

FACHBUCHREIHE
für wirtschaftliche Bildung

Schwerpunkt Gesamtwirtschaft

Kaufmännische Berufsschule

Lösungen

Band 1

Kompetenzbereich I (BWL)

In Ausbildung und Beruf orientieren

Kompetenzbereich II (VWL)

Wirtschaftliches Handeln in der
Sozialen Marktwirtschaft analysieren

1. Auflage

von

Ulrich Bayer

Lea M. Ossola

VERLAG EUROPA-LEHRMITTEL
Nourney, Vollmer GmbH & Co. KG
Düsselberger Straße 23
42781 Haan-Gruiten
Europa-Nr.: 49939L (Dauerlizenz)
49939V (Jahreslizenz)



Verfasser:

Ulrich Bayer Studiendirektor, Dipl.-Handelslehrer

Lea M. Ossola Studienrätin, Msc. Wirtschaftspädagogik

1. Auflage 2023

Druck 5 4 3 2 1

Alle Drucke derselben Auflage sind parallel einsetzbar, da sie bis auf die Korrektur von Druckfehlern identisch sind.

ISBN 978-3-7585-4993-9 (Dauerlizenz)

ISBN 978-3-7585-4994-6 (Jahreslizenz)

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

© 2023 by Verlag Europa-Lehrmittel, Nourney, Vollmer GmbH & Co. KG, 42781 Haan-Gruiten

www.europa-lehrmittel.de

Umschlag und Satz: Punkt für Punkt GmbH • Mediendesign, 40549 Düsseldorf

Umschlagmotiv: © Bluerain – stock.adobe.com

Umschlagkonzept: Tiff.any GmbH, 10999 Berlin

IN AUSBILDUNG UND BERUF ORIENTIEREN

ZU KAP. 1 DIE DUALE AUSBILDUNG UND DER AUSBILDUNGSVERTRAG

LERNSITUATION B1

S. 15–16

Überlegungen, die sich aus der Situationsbeschreibung ergeben können:

- Es besteht Fachkräftemangel in Mexico, der beseitigt werden soll.
- Da die benötigten Fachkräfte bestimmte Aufgaben vor Ort übernehmen sollten, könnten diese direkt für die entsprechenden Aufgaben vor Ort ausgebildet werden über eine betriebliche Ausbildung.
- Alternativ könnten die Fachkräfte in eine Schule oder in ein Ausbildungszentrum geschickt werden.
- Im Vergleich hierzu gibt es in Deutschland eine weitere alternative Möglichkeit:
„Welche Besonderheit weist die Ausbildung in Deutschland auf?“
- Die erkenntnisleitende Fragestellung lässt sich ableiten:
„Auf welche Weise lässt sich die duale Berufsausbildung in Deutschland charakterisieren?“

HANDLUNGS-AUFTRÄGE

1. Gruppen-/schülerindividuelle Lösungen

	Vorteile einer schulischen Ausbildung	Vorteile einer betrieblichen Ausbildung
für den Betrieb	<ul style="list-style-type: none"> • geringere Kosten • geringerer Zeitaufwand • „fertige“ Fachkraft kann direkt nach der Schule mit dem Arbeiten beginnen 	<ul style="list-style-type: none"> • steuerliche Absetzung der Ausbildungskosten • keine Einarbeitungszeit nach der Ausbildung • gute Fachkräfte, weniger Fehlbesetzungen • gutes Image
für den Auszubildenden	<ul style="list-style-type: none"> • unabhängig von einem Betrieb • geringe Umstellung zur vorherigen Schulzeit • mehr Urlaubstage, da Schulferien • durch Praktika (innerhalb der schulischen Ausbildung) Einblick in mehrere Unternehmen 	<ul style="list-style-type: none"> • finanzielle Unabhängigkeit • Karriere im Betrieb • bessere Chancen auf einen Arbeitsplatz nach Beendigung der Ausbildung • direktes Umsetzen des Erlernten

Ergänzend kann die Auswirkung auf die Gesellschaft thematisiert werden:

	Vorteile einer schulischen Ausbildung	Vorteile einer betrieblichen Ausbildung
für die Gesellschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Schulgeld zur Finanzierung der Ausbildungskosten (staatliche Finanzierung) • Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen zur Vermittlung theoretischer Inhalte • einheitliche, standardisierte Fähigkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • niedrigere Kosten als schulische Ausbildung • Einzahlung in die Sozialversicherung • höhere internationale Wettbewerbsfähigkeit

2. Duale Ausbildung – Gesamtüberblick

Die Berufsausbildung in Deutschland findet an **zwei Orten** statt, daher kommt der Name „**Duales System**“ der Berufsausbildung. Die beiden Orte sind

- Ausbildungsbetrieb (3–4 Tage/Woche): **praktische Kenntnisse**, arbeiten, betriebsspezifisch
- **Berufsschule** (1–2 Tage/Woche): **theoretische Kenntnisse**, Allgemeinbildung, branchenübergreifend

Stärken des dualen Systems:

- Verknüpfung der betrieblichen und schulischen Ausbildung
→ Abwechslung/Austausch
- Kontrolle über die Lerninhalte
- Kostenteilung der Ausbildung
- alle praktischen Bereiche können abgedeckt werden

Schwächen des dualen Systems:

- Absprachen und Anpassungen sind erforderlich, müssen eingehalten werden

Die **IHK** (Industrie- und Handelskammer) ist zur Überwachung und Prüfung der Ausbildung an selbiger beteiligt. Der Ausbildungsvertrag wird allerdings nur zwischen dem **Auszubildenden** und dem **Ausbilder** abgeschlossen. Er wird der IHK nur zur Prüfung vorgelegt.

S. 17–21 LERNSITUATION B2

Überlegungen, die sich aus der Situationsbeschreibung ergeben können:

- Alexander hat seiner Ansicht nach bereits auf Probe gearbeitet.
- Probezeit scheint für ihn ungerecht, trotz Verkürzung der Ausbildungsdauer
- Vertragsbestandteile sind an gesetzliche Regelungen angepasst
- Mehr Pflichten für den Auszubildenden – hat er auch Rechte?
- Die erkenntnisleitende Fragestellung lässt sich ableiten:
„**Was wird inhaltlich, in welcher Weise, über den Ausbildungsvertrag geregelt?**“



HANDLUNGS-AUFTRÄGE

1. Rechte eines Auszubildenden

Rechte des Azubi (= Pflichten des Ausbildenden)	Pflichten des Azubi = Rechte des Ausbildenden <i>*Ergänzung, nicht Teil der Aufgabe</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Recht auf Urlaub • Recht auf Vergütung • Recht auf Einhaltung des Ausbildungsziels: Ausbildungsinhalte werden beigebracht • Recht auf fachlich geeigneten Ausbilder • Recht auf Ausbildungsmittel • Freistellung für die Berufsschule • Ordnungsgemäße Führung der Ausbildungsnachweise (überprüfen) • Recht auf Fürsorge (charakterliche Förderung, keine sittliche und körperliche Gefährdung) • Recht auf ordnungsgemäße Ausbildung mit Ausbildungsvertrag, Eintragung in das Verzeichnis, Anmeldung zu den Prüfungen • Recht auf Verkürzung der Ausbildung 	<ul style="list-style-type: none"> • Lernpflicht • Teilnahme am Berufsschulunterricht • Weisungsgebundenheit • Berücksichtigung der betrieblichen Ordnung • Sorgfaltspflicht (Umgang mit Maschinen und Einrichtungen) • Betriebsgeheimnisse bewahren • schriftlichen Ausbildungsnachweis führen • Benachrichtigung des Ausbildungsbetrieb bezüglich Fernbleiben in der Schule oder bei Arbeitsunfähigkeit

Ranking der Rechte: schülerindividuelle Lösung

2./3. Prüfen des Ausbildungsvertrages und dessen Bestandteile

	Bestandteile des Ausbildungsvertrags	Gesetzliche Grundlage	Begründung und gegebenenfalls Richtigstellung
1	Ausbildungsdauer	§ 5 BBiG	Zulässiger Vertragsbestandteil, da die Ausbildungsdauer zwischen 2 und 3 Jahren betragen darf.
2	Verkürzung der Ausbildungszeit	§ 8 BBiG + Empfehlung des Hauptausschusses	Zulässiger Vertragsbestandteil, da eine Verkürzung der Ausbildungszeit möglich ist, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht wird (Zustimmung des Ausbildenden notwendig).
3	Probezeit	§ 20 BBiG	Unzulässiger Vertragsbestandteil. Die Probezeit ist anzupassen, da sie mindestens einen und höchstens vier Monate betragen muss.
4	Lernorte¹ der Berufsausbildung	§ 2 (3) BBiG	Zulässiger Vertragsbestandteil, da Teile der Berufsausbildung im Ausland durchgeführt werden können. (maximale Gesamtdauer: ein Viertel der gesamten Ausbildungszeit).
5	Vergütung	§ 17 (1) BBiG	Unzulässiger Vertragsbestandteil, da die Auszubildenden Anspruch auf eine angemessene Vergütung haben, die mit fortschreitender Berufsdauer, mindestens jährlich, anzusteigen hat.
6	Tägliche/wöchentliche Ausbildungszeit	§ 8 JArbSchG	Unzulässiger Vertragsbestandteil, da der Auszubildende minderjährig (unter 18 Jahre alt) ist, darf er nicht mehr als 8 Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

1 Im Lehrbuch wird auf Seite 19 bei Ziffer 4 versehentlich Probezeit statt Lernort ausgewiesen.

	Bestandteile des Ausbildungsvertrags	Gesetzliche Grundlage	Begründung und gegebenenfalls Richtigstellung
7	Urlaubsanspruch	§ 19 JArbSchG	Unzulässiger Vertragsbestandteil, da der Auszubildende zu Beginn des Kalenderjahres 2023 noch keine 16 Jahre alt ist, beträgt der Urlaubsanspruch 10 Tage (anteilig 4/12 von 30 Tagen).
8	Sonstige Vereinbarung	§ 12 BBiG	Die Vereinbarung, drei weitere Jahre für den Betrieb zu arbeiten, ist nichtig. (Sofern der Auszubildende sich nicht innerhalb der letzten sechs Monate der Berufsausbildung befindet.)
9	Vertragsunterzeichnung	§ 11 (2) BBiG	Der Vertrag ist von dem Auszubildenden und den gesetzlichen Vertretern zu unterzeichnen, da der Auszubildende minderjährig ist. Bei Volljährigkeit ist die Unterschrift des Auszubildenden selbst ausreichend.



Zusatzaufgabe:

Beispiel 1: Der Auszubildende ist verpflichtet dem Auszubildenden ein Gehalt zu bezahlen. Damit hat gleichbedeutend der Auszubildende das Recht ein Gehalt vom Auszubildenden zu erhalten.

Beispiel 2: Der Auszubildende ist verpflichtet den Auszubildenden über das Fernbleiben in der Berufsschule zu informieren. Damit hat gleichbedeutend der Auszubildende das Recht Informationen über den Besuch der Berufsschule vom Auszubildenden zu erhalten.

S. 22–23 ÜBUNGS-AUFGABEN

1.1 Nutzen der IHK für die Auszubildenden ableiten

- Die IHK hat die Aufgabe, die Ausbildung für alle zugehörigen Berufe zu überwachen. Sie prüft z. B., ob die Ausbildung dem Berufsbildungsgesetz gerecht wird oder ob Verstöße vorliegen. → Dies hat den Nutzen für die Auszubildenden, dass sie eine nahezu einheitliche Ausbildung absolvieren können. Gleichzeitig sind sie dadurch davor geschützt vom Ausbildungsbetrieb als „billige Arbeitskraft“ ausgenutzt zu werden, da die Einhaltung der Rechte und Pflichten im Rahmen der Ausbildung geprüft werden.
- Die IHK prüft die zugeschickten Ausbildungsverträge, z. B. ob das Gehalt, der Urlaub etc. rechtlich stimmen. Nur, wenn alles korrekt ist, wird der Vertrag eingetragen und dem Arbeitgeber zurückgeschickt. Erst dann ist der Auszubildende „offiziell“ Auszubildender und wird automatisch zu den Prüfungen eingeladen, welche die IHK abnimmt. → Dies hat den Nutzen für den Auszubildenden, dass dieser direkt zu Beginn der Ausbildung abgesichert und dadurch geschützt wird.
- Die IHK steht dem Auszubildenden bei Fragen beratend zur Verfügung. → Dies hat den Nutzen für den Auszubildenden, dass dieser außerhalb des Betriebes bei Problemen innerhalb des Betriebes einen Ansprechpartner mit Erfahrung hat, der unterstützend unter die Arme greifen kann.

1.2 Zustandekommen des Ausbildungsvertrages überprüfen

An..	info@azubi.de
Cc..	
Betreff	Ausbildungsvertrag

Hallo Yannick,

wir haben deinen Ausbildungsvertrag nicht vergessen, aber aktuell ist Frau Sieber, die für das Erstellen der Ausbildungsverträge zuständig ist, noch im Urlaub.

Du beginnst jetzt kommenden Montag, wie vereinbart deine Ausbildung bei uns und erhältst dann im Laufe der Woche von Frau Sieber deinen Ausbildungsvertrag per E-Mail. Diesen musst du dann nur noch unterschreiben und uns wieder zurückschicken. Dann haben wir das Formale auch geklärt.

Dir vorab einen guten Start

- nach § 11 (1) BBiG muss der Ausbildungsvertrag VOR dem Ausbildungsbeginn abgeschlossen werden und bedarf der Schriftform. Die elektronische Form, wie hier per E-Mail, ist nichtig. Aus diesem Grund kann Yannick die Berufsausbildung rein rechtlich in der kommenden Woche nicht beginnen.
- da Yannick zu Beginn der Ausbildung noch keine 18 Jahre alt ist, ist es außerdem erforderlich, dass Yannicks gesetzliche Vertreter den Vertrag mit unterschreiben [§ 11 (2) BBiG].

1.3 Probezeit in der Ausbildung begründen

- a) Die Probezeit dient als Orientierungsphase. Arbeitnehmer/Auszubildende können herausfinden, ob die neue Stelle/der Ausbildungsberuf sowie das Unternehmen den eigenen Vorstellungen entspricht und Arbeitgeber können während der Probezeit beurteilen, ob der neue Arbeitnehmer/der Auszubildende zum Unternehmen und ins Team passt.

Schülerindividuelle Stellungnahme:

- JA: die Probezeit sollte verlängert werden, da der Arbeitnehmer das Unternehmen/den Betrieb nicht unter normalen Bedingungen kennenlernen kann.
 - NEIN: der Arbeitnehmer kann nichts für die Situation (die Corona-Lage) und sollte daher nicht deswegen bestraft werden mit einer längeren Probezeit.
- b) Für den Auszubildenden ist eine relativ kurze Probezeit günstig. Daher würde er die Probezeit auf einen Monat ansetzen. Für den Ausbildungsbetrieb gilt der entgegengesetzte Fall. Er bevorzugt eine Probezeit von 4 Monaten.

1.4 Rechte und Pflichten innerhalb der Ausbildung prüfen

1 Marie-Luise:

Seit 2020 gilt eine einheitliche Regelung für minderjährige und volljährige Auszubildende, daher gilt für Marie-Luise die gleiche Regelung in diesem und im nächsten Jahr. Maßgeblich sind §§ 15 und 19 BBiG und § 9 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG). Es gilt, dass bei einem Berufsschultag einmal pro Woche, der länger als 5 Unterrichtsstunden á 45 Minuten ist, der Auszubildende für den Nachmittag freigestellt ist (Anrechnung des Berufsschultags pauschal mit acht Stunden auf die Arbeitszeit). Bei zwei Berufsschultagen in der Woche kann es sein, dass Auszubildende am zweiten Tag auch nach mehr als fünf Unterrichtsstunden anschließend noch in den Betrieb müssen.

2 Ashley:

Jeder Auszubildende hat nach dem Abschluss der Berufsausbildung das Recht auf ein einfaches Ausbildungszeugnis. Ein qualifiziertes Zeugnis kann der Auszubildende auf Anfrage erhalten. **[§ 16 BBiG]**

2 Mohamed:

Die Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen insbesondere am Berufsschulunterricht ist nach **§ 13 Nr. 2 BBiG** verpflichtend.

2 Toni:

Jugendliche Auszubildende dürfen an Feiertagen, Samstagen und Sonntagen nicht arbeiten. Eine Ausnahme ist dann möglich, wenn sie für die Arbeit an einem Feiertag, Samstag oder Sonntag einen anderen Tag frei bekommen, und zwar in derselben oder der folgenden Woche. **[u. a. § 16 JArbSchG]**



Zusatzaufgabe:

Entnehmen Sie der Lösung zu Aufgabe 1.4

ZU KAP. 2 KONFLIKTE IN DER AUSBILDUNG LÖSEN

LERNSITUATION

S. 31–33

Überlegungen, die sich aus der Situationsbeschreibung ergeben können:

- Ende der Probezeit des Auszubildenden Aron steht bevor. Eine Entscheidung über das Bestehen der Probezeit steht im Raum.
- Mitarbeiter des Service-Center sind mit den Leistungen des Auszubildenden nicht zufrieden (überheblich, unverschämt, keine Mühe → Verstoß gegen die Bemühungspflicht § 13 Nr.1 BBiG).
- Konfrontation des Auszubildenden mit der Situation eröffnet eine mögliche Ursache. Es stellt sich die Frage, ob der Ausbildungsbetrieb seiner Ausbildungspflicht nachkommt.
- Der erkannte Konflikt wird nicht gelöst, sondern eskaliert. Das Verhalten von Aron verschlechtert sich.
- Welche Möglichkeit hat Frau Zeh, um den bestehenden Konflikt zu lösen? (Hätte sie bereits früher eingreifen können?)
- Die erkenntnisleitende Fragestellung lässt sich ableiten:
„Auf welche Weise lassen sich Konflikte in der Ausbildung lösen bzw. das Ausbildungsverhältnis beenden?“

HANDLUNGS-AUFTRÄGE

1. Schülerindividuelle Lösungen möglich:

(1) Gesprächsvorbereitung:

Pflichtverletzungen/Kritik an Auszubildender → ICH-Botschaften Ausbilderin	Pflichtverletzungen/Kritik an Ausbildungsbetrieb → ICH-Botschaften Auszubildender
<ul style="list-style-type: none"> • überhebliche, unverschämte Art und Weise → Wenn du dich gegenüber den Kunden oder Arbeitskollegen unangemessen verhältst, dann muss ich mich für dein Verhalten entschuldigen und um Verzeihung bitten. Das führt dazu, dass ich in eine unangenehme Situation gebracht werde, da ich unmittelbar auch für dein Verhalten verantwortlich bin. • gibt sich keine Mühe (Bemühungspflicht) → Wenn du dir keine Mühe bei der Arbeit gibst, dann muss ich deine Arbeit nochmals nacharbeiten und ausbessern. Dies bedeutet für mich doppelte Arbeit und zusätzliche Zeit, die mich unter Zeitdruck setzt und mich stresst. • Unpünktlichkeit → Wenn du zu spät kommst, dann muss ich zusätzlich einen Teil deiner Aufgaben, in der Zeit in der du fehlst, mit übernehmen und das führt dazu, dass ich unter Zeitdruck komme und gestresst bin. • unentschuldigtes Fehlen → Wenn du unentschuldig im Betrieb fehlst, dann muss ich kurzfristig die zugewiesene Arbeit des Tages auf andere Mitarbeiter oder mich selbst verteilen. Dies führt dazu, dass ich mich schuldig fühle, da ich gegebenenfalls Kunden auf einen anderen Termin vertrösten muss. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungspflicht vernachlässigt → Wenn Sie mich nicht vernünftig ausbilden, dann muss ich die Kollegen mit meinen Fragen belästigen und das führt dazu, dass ich das Gefühl habe die Kollegen zu belästigen. • keine Unterweisung → Wenn Sie mir keine Aufgaben zuteilen oder Vorgänge erklären, dann muss ich mir die Aufgaben und Prozesse selbst beibringen (oder langweile mich) und das führt dazu, dass ich mich überfordert (unterfordert) fühle oder unsicher, da ich Fehler machen könnte.



Zusatzaufgabe:

schülerindividuelle Lösungsansätze zur Lösung des Konflikts,

z. B. bei Unpünktlichkeit muss der Auszubildende die Zeit, die er zu spät kommt, nach Feierabend nachholen oder wenn dem Auszubildenden eine Aufgabe nicht erklärt wird, dann muss dieser die Aufgabe nicht machen bzw. ist dazu verpflichtet beim Ausbilder nachzufragen.

(2) Durchführung des Konfliktgesprächs

- die Rollendialoge sind individuell von der Lerngruppe abhängig
- mögliche Lösungsansätze:
 - In den einzelnen Abteilungen gibt es einen Ansprechpartner, der den Azubi unterweist und begleitet.
 - Der Auszubildende bekommt eigene Aufgaben zugewiesen, die ihn herausfordern und dafür sorgen, dass er selbstständig arbeiten kann.
 - Der Auszubildende wird im Kundenkontakt geschult, damit sein Auftreten gegenüber Kunden, Kollegen oder Vorgesetzten angemessen ist.
 - ...

(3) Nachbereitung des Konfliktgesprächs

Sie klären innerhalb der Klasse:

- Was muss in den Wochen nach dem Konfliktgespräch gemacht werden, damit die Lösung auch erfolgreich sein wird?
- Welche Schwächen hat die Lösung?
- Was kann unternommen werden, damit sich in der alltäglichen Routine nicht wieder das alte Verhalten einschleicht?
- ...

2. Situation A:

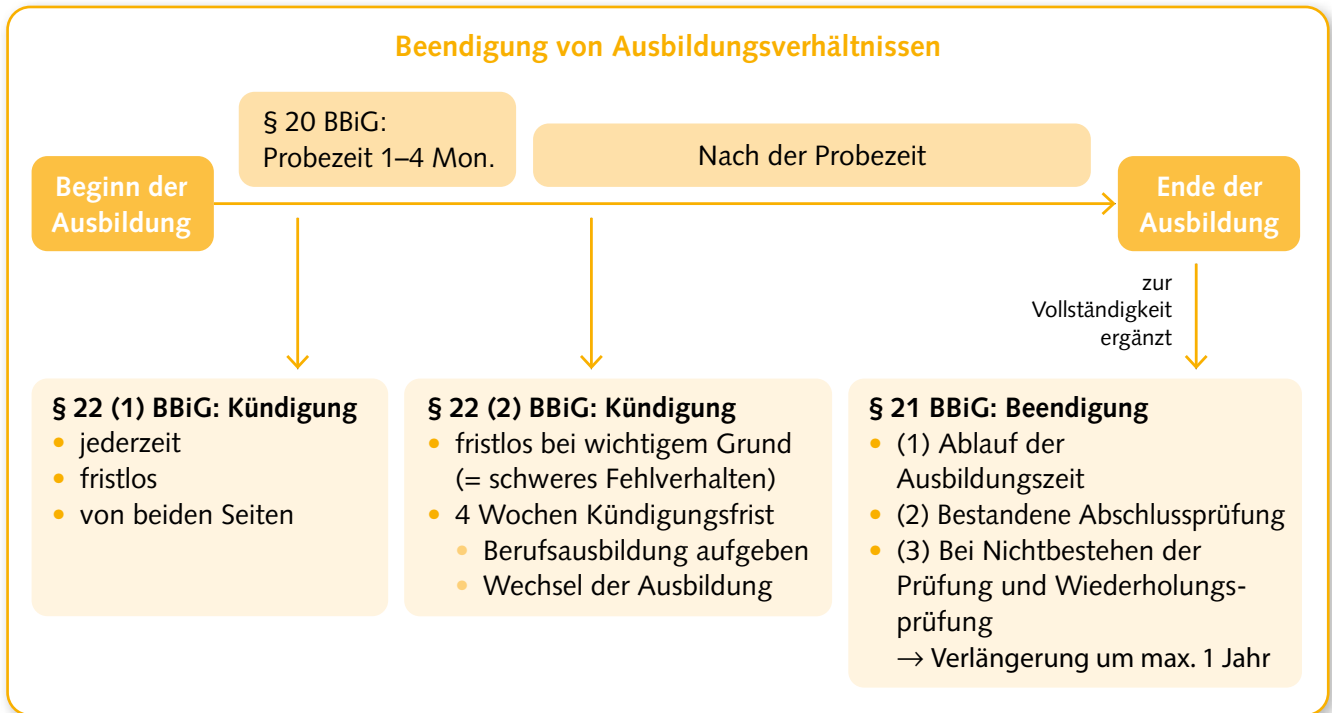
Die Probezeit von Aron ist vorbei, daher kann er nicht mehr fristlos ohne Grund kündigen. Nach § 22 (2) BBiG kann der Auszubildende Aron nur dann kündigen, wenn er mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen kündigt, d. h. er kann ebenfalls nicht fristlos kündigen und seinen Schreibtisch direkt räumen.

Des Weiteren kündigt Aron nicht, um die Berufsausbildung aufzugeben oder um eine andere Ausbildung zu beginnen, daher ist seine Kündigung nichtig (nicht rechtskräftig).

Aron kann nur dann den Ausbildungsbetrieb wechseln bzw. verlassen, wenn er sich mit dem Ausbildungsbetrieb einigt. Die friedliche Lösung besteht hierbei in einem Aufhebungsvertrag.

Damit wird der Ausbildungsvertrag einvernehmlich aufgehoben und der Auszubildende kann einen neuen Ausbildungsvertrag mit einem anderen Betrieb abschließen.

Situation B:



ÜBUNGSAUFGABEN

2.1 Konfliktsituationen erkennen und Lösungsmöglichkeiten finden

Hier werden exemplarische Schülerlösungen dargestellt:

Fall	Problem und oder mögliche Ursache	Lösung des Konflikts/Prävention
A	<ul style="list-style-type: none"> • Problem: hohe Anzahl Krankheitstage im Vergleich zur vorherigen Abteilung • Auszubildender Mark erscheint zu betrieblichen Veranstaltungen außerhalb der Abteilung, das Problem muss mit der neuen Abteilung zusammenhängen • potentiell könnte die Arbeitsatmosphäre in der Abteilung ein Problem sein: raue Stimmung, Konflikt mit einem Mitarbeiter der Abteilung 	<ul style="list-style-type: none"> • Gespräch mit dem Auszubildenden suchen, um den Grund der Krankheitstage herauszufinden • Gespräch mit den Mitarbeitern der Abteilung suchen • Abteilungen auf Auszubildende vorbereiten und umgekehrt
B	<ul style="list-style-type: none"> • schulische Leistungen schlecht • Gefahr Ausbildung schulisch nicht zu bestehen • Mobbing durch die Mitauszubildenden • geringe Beteiligung im Betrieb und in der Schule als Konsequenz des Mobbing • geringere Beteiligung, Abschalten im Unterricht führt in abschließender Konsequenz zu schlechteren Noten 	<ul style="list-style-type: none"> • Gespräch mit dem Berufsschullehrer suchen • Unterstützung bei schulischen Lerninhalten durch ältere Auszubildende oder den Ausbilder • Nachhilfe bei einer externen Organisation • ausbildungsbegleitende Hilfen bei der Agentur für Arbeit beantragen • Gruppendynamik innerhalb der Auszubildenden im Betrieb eindämmen, Team-Building Maßnahmen
C	<ul style="list-style-type: none"> • fehlendes Interesse an der Ausbildung • Arbeitsverweigerung aus Desinteresse • Regelverstoß durch mehrmaliges Verlassen des Arbeitsplatzes ohne Genehmigung (potentieller Kündigungsgrund) 	<ul style="list-style-type: none"> • Hinweis an den Auszubildenden, dass bei erneutem Regelverstoß potentielle Kündigung ansteht (Abmahnung) • Gespräch mit dem Auszubildenden über die Ziele innerhalb der Ausbildung bzw. weiteres Fortführen der Ausbildung • Beratung bei der Agentur für Arbeit über mögliche alternative Ausbildungsberufe

2.2 Besonderer Kündigungsschutz von Auszubildenden erklären

Wenn ein Auszubildender nicht unter besonderem Kündigungsschutz stehen würde, könnte er einfacher gekündigt werden. Beispielsweise wäre eine Kündigung kurz vor dem Abschluss der Ausbildung möglich, wodurch der Auszubildende nicht nur ohne Betrieb, sondern auch ohne Ausbildung am Ende dastehen würde.

Je länger ein Auszubildender in seinem Ausbildungsbetrieb beschäftigt ist, desto schwieriger ist es für den Betrieb den Auszubildenden zu kündigen. Dies ist gesetzlich geregelt. Während maximal der ersten 4 Monate kann der Auszubildende fristlos ohne Grund gekündigt werden. Diese Phase dient der Überprüfung, ob der Auszubildende und der Ausbilder miteinander auskommen. Nach dieser Phase ist der Wechsel des Betriebes schwieriger. Ein Grund für die hohen Hürden zur Kündigung eines Auszubildenden – gerade nach der Probezeit – ist, dass der Gesetzgeber die besondere Lebensphase junger Menschen berücksichtigt, die sich noch in der Entwicklung befinden. Kleinere Verfehlungen, wie z. B. Unpünktlichkeit, sollen noch kein Ausschlusskriterium darstellen.

Gleichzeitig soll Jugendlichen und Heranwachsenden der Abschluss einer Ausbildung ermöglicht werden. Daher ist es nach der Probezeit schwieriger zu kündigen, um den Auszubildenden die Chance zu geben einen Abschluss zu erzielen. Dieser kann maßgeblich für die weitere Entwicklung des Arbeitslebens der Auszubildenden sein.

2.3 Kündigung des Ausbildungsverhältnisses prüfen

- 1 Die Kündigung ist gemäß § 22 (1) BBiG wirksam, wenn Sabrina sich noch in der Probezeit befindet. Diese dauert laut § 20 BBiG ein bis vier Monate. Die Wahrscheinlichkeit, dass Sabrinas Probezeit nur einen Monat betrug, ist ziemlich gering. Daher kann ihr nach rund sechs Wochen ohne Einhalten einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen gekündigt werden.
- 2 Uli befindet sich nicht mehr in der Probezeit, da er schon länger als 4 Monate im Ausbildungsbetrieb beschäftigt ist. Uli kann gemäß § 22 Abs. 2 BBiG nur kündigen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt (das ist hier nicht der Fall), weil er die Ausbildung aufgibt oder eine Ausbildung in einem anderen Beruf beginnt. Da letzteres auf Uli zutrifft, kann er mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen kündigen.
- 3 Sebastian befindet sich nicht mehr in der Probezeit, da er schon länger als 4 Monate im Ausbildungsbetrieb beschäftigt ist. Sebastian kann gemäß § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG kündigen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Beleidigung und Mobbing zählt als wichtiger Grund. Daher kann Sebastian den Ausbildungsbetrieb verlassen und fristlos kündigen.
- 4 Gemäß § 21 (2) BBiG endet Marinas Ausbildungsverhältnis, wenn sie am 22.06. die Abschlussprüfung besteht. Es zählt das Datum der Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses durch den Prüfungsausschuss und nicht das Datum im Ausbildungsvertrag.



Zusatzaufgabe:

Urteil aus dem vorliegenden realen Fall:

Nach § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG kann nach Ablauf der Probezeit das Ausbildungsverhältnis von beiden Vertragsparteien aus wichtigem Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Ein wichtiger Grund setzt in Anlehnung an § 626 BGB voraus, dass das Ausbildungsziel erheblich gefährdet und die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses unzumutbar ist. Das zielgerichtete Schwänzen einer schulischen Prüfungsleistung unter Vorlage einer falschen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gefährdet das Ausbildungsziel erheblich und führt zur Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses, entschied das Arbeitsgericht. Zudem stelle das Vortäu-

schen einer Arbeitsunfähigkeit eine derart schwerwiegende Pflichtverletzung dar, dass dadurch das Vertrauen des Beklagten (des Ausbilders) in seinen Auszubildenden gänzlich zerstört werde.

Bei der Beurteilung des wichtigen Grundes im Sinne von § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG sind ggf. auch das jugendliche Alter des Auszubildenden und der Ausbildungszweck des Vertragsverhältnisses zu berücksichtigen. Bei jungen Auszubildenden kann grundsätzlich nicht von den gleichen Maßstäben ausgegangen werden, die bei dem Arbeitsverhältnis eines erwachsenen Arbeitnehmers anzulegen sind. Mildere Anforderungen als bei erwachsenen Arbeitnehmern sind deshalb gerechtfertigt, weil es sich bei Auszubildenden nicht selten um ältere Jugendliche und Heranwachsende handelt, deren geistige, charakterliche und körperliche Entwicklung noch nicht abgeschlossen ist.

Das Arbeitsgericht unterstrich in seinem Urteil allerdings, dass sich das Alter des Klägers hier nicht entscheidungserheblich auswirke, da der Kläger mit über 23 Jahren nicht mehr jugendlichen Alters sei. Es handele sich bei ihm um einen jungen Erwachsenen, der sich seiner Handlungen und deren Konsequenzen bewusst sein müsse. Dazu kam, dass die Kündigung auch nicht kurz vor Abschluss der Ausbildung erfolgte, sondern kurz nach dem ersten Ausbildungsjahr.

ZU KAP. 3 GESTALTUNG DES BETRIEBLICHEN ARBEITSPLATZES UNTER BEACHTUNG VON SCHUTZBESTIMMUNGEN

S. 44–46 LERNSITUATION

Überlegungen, die sich aus der Situationsbeschreibung ergeben können:

- Betrieb unterweist neue Auszubildende in Sicherheitsbelangen (Schutzeinrichtungen, Verhalten im Notfall ...)
- Auszubildende erhalten eine Führung durch das Unternehmen
- Die Auszubildenden bekommen Einblicke in das Lager des Unternehmens.
(Schüler sollen die Missstände im Lager durch „überspitzte Darstellung“ erkennen.)
→ Erstes Sammeln von Maßnahmen zur Gefahrenbeseitigung und Unfallvermeidung durch die Lehrkraft.
- Die erkenntnisleitende Fragestellung lässt sich ableiten:
„Welche Bedeutung haben Schutzbestimmungen bei der Gestaltung des betrieblichen Arbeitsplatzes?“

HANDLUNGSAUFGÄBE

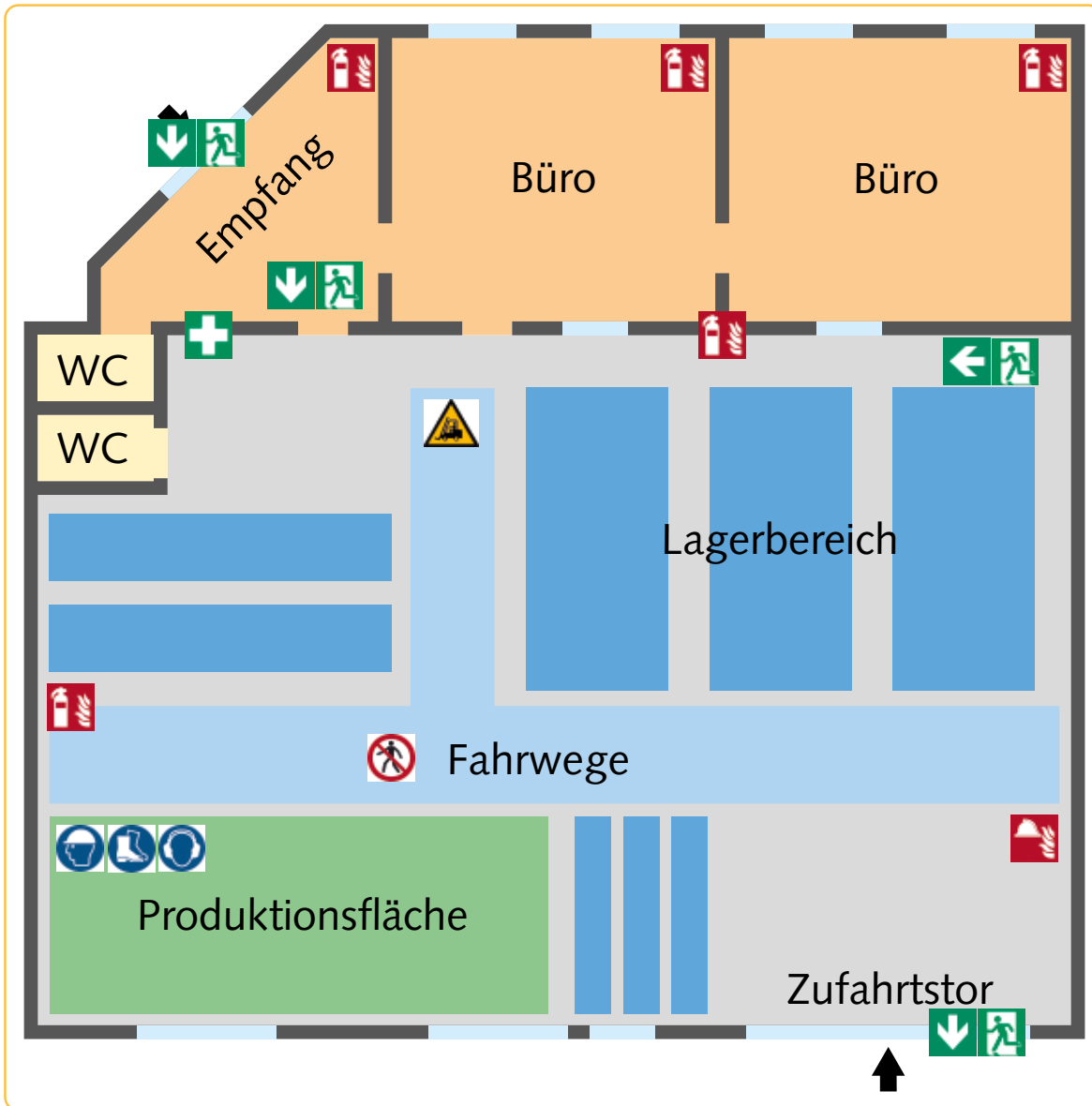
1. Gruppen-/schülerindividuelle Lösungen (anbei einige Beispiele)

Gefahren und Probleme im Lager (→ mit möglichen Lösungswegen)

- Verwendung des Gabelstaplers als Hebebühne
→ erforderlich hierfür sind spezielle Hebebühnen oder Arbeitskörbe für den Gabelstapler
- Blockieren des Notausgangs mit Materialien und Müll
→ Fluchtwege müssen frei gehalten werden, Gefahr des Stolperns oder nicht durchkommen im Notfall
- nicht zu viele Stecker an bestehenden Steckdosen anschließen, Brandgefahr
→ verhindern von Feuer oder Überhitzung durch ausreichend Steckdosen bzw. Verzicht auf die Verwendung von Mehrfachsteckdosen
- offene Chemikalien, falsche Entsorgung von Müll
→ Nutzung entsprechender Behältnisse zur Müllentsorgung
- Telefonieren während des Staplerfahrens
→ das Verwenden von Smartphones während der Ausübung von Tätigkeiten sollte innerhalb des Betriebes verboten werden
- Schneiden mit dem Messer beim Öffnen von Paketen durch Ablenkung (Gespräch)
→ Vorsicht beim Umgang mit Cuttermessern, nicht ablenken lassen
- nicht rennen oder springen, Abkürzungen nehmen
→ Verwendung vorgeschriebener Wege
- Rauchen am Arbeitsplatz/im Lager – Brandgefahr
→ Verbot des Rauchens, Raucherbereiche vor dem Gebäude anbieten

2. Anbringen von Sicherheitskennzeichen

schüler- oder gruppenindividuelle Lösungen möglich, nachstehend Darstellung einer Lösung:



Zusatzaufgabe:

schülerindividuelle Lösung



3. Betriebliche Handlungsempfehlungen: (schülerindividuelle Lösungen, Beispiele:)

Didaktisch-methodische Hinweise zu den Handlungsaufträgen:

An dieser Stelle der Handlungssituation kann die Methode „**Think-Pair-Share**“ angewendet werden. Mit dieser Methode sammeln zunächst die Schüler selbst Lösungen für den Handlungsauftrag. Vergleichen und ergänzen diese um die Erkenntnisse des Sitznachbarn, um am Ende bei der Besprechung im Plenum einen Eindruck von den gesamten Ergebnissen der Klasse zu erhalten.

- Umgang mit technischen Geräten:
 - auf hohe Energieeffizienz bei Neubeschaffung von Geräten achten
 - beachten von Umweltschutzzeichen beim Kauf von Neugeräten
 - nicht verwendete Geräte ausschalten
 - Ruhemodus am Computer verwenden
 - Geräte teilen (z. B. zentraler Drucker für Großraumbüro)
- Umgang mit Heizungen und Lüftungen:
 - nur kurz Stoßlüften im Gebäude
 - Raumtemperatur begrenzen auf ein Maximum
 - über das Wochenende Heizung ausschalten, Temperaturen senken
- Umgang mit Beleuchtung:
 - in Fluren oder auf den Toiletten das Licht über Bewegungssensoren steuern
 - nicht benötigte Lichtquellen ausschalten
 - Lichtkonzepte am Arbeitsplatz entwickeln (Bedarf an Lampen reduzieren)



Zusatzaufgabe:

- Umgang mit Abfällen:
 - Abfall grundsätzlich vermeiden
 - unnötige Verpackungen vermeiden, auch beim Versand an Kunden
 - langlebige und reparaturfreundige Produkte erwerben
 - Verbrauchsmaterialien mehrfach nutzen (z. B. Fehldrucke als Schmierpapier)
 - Abfall ordnungsgemäß trennen
- Umgang mit der Mobilität der Mitarbeiter:
 - innerhalb des Betriebsgeländes unnötige Fahrten vermeiden
 - Fahrräder für Fahrten innerhalb des Betriebsgeländes nutzen
 - Bahn und ÖPNV sowie Fahrräder nutzen, um zur Arbeit zu kommen
 - Unterstützung der Arbeitnehmer durch ein Job-Ticket

S. 47 ÜBUNGSAUFGABEN


3.1 Gesundheitsschutz im Unternehmen anwenden

- a) Maßnahmen zur Förderung der betrieblichen Gesundheit können darin bestehen, dass das Unternehmen unter anderem folgende Dinge anbietet:
- Betriebssport
 - Dehnübungen am Arbeitsplatz
 - Mitfinanzierung des Fitnessstudios

- Ernährungsberatung und gesunde Mahlzeiten in der Kantine
- kostenloses Obst und Wasser
- gut ausgestattete Büroräume (ergonomische Gestaltung)
- Pausenräume mit Möglichkeiten zur Erholung und Entspannung
- regelmäßiges Lüften der Büroräume

b) Maßnahmen der Gesundheitsförderung am eigenen Arbeitsplatz (Ausbildungsbetrieb)
→ schülerindividuelle Lösung

3.2 Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz prüfen

	richtig	falsch
Ein 16-jähriger Auszubildender arbeitet von Montag bis Donnerstag jeweils neun Stunden. Am Freitag muss er lediglich vier Stunden arbeiten.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Laut **§ 8 JArbSchG** darf die tägliche Arbeitszeit eines Jugendlichen nicht 8,5 Stunden überschreiten. D. h. es besteht für den Auszubildenden die Möglichkeit 8,5 Stunden Montag bis Donnerstag zu arbeiten, um dann am Freitag an Stelle von 8 Stunden 6 Stunden arbeiten zu müssen.

Ein 17-jähriger Hilfsarbeiter leistet Akkordarbeit in einer Fabrik.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
---	-----------------------	----------------------------------

Laut **§ 23 JArbSchG** dürfen Jugendliche nicht in Akkordarbeit beschäftigt werden.

Der 16-jährige Fritz ist in einer Bäckerei als Auszubildender tätig. Er muss samstags arbeiten.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
---	----------------------------------	-----------------------

Laut **§ 16 (2) JArbSchG** darf ein Auszubildender im Verkaufswesen, z. B. einer Bäckerei, als Ausnahmeregelung auch samstags tätig sein.

Eine Verkäuferin, 17 Jahre alt, hat bis 20:00 Uhr gearbeitet. Am nächsten Tag muss sie um 7:30 Uhr wieder mit der Arbeit beginnen.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
--	-----------------------	----------------------------------

Laut **§ 13 JArbSchG** muss der Jugendliche nach der täglichen Arbeitszeit erst mindestens 12 Stunden ununterbrochen Freizeit haben, bevor er wieder beschäftigt wird. Von 20 Uhr bis 7:30 Uhr ist eine Ruhezeit von 11 Stunden 30 Minuten. Daher darf der Auszubildende erst wieder um 8 Uhr mit der Arbeit beginnen.

Die 18-jährige Auszubildende hat am Vormittag 6 Stunden Unterricht zu je 45 Minuten. Am selben Nachmittag muss Monika im Betrieb arbeiten.	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
--	-----------------------	----------------------------------

Seit Januar 2020 gilt die im Jugendarbeitsschutz geregelte Bedingung, dass Jugendliche laut **§ 9 JArbSchG** keine Beschäftigung im Betrieb an einem Berufsschultag in der Woche mit mehr als 5 Unterrichtsstunden aufnehmen dürfen auch für Auszubildende, welche das 18. Lebensjahr vollendet haben. Dies ist so auch im **Berufsbildungsgesetz (§ 15 BBiG)** geregelt.

Zusatzaufgabe:

→ Farblich markierte Angaben in der Lösung zu Aufgabe 3.2



3.3 Beseitigung der Umweltverschmutzung finanzieren

(schüler-/gruppenindividuelle Lösung, Beispiele)

- Problem, welches durch das Umweltkonzept behoben werden soll: ungeklärtes Abwasser im Fluss
- Behebung des Problems: z. B. über den Einbau einer Filteranlage, Nutzung einer Kläranlage
- Finanzierung des Problems: (Diskussion – wer zahlt die Verschmutzung)
→ die Schüler*Innen werden vermutlich überwiegend das Empfinden haben, dass der Verursacher, d. h. in diesem Fall die Papierfabrik, die Kosten der Vermeidung bzw. Beseitigung der Umweltschäden zu tragen hat.

Es obliegt der Lehrkraft, die in der Hilfestellung angegebenen Prinzipien bzw. Optionen der Finanzierung zur Diskussion zu stellen. Die Schüler könnten einzelne Prinzipien zugewiesen bekommen, welche sie innerhalb einer Diskussion vertreten sollen.

- Geschädigten-Prinzip: Die Flussfischer und Ausflugslokale finanzieren den Filter, um in gewohnter Qualität den Fluss nutzen zu können.
- Gemeinlastprinzip: Der Fluss gehört allen und daher müssen auch alle mitfinanzieren, dass der Fluss sauber ist. D. h. die Stadt Donaueschingen baut mit den Steuergeldern eine Kläranlage.
- Kooperationsprinzip: Die Fabrik baut auf eigene Kosten eine Filteranlage ein und erhält von den Ausflugslokalen, den Fischern und der Stadt hierfür eine finanzielle Anerkennung.
- Nach-uns-die-Sinnflut-Prinzip: Das Wasser wird weiterhin verschmutzt. Die Fischqualität und die Ausflugslokale werden beeinflusst, ohne dass Maßnahmen eingeleitet werden.

ZU KAP. 4 BETRIEBSRAT UND JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG

LERNSITUATION

S. 54–56

Überlegungen, die sich aus der Situationsbeschreibung ergeben können:

- Betrieb möchte sich Gerüchten zufolge mit anderem Betrieb zusammenschließen.
- Mitarbeiter haben keine Kenntnis über den Vorgang und sind besorgt, da Kündigungen und massive Veränderungen im Betrieb anstehen können.
- Mitarbeiter würden gerne am Betriebsgeschehen mitwirken und mitbestimmen.
- Die Frage nach den Möglichkeiten zur Mitbestimmung kann im Plenum diskutiert werden. Hinweis: Es gibt aktuell noch keinen Betriebsrat.
- Die erkenntnisleitende Fragestellung lässt sich ableiten:
„Auf welche Weise wird betriebliche Mitbestimmung durch den Betriebsrat ermöglicht?“

HANDLUNGS-AUFTRÄGE

1. Gruppen-/schülerindividuelle Lösungen – Beispiel für ein mögliches Plakat: Bearbeitungshinweise

JEDE STIMME ZÄHLT

Informationen zur Betriebsratswahl

Wann? Am Freitag, 21. April 2023 **fiktiv gewähltes Datum*
 (§ 13 BetrVG zwischen 1. März und 31. Mai, falls es sich nicht um die 1. Wahl handelt)

Wo? Pausenraum auf der Verwaltungsebene

Warum? Der Betriebsrat ... (§ 80 BetrVG Allgemeine Aufgaben)
 ... überwacht die Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen, Vorschriften
 ... setzt sich für die Interessen der Mitarbeiter bei der Geschäftsleitung ein
 ... berät bei Problemen in Zusammenhang mit der Arbeit

Wer? Wählen kann jeder Mitarbeiter, der mindestens 16 Jahre alt (§ 7)
 • Du bist zudem schon volljährig und länger als 6 Monate im Betrieb? (§ 8)
 • Du hast Interesse, Dich für andere einzusetzen?
 • Du willst nur nicht meckern, sondern auch die Arbeitsbedingungen mitgestalten?
 • Du willst bei der Geschäftsleitung etwas für die Kollegen erreichen?
 → Dann lass Dich auch wählen!

Wieviel? 5 Betriebsräte werden gewählt (§ 9)
 Mitarbeiter der GmbH: 68, davon leitende Angestellte: 3, minderjährige: 3
 → wahlberechtigt sind 65 Arbeitnehmer (§ 7)
 Davon wählbar: 65 – 3 (minderjährige < 18 Jahre) 62 sind wählbar (§ 8)

Wir suchen noch Wahlhelfer!

Bitte bei Interesse beim Wahlvorstand melden.

SEI DABEI! NICHT LÄNGER BESCHWEREN, SONDERN SELBST HANDELN!

2. Mitbestimmung im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes und Anwendung der Rechte

Hinweis für die Lehrkraft: Die Lehrkraft kann im Zuge der Besprechung die Überlegungen mit dem Gesetzestext bestätigen oder korrigieren. (Gesetzestext zur Lösungsbestätigung)

(1) Er muss mitbestimmen und zustimmen.

*Mitbestimmungsrecht: § 87 (1) Nr. 5 BetrVG
Ohne die Zustimmung des Betriebsrats kann die Urlaubssperre nicht durchgesetzt werden.*

(2) Er muss mitberaten.

*Mitwirkung bei Kündigung: § 102 BetrVG
Der Betriebsrat ist bei Kündigungen anzuhören.
Unter bestimmten Gründen kann der Betriebsrat einer Kündigung widersprechen.
Allerdings wird die Kündigung durch den Widerspruch nicht unwirksam.*

(3) Er muss informiert und angehört werden.

*Informations- und Beratungsrecht: § 111 BetrVG
Der Betriebsrat hat eine beratende Funktion und muss rechtzeitig und umfassend über die Maßnahmen informiert werden, um Nachteile oder Folgen für die Belegschaft zu erkennen und anzumerken.*

S. 57–58 ÜBUNGSAUFGABEN

4.1 Zielsetzung der Arbeitnehmerbeteiligung ableiten

- Ein Vorteil der Mitbestimmung besteht darin, dass die zwischen den Produktionsfaktoren „Arbeit“ und „Kapital“ vorhandenen Konflikte gemildert und gelöst werden können.
- Gleichzeitig ist zu erwarten, dass informierte und in ihrer Stellung gestärkte Arbeitnehmer mehr Interesse am Betrieb gewinnen.
- Allerdings muss man bedenken, dass ein Nachteil der Mitbestimmung darin besteht, dass betriebliche Entscheidungen verzögert, abgeändert oder unmöglich gemacht werden können. Dies ist für eine marktwirtschaftlich orientierte Volkswirtschaft von Nachteil, da diese schnelle Entscheidungen erforderlich macht.
- Nichts desto trotz ist die Mitbestimmung ein Stück Demokratie im Arbeitsleben. In jeder demokratischen Gesellschaft braucht es mündige Bürgerinnen und Bürger. Dies gilt für alle Bereiche des alltäglichen Lebens und umfasst somit auch den Bereich der Arbeit, der einen großen Teil der Lebenszeit ausmacht. Bedürfnisse und Interessen der Beschäftigten sollten wie die Interessen von Unternehmen, Betrieben und Organisationen nicht unter den Tisch fallen. Dies ist Teil der Mitbestimmung, die eine gelebte Demokratie im Arbeitsleben darstellt. (Demokratie = im Sinne vom Entscheiden über den Mehrheitswillen und die Gleichheit sowie die Freiheit aller Bürger)

4.2 Betriebsrat einrichten

Wahlberechtigt? > 16 Jahre § 7 BetrVG 65 Mitarbeiter (1 Mitarbeiter unter 16 nicht wahlberechtigt)
Wählbar? > 18 Jahre, mindestens 6 Monate im Betrieb § 8 BetrVG 47 Mitarbeiter