



Arbeitskreis J. Müller

Wirtschafts- und Sozialkunde

Allgemeine Wirtschaftslehre
für kaufmännische Berufe
nach Kompetenzbereichen

2. Auflage



FACHBUCHREIHE
für wirtschaftliche Bildung

Wirtschafts- und Sozialkunde

**Allgemeine Wirtschaftslehre
für kaufmännische Berufe**

nach Kompetenzbereichen

2. 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.: 91956



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 978-3-8085-2856-3

2. Auflage 2017

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.

© 2017 by Verlag Europa-Lehrmittel, Nourney, Vollmer GmbH & Co. KG, 42781 Haan-Gruiten,
<http://www.europa-lehrmittel.de>

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

Umschlagkonzept: tiff.any GmbH, 10999 Berlin

Umschlagfoto: ABC Photo – shutterstock.com

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

Vorwort

»**Wirtschafts- und Sozialkunde** – Allgemeine Wirtschaftslehre für kaufmännische Berufe« ist auf den neuen **kompetenzorientierten Wirtschafts- und Sozialkundeunterricht in kaufmännischen Ausbildungsberufen** ausgerichtet.

Das Buch kann **schulart- und lehrplanübergreifend in allen Ausbildungsberufen** eingesetzt werden, in denen Wirtschafts- und Sozialkunde unterrichtet wird.

Wirtschafts- und Sozialkunde enthält die **Kompetenzbereiche I–IV**, die in **Baden-Württemberg seit dem Schuljahr 2014/2015 Grundlage des Unterrichts und der Prüfung in Wirtschafts- und Sozialkunde** sind. Es handelt sich um die folgenden Kompetenzbereiche:

Kompetenzbereich I In Ausbildung und Beruf orientieren

Kompetenzbereich II Wirtschaftliches Handeln in der Sozialen Marktwirtschaft analysieren

Kompetenzbereich III Wirtschaftspolitische Einflüsse auf den Ausbildungsbetrieb, das Lebensumfeld und die Volkswirtschaft einschätzen

Kompetenzbereich IV Entscheidungen im Rahmen einer beruflichen Selbstständigkeit treffen

Das Buch richtet sich an

- **Schülerinnen und Schüler in denjenigen Ausbildungsberufen, in denen Wirtschafts- und Sozialkunde kompetenzorientiert unterrichtet wird.**
- **Schülerinnen und Schüler zahlreicher kaufmännischer Ausbildungsberufe in Baden-Württemberg.** Die folgende Übersicht zeigt die betreffenden Kompetenzbereiche, die für die verschiedenen Ausbildungsberufe von Bedeutung sind:*

Fachlagerist/Fachlageristin	I–II
Verkäufer/Verkäuferin	I–II
Drogist/Drogistin	I–III
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	I–III
Fachkraft für Lagerlogistik	I–III
Kaufmann für Tourismus und Freizeit/Kauffrau für Tourismus und Freizeit	I–III
Kaufmann für Versicherungen und Finanzen/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen	I–III
Kaufmann im Einzelhandel/Kauffrau im Einzelhandel	I–III
Servicefahrer/ServicefahrerIn	I–III
Immobilienkaufmann/Immobilienkauffrau	I–IV
Industriekaufmann/Industriekauffrau	I–IV
Kaufmann für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen/Kauffrau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	I–IV
Kaufmann für Marketingkommunikation/Kauffrau für Marketingkommunikation	I–IV
Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung	I–IV
Kaufmann im Groß- und Außenhandel/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	I–IV
Medienkaufmann Digital und Print/Medienkauffrau Digital und Print	I–IV

- **Dozenten und Teilnehmer von Fort- und Weiterbildungen in Unternehmen, Verbänden und sonstigen Institutionen**

* Vgl.: Umsetzung der Kompetenzbeschreibungen für den Unterricht in der kaufmännischen Berufsschule im Prüfungsbereich Wirtschafts- und Sozialkunde, H-14.15; hrsg. vom Landesinstitut für Schulentwicklung, Stuttgart 2014

Der Aufbau des Buches ist **nach Kompetenzbereichen** gegliedert. Er orientiert sich an **konkreten beruflichen Aufgabenstellungen und Handlungsabläufen im Unternehmen**. Diese werden **durch Lernsituationen dargestellt, die den einzelnen Kapiteln voranstehen**. Deren Bearbeitung ermöglicht es den Schülerinnen und Schülern, **betriebliche Handlungen im Rahmen unternehmerischer Zielsetzungen selbstständig, kooperativ und kundenorientiert auszuführen**.* Die Darstellung der Lernsituationen erfolgt **exemplarisch**.

Zusammenfassende Übersichten erleichtern den Überblick über das Erarbeitete und das strukturierte Behalten von Lerninhalten.

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

Ausführliche Inhalts- und Stichwortverzeichnisse erleichtern die Arbeit mit dem Buch.

»**Wirtschafts- und Sozialkunde**« enthält die **gesetzlichen Rahmenbedingungen** und die **statistischen Daten** bis zum **Sommer 2017**.

Ein **Lösungsbuch** zu den Aufgaben und Problemen ist im Verlagsprogramm erhältlich (**Europa-Nummer 91963**).

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, Juli 2017

* Vgl.: Umsetzung der Kompetenzbeschreibungen für den Unterricht in der kaufmännischen Berufsschule im Prüfungsbereich Wirtschafts- und Sozialkunde, H-14.15; hrsg. vom Landesinstitut für Schulentwicklung, Stuttgart 2014

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

Kompetenzbereich I – In Ausbildung und Beruf orientieren

1 Konzept der dualen Berufsausbildung charakterisieren	11	4 Mit der Bedeutung von Tarifverträgen auseinandersetzen und die Rolle der Sozialpartner beurteilen	33
Lernsituation	11	4.1 Tarifaufonomie	33
1.1 Duales Ausbildungssystem.....	12	4.2 Rolle der Sozialpartner	33
1.2 Berufsausbildungsvertrag.....	14	4.3 Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung	35
Zusammenfassende Übersicht	16	4.3.1 Tarifvertrag	35
2 Den betrieblichen Arbeitsplatz analysieren und Gestaltungsvorschläge unter Beachtung von Schutzbestimmungen entwickeln ...	18	4.3.2 Betriebsvereinbarung	37
Lernsituation	18	Lernsituation	37
2.1 Arbeitsschutz	18	4.4 Mittel zur Durchsetzung tarifrechtlicher Forderungen	39
2.2 Gesundheits- und Unfallschutz	20	4.4.1 Tarifverhandlungen und Schlichtung	39
2.3 Umweltschutz	21	4.4.2 Streik und Aussperrung .	40
2.4 Jugendarbeitsschutz	22	Zusammenfassende Übersicht	43
Zusammenfassende Übersicht	23	5 System der gesetzlichen Sozialversicherung beschreiben	46
3 Voraussetzungen für die Errichtung eines Betriebsrates und einer Jugend- und Auszubildendenvertretung prüfen	26	5.1 Gesetzliche Sozialversicherung	46
3.1 Betriebsrat.....	26	5.2 Probleme der Sozialversicherung	49
3.2 Jugend- und Auszubildendenvertretung	29	5.3 Dreischichtenmodell der Alterssicherung	50
Lernsituation	29	Lernsituation	50
Zusammenfassende Übersicht	31	5.3.1 Gesetzliche Altersvorsorge	51
		5.3.2 Betriebliche Altersvorsorge	51
		5.3.3 Private Vorsorge	52
		Zusammenfassende Übersicht	54

Kompetenzbereich II – Wirtschaftliches Handeln in der sozialen Marktwirtschaft analysieren

1 Die wechselseitigen Beziehungen der Wirtschaftssubjekte darstellen und analysieren	56	2 Das Bruttoinlandsprodukt als ein wichtiges Maß für die wirtschaftliche Leistung eines Landes charakterisieren	62
Lernsituation	56	Lernsituation	62
1.1 Modell des Wirtschaftskreislaufs	57	2.1 Entstehung, Verwendung und Verteilung des Bruttoinlandsproduktes	63
1.1.1 Einfacher Wirtschaftskreislauf	57	2.2 Bruttoinlandsprodukt als Maßstab für den Wohlstand eines Landes	66
1.1.2 Erweiterter Wirtschaftskreislauf	58	2.3 Alternative Wohlstandsindikatoren.....	68
1.1.3 Zusammenhang zwischen den Sektoren des Wirtschaftskreislaufs.....	59	Zusammenfassende Übersicht	70
1.2 Auswirkungen von Veränderungen gesamtwirtschaftlicher Größen	60		

3 Den Grundgedanken und die Ordnungsmerkmale der Sozialen Marktwirtschaft beschreiben	73	4.3.1 Ziele der Wettbewerbspolitik	88
Lernsituation	73	4.3.2 Maßnahmen der nationalen Wettbewerbspolitik	89
3.1 Grundgesetz und Wirtschaftsordnung	74	4.3.3 Maßnahmen der EU-Wettbewerbspolitik ..	92
3.2 Ordnungsmerkmale der Sozialen Marktwirtschaft	75	Zusammenfassende Übersicht	93
3.2.1 Privates und öffentliches Eigentum	75	5 Markt als Ort des Zusammentreffens von Angebot und Nachfrage kennzeichnen	96
3.2.2 Vertragsfreiheit	76	Lernsituation	96
3.2.3 Gewerbefreiheit	76	5.1 Aufgaben des Marktes	97
3.2.4 Freie Berufs- und Arbeitsplatzwahl	77	5.2 Modell des vollkommenen Marktes	97
Zusammenfassende Übersicht	77	5.3 Marktformen	98
4 Formen und Ziele der Kooperation und Konzentration unterscheiden...	79	5.4 Preisbildung beim vollkommenen Polypol	99
Lernsituation	79	5.5 Wirkungsweise von Staatseingriffen beim vollkommenen Polypol	103
4.1 Formen der Kooperation und Konzentration	81	5.5.1 Marktkonforme Staatseingriffe	104
4.1.1 Kartell	82	5.5.2 Marktkonträre Staatseingriffe	105
4.1.2 Konzern	83	Zusammenfassende Übersicht	105
4.1.3 Vereinigtes Unternehmen (Trust)	85	6 Preisbildung beim Angebotsmonopol darstellen	109
4.1.4 Multinationales Unternehmen (Multis)	86	Lernsituation	109
4.2 Ziele und Folgen der Kooperation und Konzentration	86	Zusammenfassende Übersicht	112
4.2.1 Ziele der Kooperation und Konzentration	86	7 Preisbildung beim Angebotsoligopol darstellen	114
4.2.2 Folgen der Kooperation und Konzentration	87	Lernsituation	114
4.3 Staatliche Wettbewerbspolitik	88	Zusammenfassende Übersicht	116

Kompetenzbereich III – Wirtschaftspolitische Einflüsse auf den Ausbildungsbetrieb, das Lebensumfeld und die Volkswirtschaft einschätzen

1 Einen idealtypischen Konjunkturverlauf beschreiben	117	2 Die wirtschaftspolitischen Ziele charakterisieren	127
Lernsituation	117	Lernsituation	127
1.1 Konjunkturschwankungen und Konjunkturindikatoren	118	2.1 Wirtschaftspolitische Ziele des Stabilitätsgesetzes	129
1.1.1 Konjunkturschwankungen	118	2.1.1 Preisniveaustabilität	129
1.1.2 Konjunkturindikatoren ...	120	2.1.2 Hoher Beschäftigungsstand	135
1.2 Fiskalpolitik	121	2.1.3 Stetiges und angemessenes Wirtschaftswachstum	141
1.2.1 Instrumente der Fiskalpolitik	121	2.1.4 Außenwirtschaftliches Gleichgewicht	143
1.2.2 Subventionen	123		
Zusammenfassende Übersicht	125		

2.2	Qualitative Ziele.....	146	4 Folgen der europäischen Integration und der Globalisierung beschreiben.....	176
2.2.1	Erhaltung der natürlichen Lebensgrundlagen	146	4.1 Europäische Integration und Globalisierung	178
2.2.2	Gerechte Einkommens- und Vermögensverteilung	152	4.2 Freihandel, Binnenhandel und Weltmärkte	182
2.3	Zielbeziehungen	156	4.3 Handelsblöcke.....	186
	Zusammenfassende Übersicht	158	4.3.1 Freihandelszone	186
3 Den organisatorischen Aufbau und die Aufgaben des Europäischen Systems der Zentralbanken skizzieren	166		4.3.2 Europäische Union.....	186
Lernsituation	166		4.3.3 Präferenzräume	188
3.1	Stellung und Aufgaben der EZB	167	4.4 Handelshemmnisse	189
3.2	Geldpolitische Maßnahmen	169	4.4.1 Tarifäre Handels- hemmnisse.....	189
3.2.1	Überblick über die geldpolitischen Maßnahmen	169	4.4.2 Nichttarifäre Handels- hemmnisse.....	189
3.2.2	Wirkungsweise geldpolitischer Maßnahmen..	172	4.5 World Trade Organization	190
	Zusammenfassende Übersicht	174	4.6 Die gesamtwirtschaftliche Bedeutung des Außenhandels für Deutschland darstellen	191
			Zusammenfassende Übersicht	192

Kompetenzbereich IV – Entscheidungen im Rahmen einer beruflichen Selbstständigkeit treffen

1 Motive der hauptberuflichen Selbstständigkeit beschreiben	196	3.3.1 Einzelunternehmen.....	241	
Lernsituation	196	3.3.2 Gesellschaft des bürgerlichen Rechts (GbR)	242	
1.1	Anforderungen an eine Unternehmerpersönlichkeit.....	198	3.3.3 Kommanditgesellschaft (KG).....	243
1.2	Chancen und Risiken der beruflichen Selbstständigkeit...	200	3.3.4 Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)	251
1.3	Beratungs- und Förderangebote für die berufliche Existenzgründung	201	3.3.5 GmbH & Co. KG.....	257
1.4	Vorbereitung der Existenzgründung mithilfe eines Businessplans	205	3.3.6 Vergleich der Rechtsformen.....	258
	Zusammenfassende Übersicht	209	Zusammenfassende Übersicht	261
2 Standortfaktoren erläutern.....	211	4 Anspruchsgruppen und deren Interessen am Unternehmen unterscheiden und Unternehmensziele herausarbeiten.....	262	
Lernsituation	211	Lernsituation	262	
Zusammenfassende Übersicht	219	4.1 Anspruchsgruppen und deren Interessen.....	264	
3 Handelsrechtliche Vorschriften im Hinblick auf eine berufliche Selbstständigkeit herausarbeiten ..	223	4.2 Unternehmensleitbild	266	
Lernsituation	223	4.3 Unternehmensziele	269	
3.1	Handelsrechtliche Vorschriften	232	4.3.1 Ökonomische Ziele	269
3.1.1	Handelsregister	232	4.3.2 Ökologische Ziele	270
3.1.2	Firmengrundsätze	235	4.3.3 Soziale Ziele	275
3.1.3	Buchführungspflicht	237	4.3.4 Zielbeziehungen	275
3.2	Kaufmannsarten	238	Zusammenfassende Übersicht	277
3.3	Rechtsformen	240	Stichwortverzeichnis.....	281

Gesetze und Verordnungen

AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AktG	Aktiengesetz
ArbSchG	Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz)
ArbStättV	Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung)
ArbZG	Arbeitszeitgesetz
BBankG	Bundesbankgesetz
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BEEG	Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz)
BetrAVG	Gesetz zur Verfassung der betrieblichen Altersvorsorge (Betriebsrentengesetz)
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BImSchG	Gesetz zum Schutz vor schädlichen Umwelteinwirkungen durch Luftverunreinigungen, Geräusche, Erschütterungen und akustische Vorgänge (Bundesimmissionsschutzgesetz)
BNatSchG	Gesetz über Naturschutz und Landschaftspflege (Bundesnaturschutzgesetz)
DrittelbG	Gesetz über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat
EBRG	Gesetz über Europäische Betriebsräte
EGV	Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EG-Vertrag); seit 01.12.2009: Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
EStG	Einkommensteuergesetz
GbV	Verordnung über die Bestellung der Gefahrgutbeauftragten im Unternehmen
GenG	Gesetz betreffend die Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
GmbHG	Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung
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 Bewirtschaftung von Abfällen
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)
SGB	Sozialgesetzbuch
StabG	Gesetz zur Förderung der Stabilität und des Wachstums der Wirtschaft (Stabilitätsgesetz)
StGB	Strafgesetzbuch
TVG	Tarifvertragsgesetz
UmweltHG	Umwelthaftungsgesetz
VerpackV	Verpackungsverordnung
VwVfG	Verwaltungsverfahrensgesetz
WHG	Gesetz zur Ordnung des Wasserhaushalts (Wasserhaushaltsgesetz)
ZPO	Zivilprozessordnung

Kompetenzbereich I – In Ausbildung und Beruf orientieren

1 Konzept der dualen Berufsausbildung charakterisieren

► Lernsituation

Die Reifen Roesch GmbH ist ein mittelständischer Großhändler. Das Unternehmen vertreibt Reifen und sämtliches Zubehör, das in Verbindung mit Rädern an Fahrzeugen aller Art steht. Die Geschäftspartner sind in ganz Deutschland Einzelhändler und Kfz-Betriebe. Die Reifen Roesch GmbH ist auch Zulieferer von freien Tankstellen und Speditionen in Süd- und Ostdeutschland; inzwischen werden auch einzelne Stadtwerke, z. B. Freiburg und Leipzig, beliefert.

Das Unternehmen, das nunmehr bereits in der dritten Generation zu 90 % in Familienbesitz ist, wird von den Geschäftsführern Jürgen Roesch und Marc Gröben geleitet. 65 Mitarbeiter sind am Hauptsitz Rottweil (Rheinwaldstraße 40, 78628 Rottweil) und weitere 295 Mitarbeiter in den zehn Filialen in Deutschland beschäftigt.

In der IT-Abteilung der Reifen Roesch GmbH werden jedes Jahr zwei Informatikkaufleute ausgebildet. Als Ausbilderin im Hauptsitz ist Frau Ulrike Gröben für die Auszubildenden verantwortlich. Sie kümmert sich um eine fachlich kompetente Ausbildung und steht den Auszubildenden bei Problemen mit Ratschlägen zur Seite. Alle Auszubildenden besuchen die Kaufmännische und Hauswirtschaftliche Schule in Donaueschingen.

Die Auszubildenden erhalten als Ausbildungsvergütung im 1. Jahr 890,00 EUR, im 2. Jahr 940,00 EUR und im 3. Jahr 995,00 EUR. Der Urlaubsanspruch beträgt 27 Werk-tage im Jahr.

Bei der Reifen Roesch GmbH gilt der mit der Gewerkschaft ver.di ausgehandelte Tarifvertrag, falls es keine vertraglich abweichenden Vereinbarungen gibt.

In diesem Jahr hat sich Linus Ehrenfelder bei der Reifen Roesch GmbH für einen Ausbildungsplatz als Informatikkaufmann beworben. Er wurde nach einem Eignungstest und einem persönlichen Vorstellungsgespräch ausgewählt und soll zum 01.08. eingestellt werden.

Zu seinen Bewerbungsunterlagen gehörte u.a. folgender tabellarischer Lebenslauf:

Linus Ehrenfelder	
Blumenstraße 12 · 78588 Denkingen · Telefon (07424) 1568	
Lebenslauf	Persönliche Daten
	Name: Linus Ehrenfelder
	Geburtsdatum: 25.02.2000 in Spaichingen
	Mutter: Birgit Ehrenfelder, Bäckerin
	Vater: Max Ehrenfelder, Produktmanager
	Schulbildung
	August 2006 – Juli 2009 Grundschule Denkingen, Hauptstraße 46 A, 78588 Denkingen
	August 2009 – Juni 2017 Gymnasium Spaichingen, Sallancher Str. 5, 78549 Spaichingen
	12. Juni 2017 Abitur (Note 1,2)

Lebenslauf (Fortsetzung)

Praktische Erfahrungen

seit 2015

Jugendbetreuung im Technischen Hilfswerk

seit Juli 2016

Ferienjob (Montage) bei Schwer Fittings GmbH

Sprachen

Englisch:

gute Kenntnisse

Französisch:

Grundkenntnisse

Besondere Kenntnisse

Microsoft Office 2016

HTML

Hobbys/Interessen

Mitglied im TC Denkingen

Fußball, Tennis

Videobearbeitung

26. Juni 2017

LINUS EHRENFELDER

► Arbeitsauftrag

1. Recherchieren Sie im Internet, welche IHK für die Reifen Roesch GmbH in Rottweil zuständig ist, und laden Sie sich einen noch nicht ausgefüllten Ausbildungsvertrag von deren Homepage herunter. Füllen Sie den Ausbildungsvertrag anschließend für den Auszubildenden Linus Ehrenfelder aus.
2. Stellen Sie alle am Abschluss des Ausbildungsvertrages von Linus Ehrenfelder beteiligten Personen und Institutionen in einem Schaubild grafisch dar.
3. Um zukünftige Auszubildende der Reifen Roesch GmbH besser über ihre Rechte und Pflichten informieren zu können, soll ein Infoblatt erstellt werden. Dieses Infoblatt soll auf maximal zwei Seiten alle Rechte und Pflichten eines Auszubildenden anschaulich darstellen und erläutern.

Gestalten Sie ein entsprechendes Infoblatt für die Reifen Roesch GmbH.

1.1 Duales Ausbildungssystem

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

BBiG
§ 2

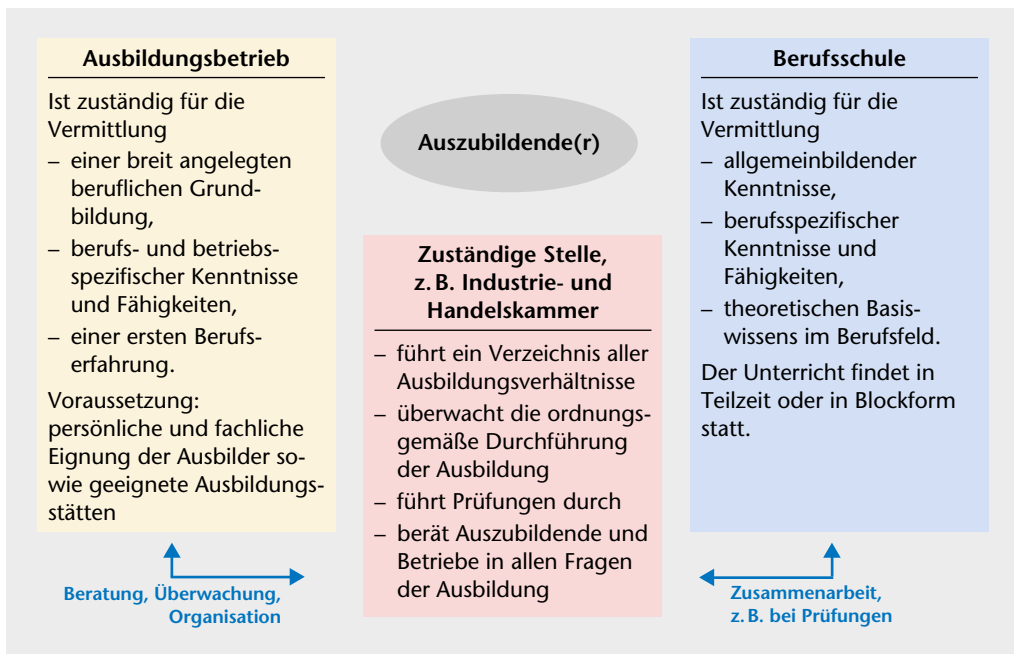
Duale Ausbildung bedeutet Ausbildung an den **zwei Lernorten Ausbildungsbetrieb und Berufsschule**.

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.

§ 5 Grundlage ist die Ausbildungsordnung. Sie enthält genaue Anweisungen über den Inhalt der jeweiligen Ausbildung sowie über ihre Dauer und die Prüfungsanforderungen. Diese

§ 4 Vorschriften werden vom Bundesminister für Wirtschaft und Technologie im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Bildung und Forschung erlassen.



BBiG
§§ 27 ff.

■ Funktion des Ausbilders

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. § 27 § 28

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 Ausbilder-eignungsprüfung, eine Meisterprüfung oder ein entsprechendes Examen an einer Hochschule oder Berufsakademie abgelegt haben. § 32 § 71

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. § 5

■ 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

*BBiG
§§ 10 f.
§§ 34 ff.* 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.

■ Pflichten des Ausbildenden (= Rechte des Auszubildenden)

► 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 Auszubildenden 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**).

BBiG
§ 13

HGB
§ 60

► Berufsschulpflicht

Der Auszubildende ist zum regelmäßigen Besuch der Berufsschule verpflichtet.

BBiG
§§ 13, 15

■ 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 gekürzt werden. In Ausnahmefällen kann die Ausbildungszeit auf Antrag des Auszubildenden verlängert werden.

§ 5

§ 8

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

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 Einhaltung einer Kündigungsfrist zu kündigen.

§ 20

■ Möglichkeiten zur ordentlichen oder außerordentlichen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

§§ 21 ff.

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 Einhaltung 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.

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

§ 23

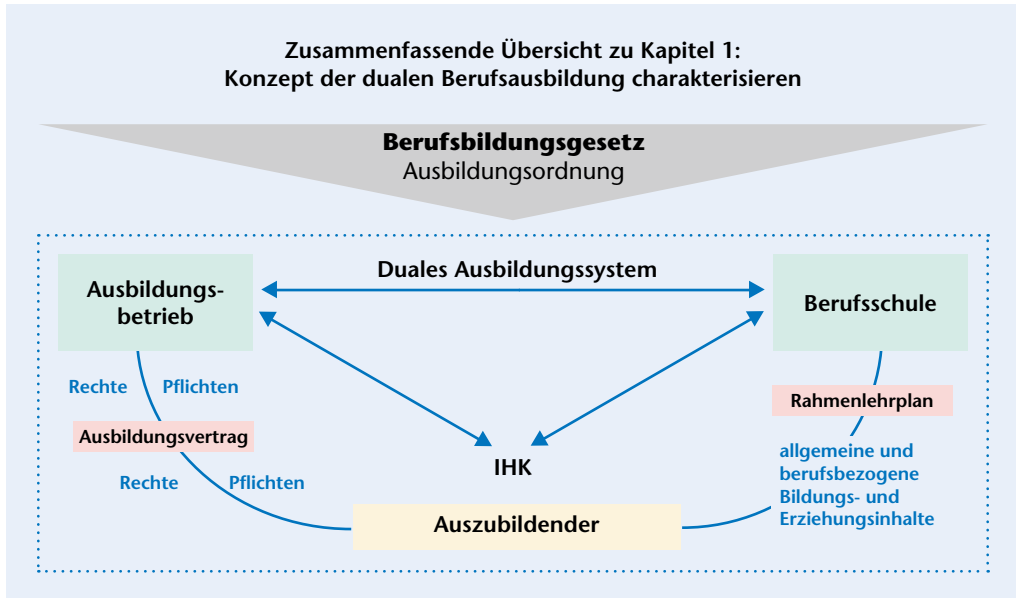
Beispiele:

1. Der Auszubildende kommt seiner Ausbildungspflicht nicht nach. Der Auszubildende tritt deshalb vom Vertrag zurück.

2. Der Auszubildende verlässt mehrfach unbefugt seine Ausbildungsstelle. Der Ausbildende tritt deshalb vom Vertrag zurück.

BBiG § 24
NachwG § 2

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.



► Aufgaben

- 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.
 - Beurteilen Sie, ob Peter den Ausbildungsbetrieb wechseln kann.
 - 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)?
- 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 Geschäftsführer und Auszubildenden in einem Rollenspiel dar. (Mögliche Beteiligte: Geschäftsführer, Auszubildende, Ausbildungsleiter, Betriebsrat ...)
- Prüfen Sie in den folgenden Fällen, inwiefern Ausbildungsbetrieb oder Auszubildende ihre Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag verletzt haben; notieren Sie 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.«
4. 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.

2 Den betrieblichen Arbeitsplatz analysieren und Gestaltungsvorschläge unter Beachtung von Schutzbestimmungen entwickeln

► Lernsituation

Bei der Reifen Roesch GmbH gibt es hauptsächlich Büroarbeitsplätze. Außerdem gibt es Mitarbeiter, die im Lager arbeiten. Alle Transporte werden von externen Dienstleistern durchgeführt.

Der Betriebsrat der Reifen Roesch GmbH ist der Ansicht, dass bei einigen Arbeitsplätzen gesetzliche Regelungen und Schutzbestimmungen nicht eingehalten werden. Vor allem bei der Ausstattung der Arbeitsplätze, aber auch der Arbeitszeitgestaltung vermuten die Mitglieder des Betriebsrates Handlungsbedarf.

► Arbeitsauftrag

1. Um einzelne Arbeitsplätze im Hinblick auf die Vorschriften zu überprüfen, soll eine Checkliste erstellt werden.

Erstellen Sie die Checkliste.

2. Bei der Überprüfung eines Arbeitsplatzes wurde ein Problem erkannt. Die Geschäftsleitung soll darüber informiert werden und aufgefordert werden, dieses Problem zu lösen.

Wählen sie sich ein beliebiges Problem aus und verfassen Sie ein entsprechendes Schreiben an die Geschäftsleitung der Reifen Roesch GmbH.

2.1 Arbeitsschutz

■ Arbeitszeitschutz

ArbZG §§ 3 ff. Nach dem Gesetz gilt der **Achtstundentag**. Mit Zustimmung des Betriebsrates kann die Arbeitszeit für einen längeren Zeitraum auf bis zu zehn Stunden erhöht werden. Eine Überschreitung dieser Grenze aus betriebstechnischen Gründen bedarf der Genehmigung des Gewerbeaufsichtsamtes oder der Vereinbarung in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung.

§§ 10 ff. **Verlängerte Arbeitszeiten** müssen innerhalb von sechs Monaten **durch kürzere Arbeitszeiten** an anderen Tagen **ausgeglichen** werden. Für bis zu 60 Werktage jährlich ist auch ein **finanzieller Ausgleich** möglich, wenn die Tarifpartner dies vereinbaren. Sonn- und Feiertagsarbeit ist dann erlaubt, wenn technische Gegebenheiten eine ununterbrochene Produktion erfordern oder ein Unternehmen sonst seine internationale Konkurrenzfähigkeit verlieren würde.

■ Frauen-, Mutter- und Elternschutz

Die berufstätige Frau genießt durch das Arbeitsrecht einen besonderen Schutz, der ihrer körperlichen Konstitution und ihrer Aufgabe in der Familie Rechnung trägt.

MuSchG §§ 3 ff. Werdende und stillende Mütter dürfen zu schwerer körperlicher Arbeit, zu Mehrarbeit, Akkord- und Fließbandarbeit, Nacht- und Sonntagsarbeit nicht herangezogen werden.