

FACHBUCHREIHE
für wirtschaftliche Bildung

Kompetenz Gesamtwirtschaft

Wirtschafts- und Sozialkunde
für die kaufmännischen Berufsschulen

3. 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
Metzler, Sabrina	Oberstudienrätin	Wangen i. A.
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 978-3-8085-4939-1

3. Auflage 2019

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.

© 2019 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: ©KB3 – stock.adobe.com

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

Vorwort

»**Kompetenz Gesamtwirtschaft – Wirtschafts- und Sozialkunde für die kaufmännischen Berufsschulen**« 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 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

- **Lehrpersonen und Teilnehmende an 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**.

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.

Dieser Informationsband wird für alle drei Ausbildungsjahre durch die **dreibändige Lern- und Arbeitsbuchreihe »Kompetenz Gesamtwirtschaft – Wirtschafts- und Sozialkunde für die kaufmännischen Berufsschulen, Lernsituationen«** ergänzt. Die insgesamt 36 Lernsituationen der Lern- und Arbeitsbücher bieten somit die Möglichkeit zur konkreten **Anwendung der im Informationsband entwickelten fachsystematischen Grundlagen**. Durch das entsprechende **Symbol**  **in den drei Jahressbänden** hat die Leserin/der Leser den konkreten Verweis auf die entsprechenden Kapitel im Informationsband. Die Lern- und Arbeitsbuchreihe ist erhältlich unter den **Europa-Nummern 47014, 47021, 47038**.

»**Kompetenz Gesamtwirtschaft – Wirtschafts- und Sozialkunde für die kaufmännischen Berufsschulen**« enthält die **gesetzlichen Rahmenbedingungen** und die **statistischen Daten** bis zum **Sommer 2019**.

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, September 2019

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 .	30
1.1 Duales Ausbildungssystem.....	11	4.1 Tarifaufonomie	30
1.2 Berufsausbildungsvertrag.....	12	4.2 Rolle der Sozialpartner	30
Zusammenfassende Übersicht	15	4.3 Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung	32
2 Den betrieblichen Arbeitsplatz analysieren und Gestaltungsvorschläge unter Beachtung von Schutzbestimmungen entwickeln ...	17	4.3.1 Tarifvertrag	32
2.1 Arbeitsschutz	17	4.3.2 Betriebsvereinbarung	34
2.2 Gesundheits- und Unfallschutz	19	4.4 Mittel zur Durchsetzung tarifrechtlicher Forderungen ...	35
2.3 Umweltschutz	20	4.4.1 Tarifverhandlungen und Schlichtung	35
2.4 Jugendarbeitsschutz	20	4.4.2 Streik und Aussperrung .	36
Zusammenfassende Übersicht	22	Zusammenfassende Übersicht	39
3 Voraussetzungen für die Errichtung eines Betriebsrates und einer Jugend- und Auszubildendenvertretung prüfen	24	5 System der gesetzlichen Sozialversicherung beschreiben	42
3.1 Betriebsrat	24	5.1 Gesetzliche Sozialversicherung	42
3.2 Jugend- und Auszubildendenvertretung	27	5.2 Probleme der Sozialversicherung	45
Zusammenfassende Übersicht	28	5.3 Dreischichtenmodell der Alterssicherung	47
		5.3.1 Gesetzliche Altersvorsorge	47
		5.3.2 Betriebliche Altersvorsorge	47
		5.3.3 Private Vorsorge	47
		Zusammenfassende Übersicht	50

Kompetenzbereich II – Wirtschaftliches Handeln in der sozialen Marktwirtschaft analysieren

1 Die wechselseitigen Beziehungen der Wirtschaftssubjekte darstellen und analysieren	52	2 Das Bruttoinlandsprodukt als ein wichtiges Maß für die wirtschaftliche Leistung eines Landes charakterisieren	57
1.1 Modell des Wirtschaftskreislaufs	52	2.1 Entstehung, Verwendung und Verteilung des Bruttoinlandsproduktes	57
1.1.1 Einfacher Wirtschaftskreislauf	52	2.2 Bruttoinlandsprodukt als Maßstab für den Wohlstand eines Landes	60
1.1.2 Erweiterter Wirtschaftskreislauf	53	2.3 Alternative Wohlstandsindikatoren.....	62
1.1.3 Zusammenhang zwischen den Sektoren des Wirtschaftskreislaufs	54	Zusammenfassende Übersicht	64
1.2 Auswirkungen von Veränderungen gesamtwirtschaftlicher Größen	55		

3 Den Grundgedanken und die Ordnungsmerkmale der Sozialen Marktwirtschaft beschreiben	68	4.3 Staatliche Wettbewerbspolitik	80
3.1 Grundgesetz und Wirtschaftsordnung.....	68	4.3.1 Ziele der Wettbewerbspolitik	80
3.2 Ordnungsmerkmale der Sozialen Marktwirtschaft.....	69	4.3.2 Maßnahmen der nationalen Wettbewerbspolitik...	81
3.2.1 Privates und öffentliches Eigentum	69	4.3.3 Maßnahmen der EU-Wettbewerbspolitik ..	84
3.2.2 Vertragsfreiheit	70	Zusammenfassende Übersicht	85
3.2.3 Gewerbefreiheit	70	5 Markt als Ort des Zusammentreffens von Angebot und Nachfrage kennzeichnen	88
3.2.4 Freie Berufs- und Arbeitsplatzwahl	71	5.1 Aufgaben des Marktes	88
Zusammenfassende Übersicht	71	5.2 Modell des vollkommenen Marktes	88
4 Formen und Ziele der Kooperation und Konzentration unterscheiden ..	73	5.3 Marktformen.....	89
4.1 Formen der Kooperation und Konzentration	73	5.4 Preisbildung beim vollkommenen Polypol	90
4.1.1 Kartell.....	74	5.5 Wirkungsweise von Staatseingriffen beim vollkommenen Polypol.....	94
4.1.2 Konzern.....	75	5.5.1 Marktkonforme Staatseingriffe	95
4.1.3 Vereinigtes Unternehmen (Trust)	77	5.5.2 Marktconträre Staatseingriffe	96
4.1.4 Multinationales Unternehmen (Multis)	78	Zusammenfassende Übersicht	96
4.2 Ziele und Folgen der Kooperation und Konzentration	78	6 Preisbildung beim Angebotsmonopol darstellen	100
4.2.1 Ziele der Kooperation und Konzentration	78	Zusammenfassende Übersicht	102
4.2.2 Folgen der Kooperation und Konzentration	79	7 Preisbildung beim Angebotsoligopol darstellen	104
		Zusammenfassende Übersicht	106

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

1 Einen idealtypischen Konjunkturverlauf beschreiben	107	2 Die wirtschaftspolitischen Ziele charakterisieren	116
1.1 Konjunkturschwankungen und Konjunkturindikatoren	107	2.1 Wirtschaftspolitische Ziele des Stabilitätsgesetzes	117
1.1.1 Konjunkturschwankungen	107	2.1.1 Preisniveaustabilität.....	117
1.1.2 Konjunkturindikatoren ...	109	2.1.2 Hoher Beschäftigungsstand.....	123
1.2 Fiskalpolitik	110	2.1.3 Stetiges und angemessenes Wirtschaftswachstum	130
1.2.1 Instrumente der Fiskalpolitik	110	2.1.4 Außenwirtschaftliches Gleichgewicht	132
1.2.2 Subventionen	112		
Zusammenfassende Übersicht	114		

2.2	Qualitative Ziele.....	135	4 Folgen der europäischen Integration und der Globalisierung beschreiben	162
2.2.1	Erhaltung der natürlichen Lebensgrundlagen.	135	4.1 Europäische Integration und Globalisierung	162
2.2.2	Gerechte Einkommens- und Vermögensverteilung	141	4.2 Freihandel, Binnenhandel und Weltmärkte	165
2.3	Zielbeziehungen	145	4.3 Handelsblöcke.....	169
	Zusammenfassende Übersicht	147	4.3.1 Freihandelszone	169
3 Den organisatorischen Aufbau und die Aufgaben des Europäischen Systems der Zentralbanken skizzieren		154	4.3.2 Europäische Union.....	170
3.1	Stellung und Aufgaben der EZB	154	4.3.3 Präferenzräume.....	172
3.2	Geldpolitische Maßnahmen	156	4.4 Handelshemmnisse	173
3.2.1	Überblick über die geldpolitischen Maßnahmen	156	4.4.1 Tarifäre Handelshemmnisse.....	173
3.2.2	Wirkungsweise geldpolitischer Maßnahmen..	159	4.4.2 Nichttarifäre Handelshemmnisse.....	173
	Zusammenfassende Übersicht	160	4.5 World Trade Organization	174
			4.6 Die gesamtwirtschaftliche Bedeutung des Außenhandels für Deutschland darstellen	174
			Zusammenfassende Übersicht	176

Kompetenzbereich IV – Entscheidungen im Rahmen einer beruflichen Selbstständigkeit treffen

1 Motive der hauptberuflichen Selbstständigkeit beschreiben	179	3.3.2 Gesellschaft des bürgerlichen Rechts (GbR)	210
1.1 Anforderungen an eine Unternehmerpersönlichkeit....	180	3.3.3 Kommanditgesellschaft (KG).....	211
1.2 Chancen und Risiken der beruflichen Selbstständigkeit..	181	3.3.4 Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH).....	219
1.3 Beratungs- und Förderangebote für die berufliche Existenzgründung	183	3.3.5 GmbH & Co. KG.....	225
1.4 Vorbereitung der Existenzgründung mithilfe eines Businessplans	187	3.3.6 Vergleich der Rechtsformen.....	226
	Zusammenfassende Übersicht		229
2 Standortfaktoren erläutern	193	4 Anspruchsgruppen und deren Interessen am Unternehmen unterscheiden und Unternehmensziele herausarbeiten	230
	Zusammenfassende Übersicht		196
3 Handelsrechtliche Vorschriften im Hinblick auf eine berufliche Selbstständigkeit herausarbeiten	200	4.1 Anspruchsgruppen und deren Interessen.....	230
3.1 Handelsrechtliche Vorschriften	200	4.2 Unternehmensleitbild	232
3.1.1 Handelsregister	200	4.3 Unternehmensziele	235
3.1.2 Firmengrundsätze	203	4.3.1 Ökonomische Ziele	235
3.1.3 Buchführungspflicht	205	4.3.2 Ökologische Ziele	236
3.2 Kaufmannsarten	206	4.3.3 Soziale Ziele	241
3.3 Rechtsformen	208	4.3.4 Zielbeziehungen	241
3.3.1 Einzelunternehmen.....	209		
		Zusammenfassende Übersicht	243
		Stichwortverzeichnis	247

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	Gesetz zur Vereinheitlichung des Arbeitszeitrechts (Arbeitszeitgesetz)
BBankG	Gesetz über die deutsche Bundesbank (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
JArbSchG	Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz)
KrWG	Gesetz zur Förderung der Kreislaufwirtschaft und Sicherung der umweltverträglichen Bewirtschaftung von Abfällen (Kreislaufwirtschaftsgesetz)
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
MitbestG	Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer
MuSchG	Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz)

NachwG	Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz)
SGB	Sozialgesetzbuch
StabG	Gesetz zur Förderung der Stabilität und des Wachstums der Wirtschaft (Stabilitätsgesetz)
StGB	Strafgesetzbuch
TVG	Tarifvertragsgesetz
UmweltHG	Umwelthaftungsgesetz
VerpackG	Gesetz über das Inverkehrbringen, die Rücknahme und die hochwertige Verwertung von Verpackungen (Verpackungsgesetz)
VwVfG	Verwaltungsverfahrensgesetz
WHG	Gesetz zur Ordnung des Wasserhaushalts (Wasserhaushaltsgesetz)
ZPO	Zivilprozessordnung

Kompetenzbereich I – In Ausbildung und Beruf orientieren

1 Konzept der dualen Berufsausbildung charakterisieren

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**.

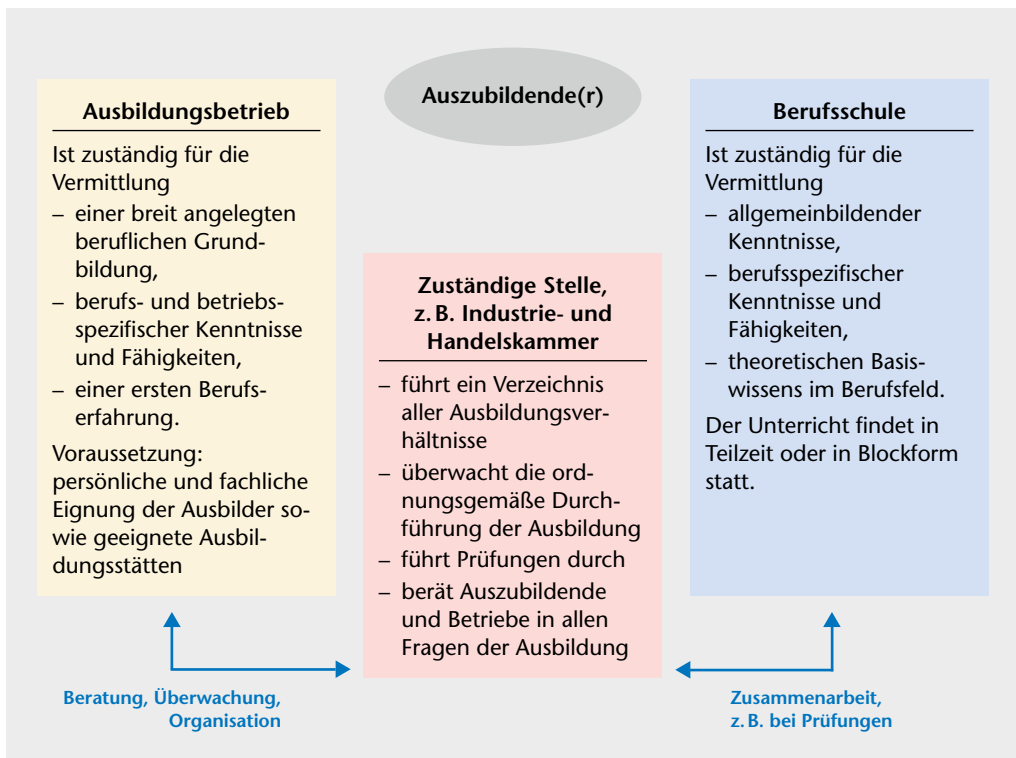
BBiG
§ 2

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



■ Funktion des Ausbilders

BBIG
§§ 27 f. 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 Ausbilder-eignungsprüfung, 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

§§ 10 f. 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 Berufsaus-

§§ 34 ff.

bildungsverhältnisse ist der Berufsausbildungsvertrag vom Ausbildenden unmittelbar nach dessen 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**).

► Berufsschulpflicht

Der Auszubildende ist zum regelmäßigen Besuch der Berufsschule verpflichtet.

BBiG
§§ 14 ff.

§ 13

HGB
§ 60

BBiG
§§ 13, 15

■ Ausbildungsdauer

- BBiG* § 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. In § 8 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 Einhaltung einer Kündigungsfrist zu kündigen.

§§ 21 ff. ■ 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 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.

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

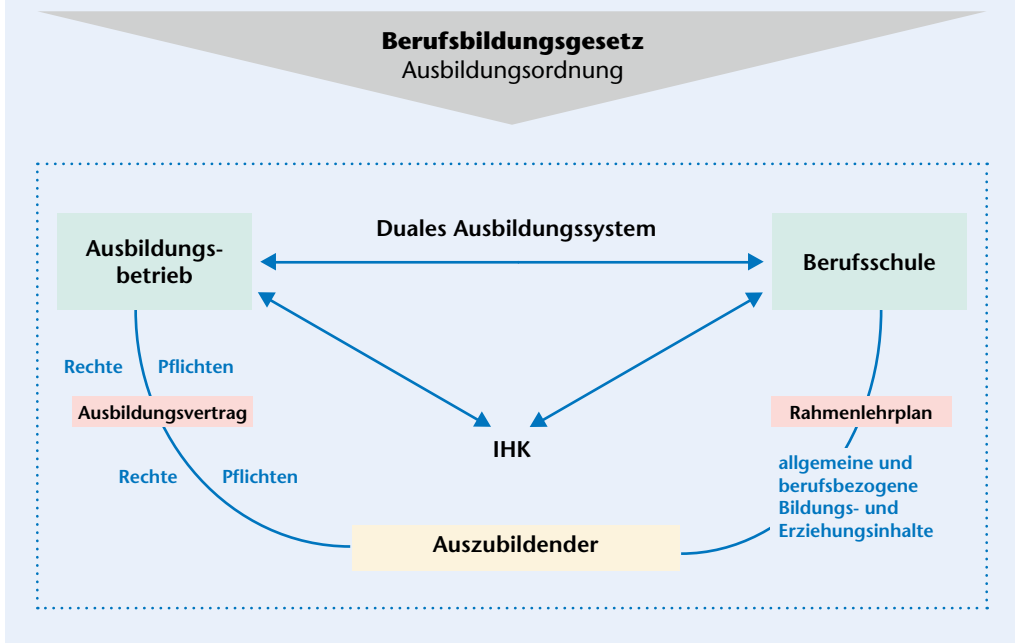
Beispiele:

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.

- § 24 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.

NachwG
§ 2

Zusammenfassende Übersicht zu Kapitel 1: Konzept der dualen Berufsausbildung charakterisieren



► Aufgaben

1. 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)?
2. 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 ...)
3. 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

2.1 Arbeitsschutz

■ Arbeitszeitschutz

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.

ArbZG
§§ 3 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.

§§ 10 ff.

■ 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.

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

MuSchG
§§ 3 ff.

Werdende Mütter dürfen grundsätzlich sechs Wochen vor der Entbindung, Mütter bis acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Nach der Geburt des Kindes kann die Mutter und/oder der Vater bzw. der Lebensgefährte eine **Elternzeit** von bis zu 36 Monaten beanspruchen.

BEEG
§§ 15 f.

Weiterhin haben Eltern die Möglichkeit, in den ersten 14 Monaten nach der Geburt des Kindes **Elterngeld** zu beziehen. Allerdings kann ein Elternteil maximal 12 Monate Elterngeld beanspruchen. Die Höhe des Elterngeldes beträgt 67 Prozent des in den 12 Kalendermonaten vor dem Monat der Geburt des Kindes durchschnittlich erzielten monatlichen Einkommens. Es werden jedoch höchstens 1.800 EUR und mindestens 300 EUR monatlich gezahlt.

§§ 2, 4

■ Schutz schwerbehinderter Menschen

Um schwerbehinderte Menschen (mindestens 50 % Grad der Behinderung) wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern, müssen alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber, die über mindestens 20 Arbeitsplätze verfügen, mindestens 5 % der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzen. Für jeden unbesetzten Pflichtplatz muss der Arbeitgeber eine monatliche **Ausgleichsabgabe an das Integrationsamt** entrichten; die Pflicht zur Einstellung wird jedoch dadurch nicht aufgehoben.

SGB IX
§ 71

§ 77

Die Arbeitgeber haben die schwerbehinderten Menschen so zu beschäftigen, dass diese ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll anwenden und weiterentwickeln können.

§ 81

Außerdem haben sie für eine behindertengerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze zu sorgen. Arbeitgeber können hierfür beim Integrationsamt einen Zuschuss, der über die gezahlten Ausgleichsabgaben finanziert wird, beantragen.

SGb IX § 125 Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von fünf Arbeitstagen im Jahr. Außerdem haben sie einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen der Art oder der Schwere der Behinderung notwendig ist.

■ Schutz vor Benachteiligung

AGG §§ 1 – 10 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) soll Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern oder beseitigen. Unter anderem schützt es Beschäftigte im Unternehmen davor, dass sie aus den genannten Gründen ohne Vorliegen von sachlichen Gründen benachteiligt werden. Der Arbeitgeber hat Stellenausschreibungen und Arbeitsplätze entsprechend zu gestalten, damit es zu keiner Benachteiligung einzelner Personengruppen kommt. Andernfalls haben die Benachteiligten Anspruch auf Entschädigung und Schadensersatz.

Beispiel: Ein ausländischer Bewerber um einen Ausbildungsplatz zum Groß- und Außenhandelskaufmann darf nicht wegen seiner Herkunft abgelehnt bzw. benachteiligt werden.

Außerdem soll das Gleichbehandlungsgesetz die Würde von Frauen und Männern durch den **Schutz vor sexueller Belästigung** am Arbeitsplatz bewahren. Verantwortlich für den Schutz sind Arbeitgeber und Dienstvorgesetzte. Sie haben die im Einzelfall angemessenen arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.

■ Kündigungsschutz

► Allgemeiner Kündigungsschutz

KSchG § 1 Ihn genießen **alle Arbeitnehmer** in Unternehmen mit mehr als fünf Arbeitnehmern, sofern sie länger als sechs Monate ohne Unterbrechung in demselben Unternehmen beschäftigt sind. Für nach dem 31. Dezember 2003 eingestellte Arbeitnehmer gilt dies erst bei Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten. Eine **Kündigung ist** bei diesen Voraussetzungen **unwirksam**, wenn sie nicht durch die Person oder das Verhalten des Arbeitnehmers oder durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist oder der Betriebsrat nicht gefragt wurde.

Kündigungsschutz

allgemeiner Kündigungsschutz

Gilt für **alle** Arbeitnehmer, die länger als **6 Monate** im Betrieb tätig sind, sofern dieser mehr als 10 Beschäftigte hat.

besonderer Kündigungsschutz

Gilt für

1. Betriebsratsmitglieder,
2. Mütter/Eltern,
3. schwerbehinderte Menschen,
4. Auszubildende.

Beispiel: Ein Unternehmen entlässt einen 50-jährigen Mitarbeiter, weil angeblich keine Aufträge vorliegen, verhandelt aber gleichzeitig mit mehreren 20-jährigen wegen einer Anstellung.

Hält ein Arbeitnehmer eine Kündigung für sozial ungerechtfertigt, so kann er beim Betriebsrat binnen einer Woche **Einspruch** und beim Arbeitsgericht binnen drei Wochen **Klage** erheben. Entspricht das Arbeitsgericht der Klage, so gilt die Kündigung als von Anfang an unwirksam; ist jedoch dem Arbeitnehmer die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar, so kann das Arbeitsgericht den Arbeitgeber zur Zahlung einer einmaligen **Abfindung** von bis zu 18 Monatsverdiensten verurteilen. Für Vorstandsmitglieder und Geschäftsführer gilt dieser allgemeine Kündigungsschutz nicht.

KSchG
§ 3
§ 4
§§ 9 ff.
§ 14

► Besonderer Kündigungsschutz

Besonderen Kündigungsschutz genießen

1. **Betriebsratsmitglieder** und Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung während ihrer Amtszeit und bis ein Jahr danach, Kandidaten zur Wahl des Betriebsrates, nicht gewählte Kandidaten bis sechs Monate nach der Wahl. *§ 15*
2. **Werdende Mütter** während der Schwangerschaft, sofern der Arbeitgeber von ihr Kenntnis hat oder innerhalb von zwei Wochen nach der Kündigung Kenntnis bekommt, außerdem während vier Monaten nach der Entbindung und **Eltern** während der Elternzeit. *MuSchG*
§ 9
BEEG
§ 18
3. **Schwerbehinderte Menschen** (mindestens 50 % Grad der Behinderung). Ihnen kann nur mit Zustimmung des Integrationsamtes gekündigt werden (auch bei außerordentlicher Kündigung). Die Kündigungsfrist muss mindestens vier Wochen betragen. *SGB IX*
§§ 85 ff.
4. **Auszubildende.** Ihnen kann während der Ausbildungszeit nicht gekündigt werden (Ausnahmen: Probezeit, fristlose Kündigung). *BBlG*
§ 22 (2)

Das Recht zur fristlosen Kündigung bei erheblicher Pflichtverletzung bleibt vom Kündigungsschutz unberührt. Ausgenommen hiervon ist der Mutterschutz.

2.2 Gesundheits- und Unfallschutz

Arbeitgeber sind verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen. Dabei ist die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung des Lebens und der Gesundheit möglichst vermieden wird. *ArbSchG*
§ 3

Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der mit der Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen der Ersten Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung der Beschäftigten sowie der arbeitsmedizinischen Vorsorge und Untersuchungen notwendig sind. *§ 5*
§§ 10 f.




Beispiele: Gute Beleuchtung, ausreichende Lüftung, Beseitigung von Staub, Gasen und Abfällen. Schutzvorrichtungen sollen die Arbeitnehmer gegen die Berührung mit gefährlichen Maschinen und gegen die Gefahren bei Fabrikbränden schützen.

Die Beschäftigten sind über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu unterweisen und bestimmte Sicherheitsauflagen sind einzuhalten. *§ 12*

Die **Sicherheitsauflagen** betreffen insbesondere die Unfallverhütung im Hinblick auf einen bestimmten Gegenstand, eine bestimmte Tätigkeit oder eine bestimmte Situation durch Sicherheitskennzeichen. *ArbStättV*
Anhang zu
§ 3 (1)

Sicherheitskennzeichen sind dann einzusetzen, wenn Risiken für die Sicherheit und Gesundheit nicht vermieden oder ausreichend begrenzt werden können.

Beispiele:

Verbotsszeichen	Gebotszeichen	Warnzeichen
		
Verhinderung von Fehlverhalten, das zu Arbeitsunfällen, Gesundheitsgefahren oder Belästigungen führen kann.	Kennzeichnung von Bereichen, in denen bestimmte Sicherheitsmaßnahmen vorgeschrieben sind.	Warnung vor einer Gefahrenstelle.

Die **Gewerbeaufsichtsämter** und die **Berufsgenossenschaften** überwachen die Einhaltung der Bestimmungen und sorgen für die Beseitigung von Missständen.

2.3 Umweltschutz

Für den Umweltschutz am Arbeitsplatz müssen zunächst Vorgaben der Umweltschutzpolitik (Kompetenzbereich III, Kap. 2.2.1) berücksichtigt werden. Auch die Unternehmensführung sollte an ökologischen Zielen (Kompetenzbereich IV, Kap. 4.3.2) ausgerichtet sein und damit Vorgaben für den Umweltschutz im Unternehmen schaffen.

Diese Vorgaben lassen sich u.a. durch konkrete Maßnahmen am Arbeitsplatz umsetzen:

Maßnahme	Beispiele
Mülltrennung	Trennen von Papier-, Bio- und Plastikmüll, um die optimale Wieder- oder Weiterverwertung zu ermöglichen
Müllvermeidung	keine unnötigen Ausdrucke, digitale Speicherung aller Dokumente und Daten, Faxempfang mit dem PC
Energie- bzw. Stromsparen	PC in der Mittagspause ausschalten, LED-Lampen statt Halogen-Leuchten, Bewegungsmelder statt Lichtschalter in Gängen
Reduzierung des berufsbedingten Kfz-Verkehrs	Videokonferenzen, Heimarbeit, Fernwartungssystem, Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs
richtiges Heizen und Lüften	statt ständigem Lüften spart Stoßlüften Energie, Heizkörper nicht zu hoch drehen
umweltfreundlicher Transport	produzierte Güter mit möglichst wenig Umweltbelastung transportieren, die Losgrößen bei der Beschaffung von Material unter Berücksichtigung der Umweltbelastung durch die Transporte festlegen

2.4 Jugendarbeitsschutz

Für Jugendliche gelten die folgenden **Bestimmungen:**

*JArbSchG
§§ 8, 16*

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.