

# **WISO** *kompakt*

**Wirtschafts- und Sozialkunde  
zur Prüfungsvorbereitung  
für gastgewerbliche Berufe**

in 3 Kapiteln, unterteilt in  
insgesamt 13 Prüfungsteilgebiete

jeweils mit

- Prüfungsanforderungen
- Prüfungsstoff
- offenen Fragen
- Multiple-Choice-Aufgaben

von Ludwig Kohlgrüber, Josef Moos und Christine Moos

**Handwerk und Technik • Hamburg**

## Anstelle eines Vorwortes eine **Gebrauchsanweisung für dieses Buch**

Zuständig für die Durchführung der Abschlussprüfung im Bereich Wirtschafts- und Sozialkunde ist die Industrie- und Handelskammer (IHK). Die Inhalte der Prüfung werden in den Prüfungskatalogen der Ausbildungsberufe konkretisiert. Für die Auszubildenden der gastgewerblichen Berufe Hotelfachmann/frau, Koch/Köchin, Fachkraft im Gastgewerbe, Restaurantfachmann/frau, Fachmann/frau für Systemgastronomie und Hotelkaufmann/frau sind das folgende drei Prüfungsgebiete:

### **1. Der Jugendliche in Ausbildung und Beruf**

- unterteilt in **5** Prüfungsteilgebiete

### **2. Nachhaltige Existenzsicherung**

- unterteilt in **3** Prüfungsteilgebiete

### **3. Unternehmen und Verbraucher in Wirtschaft und Gesellschaft sowie im Rahmen weltwirtschaftlicher Verflechtungen**

- unterteilt in **5** Prüfungsteilgebiete

Dieses Arbeitsbuch folgt in seiner Gliederung diesen drei Prüfungsgebieten mit deren jeweiligen Teilgebieten. Aus diesen Teilgebieten werden die Inhalte der Abschlussprüfung herangezogen. Bei den Köchen/Köchinnen ist das Teilgebiet „Berufsbezogene Rechtsvorschriften anwenden“, welches bei den anderen Ausbildungsberufen Teil der „Beruflichen Grundbildung“ bzw. „Gemeinsamen beruflichen Fachbildung“ oder der „Gastronomiekonzepte“ (Systemgastronomie) ist, Bestandteil der WISO-Prüfung und wird deshalb in diesem Buch ebenfalls behandelt, das damit insgesamt 13 Teilgebiete enthält.

#### **Was wird im Einzelnen geprüft?**

Informationen hierzu finden Sie in einer Übersicht jeweils am Anfang der drei Kapitel. Die Aufgaben werden in der Prüfung als Multiple-Choice-Fragen gestellt, teilweise auch als offene Aufgaben, zu denen Sie selbst eine Antwort formulieren müssen.

Auch müssen Sie mit Aufgaben rechnen, bei denen Sie vorgegebene Begriffe in einen Text oder eine Übersicht richtig einordnen oder einer Grafik entnehmen müssen.

#### **Wie arbeiten Sie am wirkungsvollsten mit diesem Buch?**

Arbeiten Sie den Inhalt des ersten Unterkapitels „1.1 Berufliche Erstausbildung im Ausbildungsbetrieb“ durch. Jeweils am Ende eines Unterkapitels finden Sie dann Aufgaben zu diesem Prüfungsbereich. Prüfen Sie Ihr Wissen zuerst anhand der **offenen** Aufgaben. Notieren Sie Ihre Antworten stichwortartig. Wenn Sie alle Aufgaben bearbeitet haben, vergleichen Sie Ihre Antworten mit den Musterlösungen am Ende des Buchs.

Testen Sie dann Ihr Wissen anhand des darauffolgenden Multiple-Choice-Fragebogens. Auch in der Prüfung werden Sie überwiegend Multiple-Choice-Fragen lösen. Die Lösung zum Multiple-Choice-Test finden Sie ebenso am Buchende.

#### **Wie geht es weiter?**

Nach diesem Vorgehensmuster arbeiten Sie alle 13 Teilgebiete durch – idealerweise zwei pro Woche – und lösen die dazugehörigen Aufgaben. Einige Tage vor der Abschlussprüfung in Wirtschafts- und Sozialkunde lösen Sie dann die Musterprüfungssätze auf den Seiten 123 ff. Die Lösungen zu den Musterprüfungen finden Sie direkt im Anschluss an die Prüfungen.

#### **Wenn Sie diese Gebrauchsanweisung beachten, dann sind Sie fit für die Prüfung in WISO.**



#### **Wie können Sie dieses Arbeitsbuch noch sinnvoll nutzen?**

Sie finden hier nur eine knappe Zusammenfassung des Stoffes für die Abschlussprüfung in WISO. Sie können dieses Buch aber auch vom ersten Ausbildungsmonat an benutzen, um parallel zum Unterricht in der Berufsschule oder zur betrieblichen Unterweisung wichtige Inhalte nachzulesen, zu festigen, laufend zu wiederholen und Ihr Wissen anhand der Aufgaben selbst zu überprüfen. Wenn Sie von Beginn der Ausbildung an mit diesem Buch arbeiten, dann haben Sie weniger „WISO-Stress“ in den Wochen unmittelbar vor Ihrer Abschlussprüfung.


# Inhaltsverzeichnis





## Berufsbildung

<b>1</b>	<b>Der Jugendliche in Ausbildung und Beruf</b>	1
<b>1.1</b>	<b>Berufliche Erstausbildung im Ausbildungsbetrieb</b>	1
1.1.1	Der Ausbildungsbetrieb in der Wirtschaft – ein Mosaikstein unter vielen	1
1.1.2	Wandel von Berufen	2
1.1.3	Azubi und Auszubildender – die Vertragspartner der Berufsausbildung	3
1.1.4	Inhalte eines Berufsausbildungsvertrags – Was muss laut BBiG drinstehen?	3
1.1.5	Inhalte der Berufsausbildung – Was lerne ich in meinem Beruf und wann?	4
1.1.6	Prüfungen – Wer prüft was und wie?	5
1.1.7	Arbeitsvertrag – Vertrag ist Vertrag!	6
	<b>Aufgaben</b>	
	 Offene Fragen	9
	 Multiple-Choice-Fragen	10
<b>1.2</b>	<b>Duales System – Arbeitsrechte – Arbeitsschutz: bewährte Modelle</b>	12
1.2.1	Duale Ausbildung – Was ist das?	12
1.2.2	Berufsbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) – Was bedeutet das?	12
1.2.3	Registrierung – Wo macht man das?	14
1.2.4	Arbeitsrecht und -schutz	14
1.2.5	Arbeitsschutz – Risiken und Gefahren am Arbeitsplatz vermeiden	18
1.2.6	Jugendarbeitsschutzgesetz: Exklusiv – nur für Jugendliche!	22
1.2.7	Arbeitsgerichtsbarkeit – wenn es Ärger im Betrieb gibt	22
1.2.8	Integration Schwerbehinderter	24
1.2.9	Integration von Zuwanderern	24
	<b>Aufgaben</b>	
	 Offene Fragen	25
	 Multiple-Choice-Fragen	27
<b>1.3</b>	<b>Möglichkeiten und Grenzen betrieblicher Mitbestimmung</b>	31
1.3.1	Arbeitgeberorganisationen	31
1.3.2	Arbeitnehmerorganisationen: Gewerkschaften	33
1.3.3	Tarifrecht, Tarifverträge	35
1.3.4	Betriebsrat – der „Katalysator“ im Betrieb	37
1.3.5	Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)	41
1.3.6	Allgemeine Arbeitnehmerrechte	42
	<b>Aufgaben</b>	
	 Offene Fragen	42
	 Multiple Choice-Fragen	44





<b>1.4</b>	<b>Lebenslanges Lernen durch permanenten Wandel der Arbeitswelt</b>	47
1.4.1	Berufliche Fortbildung und Umschulung im Gastgewerbe – man lernt nie aus!	47
1.4.2	Fördermaßnahmen – Wirtschaft und Staat helfen	48
	<b>Aufgaben</b>	
	 Offene Fragen	49
	 Multiple-Choice-Fragen	50
<b>1.5</b>	<b>Europa wächst zusammen – Leben, Lernen und Arbeiten in Europa</b>	51
1.5.1	Europäische Mobilitätsprogramme	51
1.5.2	Europäischer Qualifikationsrahmen – Qualifikationen werden vergleichbar	51
1.5.3	Europäische Sozialcharta (ESC)	52
1.5.4	Europäische Einigung	52
	<b>Aufgaben</b>	
	 Offene Fragen	52
	 Multiple-Choice-Fragen	53







## Existenzsicherung

<b>2</b>	<b>Nachhaltige Existenzsicherung</b>	55
<b>2.1</b>	<b>Soziale Sicherungssysteme</b>	55
2.1.1	Basissicherung durch gesetzliche Sozialversicherungen	55
2.1.2	Prinzip der gesetzlichen Sozialversicherungen	56
2.1.3	Gesetzliche Krankenversicherung – denn jeder kann erkranken	56
2.1.4	Gesetzliche Rentenversicherung – für das Alter vorsorgen	57
2.1.5	Gesetzliche Unfallversicherung – für Unvorhersehbares	57
2.1.6	Arbeitslosenversicherung – wenn man vorübergehend ohne Job ist	58
2.1.7	Pflegeversicherung – von zunehmender Bedeutung	60
2.1.8	Beitragszahlung – ohne Beitrag keine Leistungen	60
2.1.9	Sozialgerichtsbarkeit – wenn Probleme mit Sozialversicherungen auftreten	61
	<b>Aufgaben</b>	
	 Offene Fragen	62
	 Multiple-Choice-Fragen	63
<b>2.2</b>	<b>Zielkonflikte der sozialen Sicherung</b>	66
2.2.1	Probleme der sozialen Sicherung	67
2.2.2	Individuelle Vorsorge durch Versicherungen	68
2.2.3	Einkommen und Vermögensbildung	69

2.2.4	Sozialer Ausgleich durch Steuern und Transferleistungen .....	69
	<b>Aufgaben</b>  Offene Fragen .....	71
	 Multiple-Choice-Fragen .....	72
<b>2.3</b>	<b>Berufs- und Lebensplanung</b> .....	74
2.3.1	Potenzialanalyse und Karriereplanung – Was steckt in mir? .....	74
2.3.2	Rollenerwartungen in Betrieb und Gesellschaft .....	75
2.3.3	Existenzgründung – ich will selbstständig werden .....	76
	<b>Aufgaben</b>  Offene Fragen .....	77
	 Multiple-Choice-Fragen .....	78

## Wirtschaft und Gesellschaft

<b>3</b>	<b>Unternehmen und Verbraucher in Wirtschaft und Gesellschaft</b> .....	79
<b>3.1</b>	<b>Unternehmensanalyse</b> .....	79
3.1.1	Aufgaben von Unternehmen: Etwas auf dem Markt „unternehmen“ .....	79
3.1.2	Rechtsformen von Unternehmen – Wem gehört was? .....	83
3.1.3	Wirtschaftliche Verflechtungen – Wirtschaftsmacht durch Größe .....	86
	<b>Aufgaben</b>  Offene Fragen .....	88
	 Multiple-Choice-Fragen .....	89
<b>3.2</b>	<b>Die Rolle der Verbraucher</b> .....	91
3.2.1	Bedürfnisse, Bedarf – haben wir alle! .....	91
3.2.2	Der private Haushaltsplan – beugt der Schuldenfalle vor .....	91
3.2.3	Rechtsgeschäfte im Alltag .....	92
3.2.4	Rechtsfähigkeit und Geschäftsfähigkeit .....	93
3.2.5	Anfechtbare und nichtige Rechtsgeschäfte .....	94
3.2.6	Alles geregelt – Verträge .....	94
3.2.7	Der Kaufvertrag .....	95
3.2.8	Besonderheiten bei Kaufverträgen .....	95
3.2.9	Andere wichtige Vertragsarten .....	96
3.2.10	Leistungsstörungen beim Kauf .....	97
3.2.11	Verjährung bei Kaufverträgen .....	98
3.2.12	Kredite .....	98
3.2.13	Verbraucherschutz und -beratung .....	98
	<b>Aufgaben</b>  Offene Fragen .....	99
	 Multiple-Choice-Fragen .....	101
<b>3.3</b>	<b>Berufsbezogene Rechtsvorschriften</b> .....	104
3.3.1	Vertragsarten im Gastgewerbe .....	104
3.3.2	Schadenshaftung des Gastwirts .....	104

3.3.3	Strenge Haftung des Beherbergungswirts .....	105
3.3.4	Garderobenhaftung des Schankwirts .....	106
3.3.5	Pfandrecht bei Einmietbetrug und Zechprellerei .....	106
3.3.6	Bestimmungen über Fundsachen .....	106
3.3.7	Ausgewählte Bestimmungen des Wettbewerbsrechts .....	107
3.3.8	Jugendschutz .....	107
3.3.9	GEMA .....	108
3.3.10	Weitere gaststättenrechtliche Vorschriften .....	108
3.3.11	Deklaration von Zusatzstoffen .....	109
	<b>Aufgaben</b>  Offene Fragen .....	109
	 Multiple-Choice-Fragen .....	110
<b>3.4</b>	<b>Berufliche Entwicklung</b> .....	112
3.4.1	Existenzgründung – ich mache mich selbstständig .....	112
3.4.2	Wirtschaftsförderung – vielfältige Hilfen .....	112
	<b>Aufgaben</b>  Offene Fragen .....	113
	 Multiple-Choice-Fragen .....	114
<b>3.5</b>	<b>Deutschland in der Weltwirtschaft</b> .....	115
3.5.1	Wirtschaftssysteme – Markt kontra Plan .....	115
3.5.2	Wirtschaftspolitische Ziele – vom Boom in die Depression .....	116
3.5.3	Arbeitsteilung – lokal und global .....	117
3.5.4	Globalisierung – die ganze Welt ein Markt .....	118
	<b>Aufgaben</b>  Offene Fragen .....	120
	 Multiple-Choice-Fragen .....	121

## Musterprüfungssätze

<b>4</b>	<b>Musterprüfungssätze</b> .....	123
	Hinweise .....	123
	<b>Musterprüfungssatz 1</b> .....	124
	<b>Musterprüfungssatz 2</b> .....	129
	<b>Musterprüfungssatz 3</b> .....	136
	<b>Musterprüfungssatz 4</b> .....	142

## Lösungen zu den Aufgaben

<b>5</b>	<b>Lösungen zu den Aufgaben</b> .....	147
	<b>Musterprüfungssätze</b> .....	147
	<b>Kapitel 1:</b> Der Jugendliche in Ausbildung und Beruf .....	151
	<b>Kapitel 2:</b> Nachhaltige Existenzsicherung .....	157
	<b>Kapitel 3:</b> Unternehmen und Verbraucher in Wirtschaft und Gesellschaft .....	160
	<b>Sachwortverzeichnis</b> .....	165

# 1 Der Jugendliche in Ausbildung und Beruf

Prüfungsrelevante Fragenkomplexe und Themenkreise		
Fragenkomplexe	Themenkreise	
Präsentation des Ausbildungsbetriebes	• Stellung des Betriebes in der Branche/ in der Gesamtwirtschaft	• Wandel von Berufen
Rechtsrahmen zur Begründung eines Berufsausbildungs- und Arbeitsverhältnisses	• Berufsausbildungsvertrag • Arbeitsvertrag	• Arbeitsbedingungen • Arbeitsplatzsicherheit
Duales System, Rechte und Pflichten der Beteiligten	• Berufsbildungsgesetz • Handwerksordnung • Zuständige Stellen	• Arbeitsrecht • Arbeitsschutz • Arbeitsgerichtsbarkeit
Möglichkeiten und Grenzen der betrieblichen Mitbestimmung; Partizipationsstrategien	• Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen • Betriebsrat	• Jugend- und Auszubildendenvertretung • Tarifrecht • Tarifverträge
Lebenslanges Lernen, Wandlung der Arbeitswelt	• Berufliche Fortbildung und Umschulung • Staatliche Fördermaßnahmen	• Mobilität und Flexibilität des Einzelnen
Leben, Lernen und Arbeiten in Europa	• Europass • Mobilitätsprogramme	• Europäische Sozialcharta

## 1.1 Berufliche Erstausbildung im Ausbildungsbetrieb

### 1.1.1 Der Ausbildungsbetrieb in der Wirtschaft – ein Mosaikstein unter vielen

Sie haben vor Kurzem eine Ausbildung in einem gastgewerblichen Betrieb begonnen – oder Sie stehen am Ende Ihrer Berufsausbildung und damit vor Ihrer Abschlussprüfung. Ihr Ausbildungsbetrieb nimmt in der Wirtschaft eine Sonderstellung ein, denn nur gut 30 % der Betriebe bilden aus. Das hat viele Gründe, u. a.:

- Manche Betriebe sind sehr spezialisiert, sie könnten die Inhalte einer Ausbildungsordnung nur zu einem geringen Teil vermitteln.
- Ausbildung verursacht Kosten, die manche Betriebe scheuen und daher ihren Mitarbeiternachwuchs lieber auf dem Arbeitsmarkt rekrutieren.
- Der technische Fortschritt lässt klassische Ausbildungsberufe verschwinden, neue Berufe entwickeln sich aber erst allmählich, denn ausgebildet werden darf erst, wenn eine Ausbildungsordnung vorliegt – das dauert oft Jahre.
- Es stehen keine geeigneten Ausbilder mit ausreichender Qualifikation zur Verfügung.

Sie haben während Ihrer Ausbildung in Gastronomie oder Hotellerie jedoch schon einen ersten Einblick in die Struktur der Wirtschaft gewinnen können. Verschiedene **Ordnungsmerkmale** erleichtern den Überblick über die Stellung eines Betriebes im Geflecht einer Volkswirtschaft. So lassen sich Betriebe z. B. unterscheiden nach:

- **Wirtschaftssektoren:** Wie/was wird produziert?

Je nach Art der Produktion unterscheidet man

Urproduktion (Primärbereich)	Verarbeitung (Sekundärbereich)	Dienstleistung (Tertiärbereich)
Gewinnung der Rohstoffe	Veredelung der Rohstoffe und Produktion von Gütern	Verteilung der produzierten Güter sowie Erbringung von Dienstleistungen
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Land- und Forstwirtschaft, Fischerei</li> <li>• Abbaubetriebe wie Montan- und Steinindustrie, Erdöl- und Erdgasgewinnung</li> </ul>	produzierendes Gewerbe: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Handwerk (meist nach Kundenauftrag)</li> <li>• Industrie (Serienfertigung für einen anonymen Markt)</li> </ul>	z. B. Hotels, Restaurants, Logistik, Banken, Versicherungen, Banken, Post-, Kurier- und Expressdienste

In den letzten beiden Jahrhunderten hat eine gewaltige Verschiebung der Beschäftigtenzahlen in den Wirtschaftsbereichen stattgefunden. Während der Industrialisierung wechselten viele Menschen von der Landwirtschaft in die Verarbeitung, in den letzten Jahrzehnten verstärkt zu den Dienstleistungen. Im Dienstleistungsbereich waren in Deutschland 2017 ca. 71 % aller Beschäftigten tätig. Die Güter werden zunehmend von Maschinen und automatisierten Anlagen produziert, die Zahl der Mitarbeiter in Planung und Steuerung wird dagegen noch weiter zunehmen.

Je nach Verwendung und Bedeutung der Erzeugnisse teilt man die produzierten Güter ein in:

Konsumgüter	Investitionsgüter
Sie werden für den Endverbraucher hergestellt.	Damit werden in Betrieben wiederum Güter produziert oder verteilt.
z. B. Lebensmittel für den Hausgebrauch	z. B. Lebensmittel für die Weiterverarbeitung im Restaurant

### 1.1.2 Wandel von Berufen

In welchem Bereich der Gastronomie oder Hotellerie Sie auch immer Ihre Ausbildung erhalten, Sie werden sich im Laufe Ihres gesamten Arbeitslebens laufend fortbilden müssen, um Ihre Qualifikation zu erhalten oder um in Ihrem Beruf aufzusteigen.

Als Jugendlicher dürfen Sie nur in einem anerkannten Ausbildungsberuf ausgebildet werden. Es gibt zurzeit 327 (August 2018) vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie anerkannte Ausbildungsberufe. Für jeden dieser Berufe gibt es eine **Ausbildungsverordnung mit Gesetzeskraft**. Die Ausbildungsberufe werden von der Bundesagentur für Arbeit 16 Berufsfeldern zugeordnet.

Berufsfeld	Berufe (Beispiele)
1 Bau, Architektur, Vermessung	Dachdecker/-in, Maurer/-in, Vermessungstechniker/-in
2 Dienstleistung	Koch/Köchin, Hotelfachmann/-frau, Fachmann/-frau für Systemgastronomie
5 Gesundheit	Altenpfleger/-in, Diätassistent/in, Kauffmann/-frau im Gesundheitswesen
12 Produktion, Fertigung	Maler, Lackierer, Raumausstatter
15 Verkehr, Logistik	Automobilkaufmann/-frau, Berufskraftfahrer/-in, Fachkraft für Lagerlogistik
16 Wirtschaft und Verwaltung	Kaufmann/-frau für Büromanagement, Steuerfachangestellte(r), Verkäufer/-in

Daneben gibt es noch eine Reihe von Monoberufen, die keinem Berufsfeld zugeordnet werden können, z. B. der Beruf des Technischen Zeichners, der seit 2011 nach und nach vom Technischen Produktdesigner abgelöst wird.

Alle Berufe unterliegen einem stetigen Wandel. Im Rahmen des technischen Fortschritts und der damit einhergehenden Veränderung der Gesellschaft wurden auch die Berufe angepasst und erhielten neue Inhalte sowie neue Bezeichnungen. Der Wandel zeigt sich beispielsweise am Beruf Koch.

Köche „damals“ ...



... und ihre moderne Umgebung:



Auch Ihr derzeitiger Ausbildungsberuf im Gastgewerbe wird sich im Laufe Ihres Arbeitslebens wandeln. Die Veränderung wird umso größer sein, je

- weniger Beschäftigte in Ihrem Beruf arbeiten,
- spezialisierter Ihr Beruf ist,
- kostengünstiger Tätigkeiten von Maschinen übernommen werden können.

Deshalb wird es für Sie zunehmend wichtiger, sich laufend fortzubilden, flexibel auf Veränderungen zu reagieren und so auf dem Arbeitsmarkt mobil zu bleiben.

### 1.1.3 Azubi und Ausbildender – die Vertragspartner der Berufsausbildung

Ihre Ausbildung begann mit einem Berufsausbildungsvertrag, der zwischen dem Ausbildenden (z. B. Hotel Sonnenhof GmbH) und dem oder der Auszubildenden geschlossen wird. Ein Berufsausbildungsvertrag ist kein Arbeitsvertrag im Sinne des Arbeitsrechts. Aus diesem Grunde sind Auszubildende auch keine „klassischen“ Arbeitnehmer, sondern haben einen Sonderstatus im Betrieb. Die rechtlichen Grundlagen hierfür sind im **Berufsbildungsgesetz (BBiG)** geregelt.

#### Wer darf ausbilden?

**Der Ausbildende** (= Betrieb, z. B. Hotel Sonnenhof GmbH) muss

- fachlich geeignet sein,
- die notwendigen Einrichtungen für die Ausbildung besitzen,
- ein angemessenes Verhältnis zwischen Zahl der Mitarbeiter und der Auszubildenden sicherstellen können.

Für die Berufsausbildung seiner **Auszubildenden** kann der Ausbildende fachlich und pädagogisch geschulte **Ausbilder** beauftragen. **Ausbilder müssen**

- fachlich und persönlich geeignet sein,
- eine einschlägige Berufsabschlussprüfung abgelegt haben,
- eine Ausbildereignungsprüfung bzw. Meisterprüfung in ihrem Beruf abgelegt haben.

Sind sich die beiden Vertragspartner Ausbildender und Auszubildender einig, einen Ausbildungsvertrag abzuschließen, so muss dieser Mindestbestimmungen enthalten. Dafür halten die Industrie- und Handelskammern (IHK) Vertragsvordrucke bereit.

#### Beispiel:

Die 17-jährige Pia möchte eine Ausbildung zur Hotelfachfrau beim Hotel Sonnenhof beginnen.

#### Vertragspartner:

Das Hotel Sonnenhof GmbH als Ausbildender und Pia als Auszubildende. Als Minderjährige wird Pia durch ihre Eltern vertreten. Ohne deren Unterschrift ist der Vertrag nicht rechtsgültig.

#### Mitwirkung der IHK:

Der unterschriebene Vertrag (z. B. IHK-Vordruck) ist der IHK zuzuleiten, die die Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse vornimmt.

### 1.1.4 Inhalte eines Berufsausbildungsvertrags – Was muss laut BBiG drin stehen?

#### ► Art, Beginn und Dauer der Ausbildung:

Beispiel: Restaurantfachmann/-frau, Ausbildungsbeginn: 01. September 2018, Dauer: 3 Jahre

#### ► Sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung

Sie ergibt sich aus dem Ausbildungsplan, der von jedem Ausbildungsbetrieb individuell unter Beachtung des Ausbildungsrahmenplans des jeweiligen Ausbildungsberufs erstellt wird.

#### ► Probezeit:

mindestens 1 Monat bis höchstens 4 Monate.

#### ► Ausbildungsvergütung:

- Sie muss angemessen sein und mindestens einmal jährlich steigen,
- wird bei Krankheit sechs Wochen weiterbezahlt („Entgeltfortzahlung“), anschließend gibt es Krankengeld von der Krankenkasse,
- richtet sich nach dem Alter des Auszubildenden und der Dauer der Ausbildung und wird spätestens am letzten Arbeitstag des Monats gezahlt.

Wenn für den Betrieb oder die Branche ein verbindlicher Tarifvertrag besteht, müssen die tariflichen Ausbildungsvergütungen bezahlt werden. Gemäß dem Entgelttarifvertrag für das hessische Gastgewerbe (Laufzeit: September 2017 bis Dezember 2018) waren dies z. B. brutto:

1. Ausbildungsjahr	770 €
2. Ausbildungsjahr	875 €
3. Ausbildungsjahr	1.000 €

Die Zeit, die Auszubildende in der Berufsschule sowie in der überbetrieblichen Ausbildung verbringen, ist mit der Ausbildungsvergütung abgegolten.

► **Urlaub und tägliche Ausbildungszeit:**  
 Es gelten für Auszubildende wie für Arbeitnehmer dieselben Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes (BurlG), des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG), des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG: für unter 18-Jährige) und ggf. Tarifverträge. Siehe deshalb hierzu die Abschnitte 1.2.5 und 1.2.6.

► **Ergänzende Ausbildungsmaßnahmen:**  
 Beispielsweise überbetriebliche Lehrgänge, wenn die Einrichtungen zur Vermittlung von Fertigkeiten nicht im Betrieb vorhanden sind.  
**Beispiel:** außerbetriebliche Fortbildung zum Thema „Ansetzen von Suppen und Soßen“ in einem Partnerunternehmen

► **Kündigung** (muss immer schriftlich erfolgen): Wann und unter welchen Voraussetzungen der Azubi bzw. der Ausbildende den Ausbildungsvertrag kündigen kann, zeigt die folgende Tabelle. (**Achtung:** Der Ausbildungsvertrag erwähnt die Möglichkeit der Kündigung nur am Rande.)

	Azubi	Ausbildender
<b>während der Probezeit (fristlos)</b>	jederzeit ohne Angabe von Gründen	jederzeit ohne Angabe von Gründen
<b>nach der Probezeit (mit 4 Wochen Frist)</b>	bei Aufgabe der Ausbildung oder Berufswechsel	Keine Möglichkeit zur Kündigung
<b>nach der Probezeit (fristlos)</b>	aus wichtigem Grund, z. B. sexuelle Belästigung, fort-dauernde Verstöße gegen das JArbSchG	aus wichtigem Grund, z. B. Diebstahl, mehrmaliges Fehlverhalten – aber erst nach wirkungsloser Abmahnung

► **Weitere Inhalte und Merkmale des Ausbildungsvertrages:**

- genaue Bezeichnung von Ausbildendem (= Ausbildungsbetrieb) und Auszubildendem (inkl. Anschrift, ggf.: Eltern)
- Einsatz- und Ausbildungsorte
- Hinweis auf anzuwendende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen
- In der Regel werden Ausbildungsverträge schriftlich abgeschlossen. Der Ausbildende hat die Pflicht, die wesentlichen Vertragsinhalte vor Ausbildungsbeginn schriftlich niederzulegen. Allerdings ist auch ein zunächst mündlich geschlossener Ausbildungsvertrag rechtsgültig.

**Wann endet die Berufsausbildung?**  
 Eine Berufsausbildung endet grundsätzlich mit Vertragsende. Liegt der Prüfungstermin vor Vertragsende, endet die Ausbildung mit dem Bestehen des letzten Prüfungsabschnitts, d. h. wenn der Auszubildende definitiv erfährt, dass er die Prüfung bestanden hat und der Ausbildungsbetrieb informiert ist.

Ein Auszubildender muss nach bestandener Prüfung nicht vom Betrieb übernommen werden, allerdings können Ausbildender und Auszubildender ab sechs Monate vor Ausbildungsende vereinbaren, ob sich der Ausbildung ein unbefristetes oder ein Zeitverhältnis anschließt.  
 Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so kann er innerhalb von 14 Tagen die Verlängerung seiner Ausbildung bis zum nächsten Prüfungstermin verlangen. Da es möglich ist, eine Prüfung zweimal zu wiederholen, kann eine Verlängerung der Ausbildung um maximal ein Jahr erfolgen.

**Ungültige bzw. nichtige Vereinbarungen in einem Berufsausbildungsvertrag**  
 Beispiele für unzulässige Vereinbarungen im Berufsausbildungsvertrag sind:

- die Verpflichtung, nach der Ausbildung weiter im Betrieb tätig zu bleiben, wenn Sie mehr als 6 Monate vor Ende der Ausbildung erfolgt,
- der Verzicht auf tarifvertragliche oder gesetzliche Regelungen,
- die Entrichtung einer Gebühr oder Entschädigung für die Ausbildung („Lehrgeld“ gibt es nicht),
- das Leisten einer Entschädigung, z. B. für verlorenes Werkzeug, außer bei Vorsatz,
- der Verzicht auf den Erwerb bestimmter Fertigkeiten und Kenntnisse, die die Ausbildungsordnung vorsieht.

**1.1.5 Inhalte der Berufsausbildung – Was lerne ich in meinem Beruf und wann?**

Eine Berufsausbildung umfasst eine berufsfeldbreite Grundbildung sowie die sich anschließende berufsspezifische Fachqualifikation. Dafür hat der Ausbildende (= der Ausbildungsbetrieb) auf der Grundlage von **Ausbildungsordnung** und **Ausbildungsrahmenplan** für die Auszubildenden einen individuellen **Ausbildungsplan** zu erstellen – d. h. eine zeitlich und fachlich gegliederte Übersicht der Berufsausbildung.

Die gesetzlichen Ausbildungsordnungen gelten bundesweit und verlangen für die einzelnen Berufe, dass die darin genannten Fertigkeiten und Kenntnisse (= Qualifikationen)

- prozessbezogen und damit in der betrieblichen Praxis an konkreten Aufgaben vermittelt werden,
- zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit befähigen,
- ein selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren einschließen,
- zum Handeln im betrieblichen Gesamtzusammenhang befähigen.

Das **Ausbildungsberufsbild** ist Teil der **Ausbildungsordnung** und listet auf, was genau während der Ausbildung an Qualifikationen vom Auszubildenden vermittelt werden muss und vom Auszubildenden zu lernen ist.

**Ausbildungsordnungen** entstehen in einem langwierigen Prozess im Bundesministerium für Wirtschaft. Beteiligt daran sind Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften. Aus den Ausbildungsordnungen entwickeln Vertreter der Kultusministerien der Länder einen KMK-Lehrplan (Kultusministerkonferenz) für die Berufsschulen.

**Inhalte jeder Ausbildungsordnung** sind:

1. Name des Ausbildungsberufes
2. Dauer der Berufsausbildung
3. Ausbildungsberufsbild (Inhalte)
4. Ausbildungsrahmenplan (sachliche und zeitliche Gliederung der Inhalte)
5. Zwischenprüfung
6. Abschlussprüfung

**Beispiel:**

**Gemeinsamer Teil der Ausbildungsberufsbilder für Hotel- und Restaurantfachleute, Hotelkaufleute sowie Fachleute für Systemgastronomie**

Gegenstand der Berufsausbildung sind mindestens die folgenden Fertigkeiten und Kenntnisse:

1. Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht
2. Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes
3. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
4. Umweltschutz
5. Umgang mit Gästen, Beratung und Verkauf
6. Einsetzen von Geräten, Maschinen und Gebrauchsgütern, Arbeitsplanung
7. Hygiene
8. Küchenbereich
9. Servicebereich

10. Büroorganisation und -kommunikation
11. Warenwirtschaft
12. Werbung und Verkaufsförderung
13. Wirtschaftsdienst

**Besonderer Teil des Ausbildungsberufsbildes für Hotelfachleute**

Gegenstand der Berufsausbildung sind mindestens die folgenden Fertigkeiten und Kenntnisse:

1. Umgang mit Gästen, Beratung und Verkauf
2. Empfang
3. Marketing
4. Wirtschaftsdienst

Die Lerninhalte des Berufsschulunterrichts finden Sie in den Lehrplänen für die einzelnen Unterrichtsfächer bzw. Lernfelder. Sie unterscheiden sich in den Bundesländern geringfügig. Alle Lehrpläne finden Sie im Internet. Im Prüfungsfach WISO sind die Themenbereiche der Abschlussprüfung bundeseinheitlich. Sie sind in diesem Arbeitsbuch jeweils zu Beginn der drei Hauptkapitel aufgelistet.

### 1.1.6 Prüfungen – Wer prüft was und wie?

Die Zwischen- und die Abschlussprüfung werden von den Prüfungsausschüssen abgenommen. Sie sind an den Kammern als die zuständigen Stellen eingerichtet und entscheiden allein über das Bestehen der Prüfung und die vorzeitige Zulassung. In den Prüfungsausschüssen sitzen zu gleichen Teilen Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie mindestens ein Berufsschullehrer. Der Vorsitzende wird vom Prüfungsausschuss gewählt.

Die **Prüfungsanforderungen** sind wichtiger Bestandteil der Ausbildungsordnungen. Sie regeln unter anderem:

- Gegenstand der Prüfung,
- Zeitdauer der Prüfung,
- Prüfungsfächer und Sachgebiete,
- Form der Prüfung.

Die Kammer als zuständige Stelle entscheidet über alle *technischen Angelegenheiten der Prüfung* wie

- Prüfungstermine,
- Ort der Prüfung,
- Form des Zeugnisses und
- Bewertungsmaßstab.

Während Ihrer Ausbildung müssen Sie eine Zwischenprüfung sowie die Abschlussprüfung ablegen.

Zwischenprüfung – die erste Hürde	Abschlussprüfung – die letzte Hürde
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sie ist eine Rückmeldung über den Stand der Kenntnisse zur „Halbzeit der Ausbildung“ für den Auszubildenden und den Auszubildenden.</li> <li>• Sie muss nicht wiederholt werden, wenn sie nicht bestanden wurde.</li> <li>• <b>Hinweis:</b> In der Zwischenprüfung wird WISO <b>nicht</b> eigenständig geprüft, sondern nur die lernfeldbezogenen Inhalte.</li> <li>• Hotelfachmann/-frau: Planung von Arbeitsschritten, Anwenden von Arbeitstechniken, Präsentieren: z. B. Herstellen eines Obstsalates</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sie liegt am Ende Ihrer Berufsausbildung und soll zeigen, ob Sie die Fertigkeiten und Kenntnisse der Ausbildungsordnung beherrschen.</li> <li>• Zugelassen werden kann auch, wer mindestens die anderthalbfache Zeit in einem Beruf tätig war, ohne dafür ausgebildet zu sein. Beispiel: Koch/Köchin, Ausbildungszeit 3 Jahre, Mindestdauer einer einschlägigen Berufstätigkeit: 4,5 Jahre.</li> </ul>

### Was wird in der Abschlussprüfung geprüft?

Sie besteht aus einer Fertigungs- und einer Kenntnisprüfung und erstreckt sich auf

- die in der Ausbildungsordnung genannten Qualifikationen und
- den Stoff der Berufsschule, soweit er für die Ausbildung wesentlich ist.

### Beispiel: Abschlussprüfung Koch/Köchin

Kenntnisprüfung (schriftlich)	Dauer	Wertung
Technologie	90 Minuten	100 Punkte
Warenwirtschaft	60 Minuten	100 Punkte
Wirtschafts- und Sozialkunde	60 Minuten	100 Punkte

Fertigungsprüfung (praktisch)	Dauer	Wertung
Zubereiten eines 3-gängigen Menüs aus einem vorgegebenen Warenkorb	6 Stunden (davon 15 Minuten)	100 Punkte
gastorientiertes Gespräch		
Arbeitsablaufplan	(davon 30 Minuten)	

Für einen erfolgreichen Abschluss müssen Sie die Fertigungs- und die Kenntnisprüfung bestanden haben.

In der **Kenntnisprüfung** müssen Sie mindestens 150 von maximal 300 Punkten, d. h. die Note „ausreichend“ erzielen. Ebenfalls dürfen Sie in keinem der drei Prüfungsteile (Technologie, Warenwirtschaft, Wirtschafts- und Sozialkunde) die Note „ungenügend“, d. h. weniger als 30 Punkte, erreicht haben.

In der **Fertigungsprüfung** müssen Sie mindestens 50 von maximal 100 möglichen Punkten erzielen. Die Gesamtnote ist das arithmetische Mittel aus Kenntnis- und Fertigungsprüfung:

$$\frac{\text{Ergebnis Kenntnisprüfung} + \text{Ergebnis Fertigungsprüfung}}{2}$$

IHK-Notenschlüssel		
100 bis 92 Punkte	Note 1	sehr gut
unter 92 bis 81 Punkte	Note 2	gut
unter 81 bis 67 Punkte	Note 3	befriedigend
unter 67 bis 50 Punkte	Note 4	ausreichend
unter 50 bis 30 Punkte	Note 5	mangelhaft
unter 30 bis 0 Punkte	Note 6	ungenügend

Die Leistungen, die Sie in der Berufsschule erzielen, gehen nicht in die Noten der Abschlussprüfung ein. Nur in wenigen Ausnahmefällen gibt es eine gemeinsame Prüfung von Kammer und Berufsschule.

### Durchgefallen? Was mache ich nun?

Auf Antrag des Prüflings **oder** nach Ermessen des Prüfungsausschusses ist in einzelnen Prüfungsbereichen der Kenntnisprüfung eine **mündliche Prüfung** möglich, wenn durch sie noch ein Bestehen der Prüfung in Aussicht steht.

Die schriftliche Prüfung zählt dann doppelt, die mündliche einfach.

Eine nicht bestandene Prüfung kann zweimal wiederholt werden. Wer die Kenntnisprüfung bestanden hat, muss nur die Fertigungsprüfung wiederholen und umgekehrt. Der Auszubildende kann vom Betrieb die Verlängerung der Ausbildung verlangen, wenn er die Prüfung **nicht** bestanden hat.

### 1.1.7 Arbeitsvertrag – Vertrag ist Vertrag!

Mit dem Ende Ihrer Ausbildung endet auch der Berufsausbildungsvertrag. Mit einem Arbeitgeber werden Sie in Zukunft einen Arbeitsvertrag abschließen. Ein Arbeitsvertrag kommt, wie jeder andere Vertrag auch, durch eine Einigung der Vertragsparteien zustande. Er ist nach § 611 BGB eine Unterart eines Dienstvertrages und regelt die privatrechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber (AG) und Arbeitnehmer (AN).

Arbeitgeber (AG)		Arbeitnehmer (AN)		
Alle, die andere als Arbeitnehmer gegen eine Gegenleistung beschäftigen. Das können sein:		Alle, die aufgrund eines Arbeitsvertrages abhängige Arbeit leisten. Das können sein:		
<b>Natürliche Personen als Einzelunternehmen</b> , z. B. Hans Müller, Restaurantbetreiber	<b>Juristische Personen als Personen- und Kapitalgesellschaften</b> , z. B. LSG Lufthansa Service Holding AG	<b>Arbeitnehmer</b> im gewerblichen Bereich (früher Arbeiter)	<b>Sonderform: leitende Angestellte</b> mit besonderen Befugnissen, z. B. Prokura	<b>Arbeitnehmer</b> in Verwaltung, Dienstleistung öffentlicher und privater Betriebe (früher Angestellter)

**Hinweis:** Der Ausbildungsvertrag ist kein Arbeitsvertrag, Auszubildende sind keine Arbeitnehmer.

Je nach Dauer unterscheidet man:

Art	unbefristete Arbeitsverträge	mit Sachgrund befristete Arbeitsverträge	ohne Sachgrund befristete Arbeitsverträge	Praktikantenverträge
<b>Befristung</b>	keine	für die Dauer des Arbeitsbedarfs (keine bestimmte Zeitdauer vorgeschrieben)	<ul style="list-style-type: none"> <li>maximal 2 Jahre</li> <li>innerhalb dieser 2 Jahre dreimalige Verlängerung möglich</li> </ul>	maximal 6 Monate
<b>Zulässig bei</b>	Normalfall eines Arbeitsverhältnisses	<ul style="list-style-type: none"> <li>saisonalen Arbeitsbedarf</li> <li>Urlaubs- oder Krankheitsvertretung</li> <li>„Probebeschäftigung“ usw.</li> <li>Befristung muss schriftlich erfolgen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>jeder Neueinstellung (auch nach vorherigem Ausbildungsverhältnis)</li> <li>Befristung muss schriftlich erfolgen</li> </ul>	AN, die die Chance bekommen sollen, in die Arbeitswelt hineinzuwachsen oder bestimmte Fertigkeiten zu lernen
<b>Beendigung</b>	durch <ul style="list-style-type: none"> <li>Kündigung</li> <li>Aufhebung</li> <li>Tod des AN</li> <li>Erreichen der Altersgrenze</li> <li>Erwerbsunfähigkeit</li> <li>Betriebsschließung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>mit Ablauf der vereinbarten Zeit oder</li> <li>bei Erreichung des Zwecks</li> <li>oder wie beim unbefristeten Arbeitsverhältnis (ordentliche Kündigung nur bei schriftlicher Vereinbarung möglich)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>mit Ablauf der vereinbarten Zeit</li> <li>oder wie beim unbefristeten Arbeitsverhältnis (ordentliche Kündigung nur bei schriftlicher Vereinbarung möglich)</li> </ul>	jederzeit
<b>Besonderheiten</b>	Zunehmend wird von Unternehmen nur noch eine Kernbelegschaft unbefristet angestellt, Auftragspitzen oftmals durch Zeitarbeitsverträge und Leiharbeiter kompensiert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>bei Erreichung des Zwecks endet das Arbeitsverhältnis frühestens 2 Wochen nach Zugang einer schriftlichen Benachrichtigung über die Zweckerreichung</li> <li>bei fehlerhafter Befristung gilt das Arbeitsverhältnis als unbefristet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>bei Arbeitsverträgen, die Existenzgründer mit neuen Mitarbeitern schließen: bis 4 Jahre</li> <li>bei Arbeitnehmern, die mindestens 52 Jahre alt sind und seit 4 Monaten arbeitslos: 5 Jahre</li> <li>bei fehlerhafter Befristung gilt das Arbeitsverhältnis als unbefristet</li> </ul>	oft keine Entlohnung üblich, jedoch fallen Praktika unter das Mindestlohngesetz, wenn <ul style="list-style-type: none"> <li>die Dauer länger als 3 Monate</li> <li>das Praktikum freiwillig und</li> <li>der Praktikant mindestens 18 Jahre alt ist.</li> </ul>

Eine Sonderform liegt bei sogenannten **Leiharbeitern** vor. Sie sind bei einer Leiharbeitsfirma befristet oder auf Dauer angestellt, verrichten ihre Tätigkeit aber in wechselnden Betrieben, die Kunden der Leiharbeits-

firma sind. Arbeitsbedingungen und Entlohnung bestimmt die Leiharbeitsfirma, nicht der Betrieb, in dem die Beschäftigung erfolgt.

Ein Arbeitsvertrag kann auch mündlich abgeschlossen werden, jedoch sind folgende Punkte gemäß dem Nachweisgesetz innerhalb eines Monats nach Tätigkeitsaufnahme durch den Arbeitgeber schriftlich festzuhalten:

- Name und Anschrift von AG und AN
- Art der Tätigkeit
- Dauer (bei Zeitarbeitsverträgen)
- Ort der Tätigkeit
- Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- Tages- und Wochenarbeitszeit
- Dauer des Urlaubs
- Höhe und Zusammensetzung des Entgelts
- Kündigungsfristen
- Hinweise auf geltende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen

Arbeitsverträge müssen eingehalten werden, sonst droht Schadensersatz für Stellenanzeigen und kurzfristige Aushilfen.

Ein Arbeitsvertrag ist ein Dienstvertrag. Daneben existiert für zu erbringende Leistungen auch noch der **Werkvertrag**, der kein Arbeitsverhältnis begründet, sondern Merkmal einer selbstständigen Tätigkeit ist:

Arbeitsvertrag (Dienstvertrag)	Werkvertrag
Er ist die Regelform eines Arbeitsvertrags. Der Arbeitnehmer wird für geleistete Arbeitszeit entlohnt, z. B. für 40 Stunden pro Woche oder mit einem Monatslohn. Der Arbeitserfolg fließt nur indirekt in die Höhe der Bezahlung ein.	Entlohnt wird ausschließlich das vereinbarungsgemäß erfüllte Werk, z. B.: Das Cafe „Kronenberg“ stellt nach Auftragserteilung eine Hochzeitstorte her.  Die Dauer der Arbeitszeit ist für die Entlohnung ohne Belang.

**Wichtig**

**Gesetzliche Bestimmungen** sind immer Mindestbestimmungen und müssen in jedem Arbeitsverhältnis eingehalten werden, z. B. der gesetzliche Urlaubsanspruch auf 24 Werktage.

**Achtung:** Werktage sind nicht Arbeitstage. Während der Samstag ein Werktag ist (das Bundesurlaubsgesetz = BUrlG geht noch von einer 6-Tage-Woche aus), ist er bei Arbeitnehmern mit einer 5-Tage-Woche kein Arbeitstag. Der Mindestanspruch auf Urlaub (24 Werktage = vier Wochen) beläuft sich also für Arbeitnehmer mit 5-Tage-Woche auf 20 Arbeitstage (= ebenfalls vier Wochen).

**Tarifbestimmungen** gelten nur dann, wenn der Tarifvertrag allgemeinverbindlich ist oder wenn beide Vertragspartner organisiert sind: der AG in seinem Arbeitgeberverband (z. B. DEHOGA = Deutscher Hotel- und Gaststättenverband oder BDS = Bundesverband der Systemgastronomie) und der Arbeitnehmer in seiner Gewerkschaft (z. B. NGG = Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten).

Bei Arbeitsverträgen muss der Betriebsrat – falls im Betrieb vorhanden – beteiligt werden. So ist zwar eine Einstellung oder Kündigung in der Regel ohne Zustimmung des Betriebsrates möglich, er muss jedoch zuvor informiert sowie angehört werden. Der Betriebsrat kann einer Kündigung innerhalb einer Woche widersprechen. Der Widerspruch macht die Kündigung nicht unwirksam, kann aber einen möglichen Weiterbeschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers unterstützen.



**Aufgaben**



**Offene Fragen**

**Formulieren Sie Ihre Antworten in Stichpunkten und vermeiden Sie es, auf den vorhergehenden Seiten nachzusehen.**

- 1 Nennen Sie drei Vorteile, die für einen Betrieb bestehen, wenn er selbst ausbildet.
- 2 Ordnen Sie jeweils den richtigen Wirtschaftssektor zu: Urproduktion = **A**; Verarbeitung = **B**; Dienstleistung = **C**

Berufsschule	
Hotel	
Betreiben einer U-Bahn	
Herstellung von PC-Chips	
Getreideanbau	
Großhandel	
Gewerblicher Schneeräumdienst	

- 3 Nennen Sie drei Voraussetzungen, die ein Auszubildender haben muss, um ausbilden zu dürfen.
- 4 Nennen Sie fünf wichtige Inhalte eines Berufsausbildungsvertrags.
- 5 Erklären Sie kurz, was man unter einem Ausbildungsrahmenplan versteht, und wo man ihn findet.
- 6 Ein Auszubildender wird im Systemgastronomie-Betrieb der Neukoch AG zum 3. Mal beim Diebstahl erwischt. Der Chef brüllt ihn wütend an: „Wir kündigen Ihnen fristlos!“ Ist die Kündigung wirksam? Erläutern Sie die Rechtslage.
- 7 Eine Auszubildende zur Hotelfachfrau ist nach dem 1. Ausbildungsjahr mit ihrem Ausbildungsbetrieb unzufrieden. Sie möchte die Lehrstelle wechseln. Wie ist die Rechtslage?
- 8 Welche Bedeutung hat eine Ausbildungsordnung für einen Auszubildenden?

- 9 Welchen Zweck hat die Zwischenprüfung für einen Auszubildenden?
- 10 Beurteilen Sie, ob der Azubi die Abschlussprüfung bestanden hat. Falls ja, mit welcher Note?

<b>Fertigkeitsprüfung</b>	77 Punkte
<b>Kenntnisprüfung</b>	
1. Technologie	70 Punkte
2. Warenwirtschaft	80 Punkte
3. Wirtschafts- und Sozialkunde	33 Punkte

- 11 Lene hat ihre Abschlussprüfung im ersten Versuch nicht bestanden. Am Tag darauf teilt ihr der Ausbilder im „Restaurant am Park“ mit, dass ihre Ausbildung beendet sei. Teilen Sie diese Auffassung? Begründen Sie Ihre Ansicht.
- 12 Der frisch ausgelernte Koch Klaus Köhler wurde am 01.09.2018 von seinem Ausbildungsbetrieb Restaurant Krone mit einem befristeten einjährigen Arbeitsvertrag als Jungkoch übernommen. Muss ihm der Betrieb zum 31.08.2019 kündigen, wenn er den Vertrag nicht verlängern will?
- 13 Ein Kfz-Betrieb bietet seinem Azubi an, nach der Abschlussprüfung weiter für den Betrieb tätig zu sein. Er soll für erfolgreiche Wartungen von Pkws einen festen Betrag erhalten. Welche Art von Vertrag liegt hier vor, und ist er zulässig?
- 14 Der Betriebsrat des Hotels Sonnenhof GmbH teilt der neu eingestellten Restaurantfachfrau Claudia Peters mit, dass er ihrer Einstellung nicht zugestimmt hat. Ist der Arbeitsvertrag gültig? Begründen Sie Ihre Antwort!

Die Lösungen zum Überprüfen Ihrer Antworten finden Sie auf Seite 151.  
Haben Sie alle Fragen richtig beantwortet, dann sind Sie für die Abschlussprüfung im **Prüfungsgebiet 1: Der Jugendliche in Ausbildung und Beruf, Teilbereich 1.1: Berufliche Erstausbildung im Ausbildungsbetrieb** gut vorbereitet.

Beantworten Sie nun die Multiple-Choice-Fragen.

## Multiple-Choice-Fragen



Kreuzen Sie die richtige Lösung an!

1. Anne (17) hat eine Berufsausbildung zur Fachfrau für Systemgastronomie bei der NovaFood AG begonnen. Für die fachliche Anleitung der Azubis ist Herr Maier zuständig. Welche Aussage ist falsch?

- 1 NovaFood AG = Auszubildende
- 2 Anne = Auszubildende
- 3 Herr Maier = Ausbilder
- 4 Herr Maier = Auszubildender
- 5 Anne ist minderjährig.

2. Wer betreibt Urproduktion?

- 1 Landwirt
- 2 Koch
- 3 Bäcker
- 4 Fleischer
- 5 Elektroniker

3. In welchem Fall handelt es sich um ein Konsumgut?

- 1 Scooter eines Pizzaservices
- 2 Kochjacken eines Hotels
- 3 Schneefräse des Hausmeisters
- 4 Messer eines Restaurants
- 5 Zweitwagen der Ehefrau des Hotelchefs

4. Während der Probezeit kündigt die NovaFood AG Annes (Frage 1) Ausbildungsvertrag schriftlich per sofort. Anne meint, dass die Kündigung unwirksam sei, da sie fristlos erfolge und auch keinen Kündigungsgrund enthalte. Was stimmt?

- 1 Kündigungsgründe müssen immer schriftlich mitgeteilt werden.
- 2 Die Kündigung ist unwirksam, weil keine Frist eingehalten wurde.
- 3 In der Probezeit kann fristlos und ohne Angabe von Gründen gekündigt werden.
- 4 Die Kündigung hätte auch mündlich erfolgen können.
- 5 Nur Auszubildende können während der Probezeit fristlos kündigen.

5. Jannis, der am 01.08.2018 bei der Maurer AG eine Ausbildung zum Kaufmann für Büromanagement begonnen hat, möchte wechseln und zum 01.08.2019 eine Ausbildung zum Koch beginnen. Bis wann muss er die Kündigung einreichen?

- 1 Er kann fristlos kündigen.
- 2 Eine Kündigung ist nicht möglich.
- 3 bis zum 03.07.2019
- 4 bis zum 15.07.2019
- 5 bis zum 01.07.2019

6. Wer erstellt den Ausbildungsplan für einen Azubi im Gastgewerbe?

- 1 Handwerkskammer
- 2 Ausbildungsbetrieb
- 3 der Azubi selbst
- 4 zuständige Innung
- 5 Berufsschule

7. Welcher der folgenden Punkte ist vom Auszubildenden nicht zwingend in die Niederschrift eines Berufsausbildungsvertrages gemäß BBiG aufzunehmen?

- 1 sachliche und zeitliche Gliederung der Ausbildung
- 2 Zahlungsweise und Höhe der Ausbildungsvergütung
- 3 Voraussetzungen einer Kündigung des Ausbildungsvertrages
- 4 Dauer der Probezeit
- 5 Fahrtkostenerstattung für den Weg zur Arbeit und den Heimweg

8. Ein Koch-Azubi hat die Zwischenprüfung nicht bestanden. Was gilt?

- 1 Die Noten fließen in die Abschlussprüfung ein.
- 2 Die Noten zählen nicht für die Abschlussprüfung.
- 3 Die Zwischenprüfung muss wiederholt werden.
- 4 Selbst die Nicht-Teilnahme an der Zwischenprüfung wäre kein Problem.
- 5 Der Azubi wird nicht für die Abschlussprüfung zugelassen.

9. **Wer stellt das Ergebnis der Abschlussprüfung fest?**
- 1 Landesverband des DEHOGA
  - 2 Berufsschule
  - 3 Prüfungsausschuss der IHK
  - 4 Ausbildungsberater der Kammer
  - 5 zuständige Innung
10. **Was gilt für Arbeitsverträge?**
- 1 Sie werden immer auf Dauer abgeschlossen.
  - 2 Kündigungsschutz darf ausgeschlossen werden.
  - 3 Bei Nichterfüllung droht Schadensersatz.
  - 4 Tarifvertragliche Regelungen sind immer bindend.
  - 5 Gesetzliche Regelungen dürfen unterschritten werden.
11. **Für wie lange kann ein Arbeitsvertrag ohne Sachgrund befristet werden?**
- 1 grundsätzlich ein Jahr
  - 2 ohne Sachgrund gar nicht
  - 3 höchstens drei Jahre
  - 4 mindestens sechs Monate
  - 5 höchstens zwei Jahre
12. **Zu den Pflichten eines Arbeitnehmers im Rahmen seines Arbeitsvertrages gehört es,**
- 1 regelmäßig Überstunden zu leisten.
  - 2 bei Auftragsmangel unbezahlten Urlaub zu nehmen.
  - 3 zum Betriebserfolg beizutragen.
  - 4 den Urlaub immer zur gleichen Zeit zu nehmen.
  - 5 auf Arbeitsgerichtsverfahren zu verzichten.
13. **Welche Auswirkungen auf bestehende Arbeitsverträge hat ein Besitzerwechsel beim „Restaurant am Park“?**
- 1 keinerlei Auswirkungen
  - 2 Alle Arbeitsverträge sind nichtig.
  - 3 Betriebszugehörigkeit beginnt bei 0 Jahren.
  - 4 Alle Arbeitsverträge müssen erneuert werden.
  - 5 Nur leitende Angestellte werden übernommen.
14. **Welche Vereinbarung im Arbeitsvertrag ist immer nichtig?**
- 1 Die Probezeit beträgt ½ Jahr.
  - 2 Es werden Tariflöhne bezahlt.
  - 3 Kündigungsfristen richten sich nach Kündigungsschutzgesetz.
  - 4 Der Arbeitnehmer verzichtet auf Kündigungsfristen.
  - 5 Der Arbeitsvertrag ist auf 2 Jahre befristet.
15. **Das „Restaurant am Park“ setzt den Urlaub auf 22 Werktage fest. Das ist ...**
- 1 nicht zulässig, weil der gesetzliche Anspruch höher ist.
  - 2 nicht zulässig, weil der tarifvertragliche Anspruch höher ist.
  - 3 zulässig, wenn der Arbeitnehmer zustimmt.
  - 4 zulässig, wenn der Tarifvertrag eine Öffnungsklausel besitzt.
  - 5 nur mit Zustimmung des Arbeitsgerichts zulässig.

Die Lösungen finden Sie auf Seite 152. Arbeiten Sie jetzt das **Teilgebiet 1.2: Duales System – Arbeitsrechte – Arbeitsschutz** durch.

## 1.2 Duales System – Arbeitsrechte – Arbeitsschutz: bewährte Modelle

Seit Beginn des 20. Jahrhunderts gibt es im deutschsprachigen Raum Berufsschulen, die die betriebliche Ausbildung ergänzen. Eine anerkannte Ausbildung in der Hotellerie und Gastronomie (Facharbeiterprüfung) hingegen existiert erst seit 1935.

### 1.2.1 Duale Ausbildung – Was ist das?

Nach Artikel 12 des Grundgesetzes hat jeder Deutsche das Recht, Beruf und Arbeitsplatz, insbesondere aber Ausbildungsberuf und Ausbildungsplatz, frei zu wählen. In Deutschland wird die gewerbliche Berufsausbildung meist im dualen System durchgeführt.

Dual bedeutet „zweifach“: Die Ausbildung erfolgt durch **zwei Partner an zwei verschiedenen Lernorten**:

im Betrieb (Ausbildender)	in der Berufsschule
<ul style="list-style-type: none"> <li>• praktische Ausbildung in der realen Arbeitswelt</li> <li>• Fachbildung</li> <li>• insbesondere Vermittlung von Fertigkeiten, z. B. Ansetzen einer Grundsoße</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• berufsbegleitende theoretische Ausbildung</li> <li>• zusätzlich Allgemeinbildung</li> <li>• insbesondere Vermittlung von Fachkenntnissen, z. B. Rezeptur und Ablaufplan zum Herstellen einer Grundsoße</li> </ul>

An den beiden Ausbildungsorten gelten unterschiedliche gesetzliche Regelungen:

	Betrieb	Berufsschule
<b>Rechtsgrundlagen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufsbildungsgesetz (BBiG)</li> <li>• Ausbildungsordnung für den jew. Beruf</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rahmenlehrplan</li> <li>• Schulgesetze der Länder</li> </ul>
<b>Zuständigkeit</b>	Bundeswirtschaftsministerium (Bundesrecht)	Kultusministerium des jeweiligen Bundeslandes (Landesrecht)
<b>Zweck</b>	Güter- bzw. Dienstleistungen herstellen	Bildungseinrichtung
<b>Vertrag</b>	privatrechtlicher Vertrag zwischen Auszubildendem (= Betrieb) und Auszubildendem	öffentlich-rechtliche Berufsschulpflicht, ab bestimmtem Alter (z. B. Bayern: 21 Jahre) Besuch der Berufsschule freiwillig

Erfolgt die Ausbildung in verschiedenen Zweigbetrieben desselben Ausbildungsbetriebs, handelt es sich dennoch um eine duale Ausbildung – auch dann, wenn die Zweigbetriebe an unterschiedlichen Orten liegen.

### Sonderfall: Verbundausbildung

Zwei und mehr Betriebe können gemeinsam eine Berufsausbildung durchführen. Das ist dann sinnvoll, wenn ein Ausbildungsbetrieb nur einen Teil der in der Ausbildungsordnung geforderten Qualifikationen anbieten kann, so, wie es manchmal im Hotel- und Gaststättengewerbe zutrifft. Die Qualifikationsangebote können dann von einem oder mehreren Verbundpartnern ergänzt werden.

**Beispiel:** Der Produktionsbetrieb eines Airline-Caterers bildet Fachleute für Systemgastronomie aus. Er lässt seine Auszubildenden im Zentrallager eines externen Zulieferbetriebs für eine festgelegte Zeit die Arbeitsgebiete „Waren annehmen“ und „Waren ihren Ansprüchen gemäß einlagern“ durchlaufen. „Arbeits-techniken und Garverfahren zur Herstellung einfacher Speisen“ erlernen die Auszubildenden hingegen im Produktionsbetrieb, mit dem auch der Ausbildungsvertrag abgeschlossen wurde.

**Problem:** Oftmals sind der Lehrplan der Berufsschule und der betriebliche Ausbildungsplan nicht aufeinander abgestimmt. Das ist auch nicht immer möglich, denn in einer Berufsschulklasse sitzen oft Auszubildende aus verschiedenen Ausbildungsbetrieben. Für die Abschlussprüfung im Fach WISO ist aber unwichtig, zu welchem Zeitpunkt Sie die Themenbereiche gelernt haben, die geprüft werden.

### 1.2.2 Berufsbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) – Was bedeutet das?

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) in der Fassung von 2005 (ergänzt 2007) regelt den gesamten Bereich der beruflichen Bildung im Betrieb.

§ 1 des BBiG unterscheidet

- die **Berufsausbildung** (also die Erstausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf),
- die berufliche Fortbildung (siehe Seite 47),
- die Umschulung (siehe Seite 47) sowie
- die Berufsvorbereitung.

#### Hinweis:

Nach der beruflichen Erstausbildung stehen Ihnen viele Möglichkeiten offen, sich in Ihrem erlernten oder ausgeübten Beruf **fortzubilden**. Besteht keine Möglichkeit mehr, Ihren erlernten Beruf auszuüben, können Sie sich mit Unterstützung der Arbeitsagenturen oder der gesetzlichen Rentenversicherung **umschulen** lassen.

Aus einem Berufsausbildungsvertrag folgen Rechte und Pflichten für die Vertragspartner, welche von der zuständigen Stelle – bei den gastgewerblichen Ausbildungsberufen ist dies die Industrie- und Handelskammer (IHK) – auch überwacht werden.



Pflichten des Auszubildenden	Pflichten des ausbildenden Betriebs (Ausbildender)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Lernpflicht:</b> Bereitschaft des Auszubildenden, sich die erforderlichen allgemeinen und berufsbezogenen Kenntnisse und Fähigkeiten anzueignen</li> <li>• <b>Führen eines Berichtshefts:</b> schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweis erstellen</li> <li>• <b>Sorgfaltspflicht:</b> sorgfältige Ausführung der übertragenen Aufgaben (z. B. beim Servieren einer Suppe nicht die Kleidung des Gastes infolge Unachtsamkeit verschmutzen)</li> <li>• <b>Teilnahme am Unterricht der Berufsschule</b> sowie an Zwischen- und Abschlussprüfungen und weiteren Ausbildungsmaßnahmen</li> <li>• <b>pflegliche Behandlung</b> von allen Ausbildungsmitteln sowie Werkzeugen, Maschinen und sonstigen Einrichtungen des Betriebs</li> <li>• <b>Weisungen</b> weisungsbefugter Personen (z. B. Ausbilder, Ausbildender) <b>befolgen</b>, wenn sie im Rahmen der Berufsausbildung erteilt werden. Nicht befolgt werden muss z. B. die private Weisung des Ausbilders, für ihn Zigaretten zu kaufen.</li> <li>• <b>Betriebsordnung</b> der Ausbildungsstätte beachten</li> <li>• <b>Stillschweigen über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse</b> wahren (z. B. nicht ein bestimmtes Hausrezept an die Öffentlichkeit geben)</li> <li>• <b>Einhaltung des Wettbewerbsverbots</b> (ergibt sich aus der Treuepflicht des Azubis gegenüber dem Ausbildungsbetrieb): Er darf dem Ausbildungsbetrieb keine Konkurrenz machen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ausbildungspflicht:</b> planmäßige Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten, die zur Erreichung des Ausbildungsziels erforderlich sind</li> <li>• Azubi zum Führen des Ausbildungsnachweises („<b>Berichtsheft</b>“) <b>anhalten</b> und dies <b>kontrollieren</b></li> <li>• <b>Fürsorgepflicht:</b> Übertragen von Aufgaben, die dem Ausbildungszweck dienen und den körperlichen Kräften angemessen sind (nicht z. B. regelmäßiges Putzen bei Krankheit der Reinigungskraft)</li> <li>• <b>Freistellung des Auszubildenden</b> für die Teilnahme am Unterricht der Berufsschule, an Prüfungen und weiteren Ausbildungsmaßnahmen</li> <li>• <b>Ausbildungsmittel kostenlos bereitstellen</b> (z. B. Küchengeräte, Küchenschuhe, tragbarer Bestellcomputer)</li> <li>• Durchführung der Ausbildung nach einer <b>zeitlichen und sachlichen Gliederung</b>, die das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Zeit erreichbar macht</li> <li>• Wenn der Ausbildende nicht selbst ausbildet, muss ein(e) entsprechend <b>befähigte(r) Ausbilder(in)</b> mit bestandener Ausbildereignungs- oder Meisterprüfung die Ausbildung durchführen.</li> <li>• <b>Zahlung der Ausbildungsvergütung</b> bei Gewährung von Pausen und Urlaub gemäß gesetzlicher Bestimmungen</li> <li>• <b>charakterliche</b> und <b>sittliche Förderung</b></li> <li>• einfaches oder (auf Wunsch des Auszubildenden) qualifiziertes <b>schriftliches Zeugnis</b> ausstellen</li> </ul>

In vielen Fällen sind die **Pflichten des Ausbildenden gleichzeitig Rechte des Auszubildenden**. So hat der Auszubildende z. B. das Recht ...

- auf fachliche und pädagogische Anleitung zum Erreichen des Ausbildungsziels,
- auf Freistellung zum Besuch der Berufsschule sowie überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen,
- auf ein Zeugnis bei Abschluss der Ausbildung:
  - ein **einfaches Zeugnis** enthält: Ausbildungsbetrieb, Name des Auszubildenden, Ausbildungsberuf, Dauer der Ausbildung, erworbene Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse, Datum, Unterschrift des Ausbildenden.
  - ein **qualifiziertes Zeugnis** enthält zusätzlich: Angaben über Verhalten, besondere fachliche Fähigkeiten, Leistung (es muss aber wohlwollend gefasst sein).

### 1.2.3 Registrierung – Wo macht man das?

Ausbildungsverträge müssen schriftlich abgeschlossen und bei der zuständigen Stelle registriert werden.

Zuständige Stellen für die Ausbildung			
kaufmännische und gewerbliche Berufe	Handwerksberufe	„freie Berufe“	haus- und landwirtschaftliche Berufe
Industrie- und Handelskammern	Handwerkskammern (oft delegiert an die zuständige Innung)	berufsständische Kammern, z. B. Anwaltskammer	die jeweiligen Bezirksregierungen
Abschluss: Facharbeiterprüfung, Gesellenprüfung (z. B. Koch)	Abschluss: Gesellenprüfung	Abschluss: Fachprüfung (früher: Gehilfenprüfung)	Abschluss: Fachprüfung (früher: Gehilfenprüfung)

Nach Abschluss eines Berufsausbildungsvertrags muss der Auszubildende **unverzüglich** die Eintragung in dieses Verzeichnis beantragen, im kaufmännischen und gewerblichen Bereich (z. B. Gastgewerbe) ist dies das „Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse“. Die Eintragung muss spätestens bei Beginn der Ausbildung erfolgen. Sie wird nur dann vorgenommen, wenn der Ausbildungsvertrag dem Berufsbildungsgesetz und der Ausbildungsordnung entspricht. Mit der Eintragung übernehmen die „zuständige Stelle“ und ihr Berufsbildungsausschuss die Pflicht, die Durchführung der Ausbildung zu überwachen und diese durch Beratung der Auszubildenden und Auszubildenden zu fördern.

### 1.2.4 Arbeitsrecht und -schutz

Während Ihrer Ausbildung haben Sie bereits Bekanntschaft mit einem Sondergebiet des Arbeitsrechts, dem Berufsausbildungsrecht, gemacht. In Ihrem weiteren Arbeitsleben werden Sie noch vielfach mit dem Arbeitsrecht in Berührung kommen.

Arbeit ist neben Rohstoffen und Kapital der dritte Produktionsfaktor bei der Herstellung von Gütern und Dienstleistungen und damit eine elementare Quelle für Existenzsicherung und Wohlstand. In einer modernen Volkswirtschaft haben die Menschen nicht nur gegenüber dem Staat demokratische Rechte, sondern auch gegenüber ihren Arbeitgebern. Diese Schutzrechte sind im Arbeitsrecht festgelegt. Da Arbeit aber auch mit Gefahren für Leben und Gesundheit verbunden ist, haben Staat und Sozialpartner vielfältige Arbeitsschutzgesetze und -verordnungen entwickelt, vom Schutz am Arbeitsplatz bis hin zu sozialen Schutzvorschriften bei Alter, Krankheit usw.

### Arbeitsrecht – Regelung auf vielen Ebenen

Das Arbeitsrecht regelt alle Beziehungen zwischen Arbeitgeber (AG) und Arbeitnehmer (AN). Es ist nicht in einem einheitlichen Gesetzeswerk, sondern in vielen Einzelgesetzen und Vorschriften geregelt und das Ergebnis einer über 100-jährigen Entwicklung.

Oberste Norm für das Arbeitsrecht ist **Artikel 12 des Grundgesetzes („Berufsfreiheit“)**:

- (1) Alle Deutschen haben das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen. Die Berufsausübung kann durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes geregelt werden.
  - (2) Niemand darf zu einer bestimmten Arbeit gezwungen werden, außer im Rahmen einer herkömmlichen allgemeinen, für alle gleichen öffentlichen Dienstleistungspflicht.
- (...)

Ergänzt und verbessert wird das Arbeitsrecht durch

- Gesetze und Verordnungen des Bundes: Sie sind Mindestbestimmungen und binden alle AN und AG.
- Tarifvereinbarungen: Sie gelten nur, wenn AG und AN tarifgebunden sind oder der Tarifvertrag allgemein verbindlich ist.
- Betriebsvereinbarungen: Sie werden zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung abgeschlossen und gelten nur im eigenen Betrieb.
- Individuelle Regelungen in einem Arbeitsvertrag: Sie gelten nur für den Einzelnen.
- Anweisungen des AGs im Rahmen seines Direktionsrechts.

## Rangfolge der Rechtsquellen in Arbeitsrecht und Arbeitsschutz



Die Wirksamkeit des Arbeitsrechts hängt davon ab, ob und inwieweit die Arbeitnehmer ihre Rechte auch tatsächlich in Anspruch nehmen. Ergänzt werden Arbeitsrecht und -schutz durch

- Vorschriften der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin,
- Grundsatzentscheidungen der Arbeitsgerichte,
- Gesetze und Verordnungen für den technischen Arbeitsschutz und Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaft.

Keine Zuständigkeit im Arbeitsrecht und -schutz haben die Industrie- und Handelskammern bzw. die Handwerkskammern.

## Übersicht zum Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht und der Arbeitsschutz sind immer gemeinsam zu betrachten, sie sind nicht in einem einzigen Gesetz, sondern in einer Vielzahl von Gesetzen und Bestimmungen geregelt. Sie betreffen im individuellen Arbeitsrecht den Einzelnen, im kollektiven Arbeitsrecht und im Arbeitsschutzrecht alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber.



## Arbeitsrecht am Arbeitsplatz – das betrifft jeden direkt

Im Rahmen eines Arbeitsvertrags haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer wechselseitige Rechte und Pflichten. Diese leiten sich aus dem Arbeitsrecht, aber auch aus anderen Gesetzen ab, z. B. dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB).

Pflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer:	Pflichten des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber:
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Fürsorgepflicht</b>, z. B. für Leben und Gesundheit des Arbeitnehmers im Betrieb, z. B. für das Eigentum des Arbeitnehmers im Betrieb.</li> <li>• <b>Gleichbehandlung</b>, gem. Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz (AGG): keine Ungleichbehandlung von Arbeitnehmern aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Alter oder sexueller Identität</li> <li>• <b>Bezahlung</b> als Vergütung für geleistete Arbeit und <b>Entgeltfortzahlung</b> im Krankheitsfall: in voller Höhe bis zu 6 Wochen (danach ggf. Krankengeld von der Krankenkasse)</li> <li>• <b>Beschäftigungspflicht</b> gemäß der im Arbeitsvertrag vereinbarten Tätigkeit.</li> <li>• <b>Übernahme jeder Haftung</b> aus der Tätigkeit des Arbeitnehmers; hier bestehen Ausnahmen, z. B. wenn der Arbeitnehmer grob fahrlässig oder vorsätzlich handelt.</li> <li>• <b>Pflicht, ein einfaches oder qualifiziertes Zeugnis auszustellen.</b> Anspruch auf ein <b>Zwischenzeugnis</b> besteht bei triftigem Grund, z. B. wenn der AN eine neue Stelle sucht.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Arbeitspflicht</b> gemäß der im Arbeitsvertrag vereinbarten Tätigkeit.</li> <li>• <b>Treuepflicht</b>, d. h. für die Interessen des Betriebs zu arbeiten und alles zu unterlassen, was diesem schaden könnte.</li> <li>• <b>Gehorsamspflicht</b> gegenüber dem Direktionsrecht des Arbeitgebers, welcher Arbeitsinhalt, Arbeitsbedingungen und Arbeitsleistung sowie das Verhalten des Arbeitnehmers im Betrieb bestimmen kann. Das Direktionsrecht berechtigt den Arbeitgeber, Weisungen zu erteilen, denen der Arbeitnehmer aufgrund der Gehorsamspflicht nachkommen muss, soweit sie nicht gegen Gesetze, Arbeitsvertrag, die guten Sitten oder gegen die Fürsorgepflicht verstoßen.</li> <li>• <b>Verschwiegenheitspflicht</b> bei Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen.</li> <li>• <b>Wettbewerbsverbot:</b> Verbot, mit dem eigenen Arbeitgeber in Konkurrenz zu treten, z. B. durch Eröffnung eines eigenen Restaurants gegenüber dem Bistro des Arbeitgebers.</li> </ul>

## Arbeitsentgelt

Arbeitsentgelt ist die Gegenleistung des Arbeitgebers für geleistete Arbeit. Historisch betrachtet erhielten Arbeiter laut Reichsversicherungsordnung einen Stundenlohn, Angestellte ein festes, gleichbleibendes Monatsgehalt. Heutzutage spricht man einheitlich von Entgelt und Arbeitnehmer, wobei umgangssprachlich die Begriffe Lohn und Gehalt, Entgelt, Salär oder Vergütung oft gleichbedeutend verwendet werden. Ausbildungsvergütungen dagegen sind kein eigentliches Arbeitsentgelt, sondern stellen einen Beitrag zum Lebensunterhalt eines Auszubildenden dar und werden in Tarifverträgen separat ausgewiesen.

Daneben kann ein Arbeitnehmer noch erhalten:

- **Lohnzuschläge**, z. B. für Überstunden, Nacht-, Feiertags- und Sonntagsarbeit
- **Leistungsentgelt**, das die persönliche Leistung im Rahmen der Arbeitsaufgabe widerspiegelt.
- **Zulagen** für besondere Leistungen / Belastungen (z. B. Arbeit mit Giftstoffen: Gefahrentzulage).

Löhne und Gehälter lassen sich wie folgt unterscheiden:

- **Bruttolohn/-gehalt:** Lohn bzw. Gehalt vor Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen.
- **Nettolohn/-gehalt:** Lohn bzw. Gehalt nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen.
- **Tariflohn/-gehalt:** Lohn bzw. Gehalt, das nach Tarifvertrag für die Branche und Tätigkeit bezahlt wird.
- **Nominallohn/-gehalt:** Betrag des Lohns bzw. Gehalts ohne Rücksicht auf die Kaufkraft.
- **Reallohn/-gehalt:** Kaufkraft von Lohn oder Gehalt: Steigt der Nominallohn um 4 %, die Preise um 3 %, so ist der Reallohn nur um 1 % gestiegen.
- **übertarifliches Gehalt:** Gehalt, das höher als das zwischen den Tarifvertragsparteien ausgehandelte Gehalt ist; bei Arbeitskräftemangel werden in der Regel übertarifliche Gehälter bezahlt.
- **außertarifliches Gehalt:** Ein frei vereinbartes Gehalt über der sogenannten „AT-Grenze“. Es wird meist nur an Führungskräfte bezahlt. (AT-Grenze z. B. in der Bayerischen Metallindustrie 2016: 6.603 € bei 35 Std., 7.379 € bei 40 Std.).

Löhne bzw. Gehälter sind in Deutschland je nach Branche sehr unterschiedlich. Sie lagen z. B. im Jahr 2016 in Verkehr und Logistik bei vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern im Schnitt um rund 29 % höher als im Gastgewerbe.