

FACHBUCHREIHE
für wirtschaftliche Bildung

Allgemeine Wirtschaftslehre

Wirtschafts- und Sozialkunde

4. Auflage

Verfasst von Lehrern des kaufmännisch-beruflichen
Schulwesens

Jürgen Müller, Lektorat

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

Europa-Nr.: 73426



Mitarbeiter des Arbeitskreises:

| | | |
|--------------------|---------------------|-----------------|
| Felsch, Stefan | Studienrat | Freiburg i. Br. |
| Frühbauer, Raimund | Oberstudiendirektor | Wangen i. A. |
| Krohn, Johannes | Studienrat | Freiburg i. Br. |
| Kurtenbach, Stefan | Studiendirektor | Bad Saulgau |
| Müller, Jürgen | Studiendirektor | Freiburg i. Br. |

Leitung des Arbeitskreises und Lektorat:

Jürgen Müller, Im Kapellenacker 4a, 79112 Freiburg i. Br.

Bildbearbeitung:

Verlag Europa-Lehrmittel, 42781 Haan-Gruiten

ISBN 978-3-8085-2485-5

4. Auflage 2018

Druck 5 4 3 2 1

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

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

© 2018 by Verlag Europa-Lehrmittel, Nourney, Vollmer GmbH & Co. KG, 42781 Haan-Gruiten,
<http://www.europa-lehrmittel.de>

Umschlagfoto: Christian Müller – shutterstock.com

Umschlag, Satz: Satz+Layout Werkstatt Kluth GmbH, 50374 Erftstadt

Umschlagkonzept: tiff.any GmbH, 10999 Berlin

Druck: Dardedze Holografija, LV-1063 Riga (Lettland)

Vorwort

»Allgemeine Wirtschaftslehre – Wirtschafts- und Sozialkunde« ist ein bewährtes **Lehr- und Lernbuch** für kaufmännische Ausbildungsberufe.

Das Buch **richtet sich an**

- **Schülerinnen und Schüler aller kaufmännischen Ausbildungsberufe,**
- **Dozenten und Teilnehmer von Fort- und Weiterbildungen in Unternehmen, Verbänden und sonstigen Institutionen.**

Die Inhalte des Buches decken die Lernziele und Lehrplaninhalte **für das Fach Wirtschafts- und Sozialkunde** ab.

Der Aufbau des Buches ist **nach Lernfeldern** gegliedert. Er orientiert sich demnach an **konkreten beruflichen Aufgabenstellungen und Handlungsabläufen im Unternehmen.**

Zahlreiche, meist **mehrfarbige Darstellungen und Tabellen** veranschaulichen auch schwierige Sachverhalte. **Zusammenfassende und vergleichende Übersichten** erleichtern den Überblick.

Jedes Hauptkapitel endet mit einer **zusammenfassenden Übersicht** zur kompakten Darstellung des Erlernten.

Aufgaben und Problemstellungen am Ende von Hauptkapiteln bieten Material für Wiederholungen und Hausaufgaben und dienen der Prüfungsvorbereitung. **Alle Lernzielebenen** werden angesprochen.

Ein **ausführliches Inhalts- und Stichwortverzeichnis** erleichtert die Arbeit mit dem Buch.

»Allgemeine Wirtschaftslehre – Wirtschafts- und Sozialkunde« enthält die **gesetzlichen Rahmenbedingungen** und die **statistischen Daten** bis zum **Frühjahr 2018.**

Ein **Lösungsbuch** zu den Aufgaben und Problemen ist im Verlagsprogramm erhältlich (**Europa-Nummer 73464**).

Ihr Feedback ist uns wichtig.

Ihre Anmerkungen, Hinweise und Verbesserungsvorschläge zu diesem Buch nehmen wir gerne auf – schreiben Sie uns unter lektorat@europa-lehrmittel.de.

Die Verfasser

Rottenburg, Juni 2018

Wichtiger Hinweis:

In diesem Buch finden sich Verweise/Links auf Internetseiten. Für die Inhalte auf diesen Seiten sind ausschließlich die Betreiber verantwortlich, weshalb eine Haftung ausgeschlossen wird. Für den Fall, dass Sie auf den angegebenen Internetseiten auf illegale oder anstößige Inhalte treffen, bitten wir Sie, uns unter info@europa-lehrmittel.de davon in Kenntnis zu setzen, damit wir beim Nachdruck dieses Buches den entsprechenden Link entfernen können.

Inhaltsverzeichnis nach Lernfeldern

Lernfeld 1

Die Berufsausbildung und das Beschäftigungsverhältnis mitgestalten

| | |
|--|----|
| 1 Mit den Regelungen der Berufsausbildung auseinandersetzen | 11 |
| 1.1 Duales Ausbildungssystem..... | 11 |
| 1.2 Berufsausbildungsvertrag..... | 13 |
| 1.3 Jugendarbeitsschutzgesetz..... | 15 |
| 1.4 Entgeltabrechnung des Auszubildenden..... | 16 |
| Zusammenfassende Übersicht | 20 |
| 2 Mit den Regelungen des Beschäftigungsverhältnisses auseinandersetzen | 20 |
| 2.1 Arbeitsvertrag..... | 21 |
| 2.2 Rechtsschutz der Arbeitnehmer..... | 28 |
| 2.3 Arbeitsgerichtsbarkeit..... | 31 |
| Zusammenfassende Übersicht | 35 |
| 3 Möglichkeiten und Grenzen der Mitbestimmung am betrieblichen Geschehen konkretisieren | 36 |
| 3.1 Betriebsrat..... | 36 |
| 3.2 Jugend- und Auszubildendenvertretung..... | 39 |
| 3.3 Betriebsvereinbarung..... | 40 |
| Zusammenfassende Übersicht | 43 |
| 4 Die Bedeutung von Tarifverträgen und die Rolle der Sozialpartner beurteilen | 44 |
| 4.1 Tarifaufonomie..... | 44 |
| 4.2 Rolle der Sozialpartner..... | 44 |
| 4.3 Tarifvertrag..... | 46 |
| 4.4 Mittel zur Durchsetzung tarifrechtlicher Forderungen..... | 48 |
| 4.4.1 Tarifverhandlungen und Schlichtung..... | 48 |
| 4.4.2 Streik und Aussperrung..... | 49 |
| Zusammenfassende Übersicht | 54 |
| 5 Notwendigkeit der sozialen Sicherung und der privaten Vorsorge erkennen | 55 |
| 5.1 Gesetzliche Sozialversicherung... .. | 55 |
| 5.2 Probleme der Sozialversicherung..... | 58 |
| 5.3 Drei-Säulen-System der Alterssicherung..... | 60 |
| 5.3.1 Gesetzliche Altersvorsorge..... | 60 |
| 5.3.2 Betriebliche Altersvorsorge..... | 60 |
| 5.3.3 Private Vorsorge..... | 61 |
| Zusammenfassende Übersicht | 64 |

Lernfeld 2

Im Ausbildungsunternehmen mitarbeiten

| | |
|--|-----|
| 1 Innerbetriebliche Beziehungen darstellen | 65 |
| 1.1 Zielsystem des Unternehmens..... | 65 |
| 1.2 Unternehmensleitbild..... | 67 |
| 1.2.1 Leitfragen und Inhalte..... | 67 |
| 1.2.2 Kundenorientierung..... | 70 |
| 1.2.3 Qualitätsmanagement..... | 71 |
| 1.3 Ökonomische, ökologische und soziale Unterziele..... | 79 |
| 1.3.1 Ökonomische Ziele..... | 79 |
| 1.3.2 Ökologische Ziele..... | 80 |
| 1.3.3 Soziale Ziele..... | 84 |
| 1.3.4 Zielbeziehungen..... | 84 |
| Zusammenfassende Übersicht | 89 |
| 2 Organisation des Unternehmens beschreiben | 89 |
| 2.1 Organisationsbegriff..... | 89 |
| 2.2 Aufbauorganisation..... | 91 |
| 2.3 Delegation von Entscheidungen..... | 103 |
| 2.3.1 Handlungsvollmacht..... | 103 |
| 2.3.2 Prokura..... | 105 |
| 2.3.3 Zusammenfassender Überblick zu Handlungsvollmacht und Prokura..... | 108 |
| 2.4 Ablauforganisation..... | 110 |
| Zusammenfassende Übersicht | 113 |

| | |
|--|-----|
| 3 Rechtliche Rahmenbedingungen des Unternehmens erklären | 114 |
| 3.1 Kaufleute | 114 |
| 3.2 Handelsregister..... | 116 |
| 3.3 Handelsfirma..... | 119 |
| 3.4 Unternehmensformen..... | 121 |
| 3.4.1 Einzelunternehmen | 122 |
| 3.4.2 Gesellschaft des bürgerlichen Rechts (GbR)..... | 124 |
| 3.4.3 Offene Handelsgesellschaft (OHG) | 125 |
| 3.4.4 Kommanditgesellschaft (KG) | 130 |
| 3.4.5 Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)..... | 138 |
| 3.4.6 GmbH & Co. KG | 144 |
| 3.4.7 Aktiengesellschaft (AG)..... | 145 |
| 3.4.8 Europäische Aktiengesellschaft (Euro-AG)..... | 156 |
| 3.4.9 Genossenschaft (eG) | 158 |
| 3.4.10 Vergleich von Personen- und Kapitalgesellschaften | 161 |
| Zusammenfassende Übersicht | 164 |
| | |
| 4 Zusammenwirken des Personals reflektieren | 165 |
| 4.1 Führungsstile und Führungstechniken..... | 165 |
| 4.1.1 Idealtypische Führungsstile | 165 |
| 4.1.2 Realformen der Führungsstile | 166 |
| 4.1.3 Führungstechniken | 168 |
| 4.2 Grundsätze der Menschenführung | 168 |
| Zusammenfassende Übersicht | 171 |
| | |
| 5 Personaleinsatz planen | 171 |
| 5.1 Personalbestandsanalyse | 172 |
| 5.2 Personalbedarfsanalyse..... | 172 |
| Zusammenfassende Übersicht | 175 |
| | |
| 6 Maßnahmen zur Personalbeschaffung ergreifen | 176 |
| 6.1 Personalbeschaffung | 176 |
| 6.1.1 Stellenbeschreibung..... | 176 |
| 6.1.2 Interne und externe Personalbeschaffungswege ... | 178 |
| 6.2 Einstellungsverfahren | 183 |
| 6.2.1 Bewerbung..... | 183 |
| 6.2.2 Vorstellung und Einstellungsgespräch | 185 |
| 6.2.3 Personalauswahl..... | 185 |
| Zusammenfassende Übersicht | 189 |
| | |
| 7 Konzepte für die Personalentwicklung erstellen | 190 |
| 7.1 Ziele und Aufgaben der Personalentwicklung | 190 |
| 7.2 Maßnahmen der Personalentwicklung..... | 190 |
| 7.3 Personalbeurteilung | 192 |
| 7.4 Mitarbeitergespräche | 194 |
| Zusammenfassende Übersicht | 195 |
| | |
| 8 Entgeltabrechnung vornehmen und Überblick über einkommensteuerrechtliche Regelungen verschaffen . | 196 |
| 8.1 Entgeltabrechnung | 196 |
| 8.2 Einkommensteuer des Arbeitnehmers | 199 |
| 8.2.1 Einkunftsarten | 200 |
| 8.2.2 Abzugsfähige Aufwendungen und Freibeträge .. | 200 |
| 8.2.3 Einkommensteuertarif..... | 202 |
| 8.2.4 Verfahren bei der Einkommensbesteuerung..... | 203 |
| Zusammenfassende Übersicht | 208 |

Geschäftsprozesse an rechtlichen Rahmenbedingungen ausrichten

Lernfeld
3

| | |
|---|-----|
| 1 Rechtliche Grundtatbestände erarbeiten | 209 |
| 1.1 Vertragsfreiheit | 209 |
| 1.2 Rechts- und Geschäftsfähigkeit..... | 210 |
| 1.2.1 Rechtsfähigkeit | 210 |
| 1.2.2 Geschäftsfähigkeit..... | 210 |
| 1.3 Rechtsgeschäfte | 213 |
| 1.3.1 Zustandekommen und Arten von Rechtsgeschäften | 213 |
| 1.3.2 Form der Rechtsgeschäfte | 216 |
| 1.3.3 Nichtigkeit und Anfechtbarkeit | 217 |

| | | | |
|---|-----|--|-----|
| 1.4 Verbraucherschutz | 220 | 2.3 Störungen bei der Erfüllung von Kaufverträgen | 265 |
| 1.4.1 Verbraucherschutz und Allgemeine Geschäfts- bedingungen (AGB) | 220 | 2.3.1 Mangelhafte Lieferung (Schlechtleistung) | 266 |
| 1.4.2 Verbraucherschutz bei Fernabsatzverträgen | 222 | 2.3.2 Lieferungsverzug (Nicht- Rechtzeitig-Lieferung) | 272 |
| 1.4.3 Verbraucherschutz durch Preisangaben | 224 | 2.3.3 Zahlungsverzug (Nicht- Rechtzeitig-Zahlung) | 274 |
| 1.4.4 Verbraucherschutz durch Produkthaftung | 225 | 2.3.4 Annahmeverzug (Nicht- Rechtzeitig-Annahme) | 276 |
| 1.4.5 Verbraucherschutz bei Kreditverträgen | 226 | 2.3.5 Überblick über die Stö- rungen bei der Erfüllung von Kaufverträgen | 277 |
| 1.4.6 Verbraucherschutz durch Produktsicherheit | 226 | 2.4 Verjährung, Mahn- und Klageverfahren | 281 |
| 1.5 Eigentum und Besitz | 229 | 2.4.1 Verjährung | 281 |
| Zusammenfassende Übersicht | 232 | 2.4.2 Außergerichtliches Mahnverfahren | 283 |
| 2 Vertragsrecht anwenden | 233 | 2.4.3 Gerichtliches Mahnverfahren | 284 |
| 2.1 Anbahnung von Kaufverträgen | 233 | Zusammenfassende Übersicht | 287 |
| 2.1.1 Anfrage | 234 | 3 Möglichkeiten des Zahlungsverkehrs kennen | 289 |
| 2.1.2 Angebot | 235 | 3.1 Zahlungsmittel und Zahlungsarten | 289 |
| 2.1.3 Bestellung (Auftrag) | 238 | 3.1.1 Zahlungsmittel | 289 |
| 2.1.4 Bestellsannahme (Auftragsbestätigung) | 239 | 3.1.2 Zahlungsarten | 289 |
| 2.2 Abschluss von Kaufverträgen | 240 | 3.2 Zahlungsmöglichkeiten | 290 |
| 2.2.1 Zustandekommen von Kaufverträgen | 240 | 3.2.1 SEPA-Überweisung und SEPA-Dauerauftrag | 290 |
| 2.2.2 Erfüllung von Kauf- verträgen | 243 | 3.2.2 SEPA-Lastschrift | 290 |
| 2.2.3 Inhalt von Kauf- verträgen | 245 | 3.2.3 Scheck | 291 |
| 2.2.4 Arten von Kauf- verträgen | 255 | 3.2.4 Elektronische Zahlungssysteme | 293 |
| 2.2.5 Onlineverträge | 258 | Zusammenfassende Übersicht | 297 |
| 2.2.6 Überwachung der Vertragserfüllung | 259 | | |

| | | | |
|---|-----|--|-----|
| Außerbetriebliche Beziehungen darstellen | 298 | 1.2 Entstehung, Verwendung und Verteilung des Bruttoinlands- produktes | 301 |
| 1.1 Das Ausbildungsunternehmen im Wirtschaftskreislauf | 298 | 1.3 Faktoren für die Wahl des Standortes | 306 |
| 1.1.1 Einfacher Wirtschafts- kreislauf | 298 | Zusammenfassende Übersicht | 312 |
| 1.1.2 Erweiterter Wirtschafts- kreislauf | 299 | | |

| | |
|---|-----|
| 2 System der Sozialen Marktwirtschaft beurteilen | 313 |
| 2.1 Markt als Zusammentreffen von Angebot und Nachfrage | 313 |
| 2.2 Preisbildung in der Sozialen Marktwirtschaft..... | 316 |
| 2.2.1 Preisbildung beim Polypol..... | 316 |
| 2.2.2 Preisbildung beim Angebotsmonopol..... | 321 |
| 2.2.3 Preisbildung beim Angebotsoligopol..... | 322 |
| 2.3 System der Sozialen Marktwirtschaft..... | 325 |
| 2.3.1 Grundgesetz und Wirtschaftsordnung | 326 |
| 2.3.2 Ordnungsmerkmale der Sozialen Marktwirtschaft..... | 326 |
| Zusammenfassende Übersicht | 333 |
| | |
| 3 Wirtschaftspolitische Ziele begründen und Zielbeziehungen untersuchen | 334 |
| 3.1 Wirtschaftspolitische Ziele | 335 |
| 3.1.1 Preisniveaustabilität | 335 |
| 3.1.2 Hoher Beschäftigungsstand | 339 |
| 3.1.3 Stetiges und angemessenes Wirtschaftswachstum | 345 |
| 3.1.4 Außenwirtschaftliches Gleichgewicht..... | 347 |
| 3.1.5 Erhaltung der natürlichen Lebensgrundlagen..... | 350 |
| 3.1.6 Gerechte Einkommens- und Vermögensverteilung | 355 |
| 3.2 Zielbeziehungen..... | 364 |
| Zusammenfassende Übersicht | 368 |
| | |
| 4 Unternehmenszusammenschlüsse beschreiben | 369 |
| 4.1 Formen der Kooperation und Konzentration..... | 370 |
| 4.1.1 Kartell..... | 370 |
| 4.1.2 Konzern | 371 |
| 4.1.3 Vereinigte Unternehmen (Trust)..... | 373 |
| 4.1.4 Multinationale Unternehmen (Multis)..... | 374 |
| 4.2 Ziele und Folgen der Kooperation und Konzentration..... | 376 |
| 4.2.1 Ziele der Kooperation und Konzentration | 376 |
| 4.2.2 Folgen der Kooperation und Konzentration | 377 |
| 4.3 Staatliche Wettbewerbspolitik... .. | 378 |
| 4.3.1 Ziele der Wettbewerbspolitik..... | 378 |
| 4.3.2 Maßnahmen der nationalen Wettbewerbspolitik..... | 378 |
| 4.3.3 Maßnahmen der EU-Wettbewerbspolitik.... | 381 |
| Zusammenfassende Übersicht | 383 |
| | |
| 5 Markregulierungsmechanismen beurteilen | 384 |
| 5.1 Konjunkturschwankungen und Konjunkturindikatoren | 384 |
| 5.1.1 Konjunkturschwankungen..... | 384 |
| 5.1.2 Konjunkturindikatoren..... | 386 |
| 5.2 Grundkonzepte der Wirtschaftspolitik | 388 |
| 5.3 Geldpolitik der europäischen Zentralbank..... | 390 |
| 5.3.1 Stellung und Aufgaben der EZB..... | 390 |
| 5.3.2 Geldpolitisches Instrumentarium | 391 |
| 5.4 Fiskalpolitik..... | 394 |
| 5.4.1 Instrumente der Fiskalpolitik..... | 394 |
| 5.4.2 Subventionen..... | 396 |
| 5.5 Beschäftigungspolitik | 398 |
| 5.5.1 Nationale und internationale Initiativen zur Beschäftigungsförderung..... | 398 |
| 5.5.2 Instrumente der staatlichen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik..... | 400 |
| Zusammenfassende Übersicht | 402 |
| | |
| 6 Den Einfluss der europäischen Integration und der internationalen Wirtschaftsbeziehungen beurteilen und die Bedeutung des internationalen Freihandels erkennen | 402 |
| 6.1 Europäische Integration und Globalisierung..... | 403 |

| | | | | | |
|-------|---|-----|-----|--|------------|
| 6.2 | Freihandel, Binnenhandel und Welthandel | 407 | 6.5 | World Trade Organization..... | 417 |
| 6.3 | Handelsblöcke | 411 | 6.6 | Die gesamtwirtschaftliche Bedeutung des Außenhandels für Deutschland darstellen..... | 418 |
| 6.3.1 | Freihandelszone..... | 411 | | Zusammenfassende Übersicht..... | 420 |
| 6.3.2 | Europäische Union | 412 | | | |
| 6.3.3 | Präferenzräume | 414 | | | |
| 6.4 | Handelshemmnisse..... | 416 | | | |
| 6.4.1 | Tarifäre Handels-hemmnisse | 416 | | | |
| 6.4.2 | Nichttarifäre Handels-hemmnisse | 416 | | | |
| | | | | Stichwortverzeichnis | 421 |

Gesetze und Verordnungen

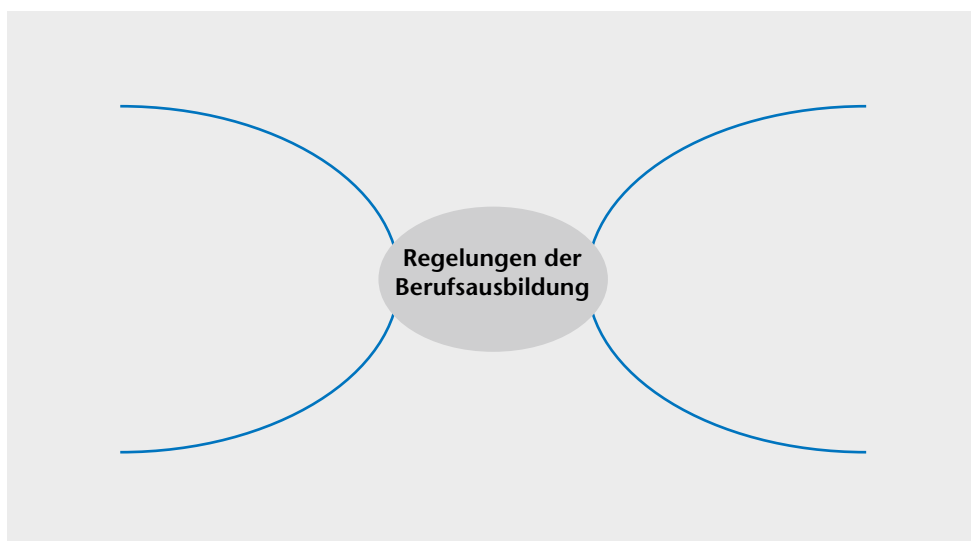
| | |
|-----------|---|
| AEUV | Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union |
| AGG | Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz |
| AktG | Aktiengesetz |
| AO | Abgabenordnung |
| ArbGG | Arbeitsgerichtsgesetz |
| ArbSchG | Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz) |
| ArbZG | Gesetz zur Vereinheitlichung und Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts (Arbeitszeitgesetz) |
| BBankG | Bundesbankgesetz |
| BBiG | Berufsbildungsgesetz |
| BDSG | Bundesdatenschutzgesetz |
| BEEG | Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) |
| BetrAVG | Gesetz zur Verfassung der betrieblichen Altersvorsorge (Betriebsrentengesetz) |
| BetrVG | Betriebsverfassungsgesetz |
| BGB | Bürgerliches Gesetzbuch |
| BImSchG | Bundesimmissionsschutzgesetz |
| BKGG | Bundeskindergeldgesetz |
| BNatSchG | Gesetz über Naturschutz und Landschaftspflege (Bundesnaturschutzgesetz) |
| BUrlG | Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz) |
| DrittelbG | Gesetz über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat |
| EBRG | Gesetz über Europäische Betriebsräte |
| EGV | Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft |
| EntgFG | Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz) |
| EStG | Einkommensteuergesetz |
| GbV | Verordnung über die Bestellung von Gefahrgutbeauftragten im Unternehmen/Gefahrgutbeauftragtenverordnung |
| GenG | Gesetz betreffend die Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften |
| GewO | Gewerbeordnung |
| GG | Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland |
| GmbHG | Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung |
| GPSG | Gesetz über technische Arbeitsmittel und Verbraucherprodukte (Geräte- und Produktsicherungs-gesetz) |
| GVG | Gerichtsverfassungsgesetz |
| GWB | Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen |
| HGB | Handelsgesetzbuch |

| | |
|-----------|--|
| InsO | Insolvenzordnung |
| JArbSchG | Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz) |
| KrWG | Gesetz zur Förderung der Kreislaufwirtschaft und Sicherung der umweltverträglichen Beseitigung von Abfällen (Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetz) |
| KSchG | Kündigungsschutzgesetz |
| MarkenG | Markengesetz |
| MitbestG | Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer |
| MoMiG | Gesetz zur Modernisierung des GmbH-Rechts und zur Bekämpfung von Missbräuchen |
| MuSchG | Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz) |
| NachwG | Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz) |
| PAngV | Verordnung zur Regelung der Preisangaben (Preisangabenverordnung) |
| ProdHaftG | Gesetz über die Haftung für fehlerhafte Produkte (Produkthaftungsgesetz) |
| ScheckG | Scheckgesetz |
| SEEG | Gesetz zur Einführung der Europäischen Gesellschaft |
| SigG | Gesetz über Rahmenbedingungen für elektronische Signaturen (Signaturgesetz) |
| SGB | Sozialgesetzbuch |
| SolZG | Solidaritätszuschlagsgesetz |
| StabG | Gesetz zur Förderung der Stabilität und des Wachstums der Wirtschaft (Stabilitätsgesetz) |
| StGB | Strafgesetzbuch |
| TVG | Tarifvertragsgesetz |
| UmweltHG | Umwelthaftungsgesetz |
| UWG | Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb |
| VerpackV | Verpackungsverordnung |
| VVG | Versicherungsvertragsgesetz |
| VwVfG | Verwaltungsverfahrensgesetz |
| WHG | Wasserhaushaltsgesetz |
| ZPO | Zivilprozessordnung |

1 Mit den Regelungen der Berufsausbildung auseinandersetzen

► Handlungsauftrag

Entwerfen Sie parallel zur Bearbeitung dieses Kapitels ein Mindmap, in dem Sie die wichtigsten Regelungen zur Berufsausbildung darstellen.



1.1 Duales Ausbildungssystem

Wenn von »dualen System« in der Berufsausbildung gesprochen wird, ist das in Deutschland praktizierte System der zweigeteilten beruflichen Ausbildung gemeint.

Duale Ausbildung bedeutet Ausbildung an den **zwei Lernorten Ausbildungsbetrieb und Berufsschule**.

BBiG
§ 2

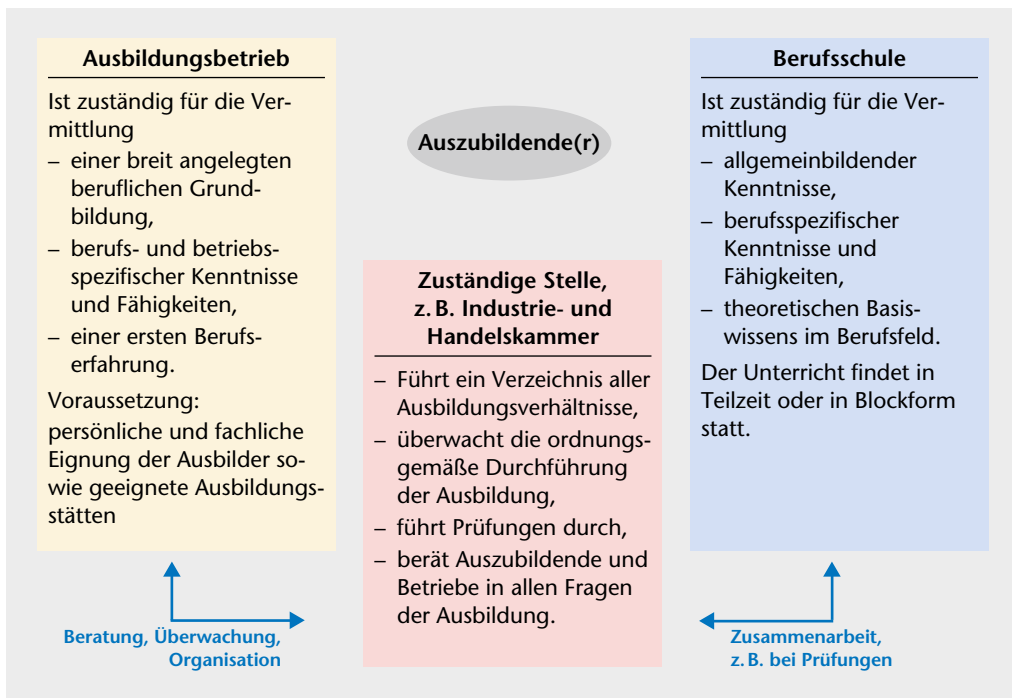
Rund zwei Drittel eines Altersjahrganges absolvieren eine Ausbildung im dualen System. Jedes Jahr beginnen über eine halbe Million Jugendliche eine berufliche Ausbildung.

Berufe, für die es eine staatlich anerkannte Ausbildungsordnung gibt (<http://www.bibb.de>), werden jährlich im »Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe« veröffentlicht. Grundlage ist die Ausbildungsordnung. Sie enthält genaue Anweisungen über den Inhalt der jeweiligen Ausbildung sowie über ihre Dauer und die Prüfungsanforderungen. Diese Vorschriften werden vom Bundesminister für Wirtschaft und Energie im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Bildung und Forschung erlassen.

§ 5

§ 4

BBiG
§§ 27 ff.



■ Funktion des Ausbilders

§§ 27 ff. Nur derjenige Betrieb, der sachlich für eine bestimmte Ausbildung geeignet ist und einen **persönlich und fachlich geeigneten Ausbilder** dafür einsetzen kann, erhält die Erlaubnis zur Berufsausbildung im dualen System.

§ 32
§ 71 Die Eignung wird durch die **zuständige Stelle** überwacht. Dies ist bei nichthandwerklichen Gewerbeberufen die Industrie- und Handelskammer (<http://www.ihk.de>). Um die betriebliche Ausbildung zu fördern, bieten die Kammern interessierten Angestellten und Facharbeitern Lehrgänge an, die mit der **Ausbildereignungsprüfung** abgeschlossen werden können. Heute dürfen im Allgemeinen nur solche Personen ausbilden, die eine Ausbildereignungsprüfung, eine Meisterprüfung oder ein entsprechendes Examen an einer Hochschule oder Berufsakademie abgelegt haben.

§ 5 Der in der **Rechtsverordnung über die Ausbildung zu einem bestimmten Beruf** enthaltene **Ausbildungsrahmenplan** nennt die vom Ausbildungsbetrieb zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten im Einzelnen und empfiehlt, in welchem Ausbildungshalbjahr der Auszubildende hierin unterwiesen werden sollte.

■ Funktion der Berufsschule

Die Kultusministerkonferenz (<http://www.kmk.org>) beschließt für jeden anerkannten Ausbildungsberuf einen **bundeseinheitlichen Rahmenlehrplan**, dessen Anwendung den Bundesländern empfohlen wird. Jedes Bundesland hat aber die Möglichkeit, im Rahmen der Kulturhoheit besondere Lehrpläne für den berufsbezogenen Unterricht zu entwickeln. Um eine Auseinanderentwicklung möglichst zu begrenzen, haben sich die Bundesländer auf folgende Beschreibung der **Aufgaben der Berufsschule** als Lernort im dualen Ausbildungssystem verständigt:

Berufsschulen vermitteln dem Schüler allgemeine und berufsbezogene Lerninhalte für die Berufsausbildung, die Berufsausübung und im Hinblick auf die berufliche Weiterbildung.

Allgemeine und berufsbezogene Lerninhalte zielen auf die Bildung und Erziehung für berufliche und außerberufliche Situationen. Die Schüler sollten insbesondere

- eine fundierte Berufsausbildung erhalten, auf deren Grundlage sie befähigt sind, sich auf veränderte Anforderungen einzustellen und neue Aufgaben zu übernehmen,
- Kenntnisse und Einsichten in die Zusammenhänge ihrer Berufstätigkeit erwerben,
- betriebliche, rechtliche sowie wirtschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge erkennen,
- ihr Urteilsvermögen und ihre Handlungsfähigkeit und Handlungsbereitschaft vergrößern,
- Möglichkeiten und Grenzen der persönlichen Entwicklung durch Arbeit und Berufsausübung erkennen.

1.2 Berufsausbildungsvertrag

Auszubildender im kaufmännischen Beruf ist, wer im Geschäftsbetrieb eines **kaufmännischen Unternehmens zur Erlernung kaufmännischer Dienste tätig** ist.

■ Abschluss des Berufsausbildungsvertrages

Er wird zwischen dem Ausbildenden und dem Auszubildenden und seinem gesetzlichen Vertreter abgeschlossen. Der Ausbildungsvertrag wird von diesen vor Beginn der Ausbildung unterzeichnet. Zur Genehmigung und Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse ist der Berufsausbildungsvertrag vom Ausbildenden unmittelbar nach Abschluss der Industrie- und Handelskammer vorzulegen. Nur wer in dieses Verzeichnis eingetragen ist, wird zur Zwischen- und Abschlussprüfung der IHK zugelassen.

*BBiG
§§ 10 f.
§§ 34 ff.*

■ Pflichten des Ausbildenden (= Rechte des Auszubildenden)

§§ 14 ff.

▶ Ausbildung

Der Ausbildende hat dem Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit zu vermitteln, die notwendig ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Er kann selbst ausbilden oder einen persönlich und fachlich geeigneten Vertreter (Ausbilder) ausdrücklich damit beauftragen. Die Ausbildung hat, planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert, die theoretischen Kenntnisse und praktischen Fertigkeiten zu vermitteln, die zum Erreichen des Ausbildungszieles erforderlich sind. Die Ausbildung kann auch in geeigneten Einrichtungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchgeführt werden. Der Arbeitgeber hat dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, ihn zum Besuch der Berufsschule und zum Führen eines Ausbildungsnachweises anzuhalten und diesen durchzusehen.

▶ Fürsorge

Der Ausbildende muss dem Auszubildenden eine angemessene, mindestens jährlich ansteigende Vergütung zahlen und ihm den vertraglich bzw. gesetzlich zustehenden Urlaub gewähren. Darüber hinaus muss er ihn zur Sozialversicherung anmelden sowie die Beiträge dafür entrichten. Er hat dafür zu sorgen, dass der Auszubildende charakterlich gefördert sowie gesundheitlich und sittlich nicht gefährdet wird.

▶ Zeugnis

Bei Beendigung der Ausbildung hat der Ausbildende ein schriftliches Zeugnis auszustellen. Es muss Angaben über die Art, die Dauer und das Ziel der Ausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten enthalten. Auf Wunsch des Auszu-

bildenden ist es auch auf Verhalten und Leistung auszudehnen (**qualifiziertes Zeugnis**). (Infos zum Arbeitszeugnis unter <http://www.arbeitszeugnis-info.de>)

■ Pflichten des Auszubildenden (= Rechte des Ausbildenden)

► Bemühung

Der Auszubildende hat sich zu bemühen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben, die erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Deshalb muss er die ihm im Rahmen der Berufsausbildung erteilten Aufgaben sorgfältig ausführen. Insbesondere hat er die Berufsschule regelmäßig und pünktlich zu besuchen und seinen Ausbildungsnachweis laufend zu führen.

► Treue und Verschwiegenheit

Der Auszubildende hat die Betriebsordnung zu beachten, die Vorteile des Geschäftes wahrzunehmen und über Geschäftsgeheimnisse (Bezugsquellen, Umsatz, Gehälter) Stillschweigen zu wahren. Ohne Einwilligung des Ausbildenden darf er weder ein eigenes Handelsgeschäft betreiben (**Handelsverbot**) noch im Geschäftszweig des Ausbildenden Geschäfte für eigene oder fremde Rechnung machen (**Wettbewerbsverbot**).

► Berufsschulpflicht

Der Auszubildende ist zum regelmäßigen Besuch der Berufsschule verpflichtet.

■ Ausbildungsdauer

§ 5 Sie soll nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre betragen. Bei älteren oder besonders begabten Auszubildenden kann sie auf Antrag durch die IHK gekürzt werden.

§ 8 In Ausnahmefällen kann die Ausbildungszeit auf Antrag des Auszubildenden verlängert werden.

Eine verkürzte Ausbildungszeit ist allgemein üblich bei Auszubildenden, die das Zeugnis der Fachschul-, Fachhochschul- oder Hochschulreife besitzen.

§ 20 Die Ausbildungszeit beginnt mit einer **Probezeit**, die mindestens einen Monat dauern muss, höchstens aber vier Monate dauern darf. Während dieser Zeit soll der Auszubildende feststellen, ob sich der Auszubildende körperlich, geistig und charakterlich für den gewählten Beruf eignet, und der Auszubildende, ob ihm der Beruf und die Ausbildungsstätte zusagen. Beide haben die Möglichkeit, während der Probezeit das Ausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist zu kündigen.

■ Möglichkeiten zur ordentlichen oder außerordentlichen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Das Ausbildungsverhältnis endet

- a) mit Ablauf der Ausbildungszeit;
- b) vor Ablauf der Ausbildungszeit mit der Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss, wenn die Abschlussprüfung bestanden wurde;
- c) durch schriftliche Kündigung mit der Angabe von Kündigungsgründen
 1. **von beiden Vertragspartnern** aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist (**fristlose Kündigung**), aber innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis der zur Kündigung berechtigenden Tatsachen;
 2. nur vom **Auszubildenden** mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

§ 23 Wer den einseitigen Rücktritt verschuldet oder das Ausbildungsverhältnis nach Ablauf der Probezeit ohne Grund löst (Vertragsbruch), ist schadensersatzpflichtig.

Beispiele:

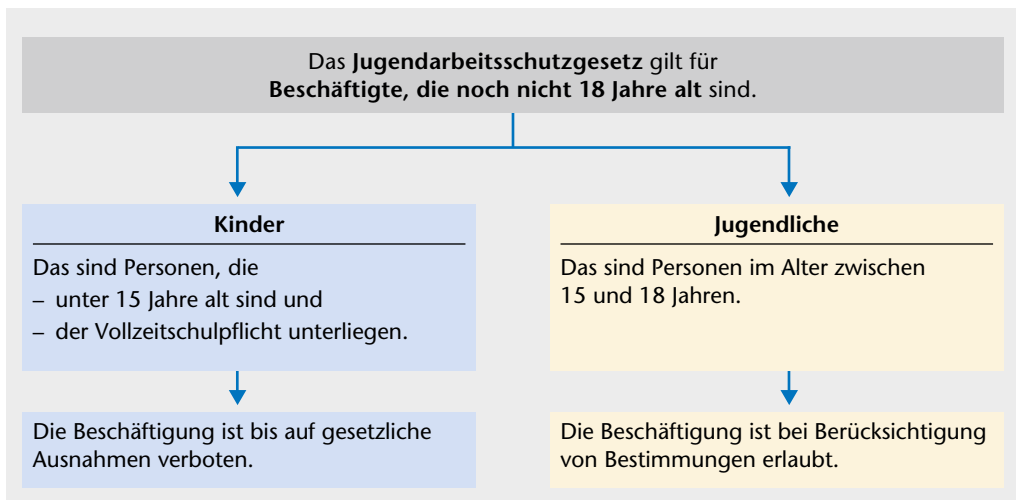
1. Der Auszubildende kommt seiner Ausbildungspflicht nicht nach. Der Auszubildende tritt deshalb vom Vertrag zurück.
2. Der Auszubildende verlässt mehrfach unbefugt seine Ausbildungsstelle. Der Auszubildende tritt deshalb vom Vertrag zurück.

Wird der Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis ohne vorherige ausdrückliche Vereinbarung weiter beschäftigt, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet. Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

BBlG
§ 24

NachwG
§ 2

1.3 Jugendarbeitsschutzgesetz



JArbSchG
§§ 2, 5

Für Jugendliche gelten die folgenden **Bestimmungen**:

Arbeitszeit. Die tägliche Arbeitszeit darf acht Stunden, die Wochenarbeitszeit 40 Stunden nicht übersteigen. An Tagen, die für die erwachsenen Arbeitnehmer des Betriebes arbeitsfrei sind, dürfen auch Jugendliche nicht beschäftigt werden. Eine längere Arbeitszeit ist möglich, wenn an anderen Werktagen entsprechend gekürzt wird. An Samstagen dürfen Jugendliche in aller Regel nicht beschäftigt werden.

§ 8
§ 16
§ 8 (2)

Werden Jugendliche am Samstag beschäftigt, ist ihnen die Fünftageweche durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen. Mindestens zwei Samstage im Monat sollen beschäftigungsfrei bleiben.

Ruhepausen. Als Ruhepausen gelten Arbeitsunterbrechungen von mindestens 15 Minuten. Sie müssen bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb bis sechs Stunden 30 Minuten, bei mehr als sechs Stunden 60 Minuten betragen.

§ 11

Freizeit. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Freizeit von mindestens zwölf Stunden zu gewähren. Zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr, an Samstagen und an Sonn- und Feiertagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.

§ 13

Ausnahmen gelten für Unternehmen mit Schichtarbeit, für Schank- und Gaststätten und im übrigen Beherbergungsgewerbe, für Bäckereien, Konditoreien und Friseure. Darüber hinaus kann die Aufsichtsbehörde weitere Ausnahmen bewilligen.

§§ 16 f.,
27

JArbSchG
§ 9
§ 10

Berufsschulzeit. Die Unterrichtszeit einschließlich der Pausen wird auf die Arbeitszeit angerechnet. Beträgt die Schulzeit mehr als fünf Unterrichtsstunden, so ist einmal in der Woche der restliche Tag arbeitsfrei; der zweite Tag in dieser Woche jedoch nicht. Beginnt der Unterricht vor 09:00 Uhr, so darf der Jugendliche vorher nicht beschäftigt werden. Auch der letzte Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, ist frei.

§ 19

Urlaub. Jugendliche, die zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt sind, haben Anspruch auf 30 Werktage Urlaub; wenn sie noch nicht 17 Jahre alt sind, auf 27 Werktage; wenn sie noch nicht 18 Jahre alt sind, auf 25 Werktage (6 Werktage = 1 Woche). Der Urlaub ist erstmals nach einer ununterbrochenen Beschäftigung von mehr als drei Monaten zu gewähren. Vor Antritt des Urlaubs ist das Urlaubsentgelt auszubezahlen. Der Urlaub soll zusammenhängend, bei Berufsschülern in der Zeit der Schulferien, gegeben werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, hat der Jugendliche für jeden Schultag von mindestens fünf Stunden Unterricht Anspruch auf einen weiteren Urlaubstag. Während des Urlaubs darf keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausgeübt werden.

§§ 32 f.

Gesundheitliche Betreuung. Vor Aufnahme der Beschäftigung und nach einjähriger Beschäftigung sind für den Jugendlichen kostenfreie ärztliche Untersuchungen vorgeschrieben, deren Ergebnisse den Erziehungsberechtigten mitgeteilt werden. Der Arbeitgeber erhält eine Bescheinigung, dass die Untersuchung stattgefunden hat. In ihr sind die Arbeiten vermerkt, bei deren Ausübung der Arzt die Gesundheit für gefährdet hält. Ohne den Nachweis der ärztlichen Untersuchung darf der Ausbildungsvertrag von der IHK nicht eingetragen werden.

§§ 22 ff.

Beschäftigungsbeschränkungen. Das Gesetz verbietet die Beschäftigung eines Jugendlichen mit Arbeiten, die seine körperlichen Kräfte übersteigen oder bei denen er sittlichen Gefahren ausgesetzt ist. Die Beschäftigung mit Akkord- und Fließbandarbeit ist ausdrücklich verboten. Personen, die die bürgerlichen Ehrenrechte nicht besitzen, dürfen Jugendliche nicht beschäftigen und nicht im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses anweisen oder beaufsichtigen.

Für die Beschäftigung verwandter Kinder und Jugendlicher sowie für die Beschäftigung im Familienhaushalt, in der Landwirtschaft, im Bergbau und in der Heimarbeit enthält das Gesetz besondere Bestimmungen.

1.4 Entgeltabrechnung des Auszubildenden

Die Vergütung von Auszubildenden ist steuer- und sozialversicherungspflichtig. Allerdings gelten Mindestbeträge, bis zu denen keine Abzüge vorgenommen werden.

Bei der Lohnsteuer gilt ein Grundfreibetrag von 9.000,00 EUR.

Bei der Sozialversicherung gibt es bei Auszubildenden eine **Geringverdienergrenze** von 325,00 EUR pro Monat. Bis zu diesem Betrag muss der Ausbildungsbetrieb als Arbeitgeber den vollen Beitrag zur Sozialversicherung, also auch den Arbeitnehmeranteil, selbst tragen. Wird diese Grenze überschritten, teilen sich Auszubildender und Auszubildender die Beiträge.

Beispiel: Entgeltabrechnung eines Auszubildenden (Bild, nächste Seite)

- ① Personalnummer. Durch sie kann der Auszubildende identifiziert und ihm die Entgeltabrechnung eindeutig zugeordnet werden.
- ② Steuerklasse des Auszubildenden. Steuerklasse I gilt für Unverheiratete.

► Aufgaben und Probleme

1. Warum haben Jugendliche einen längeren Urlaub als Erwachsene?
2. Warum sind für Jugendliche kostenfreie ärztliche Untersuchungen vorgesehen?
3. Welchen Geltungsbereich hat das Jugendarbeitsschutzgesetz?
 - a) Das Gesetz gilt für die Beschäftigung von Personen, die noch nicht 21 Jahre alt sind.
 - b) Das Gesetz gilt für jede Freizeitbeschäftigung von Jugendlichen.
 - c) Das Gesetz gilt für die Beschäftigung von Jugendlichen als Arbeitnehmer, die noch nicht 18 Jahre alt sind.
 - d) Das Gesetz gilt für geringfügige Hilfeleistungen, die von Jugendlichen in einem Betrieb erbracht werden.
4. Wie viele Minuten müssen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz die Ruhepausen für Jugendliche bei mehr als sechs Stunden täglicher Arbeitszeit mindestens betragen?
 - a) 90 Minuten, b) 60 Minuten, c) 45 Minuten, d) 30 Minuten.
5. Die Auszubildende Maria Müller (17 Jahre) besucht die Berufsschule von 07:50 Uhr bis 12:10 Uhr (5 Unterrichtsstunden). Muss sie nachmittags wieder im Betrieb sein?
6. Die Auszubildenden Peter und Isabel haben vor fünf Monaten bei der Waggon GmbH einen Berufsausbildungsvertrag als Industriekaufmann/-frau abgeschlossen. Aufgrund persönlicher Differenzen mit dem Ausbilder möchte Peter sobald wie möglich die Ausbildung bei der Roth GmbH fortsetzen. Der Auszubildende ist jedoch mit dem Wechsel nicht einverstanden.
 - a) Beurteilen Sie, ob Peter den Ausbildungsbetrieb wechseln kann.
 - b) Isabel stellt erst jetzt fest, dass ihr der Beruf Industriekauffrau nicht liegt. Sie beabsichtigt, eine Ausbildung als Diätköchin zu beginnen. Kann sie in den neuen Ausbildungsberuf wechseln (Begründung)?
7. Die Möbelfabrik ligne roset GmbH hat seit Kurzem einen neuen Geschäftsführer. Angesichts der angespannten wirtschaftlichen Situation, in der sich das Unternehmen augenblicklich befindet, sollen die Kosten verringert werden. Der Geschäftsführer beabsichtigt u.a., die Zahl der Mitarbeiter herabzusetzen. Auch zwei Auszubildende sollen entlassen werden. Mit dem einen wurde der Ausbildungsvertrag vor drei Wochen, mit dem anderen vor einem Jahr geschlossen.

Stellen Sie die Konfliktsituation zwischen dem Geschäftsführer und dem Auszubildenden in einem Rollenspiel dar.

(Mögliche Beteiligte: Geschäftsführer, Auszubildende, Ausbildungsleiter, Betriebsrat ...)
8. Prüfen Sie in den folgenden Fällen, inwiefern der Ausbildungsbetrieb oder der Auszubildende ihre Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag verletzt haben; notieren Sie die Pflichten von Betrieb und Auszubildenden (§§ 13–19 BBiG).

Das erzählen Auszubildende ...

- a) »Mein Chef lässt mich vor Feiertagen nicht in die Berufsschule gehen, weil wir da extrem viel Arbeit haben.«
- b) »Ständig muss ich im Büro Staub saugen und das Auto des Chefs putzen, obwohl ich eine Ausbildung mache.«
- c) »Meine Ausbildung gefällt mir gar nicht, weil mir bisher fast nie jemand etwas gezeigt hat; die meiste Zeit sitze ich nur herum.«
- d) Mein Chef ist supergeizig. Ich muss mir sogar die PC-Tastatur selbst kaufen.«

Was Ausbilder sagen ...

- e) »Unser Azubi gibt sich überhaupt keine Mühe und ist ein großer Schlamper.«
 - f) »Gestern hat unser Azubi schon wieder die Schule geschwänzt.«
 - g) »Ich bin wütend, weil unser Azubi aus der Personalabteilung die Gehälter von Mitarbeitern an seine Kumpels weitererzählt hat.«
 - h) »Unser Azubi hat sich gestern glatt geweigert, ans Telefon zu gehen.«
9. Anne Kappel, 17 Jahre alt, möchte nach dem erfolgreichen Realschulabschluss eine Ausbildung als Kauffrau im Groß- und Außenhandel bei der Gronbach GmbH beginnen. Die Gronbach GmbH legt Anne Kappel folgenden Ausbildungsvertrag vor:

Ausbildungsvertrag**Probezeit:**

Die Probezeit beträgt für beide Vertragsparteien sechs Monate. Während dieser Zeit kann beidseitig ohne Angabe von Gründen das Ausbildungsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist aufgelöst werden.

Urlaubsregelung:

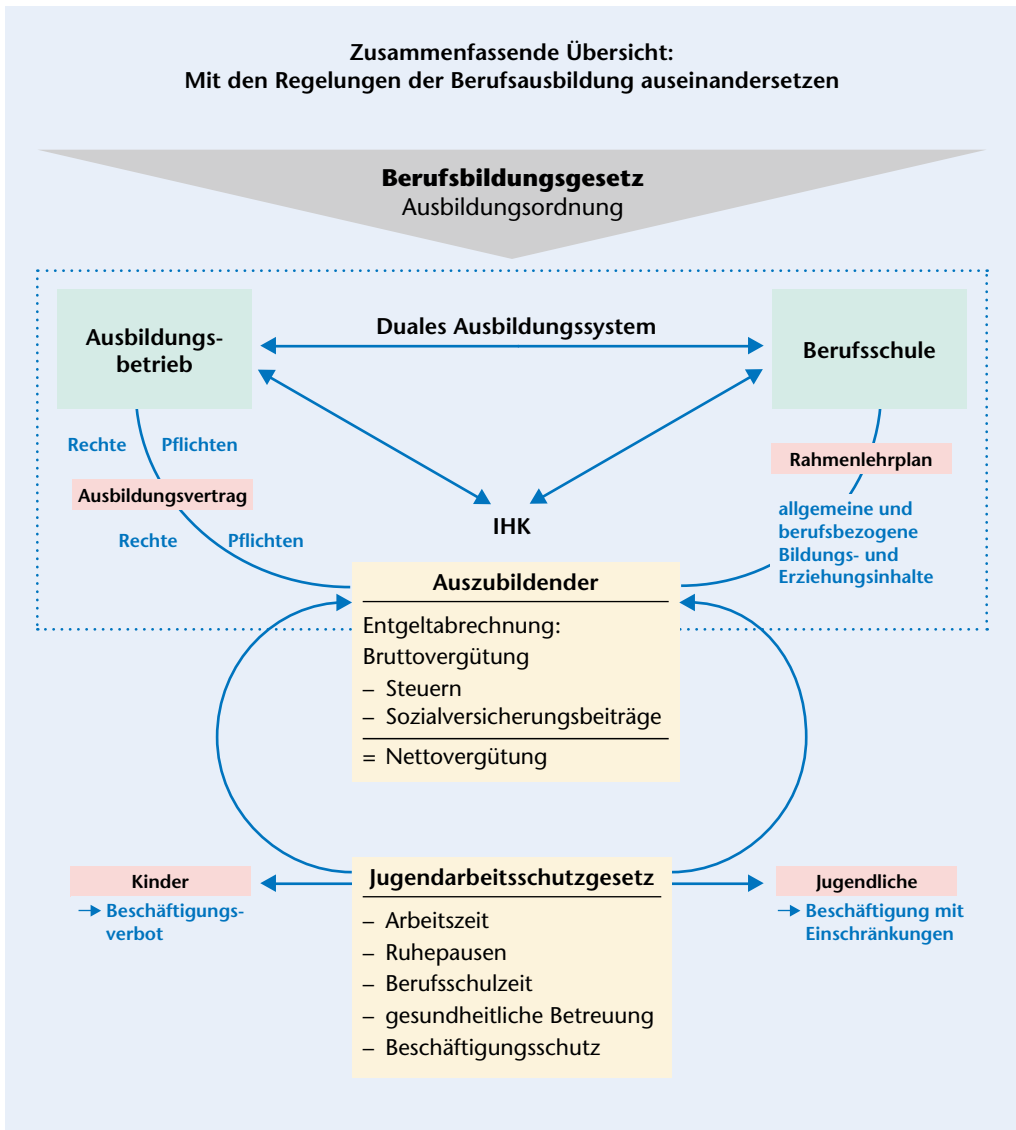
Der Jahresurlaub der Auszubildenden beträgt 25 Werktage pro Kalenderjahr.

Sondereinbarung:

Während der Abschlussarbeiten steht die Auszubildende dem Betrieb auch an Berufsschultagen zur Verfügung.

...

- a) Prüfen Sie die auszugsweise formulierten Vertragsinhalte auf ihre Rechtsgültigkeit.
 - b) Welche Voraussetzungen müssen u. a. erfüllt sein, damit ein rechtsgültiger Ausbildungsvertrag zwischen Anne Kappel und der Gronbach GmbH zustande kommt?
 - c) Nach mehreren Gesprächen wird der Ausbildungsvertrag rechtswirksam abgeschlossen. Die Ausbildung findet im dualen System statt.
 - ca) Erläutern Sie das duale System in der beruflichen Bildung.
 - cb) Welche Rechte und Pflichten ergeben sich für Anne aus dem abgeschlossenen Vertrag?
 - d) Am Ende des ersten Ausbildungsjahres erhält Anne Kappel ihr Berufsschulzeugnis mit sehr schlechten Noten. Die Gronbach GmbH sieht das Ausbildungsziel gefährdet und kündigt ihr das Ausbildungsverhältnis eine Woche später.
 - da) Wer könnte Anne in dieser schwierigen Situation sachkundig zur Seite stehen?
 - db) Prüfen Sie, ob die ausgesprochene Kündigung rechtsgültig ist.
10. Elke (16 Jahre), Auszubildende für den Beruf einer Floristin, erhält in ihrem ersten Ausbildungsjahr eine Vergütung von monatlich 310 EUR. Ihr Freund Alexander (17 Jahre), der sich im dritten Ausbildungsjahr zum Bankkaufmann befindet, erhält monatlich 820 EUR vergütet.
- Wie viel EUR wird den beiden für die einzelnen Sozialversicherungszweige und insgesamt von ihrer Ausbildungsvergütung abgezogen?



2 Mit den Regelungen des Beschäftigungsverhältnisses auseinandersetzen

► Handlungsauftrag

Erstellen Sie ein Wandplakat mit einer Übersicht zu den rechtlichen Rahmenbedingungen eines Beschäftigungsverhältnisses. Gehen Sie insbesondere auf die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag sowie die Gesetze zum Schutz der Arbeitnehmer ein.