

EUROPA-FACHBUCHREIHE
für wirtschaftliche Bildung

Versicherungen und Finanzen 1

6. Auflage

von
Rolf Schmalohr

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

Europa-Nr.: 77158



Autor:

Dipl.-Kfm., Dipl.-Hdl. Rolf Schmalohr

Bei der Bearbeitung sind Texte folgender Autoren eingeflossen:

Peter Köster

Arbeitskreis Jürgen Müller: Stefan Felsch, Raimund Frühbauer, Johannes Krohn,
Stefan Kurtenbach, Jürgen Müller, Martin Rupp

Korrekturen und Aktualisierungen zu Band 1 finden Sie auf
<http://www.europa-lehrmittel.de/77158> unter dem gleichlautenden Auswahlpunkt.

6. Auflage 2014, korrigierter Nachdruck 2017

Druck 5 4 3

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

ISBN 978-3-8085-7715-8

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

© 2014 by Verlag Europa-Lehrmittel, Nourney, Vollmer GmbH & Co. KG, 42781 Haan-Gruiten
<http://www.europa-lehrmittel.de>

Umschlaggestaltung, Satz und Grafiken: Typework Layoutsatz & Grafik GmbH, 86167 Augsburg

Umschlagfoto: © hxdyl-Shutterstock.com

Druck: Medienhaus Plump GmbH, 53619 Rheinbreitbach

Vorwort

Das bewährte **Programm »Versicherungen und Finanzen«** besteht aus umfassenden Lehr- und Lernbüchern, die sich am aktuellen Rahmenlehrplan und der ab August 2014 gültigen teilnovellierten Ausbildungsordnung für den Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen orientieren.

Das Programm der 6. Auflage ist auf das bei der schriftlichen Prüfung zur Anwendung kommende Bedingungsmerk »**Proximus 3**« ausgerichtet.

Das Programm ist geeignet für den Einsatz

- in der **Ausbildung zum Kaufmann/zur Kauffrau für Versicherungen und Finanzen**,
- im **Studium an Berufsakademien und Fachhochschulen** (aufgrund der vielen Zusatzinformationen),
- als umfassendes **Nachschlagewerk in der Praxis**.

Der vorliegende **Band 1** (6. Auflage) deckt die **Lernfelder 1, 2, 5, 8 und 12** ab.

Die in diesem Band behandelten **Lernfelder sind unter folgenden Kapitelüberschriften** dargestellt:

- **Arbeitsrecht**
- **Versicherungsvertrag**
- **Agenturgründung**
- **Agenturbetrieb**
- **Agentursteuerung**

Folgende Merkmale kennzeichnen das Programm »Versicherungen und Finanzen«:

- **Lernsituationen** am Ende jedes Hauptabschnitts
- **Zusätzliche Aufgaben** innerhalb der Lernfelder
- **Hinweise auf Gesetze und Paragraphen** am Rand des Textes
- **Zusatzinformationen im Kleindruck**
- **Lernfeldkompass im vorderen Buchdeckel**
- **Inhalts- und Sachwortverzeichnis**

Im Vergleich zur Voraufgabe (5. Auflage) wurden geändert:

- Das bisher in Band 2 unter der Kapitelüberschrift »Versicherungsvertragsrecht« dargestellte Lernfeld 2 wurde unter Berücksichtigung des Bedingungsmerkes Proximus 3 umfassend aktualisiert und wegen der Lernfeldreihenfolge im Rahmenlehrplan in diesen Band 1 umgestellt.
- Aufgrund der teilnovellierten Ausbildungsordnung wurden bestimmte Inhalte gekürzt bzw. gestrafft (z.B. Buchungen) und andere Themenbereiche vertiefender dargestellt (z.B. Verkaufsförderung).
- Änderungen wirtschaftlicher Daten und gesetzlicher Rahmenbedingungen bis Ende Juli 2014 wurden eingearbeitet.
- Die Darstellung der Gewerbesteuer im Rechnungswesen erfolgt nach der Einkommensteuer-Änderungsrichtlinie 2012.

Ihr Feedback ist uns wichtig. Für Anregungen und konstruktive Kritik sind wir jederzeit dankbar. Bitte senden Sie uns diese unter lektorat@europa-lehrmittel.de.

Inhaltsverzeichnis

A Arbeitsrecht

1	Rechtliche und soziale Rahmenbedingungen menschlicher Arbeit im Betrieb	12
1.1	Rechtliche Rahmenbedingungen der Berufsausbildung	12
1.1.1	Duales Ausbildungssystem und Berufsbildungsgesetz	13
1.1.2	Berufsausbildungsvertrag	14
1.1.3	Jugendarbeitsschutzgesetz	16
1.2	Individual- und Kollektivarbeitsrecht	20
1.2.1	Anbahnung und Inhalt des Arbeitsvertrages	21
1.2.2	Rechtsstellung des Arbeitnehmers	23
1.2.3	Beendigung von Arbeitsverhältnissen	25
1.3	Schulische, betriebliche und überbetriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten	29
1.4	Wesentliche Bestimmungen zum Schutz der Arbeitnehmer	32
1.4.1	Kündigungsschutz	32
1.4.2	Arbeitsschutz	33
1.5	Institutionen zur Durchsetzung ausbildungsrechtlicher und arbeitsrechtlicher Ansprüche	37
1.5.1	Institutionen zur Durchsetzung ausbildungsrechtlicher Ansprüche ..	37
1.5.2	Institutionen zur Durchsetzung arbeitsrechtlicher Ansprüche	37
1.6	Bedeutung von Tarifverträgen	40
1.6.1	Tarifvertrag	40
1.6.2	Sozialpartner und Tarifautonomie	42
1.7	Mittel zur Durchsetzung tarifrechtlicher Forderungen	44
1.7.1	Tarifverhandlungen und Schlichtung	45
1.7.2	Streik und Aussperrung	45
1.8	Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer	49
1.8.1	Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten des einzelnen Arbeitnehmers	49
1.8.2	Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates	50
1.8.3	Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Jugend- und Auszubildendenvertretung	53
1.8.4	Betriebsvereinbarung	53
1.8.5	Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat	54
	Lernsituationen	55

B Versicherungsvertrag

1	Rechts- und Geschäftsfähigkeit	61
1.1	Rechtsfähigkeit	61
1.2	Geschäftsfähigkeit	61
1.3	Versicherungsverträge mit Minderjährigen	64
2	Rechtsgrundlagen des Versicherungsvertrages	68
2.1	Gesetzliche Grundlagen	68
2.1.1	Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) und Handelsgesetzbuch (HGB)	68

2.1.2	Versicherungsvertragsgesetz (VVG)	69
2.1.3	Sonstige Gesetze	71
2.2	Vertragliche Grundlagen	72
2.2.1	Formen der Versicherungsbedingungen	72
2.2.1.1	Allgemeine Versicherungsbedingungen als Form der Allgemeinen Geschäftsbedingungen	72
2.2.1.2	Individualvereinbarungen	73
2.2.2	Kontrolle, Inhalt, Auslegung und Änderung von Versicherungsbedingungen	73
3	Abschluss eines Versicherungsvertrages	77
3.1	Willenserklärungen	78
3.1.1	Antrag und Annahme	78
3.1.2	Abschlussfreiheit und Abschlusspflicht	80
3.2	Beratungs- und Dokumentationspflicht des Versicherungsvermittlers	81
3.2.1	Versicherungsvermittler nach dem VVG	82
3.2.2	Beratungsgrundlagen	84
3.2.3	Beratungsablauf	85
3.2.3.1	Bedarfsbezogene Beratung	85
3.2.3.2	Produktbezogene Beratung	85
3.2.3.3	Begründung der Produktempfehlung	86
3.2.3.4	Informationen durch den Versicherungsvermittler	86
3.2.3.5	Dokumentation der Beratung	87
3.2.4	Schadenersatzpflicht des Versicherungsvermittlers	88
3.3	Beratungs- und Informationspflichten des Versicherers	89
3.3.1	Beratung vor Vertragsabschluss	89
3.3.2	Informationspflichten des Versicherers vor Vertragsabschluss	90
3.3.3	Beratung nach Vertragsabschluss	93
3.4	Vertragserklärung und Widerrufsrecht des Versicherungsnehmers	94
3.4.1	Antragsmodell	94
3.4.2	Invitatiomodell	95
3.4.3	Widerruf der Vertragserklärung	96
3.5	Einzelheiten zum Versicherungsantrag	99
3.5.1	Form und Inhalt	99
3.5.2	Willenserklärungen und Bestätigungen im Antrag	101
3.5.3	Bündelung und Kombination von Vertragsformen im Antrag	102
3.6	Antragsannahme	103
3.6.1	Bindefristen	103
3.6.2	Annahme des Antrages	103
3.7	Versicherungsschein (Police)	104
3.7.1	Wesen des Versicherungsscheins	104
3.7.2	Billigungsklausel	105
3.8	Vertragsschluss im Internet (Fernabsatzvertrag)	107
4	Versicherungsbeginn	110
4.1	Beginnarten	110
4.2	Sonderregelungen für den Beginn des Versicherungsschutzes	112
4.2.1	Rückwärtsversicherung	112
4.2.2	Erweiterte Einlöschungsklausel	113
4.2.3	Vorläufige Deckungszusage (VDZ)	116

5	Prämienzahlungspflicht und Rechtsfolgen bei Nichtzahlung	125
5.1	Prämienschuld	125
5.2	Rechtzeitigkeit der Prämienzahlung und Tilgung der Prämienschuld	129
5.3	Prämienzahlungsverzug	131
5.3.1	Nichtzahlung der Erstprämie (Erste oder einmalige Prämie)	131
5.3.1.1	Fälligkeit der Erstprämie	131
5.3.1.2	Abgrenzung Erstprämie – Folgeprämie	132
5.3.1.3	Rechtsfolgen bei Nichtzahlung der Erstprämie	133
5.3.2	Nichtzahlung der Folgeprämie	135
5.3.2.1	Fälligkeit einer Folgeprämie	135
5.3.2.2	Verzug	136
6	Obliegenheiten des Versicherungsnehmers	144
6.1	Überblick und Abgrenzung	144
6.1.1	Wesen von Obliegenheiten	144
6.1.2	Einteilung der Obliegenheiten	145
6.2	Vorvertragliche Anzeigepflicht	145
6.2.1	Inhalt und Zeitpunkt der vorvertraglichen Anzeigepflicht	145
6.2.2	Ausfüllen des Antrages durch den Vermittlungsagenten	147
6.2.3	Verletzungsfolgen nach VVG	148
6.3	Obliegenheitsverletzung durch Verhalten eines Dritten	154
7	Möglichkeiten der Vertragsbeendigung	158
7.1	Zeitablauf	158
7.2	Kündigung	158
7.2.1	Allgemeine Grundsätze	158
7.2.2	Ordentliche Kündigung	159
7.2.3	Außerordentliche Kündigung	160
7.3	Rücktritt und Anfechtung	161
7.3.1	Allgemeine Grundsätze	161
7.3.2	Anlässe für Rücktritt und Anfechtung	161
7.3.3	Prämienanspruch des Versicherers	161
7.4	Sonstige Beendigungsgründe	162
8	Datenschutz	164
8.1	Bedeutung und Rechtsgrundlagen des Datenschutzes	164
8.2	Rechte des Betroffenen	166
8.3	Organisation des Datenschutzes	166
	Lernsituationen	168

C Agenturgründung

1	Gründung und Aufgaben einer Versicherungsagentur	174
1.1	Schritte in die Selbstständigkeit	174
1.2	Vertriebswege der Versicherungsbranche	180
1.2.1	Versicherungsvertreter	181
1.2.2	Angestellte im Außendienst	183
1.2.3	Direktvertrieb	184
1.2.4	Strukturvertrieb	184
1.2.5	Versicherungsmakler als Versicherungsvermittler	185
1.2.6	Exkurs: Versicherungsberater	187

1.2.7	Gegenüberstellung: Versicherungsvertreter und Versicherungsmakler	188
1.3	Rechtsformen der Agentur	190
1.3.1	Einzelunternehmung	190
1.3.2	Offene Handelsgesellschaft (OHG)	191
1.3.3	Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)	195
1.4	Agenturvertrag	203
1.4.1	Aufgaben einer Versicherungsagentur	207
1.4.2	Rechte und Pflichten aus einem Agenturverhältnis	208
1.4.3	Aufhebung des Agenturvertrages	212
2	Rechtsformen der Versicherungsunternehmen	215
2.1	Aktiengesellschaft (AG)	215
2.2	Europäische Gesellschaft (SE)	221
2.3	Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (VVaG)	222
2.4	Öffentlich-rechtliche Versicherungsunternehmen	224
3	Verbände und Gemeinschaftseinrichtungen der Versicherungswirtschaft	228
3.1	Verbände der Versicherer	228
3.1.1	Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft e. V. (GDV)	228
3.1.2	Verband der privaten Krankenversicherer e. V. (PKV-Verband)	229
3.1.3	Sonstige Verbände	229
3.2	Gemeinschaftseinrichtungen und Sonstige Einrichtungen	230
3.3	Exkurs 1: Wettbewerbsrichtlinien der Verbände	233
3.3.1	Allgemeiner Teil	234
3.3.2	Besonderer Teil	235
3.3.3	Schlussbestimmungen	235
3.4	Exkurs 2: Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungs- produkten	235
4	Rechtsgrundlagen des Vertragswesens	237
4.1	Rechtsobjekte	237
4.1.1	Sachen und Rechte	237
4.1.2	Eigentum und Besitz	237
4.2	Abschluss und Erfüllung von Verträgen	241
4.2.1	Willenserklärungen und Rechtsgeschäfte	241
4.2.2	Nichtigkeit und Anfechtbarkeit von Willenserklärungen und Rechtsgeschäften	243
4.2.3	Ausgewählte Vertragsarten im Überblick	246
4.2.4	Anbahnung und Abschluss des Kaufvertrages	247
4.2.4.1	Möglichkeiten der Anbahnung	248
4.2.4.2	Willenserklärungen als Voraussetzungen eines Kaufvertrages	248
4.2.4.3	Abschluss des Kaufvertrages	251
4.2.5	Verpflichtungsgeschäft und Erfüllungsgeschäft beim Kaufvertrag	252
4.2.6	Mangelhafte Lieferung (Schlechtleistung)	254
4.2.7	Überblick über die Störungen bei der Erfüllung des Kaufvertrages	260
4.2.8	Verjährung	260
4.3	Regelungen zum Schutz der Verbraucher	266
4.3.1	Verbraucherschutz und Allgemeine Geschäftsbedingungen	266
4.3.2	Verbraucherschutz durch Preisangaben	267
4.3.3	Verbraucherschutz bei Internet-, Telefon-, Katalog- und Haustür- geschäften	267

5	Finanzierung	270
5.1	Arten der Finanzierung	270
5.1.1	Außen- und Innenfinanzierung	271
5.1.2	Eigen- und Fremdfinanzierung	271
5.2	Kredite und Sicherheiten	274
5.2.1	Kreditarten	274
5.2.2	Kreditsicherungen	274
	Lernsituationen	282

D Agenturbetrieb

1	Marketing	289
1.1	Bedeutung des Marketings	289
1.2	Marktforschung	290
1.3	Marketinginstrumente	290
1.3.1	Produkt- und Preispolitik	291
1.3.2	Vertriebspolitik (Distributionspolitik)	292
1.3.3	Kundendienstpolitik	293
1.3.4	Kommunikationspolitik	294
1.3.5	Verkaufsförderung	294
1.3.6	Marketing-Mix	296
2	Personalwirtschaft	298
2.1	Personalbedarfsplanung	298
2.2	Personalbeschaffung	298
2.2.1	Interne Personalbeschaffung	299
2.2.2	Externe Personalbeschaffung	299
2.2.3	Personalbeschaffungswege im Vergleich	300
2.3	Personaleinsatz	301
2.3.1	Corporate Identity und Human Relations	301
2.3.2	Bestimmungsfaktoren menschlicher Leistung	301
2.3.3	Führungsstile	301
3	Notwendigkeiten und Wirkungen von Vollmachten	304
3.1	Handlungsvollmacht	304
3.2	Prokura	305
3.3	Vollmachten des Versicherungsvertreters nach den Bestimmungen des VVG	308
3.3.1	Vollmachten eines Vermittlungsvertreters	308
3.3.2	Vollmachten eines Abschlussvertreters	310
3.3.3	Kenntnis gefahrenereheblicher Umstände (Wissenszurechnung)	312
3.3.4	Haftung des Versicherers für Vertretertätigkeit	313
3.3.5	Haftung des Versicherungsvertreters	314
4	Rechnungslegung der Agentur	316
4.1	Funktion und Gliederung des Rechnungswesens	316
4.1.1	Aufgaben betrieblichen Rechnungswesens	316
4.1.2	Bestandteile des Rechnungswesens	317
4.2	Gesetzliche Grundlagen der Buchführung	319
4.2.1	Buchführungspflicht	319
4.2.2	Vorschriften zur Buchführung und zum Jahresabschluss	320
4.2.3	Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung (GoB)	322
4.2.4	Verletzung der Rechtsvorschriften	322

4.3	Inventur, Inventar und Bilanz	324
4.3.1	Inventur	324
4.3.2	Inventar	325
4.3.3	Bilanz	328
4.4	Bestandsbuchungen und Kontenabschluss	332
4.4.1	Eröffnungsbilanz und Konteneröffnung	333
4.4.2	Buchen auf Bestandskonten bei Bestandsveränderungen	335
4.4.3	Abschluss der Bestandskonten	339
4.5	Erfolgsbuchungen und Erfolgsermittlung	344
4.5.1	Veränderung des Eigenkapitals durch Aufwendungen und Erträge ..	344
4.5.2	Buchen von Erträgen und Aufwendungen auf Erfolgskonten	346
4.5.3	Erfolgsermittlung auf dem Gewinn- und Verlustkonto	351
4.5.4	Neutrale Erfolgsbuchungen im Zusammenhang mit einer Immobilie ..	352
4.6	Privatkonto	356
4.6.1	Privatentnahmen	356
4.6.2	Privateinlagen	357
4.7	Korrekturbuchungen	360
4.7.1	Fehlerursachen	360
4.7.2	Korrekturbuchung am Beispiel einer Kassendifferenz	360
5	Abrechnungsverkehr zwischen Versicherungsagentur und Direktion	365
5.1	Provisionsabrechnung	365
5.1.1	Abrechnungsverfahren für die Provision	365
5.1.2	Provisionsbuchungen in der Agentur	366
5.1.3	Provisionsabrechnung mit einem Untervertreter	370
5.2	Schadenregulierung durch die Agentur und Abrechnung mit der Direktion	376
6	Personalaufwendungen	384
6.1	Tarifvertragliche Leistungen	385
6.2	Berechnung der Gehaltsabzüge	386
6.2.1	Steuerliche Abzüge	386
6.2.2	Sozialabgaben	389
6.2.3	Vermögenswirksame Leistungen	392
6.3	Buchen der Personalaufwendungen	394
6.4	Gehaltsvorschuss	396
7	Vorbereitung des Jahresabschlusses	403
7.1	Notwendigkeit vorbereitender Abschlussbuchungen	403
7.2	Abschreibungen auf Anlagen	403
7.2.1	Wesen der Abschreibung	404
7.2.1.1	Wertminderungen	404
7.2.1.2	Gesetzliche Vorschriften zur Abschreibung	404
7.2.2	Planmäßige Abschreibung von Anlagegütern	404
7.2.2.1	Anschaffungskosten als Ausgangsbasis für die Abschreibung	404
7.2.2.2	Abschreibungsplan	405
7.2.2.3	Lineare Abschreibung (Abschreibung in gleich bleibenden Beträgen)	406
7.2.2.4	Buchung der planmäßigen Abschreibungen	407
7.2.2.5	Verkauf eines planmäßig abgeschriebenem Wirtschaftsgutes des Anlage- vermögens	408
7.2.3	Abschreibung auf Geringwertige Wirtschaftsgüter	411

7.2.3.1	Abschreibung von Wirtschaftsgütern mit Anschaffungskosten bis 150,00 € nach § 6 Abs. 2 a EStG	412
7.2.3.2	Abschreibung von Wirtschaftsgütern mit Anschaffungskosten über 150,00 € bis 410,00 € nach § 6 Abs. 2 EStG	413
7.2.3.3	Abschreibung von Wirtschaftsgütern mit Anschaffungskosten über 150,00 € bis 1 000,00 € nach § 6 Abs. 2 a EStG	414
7.2.4	Betriebswirtschaftliche Auswirkungen der Abschreibung	415
7.3	Periodengerechte Erfolgsermittlung durch Rechnungsabgrenzung	422
7.3.1	Notwendigkeit zeitlicher Abgrenzungen	422
7.3.2	Transitorische Posten der Rechnungsabgrenzung	422
7.3.3	Antizipative Posten der Rechnungsabgrenzung	426
7.4	Periodengerechte Erfolgsermittlung durch Bildung von Rückstellungen	433
8	Abschluss der Geschäftsbuchführung und Interpretation der Ergebnisse	437
8.1	Jahresabschluss	437
8.1.1	Grundlegende Betrachtung zum Kontenabschluss	437
8.1.2	Gesamtdarstellung von der Konteneröffnung bis zum Kontenabschluss an einem kurz gefassten Geschäftsgang	438
8.2	Materielle Maßgeblichkeit der Handelsbilanz für die Steuerbilanz	443
8.3	Interpretation des Jahresabschlusses	447
8.3.1	Bilanzzeitvergleich	447
8.3.2	Kennzahlen anhand der Bilanz	447
8.3.3	Beurteilung des Gesamterfolges	447
Lernsituationen		449
E	Agentursteuerung	
1	Kosten- und Leistungsrechnung (KLR)	453
1.1	Merkmale der Kosten- und Leistungsrechnung (Betriebsbuchhaltung)	453
1.1.1	Unterschiede zwischen der Betriebsbuchhaltung und der Finanzbuchhaltung	453
1.1.2	Aufbau und Zeitbezug der Kosten- und Leistungsrechnung	454
1.2	Kostenartenrechnung	455
1.2.1	Vom Unternehmensergebnis lt. GuV zum Betriebsergebnis lt. KLR in drei Schritten	455
1.2.2	Schritt 1: Sachliche Abgrenzung der Aufwendungen und Erträge	456
1.2.3	Schritt 2: Ermittlung der Kosten und Leistungen in einer Agentur für Versicherungen und Finanzen	460
1.2.3.1	Kostenarten	461
1.2.3.2	Leistungsarten	468
1.2.4	Schritt 3: Ermittlung des Betriebsergebnisses	469
1.2.5	Ergänzende Informationen	480
1.2.5.1	Definitionen zu Ausgabe, Aufwand und Kosten	480
1.2.5.2	Definitionen zu Einnahme, Ertrag und Leistung bzw. Erlös	481
1.2.5.3	Vergleich von Finanz- und Betriebsbuchhaltung	483
1.2.6	Gliederung nach Kostenarten	483
1.2.6.1	Gliederung nach der Kostengruppe	483
1.2.6.2	Gliederung nach der Zurechenbarkeit	483
1.2.6.3	Gliederung nach dem Beschäftigungsgrad	484
1.2.6.4	Ergänzende Informationen	488
1.3	Kostenstellenrechnung	491

1.3.1	Vorbetrachtung	491
1.3.2	Kostenstellenrechnung in drei Schritten	491
1.4	Kostenträgerrechnung	497
1.5	Deckungsbeitragsrechnung	501
1.5.1	Wesen der Deckungsbeitragsrechnung	501
1.5.2	Berechnung des Deckungsbeitrages	501
2	Controlling	504
2.1	Wesen des Controllings	504
2.2	Strategisches und operatives Controlling	505
2.3	Externe Controllinginstrumente für Versicherungsagenturen	506
2.3.1	Ergebnisrechnung	506
2.3.2	Betriebsvergleich	506
3	Controlling anhand statistischer Kennzahlen	507
3.1	Verhältniszahlen als statistische Maßzahlen	507
3.2	Grafische Darstellung statistischer Daten	509
3.3	Bedeutende Kennzahlen einer Agentur für Versicherungen und Finanzen	513
3.3.1	Bilanzkennzahlen	513
3.3.2	Kennzahlen unter Einbezug der Gewinn- und Verlustrechnung	516
3.3.3	Abschlussquote, Stornoquote und Zuwachsrate an Beitrag bzw. Versicherungssumme	519
3.3.4	Schadenquote	522
3.3.5	Verwaltungskostenquote	522
	Lernsituationen	526

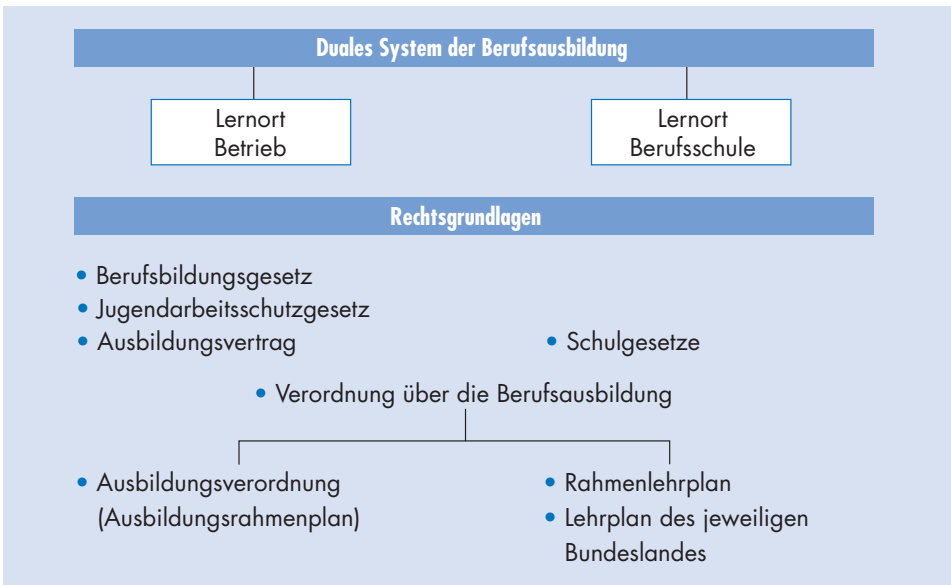
Anhang: Kaufmännisches Rechnen

1	Dreisatzrechnen	531
2	Verteilungsrechnen	534
2.1	Einfache Verteilung	534
2.2	Verteilung unter Berücksichtigung von Vorauszahlungen und Sonderzahlungen	535
3	Prozent- und Promillerechnen	538
3.1	Prozent- und Promillewert	538
3.2	Prozent- und Promillesatz	539
3.3	Grundwert	540
3.4	Vermehrter Grundwert (Prozentrechnung auf hundert)	541
3.5	Verminderter Grundwert (Prozentrechnung im Hundert)	542
4	Zinsrechnen	546
4.1	Berechnung der Zinsen	546
4.2	Berechnung von Zinssatz, Tagen und Kapital	549
	Abkürzungsverzeichnis	552
	Sachwortverzeichnis	555

A Arbeitsrecht

1 Rechtliche und soziale Rahmenbedingungen menschlicher Arbeit im Betrieb

1.1 Rechtliche Rahmenbedingungen der Berufsausbildung



In Deutschland kennt man die **duale Berufsausbildung** (lat. duo = zwei). Man bezeichnet die Form der Berufsausbildung als dual, weil sie an zwei Lernorten, dem Ausbildungsbetrieb und der Berufsschule, stattfindet.

Der **Betrieb** bildet dabei vor allem betriebspraktisch, auf das jeweilige Unternehmen bezogen, aus. Parallel dazu ist die **Berufsschule** als Pflichtschule für die Auszubildenden zu besuchen.

Wenn heute über die Qualität des Wirtschaftsstandortes Deutschland nachgedacht wird, so hört man immer wieder das Argument, dass vor allem die besonders gute berufliche Aus- und Weiterbildung der Facharbeiter und Angestellten Wettbewerbsnachteile gegenüber anderen Ländern der EU und außerhalb Europas ausgleicht.

1.1.1 Duales Ausbildungssystem und Berufsbildungsgesetz

Seit 1969 ist das heutige System der **dualen Berufsausbildung** grundsätzlich und bundeseinheitlich (trotz der Kulturhoheit der Bundesländer) im **Berufsbildungsgesetz** geregelt.

Unter der **dualen Berufsausbildung** versteht man die **Ausbildung an den zwei Lernorten Betrieb und Berufsschule**.

Die einheitliche und geordnete Berufsausbildung in einem Beruf setzt voraus, dass dieser durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Soziales oder dem sonst zuständigen Ministerium im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung staatlich anerkannt ist und eine Ausbildungsordnung erlassen wurde.

In der **Ausbildungsverordnung** sind neben der Bezeichnung des Ausbildungsberufes insbesondere festgelegt:

- die Ausbildungsdauer,
- das Ausbildungsberufsbild (berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die Gegenstand der Berufsausbildung sind),
- der Ausbildungsrahmenplan (sachliche und zeitliche Gliederung der Vermittlung der beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten),
- die Prüfungsanforderungen.

a) Lernort Betrieb

Nach dem Berufsbildungsgesetz darf nicht jeder Betrieb nach Wunsch ausbilden. Nur derjenige Betrieb, der sachlich für eine bestimmte Ausbildung geeignet ist und auch einen **persönlich und fachlich geeigneten Ausbilder** dafür einsetzen kann, erhält die Erlaubnis zur Berufsausbildung im dualen System. Die Entscheidung darüber trifft die **zuständige Stelle**, z. B. die Industrie- und Handelskammer (IHK).

BBiG
§§ 27 f.,
§ 30, § 32

Um die betriebliche Ausbildung zu fördern, bieten die Kammern interessierten Angestellten 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 bzw. Dualen Hochschule abgelegt haben.

b) Lernort Berufsschule

In Deutschland besitzen die Länder nach dem Grundgesetz die Kulturhoheit; auch die berufsbildenden Schulen sind damit den Kultusministerien unterstellt. Deshalb können sich bei den Zielsetzungen, der Organisation, Verwaltung und Durchführung des Unterrichts in den einzelnen Bundesländern trotz einheitlicher Berufsbilder große Unterschiede zeigen. Jedes Bundesland entwickelt in der Regel besondere **Lehrpläne für den berufsbezogenen Unterricht** und bemüht sich, eigene Vorstellungen von Bildung und Erziehung einzubringen.

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.«

1.1.2 Berufsausbildungsvertrag

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

Kein Auszubildender im kaufmännischen Beruf ist, wer z. B. im Büro eines Rechtsanwaltes ausgebildet wird (Ausbildender ist kein Kaufmann), oder wer zum Kellner im Hotel- und Gaststätten-gewerbe ausgebildet wird (keine kaufmännische Tätigkeit).

a) Abschluss des Berufsausbildungsvertrages

BBiG
§ 43
§§ 34 ff.
§§ 10 f.

Der **Ausbildungsvertrag** wird zwischen dem Ausbildenden einerseits und dem Auszubildenden (und ggf. seinen gesetzlichen Vertretern) andererseits abgeschlossen und von diesen vor Beginn der Ausbildung unterzeichnet. Empfehlenswert ist die Verwendung von Vordrucken mit bundeseinheitlichem Rahmentext, denen ein **Berufsbild** beigefügt ist. Zur Genehmigung und Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse ist der Berufsausbildungsvertrag vom Ausbildenden unmittelbar nach dessen Abschluss der IHK vorzulegen. Nur wer in dieses Verzeichnis eingetragen ist, wird zur Zwischen- und Abschlussprüfung der IHK zugelassen.

Folgende Besonderheit gilt für den Abschluss eines Ausbildungsvertrages: Er kann formfrei (z. B. mündlich) zwischen den Parteien geschlossen werden, muss aber dem Auszubildenden und ggf. den gesetzlichen Vertretern vor Beginn der Ausbildung zwecks Unterschriftsleistung in Schriftform zugehen.

b) Pflichten des Ausbildenden (Rechte des Auszubildenden)

► Ausbildung

§ 14 Der Ausbildende hat den Auszubildenden in allen beim Betrieb des Geschäftes vorkommenden kaufmännischen Arbeiten selbst oder durch einen ausdrücklich damit beauftragten, persönlich und fachlich geeigneten Vertreter (Ausbilder) zu unterweisen. Die Ausbildung hat, planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert, die theoretischen Kenntnisse, praktischen Fertigkeiten und personalen Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) zu vermitteln, die zum Erreichen des Ausbildungszieles erforderlich sind. Die Ausbildung kann auch in geeigneten Einrichtungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchgeführt werden.

§ 15 Der Ausbildende hat dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, ihn zum Besuch der Berufsschule und zum Führen eines Ausbildungsnachweises anzuhalten und diesen durchzusehen. Für den Besuch der Berufsschule und für die Teilnahme an Prüfungen müssen die Auszubildenden freigestellt werden.

► Fürsorge

§ 17 Der Ausbildende muss dem Auszubildenden eine angemessene, mindestens jährlich ansteigende Vergütung zahlen, ihm den vertraglich bzw. gesetzlich zustehenden Urlaub gewähren und 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

§ 16 Bei Beendigung der Ausbildung hat der Ausbildende ein Zeugnis über Art, Dauer und Ziel der Ausbildung sowie die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse (**einfaches**

Zeugnis) auszustellen. Auf Verlangen des Auszubildenden ist es auch auf Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten zu erweitern (**qualifiziertes Zeugnis**).

c) Pflichten des Auszubildenden (Rechte des Ausbildenden)

► Bemühung

Der Auszubildende hat sich zu bemühen, die Kenntnisse und Fertigkeiten zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Deshalb muss er den ihm im Rahmen der Berufsausbildung erteilten Weisungen folgen und die ihm übertragenen Verrichtungen sorgfältig ausführen. Insbesondere hat er die Berufsschule regelmäßig und pünktlich zu besuchen und seinen Ausbildungsnachweis laufend zu führen.

BBiG
§ 13

► Treue und Verschwiegenheit

Der Auszubildende hat die Betriebsordnung zu beachten, die Vorteile des Geschäftes wahrzunehmen und über Geschäftsgeheimnisse (versicherte Personen, Provisionen, Gehälter, usw.) 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**).

► Ausbildungsdauer

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 verkürzt werden.

§ 5

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

§ 8

Die Ausbildungszeit beginnt mit einer **Probezeit**, die mindestens einen Monat und höchstens vier Monate dauert. 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 Beruf und Ausbildungsstätte zusagen. Beide haben die Möglichkeit, während der Probezeit das Ausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist zu kündigen.

§ 20

§ 22

► Urlaub

Der Mindesturlaub ist in gesetzlichen Vorschriften (Bundesurlaubsgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz) geregelt. Positiv abweichende Urlaubszeiten können im Tarifvertrag (vgl. A 1.6.1) vorgesehen sein.

► Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Das Ausbildungsverhältnis endet

§§ 21 ff.

- mit Ablauf der Ausbildungszeit,
- vor Ablauf der Ausbildungszeit mit Bestehen der Abschlussprüfung,
- durch schriftliche Kündigung

(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) **vom Auszubildenden** mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will. Der Kündigungsgrund ist anzugeben.

BBiG § 23 Wer die vorzeitige Auflösung des Ausbildungsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit verschuldet, ist schadenersatzpflichtig. Das gilt nicht für die unter (2) genannte Kündigung des Auszubildenden.

Beispiele:

- Der Auszubildende kommt seiner Ausbildungspflicht nicht nach. Der Auszubildende löst den Vertrag; schadenersatzpflichtig ist der Auszubildende.
- Der Auszubildende verlässt mehrfach unbefugt seine Ausbildungsstelle. Der Auszubildende löst den Vertrag und kann Schadenersatz fordern.

§ 24 Wird der Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis ohne vorherige ausdrückliche Vereinbarung weiterbeschäftigt, 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.

NachwG § 2

1.1.3 Jugendarbeitsschutzgesetz

Das Jugendarbeitsschutzgesetz unterscheidet:

- JArbSchG § 2
- **Kinder.** Das sind Personen, die noch nicht 15 Jahre alt oder noch zum Besuch einer Schule mit Vollzeitunterricht verpflichtet sind. Ihre Beschäftigung ist, von gesetzlichen Ausnahmen abgesehen, verboten.
- § 5
- **Jugendliche.** Das sind alle übrigen noch nicht 18 Jahre alten Personen.
- § 2

Nachstehend sind die grundsätzlichen Bestimmungen für Jugendliche dargestellt:

► Arbeitszeit

§ 8 Die tägliche Arbeitszeit ohne Ruhepausen 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. An Samstagen dürfen Jugendliche in aller Regel nicht beschäftigt werden.

§ 16

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

► Ruhepausen

§ 11 Sie müssen bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb bis sechs Stunden 30 Minuten, bei mehr als sechs Stunden 60 Minuten betragen. Die erste Pause muss spätestens nach viereinhalb Stunden stattfinden.

► Freizeit

§§ 13–18 Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Freizeit von mindestens 12 Stunden zu gewähren. Zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr, an Samstagen und an Sonn- und Feiertagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.

§§ 16 f., 27 Ausnahmen gelten für mehrschichtige Betriebe, für Schank- und Gaststätten und im übrigen Beherbergungsgewerbe, für Bäckereien, Konditoreien und Friseure. Darüber hinaus kann die Aufsichtsbehörde weitere Ausnahmen bewilligen.

► 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. Ein solcher Tag wird mit 8 Stunden auf die Arbeitszeit angerechnet. Beginnt der Unterricht vor 9:00 Uhr, so darf der Jugendliche vorher nicht beschäftigt werden. Auch der letzte Arbeitstag, welcher der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, ist frei.

JArbSchG
§ 9

§ 10

► 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, besteht für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, Anspruch auf einen weiteren Urlaubstag. Während des Urlaubs darf keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausgeübt werden.

§ 19

► Gesundheitliche Betreuung

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

§§ 32 f.

► Beschäftigungsbeschränkungen

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

§§ 22 ff.

Lernkontrollen zu A 1.1

Rechtliche Rahmenbedingungen der Berufsausbildung

- 1 Der Personalleiter der Proximus Versicherung AG hat mit dem minderjährigen Paul Berger und dessen Eltern in einem Vorstellungsgespräch am 10. März d.J. vereinbart, dass Paul Berger ab 1. September d.J. bei der Proximus eine Berufsausbildung zum Kaufmann für Versicherungen und Finanzen beginnt. Paul Berger beginnt die Ausbildung zum genannten Zeitpunkt. Am 10. September d.J. erhält er auf dem Postweg den schriftlichen Ausbildungsvertrag.

Die Zusendung des Ausbildungsvertrages nach Ausbildungsbeginn verunsichert Paul Berger ein wenig. Er will daher von Ihnen wissen, ob und ggf. wann der Ausbildungsvertrag zustande gekommen ist und ob er ihn noch rechtzeitig erhalten hat.

- 2 Im Ausbildungsvertrag eines Bekannten findet sich eine Probezeit von vier Wochen. Er fragt Sie, ob diese Regelung der gesetzlichen Anforderung entspricht.
- 3 Im Gespräch mit Mitarbeitern müssen Sie feststellen, dass es unterschiedliche Auffassungen über die Freistellung von Auszubildenden für die Teilnahme am Berufsschulunterricht gibt. Zeigen Sie den Mitarbeitern, wo und wie die entsprechende Pflicht des Auszubildenden geregelt ist.
- 4 Die Auszubildende Meike Müller (17 Jahre) besucht die Berufsschule von 07:50 Uhr bis 12:10 Uhr (5 Unterrichtsstunden). Sie möchte von Ihnen wissen, ob sie anschließend in den Betrieb gehen muss.
- 5 Die Auszubildenden Sven und Alexandra haben vor fünf Monaten bei der Proximus Versicherung AG eine Berufsausbildung als Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen begonnen. Da Sven eine höhere Ausbildungsvergütung bei einem Makler lockt, möchte er sobald wie möglich die Ausbildung bei diesem fortsetzen. Der Ausbilder der Proximus ist jedoch mit dem Wechsel nicht einverstanden.
 - a) Prüfen Sie, ob Sven seinen Ausbildungsvertrag kündigen kann.
 - b) Alexandra stellt fest, dass ihr der Beruf nicht liegt. Sie beabsichtigt, ein Studium an der Fachhochschule zu beginnen. Begründen Sie, ob sie sich auch gegen den Wunsch des Ausbilders aus dem Ausbildungsverhältnis lösen kann.
- 6 Auf einer Seminarveranstaltung der Proximus Versicherung AG berichten Auszubildende, dass sich die Geschäftsstelle Bahlingen in einer angespannten wirtschaftlichen Situation befinden soll. Um die Kosten zu senken, plane man u. a. die Zahl der Mitarbeiter herabzusetzen. Auch zwei anwesende Auszubildende befürchten, entlassen zu werden. Mit dem einen wurde der Ausbildungsvertrag vor drei Wochen, mit dem anderen vor einem Jahr geschlossen. Die Auszubildenden fragen Sie, ob Sie sich in dieser rechtlichen Frage auskennen.
- 7 Sie haben gehört, dass einem Auszubildenden Ihres Ausbildungsjahrgangs die außerordentliche Kündigung zugegangen ist. Mit einem anderen Kollegen überlegen Sie, welche Vorkommnisse eine solche Kündigung nach einem Jahr der Ausbildung wohl rechtfertigen könnten. Beziehen Sie Stellung.
- 8 Überprüfen Sie, ob und ggf. welche der folgenden Arbeitszeiten und Pausenregelungen für Jugendliche nicht zulässig sind. Begründen Sie Ihre Antwort.

Arbeitsbeginn	Pausen	Arbeitsende
08:00 Uhr	12:00 – 13:00 Uhr	16:00 Uhr
08:00 Uhr	12:30 – 13:30 Uhr	16:00 Uhr
08:00 Uhr	13:00 – 14:00 Uhr	16:00 Uhr
08:00 Uhr	10:00 – 10:30 Uhr und 13:30 – 14:00 Uhr	16:00 Uhr
08:00 Uhr	08:45 – 09:00 Uhr und 12:15 – 13:00 Uhr	16:00 Uhr

Auszug aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz:

§ 11 Ruhepausen, Aufenthaltsräume

(1) Jugendlichen müssen im Voraus feststehende Ruhepausen von angemessener Dauer gewährt werden. Die Ruhepausen müssen mindestens betragen

1. 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb bis zu sechs Stunden,
2. 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden.

Als Ruhepause gilt nur eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten.

(2) Die Ruhepausen müssen in angemessener zeitlicher Lage gewährt werden, frühestens eine Stunde nach Beginn und spätestens eine Stunde vor Ende der Arbeitszeit. Länger als viereinhalb Stunden hintereinander dürfen Jugendliche nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

(3) Der Aufenthalt während der Ruhepausen in Arbeitsräumen darf den Jugendlichen nur gestattet werden, wenn die Arbeit in diesen Räumen während dieser Zeit eingestellt ist und auch sonst die notwendige Erholung nicht beeinträchtigt wird.

- 9 Die Auszubildende Pia Klein ist am 10. Februar d.J. 17 Jahre alt geworden. Sie tritt am 26. Juni d.J. ihren Jahresurlaub an. Laut Ausbildungsvertrag gilt für sie die gesetzliche Urlaubsregelung nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz und dem Bundesurlaubsgesetz.

Wann muss sie wieder in den Betrieb kommen? (Zusatzinformation: Die erste Woche des Urlaubs liegt außerhalb der Sommerferien. Die Auszubildende Klein geht am Montag und am Mittwoch zur Berufsschule.)

Juni							Juli						
Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So	Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
			01	02	03	04						01	02
05	06	07	08	09	10	11	03	04	05	06	07	08	09
12	13	14	15	16	17	18	10	11	12	13	14	15	16
19	20	21	22	23	24	25	17	18	19	20	21	22	23
26	27	28	29	30			24	25	26	27	28	29	30
							31						

Auszug aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz:

§ 19 Urlaub

(1) Der Arbeitgeber hat Jugendlichen für jedes Kalenderjahr einen bezahlten Erholungsurlaub zu gewähren.

(2) Der Urlaub beträgt jährlich

1. mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,
2. mindestens 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,
3. mindestens 25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.

Jugendliche, die im Bergbau unter Tage beschäftigt werden, erhalten in jeder Altersgruppe einen zusätzlichen Urlaub von drei Werktagen.

(3) Der Urlaub soll Berufsschülern in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren.

(4) Im übrigen gelten für den Urlaub der Jugendlichen § 3 Abs. 2, §§ 4 bis 12 und § 13 Abs. 3 des Bundesurlaubsgesetzes. ...

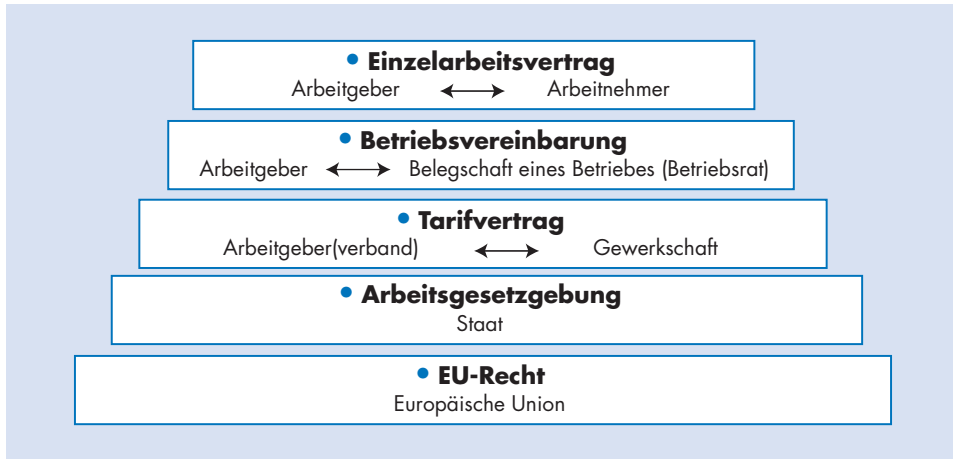
Auszug aus dem Bundesurlaubsgesetz:

§ 3 Dauer des Urlaubs

(1) Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage.

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

1.2 Individual- und Kollektivarbeitsrecht



Die betriebliche Arbeit wird geordnet und geregelt

1. im **Einzelarbeitsvertrag** (Individualarbeitsrecht),
2. im **Kollektivarbeitsvertrag** (Kollektivarbeitsrecht); dazu gehören
 - Betriebsvereinbarungen (vgl. A 1.8.4),
 - Tarifverträge (vgl. A 1.6.1).
3. in der **Arbeitsgesetzgebung** (nationale Gesetzgebung und EU-Gesetzgebung).

Sollen diese Regelungen auf ein bestimmtes Arbeitsverhältnis angewendet werden, so gilt folgender Grundsatz:

Soweit die Arbeitsgesetzgebung **nachgiebiges Recht enthält**, d. h., es können durch Verträge andere Regelungen als die im Gesetz vorgesehenen vereinbart werden, sind sie in der vorbeschriebenen Reihenfolge maßgebend, wenn davon Gebrauch gemacht wurde.

Beispiel:

In einem Einzelarbeitsvertrag werden 35 Tage Urlaub vereinbart. Wenn nach Tarifvertrag diesem Arbeitnehmer 28 Tage und nach dem Bundesurlaubsgesetz mindestens 24 Tage zustehen würden, so gilt zunächst die einzelvertragliche Regelung und erst, wenn hier nichts vereinbart wurde, der Tarifvertrag bzw. das Bundesurlaubsgesetz.

Abweichende Regelungen beim nachgiebigen Recht sind immer dann statthaft, wenn sie zugunsten des Arbeitnehmers getroffen werden.

Zwingende Normen können durch Vertrag nicht geändert werden.

Beispiel:

Nach dem Mutterschutzgesetz dürfen Mütter bis acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Die Mutter darf auch nicht durch einzelvertragliche Regelung darauf verzichten.