vertragsinhalt ist weitgehend durch Gesetze (BBiG, HwO, Jugendarbeitsschutzgesetz) und zusätzlich oft durch Tarifvertrag (z. B. Höhe der Vergütung) vorbestimmt. Eine davon abweichende Vereinbarung ist nur möglich, wenn sie zum Vorteil des Auszubildenden ist.

**JArbSchG**  
§§ 1, 8 und 15

#### Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

- § 1 [Geltungsbereich]** (1) Dieses Gesetz gilt ... für die Beschäftigung von Personen, die noch nicht 18 Jahre alt sind. ...
- § 8 [Dauer der Arbeitszeit]** (1) Jugendliche dürfen nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. ...
- § 15 [Fünf-Tage-Woche]** Jugendliche dürfen nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden. Die beiden wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinander folgen.

## Berufsausbildungsvertrag

(§§ 10, 11 Berufsbildungsgesetz – BBiG)

Zwischen dem/der Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb) und der/dem Auszubildenden männlich  weiblich

Wird nachstehender Vertrag zur Ausbildung im Ausbildungsberuf mit der Fachrichtung/dem Schwerpunkt/ dem Wahlbaustein etc. nach Maßgabe der Ausbildungsordnung<sup>3)</sup> geschlossen

Zuständige Berufsschule

**A** Die Ausbildungszeit beträgt nach der Ausbildungsordnung  Monate.  
Die vorausgegangene Berufsausbildung / Vorbildung:

wird mit  Monaten angerechnet, bzw. es wird eine entsprechende Verkürzung beantragt.

**Das Berufsausbildungsverhältnis**  
beginnt am  endet am

**B** Die Probezeit (§ 1 Nr. 2) beträgt  Monate.<sup>3)</sup>

**C** Die Ausbildung findet vorbehaltlich der Regelungen nach D (§ 3 Nr. 12) in

Straße

PLZ, Ort

und den mit dem Betriebsitz für die Ausbildung üblicherweise zusammenhängenden Bau-, Montage- und sonstigen Arbeitsstellen statt.

**D** Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (§ 3 Nr. 12) (mit Zeitraumangabe)

**E** Der/die Ausbildende zahlt dem/der Auszubildenden eine angemessene Vergütung (§ 5); diese beträgt zur Zeit monatlich brutto

EUR				
im	ersten	zweiten	dritten	vierten

Ausbildungsjahr.

**F** Die regelmäßige Ausbildungszeit (§ 6 Nr. 1) beträgt täglich  Stunden.<sup>4)</sup> / wöchentlich  Stunden.  
Teilzeitausbildung wird beantragt (§ 6 Nr. 2) ja  nein

**G** Der/die Ausbildende gewährt dem/der Auszubildenden Urlaub nach den geltenden Bestimmungen. Es besteht ein Urlaubsanspruch.

Im Jahr				
Werktage				
Arbeitstage				

**H** Sonstiges, Hinweise auf anzuwendende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, sonstige Vereinbarungen.

## Berufsbildungsgesetz (BBiG)

## BBiG § 20

## § 20 [Probezeit]

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Sie muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen.

## Aufgaben

- 1 Welche Bedeutung hat die Probezeit für den Ausbildenden und den Auszubildenden?
- 2 Jasmin (16 J.) will Friseurin werden. Ihr gefällt der Umgang mit Menschen. Sie hat sich bei einem Friseurmeister vorgestellt und gleich mündlich einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen. Noch wissen ihre Eltern nichts davon.
  - a) Beurteilen Sie, ob bei Jasmin ein gültiger Ausbildungsvertrag zustande gekommen ist.
  - b) Im obigen Ausbildungsvertragsmuster wird bei Vertragsabschluss in Abschnitt B die Probezeitdauer und in Abschnitt F die regelmäßige Ausbildungszeit bestimmt. Welche Zeiteintragen sind bei Jasmin maximal möglich (siehe auch 1.3.1 Jugendarbeitsschutz)?

## 1.2.2 Rechte und Pflichten der Vertragspartner



Rechte und Pflichten der Vertragspartner sowie die Möglichkeiten zur Beendigung von Ausbildungsverhältnissen beschreiben.

Vertragspflichten		Vertragspflichten
<b>Ausbildender</b>		<b>Auszubildender</b>
Vermittlung der Fertigkeiten und Kenntnisse, die der Auszubildende benötigt, um das Ausbildungsziel zu erreichen.	<b>Ausbildungs- vertrag</b>  1. ... 2. ... 3. ... 4. ... 5. ... 6. ... 7. ... 8. ... 9. ...	Notwendige Fertigkeiten und Kenntnisse erwerben.
Auszubildende für Berufsschule und überbetriebliche Lehrwerkstätte freistellen.		Berufsschule besuchen.
Nur Arbeiten übertragen, die dem Ausbildungszweck dienen.		Weisungen der Vorgesetzten befolgen.
Gesundheit des Auszubildenden schützen.		Aufgetragene Arbeiten sorgfältig ausführen.
Ausbildungsvergütung bezahlen.		Über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen bewahren.
Selbst ausbilden oder einen geeigneten Ausbilder damit beauftragen.		Werkzeuge, Maschinen und sonstige Einrichtungen pfleglich behandeln.
Charakterliche Förderung des Auszubildenden.		Soweit in der Ausbildungsordnung das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) vorgeschrieben ist, müssen diese ordnungsgemäß geführt und vorgelegt werden.
Kostenlose Bereitstellung der Ausbildungs- und Prüfungsmittel.		Betriebsordnung beachten.
Zeugnis ausstellen.		

## 1.2.3 Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses

### Überlegen Sie:

Wann endet Ihr Ausbildungsverhältnis?

Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. Besteht der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bestehen der Abschlussprüfung. In Baden-Württemberg führen das Kultusministerium und die Kammern den schriftlichen Teil der Prüfung gemeinsam an der Berufsschule durch. Die abschließende

praktische Prüfung erfolgt vor einem Prüfungsausschuss der zuständigen Kammer. Bei bestandener Prüfung erhält der Auszubildende zwei Zeugnisse: das **Berufschulabschlusszeugnis** und den **Facharbeiter- bzw. Gesellenbrief**. Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

**Berufsbildungsgesetz (BBiG)**

**BBiG § 8**

**§ 8 [Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit]**

- (1) Auf gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und Ausbildenden hat die zuständige Stelle die Ausbildungszeit zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht wird. ...
- (2) In Ausnahmefällen kann die zuständige Stelle auf Antrag Auszubildender die Ausbildungszeit verlängern, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. ...

**Kündigung**

**Kündigung**

Das Ausbildungsverhältnis kann auch vorzeitig durch schriftliche Kündigung beendet werden.

Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses		
<b>Während der Probezeit</b>	Fristlos	Ohne Angaben von Gründen
<b>Nach Ablauf der Probezeit</b>	Fristlos	Nur bei einem wichtigen Grund wie Diebstahl, Tötlichkeit, Sittlichkeitsvergehen möglich. Die Kündigung gilt jedoch nur, wenn sie innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntwerden des Grundes erfolgt.
	Mit vierwöchiger Kündigungsfrist	Nur für den Auszubildenden aus zwei Gründen möglich: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Aufgabe der Berufsausbildung</li> <li>■ Wechsel des Ausbildungsberufes</li> </ul>

**Beispiel für eine Kündigung**

**Kündigung** Aalen, den .....

Sehr geehrter Herr ...,  
die Ausbildung zum Bürokaufmann macht mir keinen Spaß mehr. Ich habe festgestellt, dass mir handwerkliche Tätigkeiten mehr liegen. Aus diesem Grund habe ich vor, eine Schreinerlehre zu beginnen. Daher kündige ich den Ausbildungsvertrag unter Einhaltung der vierwöchigen Kündigungsfrist zum ...

Ich hoffe, Sie haben für meine Entscheidung Verständnis.

Mit freundlichen Grüßen  
Steffen Wanner

**Aufgaben**

- 1 Nennen Sie 5 Rechte eines Auszubildenden.
- 2 Steffen ist im 10. Monat des 1. Ausbildungsjahres und lernt Bürokaufmann. Die Ausbildung macht ihm immer weniger Spaß. Als sich ihm die Möglichkeit bietet, eine Ausbildung als Schreiner zu beginnen, kündigt er (siehe obiges Schreiben). Prüfen und begründen Sie, ob die Kündigung rechtswirksam ist.
- 3 Nennen Sie 2 Voraussetzungen für eine Verkürzung der Ausbildungszeit.



## 1.3 Arbeitsschutzvorschriften



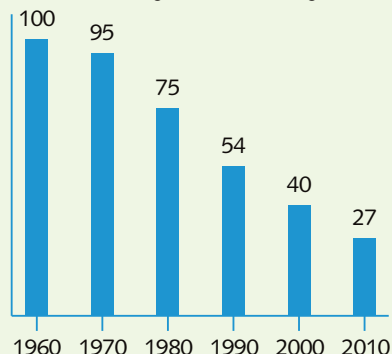
Den **betrieblichen Arbeitsplatz** hinsichtlich der **Schutzvorschriften zu Jugendarbeit, Arbeitszeit, Urlaub, Mutterschutz und Erziehende analysieren.**

Arbeitnehmer haben ein Recht darauf, am Arbeitsplatz vor gesundheitlichen Gefahren geschützt zu sein. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass die Vertragsfreiheit von Arbeitgeber und Arbeitnehmer den notwendigen Arbeitnehmerschutz nicht gewährleisten konnte. Der Staat – und in wachsendem Maße auch die Europäische Union – haben hier regulierend eingegriffen.

Die Durchführung und Überwachung der staatlichen Arbeitsschutzvorschriften obliegt den **Gewerbeaufsichtsämtern**. Die Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften der **Berufsgenossenschaften** wird durch deren technische Aufsichtsdienste überwacht. Verstöße gegen diese Schutzvorschriften können zu Geldbußen bis zu 10.000 € oder in schwerwiegenden Fällen zu einer Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren führen.

**Gemeldete Arbeitsunfälle**  
je 1.000 Vollarbeitskräfte

Quelle: Unfallverhütungsbericht 2000 und Suga 2013



### 1.3.1 Jugendarbeitsschutz

Jugendliche zählen aufgrund ihrer Unerfahrenheit sowie wegen ihrer noch nicht beendeten körperlichen, geistigen und charakterlichen Reifung zu den gefährdeten Personengruppen, die durch gesetzliche Vorschriften besonders geschützt werden müssen. Für die Beschäftigung von Jugendlichen gilt das **Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)**.

#### Schutzbestimmungen nach dem JArbSchG

#### Schutzbestimmungen

<b>Beschäftigungsalter</b>	Die Beschäftigung von Kindern (Personen unter 15 Jahren) ist verboten. Ausnahme: Berufsausbildungsverhältnisse, Betriebspraktikum.	
<b>Arbeitszeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nicht mehr als 8 Stunden täglich, nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich.</li> <li>■ Nicht mehr als 5 Tage in der Woche.</li> <li>■ Berufsschultage sind grundsätzlich Arbeitstage.</li> <li>■ Keine Beschäftigung an Berufsschultagen mit mehr als 5 Unterrichtsstunden einmal in der Woche.</li> <li>■ Bei Blockunterricht an 5 Tagen sind für betriebliche Ausbildungsveranstaltungen 2 Stunden pro Woche zulässig.</li> </ul>	Abweichungen sind aufgrund eines Tarifvertrages möglich.
<b>Ruhepausen</b>	Bei einer Arbeitszeit von <ul style="list-style-type: none"> <li>■ mehr als 4 ½ bis 6 Stunden: 30 Minuten Pause</li> <li>■ mehr als 6 Stunden: 60 Minuten Pause</li> </ul> Als Ruhepause gilt nur eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten.	
<b>Nachruhe</b>	Keine Beschäftigung zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr. Aber Ausnahmen für den Bereich des Gaststättengewerbes, in Mehrschichtbetrieben, in der Landwirtschaft, in Bäckereien und Konditoreien u. a.	



<b>Samstag/ Sonntag/ Feiertag</b>	Grundsätzlich ist keine Beschäftigung erlaubt. Aber Ausnahmen für Betriebe mit Samstags-/Sonntagsarbeit. Die 5-Tage-Woche muss aber gewährleistet werden.
<b>Urlaub § 19</b>	Jugendliche, die <b>zu Beginn eines Jahres</b> noch <ul style="list-style-type: none"> <li>■ nicht 16 Jahre alt sind, erhalten 30 Werktage</li> <li>■ nicht 17 Jahre alt sind, erhalten 27 Werktage</li> <li>■ nicht 18 Jahre alt sind, erhalten 25 Werktage</li> </ul>
<b>Gefährliche Arbeiten Akkordarbeit</b>	Diese Arbeiten sind grundsätzlich verboten. Aber Ausnahmen, wenn diese Arbeiten zur Erreichung des Ausbildungsziels erforderlich sind.
<b>Ärztliche Un- tersuchung</b>	Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden, wenn sie nicht zuvor ärztlich untersucht wurden ( <b>Erstuntersuchung</b> ). Vor Ablauf des ersten Beschäftigungsjahres muss eine <b>Nachuntersuchung</b> stattgefunden haben.

### Aufgaben

- 1 Warum benötigen Jugendliche einen besonderen Schutz bei der Arbeit?
- 2 Begründen Sie, ob Berufsschüler in den Betrieb müssten, wenn der Nachmittagsunterricht ausfallen würde.
- 3 Prüfen Sie die nachstehenden Fallbeispiele!

**Inga** – Die Auszubildende Inga (16 Jahre alt) besucht einmal in der Woche die Berufsschule. Der Berufsschulunterricht beginnt um 7.50 Uhr und endet um 15.30 Uhr. Da es zum Ausbildungsbetrieb nicht sehr weit ist, verlangt der Chef, dass sie am Berufsschultag nach Unterrichtsschluss noch eine Stunde arbeitet.

**Ulrich** – Der 17-jährige Auszubildende Ulrich möchte die Mittagspause im Betrieb von 45 auf 30 Minuten verkürzen. Dadurch ergäbe sich am Feierabend eine günstigere Busverbindung, bei der er sich eine 50minütige Wartezeit ersparen würde. Ulrich hat noch eine Pause von 15 Minuten am Morgen.

**Stefan (17 Jahre)** – In Stefans Ausbildungsbetrieb fällt für etwa drei Wochen erhebliche Mehrarbeit an. Stefan wäre bereit, für eine gute Bezahlung in dieser Zeit täglich ein bis zwei Überstunden zu machen.

**Ulrich und Stefan** – Die Auszubildenden Ulrich und Stefan sind befreundet. Ihre Geburtstage feiern sie immer gemeinsam, da Ulrich am 31.12. und Stefan am 2.1. geboren ist. Aus Anlass ihres 17. Geburtstages wollen sie ihren gesamten Jahresurlaub für eine gemeinsame Wandertour durch Deutschland verwenden. Überrascht stellen sie fest, dass ihnen unterschiedlich viele Urlaubstage zustehen.

- a) Wie ist die Rechtslage im Fallbeispiel Inga?
- b) Begründen Sie, ob Inga in den Betrieb müsste, wenn der Nachmittagsunterricht ausfallen würde.
- c) Wie ist die Rechtslage im Fallbeispiel Ulrich?
- d) Wie ist die Rechtslage im Fallbeispiel Stefan, wenn Stefan damit neun bis zehn Stunden je Tag arbeiten würde?
- e) Über wie viele Urlaubstage kann Ulrich, über wie viel Stefan verfügen (Fallbeispiel Ulrich und Stefan)?

### 1.3.2 Arbeitszeit

Die Arbeitsschutzbestimmungen sollen die Arbeitskraft des Arbeitnehmers vor übermäßiger Ausnutzung schützen und ihm im Interesse seiner Menschenwürde und der Entfaltung seiner Persönlichkeit Raum für Freizeit und Muße geben. Wichtige Bestimmungen finden sich dazu im Arbeitszeitgesetz.



#### Arbeitszeit

#### Regelungen nach dem Arbeitszeitgesetz

- **Arbeitszeit:** Nicht mehr als 8 Stunden täglich. Ausnahme: Verlängerung unter bestimmten Bedingungen möglich.

#### ArbZG §§ 3 und 7

#### ■ Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

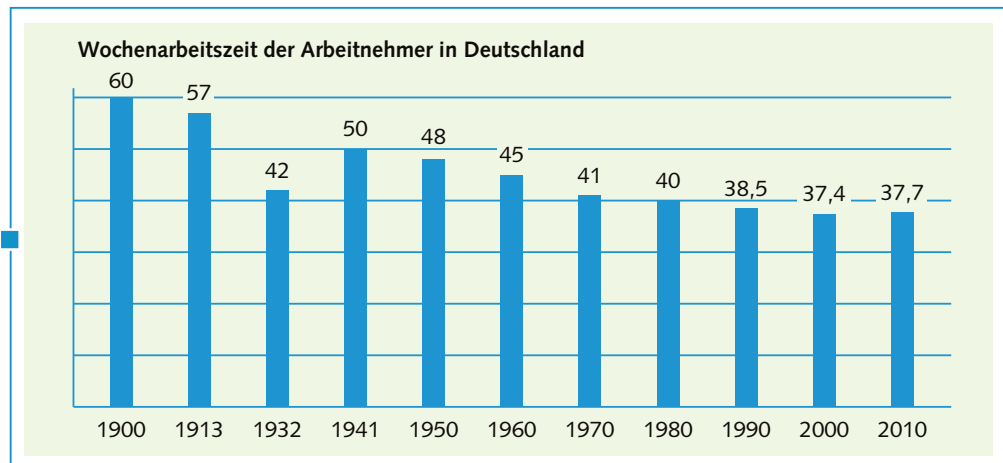
##### § 3 [Arbeitszeit der Arbeitnehmer]

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

##### § 7 [Abweichende Regelungen]

- (1) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden, ...
- a) die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich zu verlängern, ...
  - b) einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen, ...

Nach einer Studie der **Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound)** sind gesundheitliche Beschwerden umso ausgeprägter, je länger die wöchentliche Arbeitszeit ist.



#### Ruhepausen

#### ■ Ruhepausen

- Mind. 30 Min. bei einer Arbeitszeit von 6 bis 9 Stunden.
- Mind. 45 Min. bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden.
- Als Pause gilt eine Zeitunterbrechung ab 15 Minuten.

#### Ruhezeit

#### ■ Ruhezeit

- Mind. 11 zusammenhängende Stunden nach Arbeitsende.

### ■ Sonn- und Feiertage

Keine Beschäftigung. (Ausnahmen u. a. für Mehrschichtbetriebe, Gastronomiebetriebe, Feuerwehr, Krankenhäuser)

### Sonn- und Feiertagsruhe

## 1.3.3 Urlaub

Urlaub soll Arbeitnehmern ermöglichen, sich zu erholen. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Urlaub ist im **Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz – BUrlG)** geregelt. Der gesetzliche Mindesturlaub muss als Freizeit genommen werden und darf nicht ausbezahlt werden.

### Gesetzlicher Mindesturlaub

Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, sofern diese nicht den Urlaubswünschen anderer Arbeitnehmer, die aus sozialen Gründen Vorrang genießen, entgegenstehen. Auch dringende betriebliche Belange können die Ablehnung eines Urlaubswunsches rechtfertigen. Grundsätzlich ist der Urlaub zusammenhängend zu gewähren. Bei einer Aufteilung muss einer der Urlaubsteile mindestens zwei Wochen umfassen.

#### Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz – BUrlG)

##### § 2 [Geltungsbereich]

Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. ...

##### § 3 [Dauer des Urlaubs]

(1) Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage.

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

##### § 15 [Änderung und Aufhebung von Gesetzen]

(1) Unberührt bleiben die urlaubsrechtlichen Bestimmungen des ... Jugendarbeitsschutzgesetzes. ...

### BUrlG §§ 2, 3 und 15

In den ersten sechs Monaten eines Beschäftigungsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer pro vollem Monat 1/12 des Jahresurlaubs. Erst nach Ablauf der **Wartezeit** von 6 Monaten wird der volle Urlaubsanspruch erworben. Im Kalenderjahr nicht genommener Urlaub darf in das nächste Jahr übertragen werden, muss aber bis zum 31. März gewährt und genommen worden sein, danach verfällt er.

### Wartezeit

Das BUrlG stellt im Bereich der Urlaubsdauer für viele Arbeitnehmer nicht die Grundlage für den Jahresurlaub dar, weil Tarifverträge und Einzelarbeitsverträge oft für Arbeitnehmer günstigere Regelungen vorsehen. Die den gesetzlichen Mindesturlaub überschreitenden Urlaubstage dürfen ausbezahlt werden.

#### Aufgaben

1. Mitteilung der Geschäftsführung: „ ...Aufgrund der Verschlechterung der Wettbewerbsposition unserer Unternehmung hat die Geschäftsführung beschlossen, die tägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer auf 9 Arbeitsstunden zu erhöhen.“
  - a) Sind die Arbeitnehmer verpflichtet, diese Stunden zu leisten? Begründen Sie.
  - b) Warum lässt der Gesetzgeber abweichende Regelungen nur auf Grund eines Tarifvertrages zu?
2. Die Bundesvereinigung der Dt. Arbeitgeberverbände (BDA) fordert den 8-Std-Tag abzuschaffen. Statt der Obergrenze von 8 Stunden sollte das Gesetz nur noch eine Obergrenze für die Wochenarbeitszeit enthalten. Nehmen Sie dazu Stellung.
3. Wie hoch ist der Mindesturlaubsanspruch in Arbeitstagen?

### 1.3.4 Mutterschutz

#### Mutterschutz

Das **Mutterschutzgesetz** gilt für alle Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Es findet auch Anwendung auf Auszubildende, Praktikantinnen, Anlernlinge und Arbeitnehmerinnen, die in einem Teilzeit-, Probe- oder Aushilfsarbeitsverhältnis stehen.

#### GG Art. 6



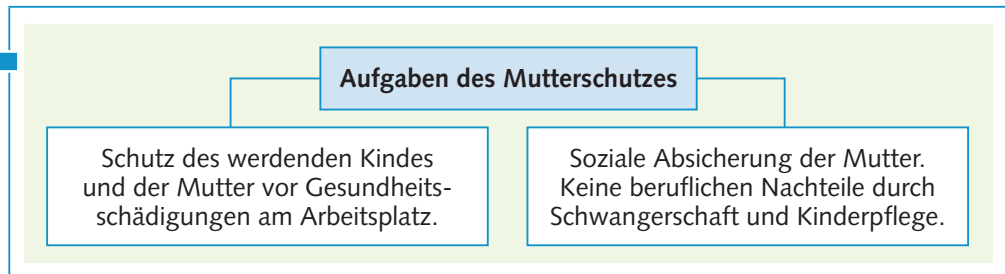
© Monkey Business – Fotolia.com

#### ■ Grundgesetz (GG)

**Art. 6 [Ehe und Familie]** (1) Ehe und Familie stehen unter dem besonderen Schutz der staatlichen Ordnung.  
(4) Jede Mutter hat Anspruch auf den Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft.

Diese besondere Wertschätzung der Familie beruht darauf, dass sie nach Ansicht des Verfassungsgebers das ideale Umfeld für das Heranwachsen von Kindern ist, ohne die auf Dauer keine staatliche Gemeinschaft existieren kann. Die Bedeutung der Ehe liegt darin, dass sie als „Keimzelle des Staates“ Vorstufe zur Familie ist.

In der Familie sollen Kinder zu freiheits- und demokratiefähigen Erwachsenen erzogen und befähigt werden. Gesellschaft und freiheitliche Demokratie brauchen ein Gerüst gemeinsamer Überzeugungen. Diese Voraussetzungen kann nur die Familie schaffen.



#### Regelungen nach dem Mutterschutzgesetz

##### Werdende Mütter:

- Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber (Personalleiter, Filialleiter usw.) ihre Schwangerschaft mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist.
- Auf Verlangen des Arbeitgebers: Vorlage eines ärztlichen Attests oder eines Attests einer Hebamme über die bestehende Schwangerschaft und über den mutmaßlichen Tag der Entbindung.

##### Arbeitgeber:

- Unterrichtung des Gewerbeaufsichtsamtes.
- Arbeitsplatz und Arbeitsablauf müssen so gestaltet werden, dass sie der Gesundheit der werdenden Mutter nicht abträglich sind.
- Keine Beschäftigung sechs Wochen vor der Entbindung.  
Ausnahme: Weiterbeschäftigung auf ihren ausdrücklichen Wunsch, der aber jederzeit widerruflich ist.
- Keine Beschäftigung in den ersten acht Wochen nach der Entbindung (zwölf Wochen bei Mehrlingsgeburten).
- Die Kündigung während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist unzulässig.