

FACHBUCHREIHE
für wirtschaftliche Bildung

Allgemeine Wirtschaftslehre

Wirtschafts- und Sozialkunde

8. Auflage

Verfasst von Lehrern des kaufmännisch-beruflichen
Schulwesens

Jürgen Müller, Lektorat

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

Europa-Nr.: 73426



Mitarbeiter des Arbeitskreises:

Felsch, Stefan	Oberstudienrat	Freiburg i. Br.
Frühbauer, Raimund	Oberstudiendirektor	Wangen i. A.
Kurtenbach, Stefan	Studiendirektor	Bad Saulgau
Metzler, Sabrina	Oberstudienrätin	Wangen i. A.
Müller, Jürgen	Studiendirektor	Freiburg i. Br.

Leitung des Arbeitskreises und Lektorat:

Jürgen Müller, Im Kapellenacker 4a, 79112 Freiburg i. Br.

Bildbearbeitung:

Verlag Europa-Lehrmittel, 42781 Haan-Gruiten

ISBN 978-3-7585-7731-4

8. Auflage 2026

Druck 5 4 3 2 1

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

Bei Fragen zur Produktsicherheit wenden Sie sich bitte an
produktsicherheit@europa-lehrmittel.de.

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

© 2026 by Verlag Europa-Lehrmittel, Nourney, Vollmer GmbH & Co. KG, 42781 Haan-Gruiten
www.europa-lehrmittel.de

Umschlagfoto: Christian Müller – shutterstock.com

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

Umschlagkonzept: tiff.any GmbH, 10999 Berlin

Druck: UAB BALTO print, 08217 Vilnius (LT)

Vorwort

»Allgemeine Wirtschaftslehre – Wirtschafts- und Sozialkunde« ist ein bewährtes **Lehr- und Lernbuch** für kaufmännische Ausbildungsberufe.

Das Buch **richtet sich an**

- **Schülerinnen und Schüler aller kaufmännischen Ausbildungsberufe,**
- **Lehrende und Teilnehmende von Fort- und Weiterbildungen in Unternehmen, Verbänden und sonstigen Institutionen.**

Die Inhalte des Buches decken die Lernziele und Lehrplaninhalte **für das Fach Wirtschafts- und Sozialkunde** ab.

Der Aufbau des Buches ist **nach Lernfeldern** gegliedert. Er orientiert sich demnach an **konkreten beruflichen Aufgabenstellungen und Handlungsabläufen im Unternehmen.**

Zahlreiche, meist **mehrfarbige Darstellungen und Tabellen** veranschaulichen auch schwierige Sachverhalte. **Zusammenfassende und vergleichende Übersichten** erleichtern den Überblick.

Jedes Hauptkapitel endet mit einer **zusammenfassenden Übersicht** zur kompakten Darstellung des Erlernten.

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

Ein **ausführliches Inhalts- und Stichwortverzeichnis** erleichtert die Arbeit mit dem Buch.

»Allgemeine Wirtschaftslehre – Wirtschafts- und Sozialkunde« enthält die **gesetzlichen Rahmenbedingungen** und die **statistischen Daten** bis zum **März 2026.**

Ein **Lösungsbuch** zu den Aufgaben und Problemen ist im Verlagsprogramm erhältlich (**Europa-Nummer 73464**).

Ihr Feedback ist uns wichtig. Ihre Anmerkungen, Hinweise und Verbesserungsvorschläge zu diesem Buch nehmen wir gerne auf – schreiben Sie uns unter lektorat@europa-lehrmittel.de.

Die Verfasser

Rottenburg, März 2026

Wichtiger Hinweis:

In diesem Buch finden sich Verweise/Links auf Internetseiten. Für die Inhalte auf diesen Seiten sind ausschließlich die Betreiber verantwortlich, weshalb eine Haftung ausgeschlossen wird. Für den Fall, dass Sie auf den angegebenen Internetseiten auf illegale oder anstößige Inhalte treffen, bitten wir Sie, uns unter info@europa-lehrmittel.de davon in Kenntnis zu setzen, damit wir beim Nachdruck dieses Buches den entsprechenden Link entfernen können.

Inhaltsverzeichnis nach Lernfeldern

Lernfeld 1

Die Berufsausbildung und das Beschäftigungsverhältnis mitgestalten

1 Mit den Regelungen der Berufsausbildung auseinandersetzen	11
1.1 Duales Ausbildungssystem	11
1.2 Berufsausbildungsvertrag	13
1.3 Jugendarbeitsschutzgesetz	15
1.4 Entgeltabrechnung des Auszubildenden	16
Zusammenfassende Übersicht	20
2 Mit den Regelungen des Beschäftigungsverhältnisses auseinandersetzen	20
2.1 Arbeitsvertrag	21
2.2 Rechtsschutz der Arbeitnehmer	28
2.3 Arbeitsgerichtsbarkeit	31
Zusammenfassende Übersicht	35
3 Möglichkeiten und Grenzen der Mitbestimmung am betrieblichen Geschehen konkretisieren	36
3.1 Betriebsrat	36
3.2 Jugend- und Auszubildendenvertretung	39
3.3 Betriebsvereinbarung	40
Zusammenfassende Übersicht	43
4 Die Bedeutung von Tarifverträgen und die Rolle der Sozialpartner beurteilen	44
4.1 Tarifautonomie	44
4.2 Rolle der Sozialpartner	44
4.3 Tarifvertrag	46
4.4 Mittel zur Durchsetzung tarifrechtlicher Forderungen	48
4.4.1 Tarifverhandlungen und Schlichtung	48
4.4.2 Streik und Aussperrung	49
Zusammenfassende Übersicht	54
5 Notwendigkeit der sozialen Sicherung und der privaten Vorsorge erkennen	55
5.1 Gesetzliche Sozialversicherung	55
5.2 Probleme der Sozialversicherung	58
5.3 Drei-Säulen-System der Alterssicherung	60
5.3.1 Gesetzliche Altersvorsorge	60
5.3.2 Betriebliche Altersvorsorge	60
5.3.3 Private Vorsorge	61
Zusammenfassende Übersicht	64

Lernfeld 2

Im Ausbildungsunternehmen mitarbeiten

1 Innerbetriebliche Beziehungen darstellen	65
1.1 Zielsystem des Unternehmens	65
1.2 Unternehmensleitbild	67
1.2.1 Leitfragen und Inhalte	67
1.2.2 Kundenorientierung	70
1.2.3 Qualitätsmanagement	71
1.3 Ökonomische, ökologische und soziale Unterziele	79
1.3.1 Ökonomische Ziele	79
1.3.2 Ökologische Ziele	80
1.3.3 Soziale Ziele	84
1.3.4 Zielbeziehungen	84
Zusammenfassende Übersicht	89
2 Organisation des Unternehmens beschreiben	89
2.1 Organisationsbegriff	89
2.2 Aufbauorganisation	91
2.3 Delegation von Entscheidungen	103
2.3.1 Handlungsvollmacht	103
2.3.2 Prokura	105
2.3.3 Zusammenfassender Überblick zu Handlungsvollmacht und Prokura	108
2.4 Ablauforganisation	110
Zusammenfassende Übersicht	113

3 Rechtliche Rahmenbedingungen des Unternehmens erklären	114	5.2 Personalbedarfsanalyse.....	172
3.1 Kaufleute	114	Zusammenfassende Übersicht	175
3.2 Handelsregister	116	6 Maßnahmen zur Personalbeschaffung ergreifen	176
3.3 Handelsfirma	119	6.1 Personalbeschaffung	176
3.4 Unternehmensformen	121	6.1.1 Stellenbeschreibung.....	176
3.4.1 Einzelunternehmen	122	6.1.2 Interne und externe Personalbeschaffungswege	178
3.4.2 Gesellschaft des bürgerlichen Rechts (GbR)	124	6.2 Einstellungsverfahren	183
3.4.3 Offene Handelsgesellschaft (OHG).....	125	6.2.1 Bewerbung	183
3.4.4 Kommanditgesellschaft (KG)	130	6.2.2 Vorstellung und Einstellungsgespräch	185
3.4.5 Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)	138	6.2.3 Personalauswahl	185
3.4.6 GmbH & Co. KG.....	144	Zusammenfassende Übersicht	189
3.4.7 Aktiengesellschaft (AG).....	145	7 Konzepte für die Personalentwicklung erstellen	190
3.4.8 Europäische Aktiengesellschaft (SE, Societas Europaea).....	156	7.1 Ziele und Aufgaben der Personalentwicklung	190
3.4.9 Genossenschaft (eG).....	158	7.2 Maßnahmen der Personalentwicklung	190
3.4.10 Vergleich von Personenschaften.....	161	7.3 Personalbeurteilung	192
Zusammenfassende Übersicht	164	7.4 Mitarbeitergespräche	194
4 Zusammenwirken des Personals reflektieren	165	Zusammenfassende Übersicht	195
4.1 Führungsstile und Führungstechniken	165	8 Entgeltabrechnung vornehmen und Überblick über einkommensteuerrechtliche Regelungen verschaffen	196
4.1.1 Idealtypische Führungsstile	165	8.1 Entgeltabrechnung	196
4.1.2 Realformen der Führungsstile	166	8.2 Einkommensteuer des Arbeitnehmers.....	199
4.1.3 Führungstechniken	168	8.2.1 Einkunftsarten	200
4.2 Grundsätze der Menschenführung	168	8.2.2 Abzugsfähige Aufwendungen und Freibeträge	200
Zusammenfassende Übersicht	171	8.2.3 Einkommensteuertarif	202
5 Personaleinsatz planen	171	8.2.4 Verfahren bei der Einkommensbesteuerung.....	203
5.1 Personalbestandsanalyse	172	Zusammenfassende Übersicht	208

Geschäftsprozesse an rechtlichen Rahmenbedingungen ausrichten

Lernfeld
3

1 Rechtliche Grundtatbestände erarbeiten	209	1.2 Rechts- und Geschäftsfähigkeit	210
1.1 Vertragsfreiheit	209	1.2.1 Rechtsfähigkeit	210

1.2.2	Geschäftsfähigkeit.....	210	2.2.5	Onlineverträge.....	258
1.3	Rechtsgeschäfte	213	2.2.6	Überwachung der Vertrags Erfüllung	259
1.3.1	Zustandekommen und Arten von Rechtsge- schäften.....	213	2.3	Störungen bei der Erfüllung von Kaufverträgen	265
1.3.2	Form der Rechtsge- schäfte.....	216	2.3.1	Mangelhafte Lieferung (Schlechtleistung)	266
1.3.3	Nichtigkeit und Anfechtbarkeit	217	2.3.2	Lieferungsverzug (Nicht-Rechtzeitig- Lieferung)	272
1.4	Verbraucherschutz	220	2.3.3	Zahlungsverzug (Nicht-Rechtzeitig- Zahlung)	274
1.4.1	Verbraucherschutz und Allgemeine Geschäfts- bedingungen (AGB).....	220	2.3.4	Annahmeverzug (Nicht-Rechtzeitig- Annahme)	276
1.4.2	Verbraucherschutz bei Fernabsatzverträgen	222	2.3.5	Überblick über die Störungen bei der Erfüllung von Kaufver- trägen	277
1.4.3	Verbraucherschutz durch Preisangaben.....	224	2.4	Verjährung, Mahn- und Klageverfahren.....	281
1.4.4	Verbraucherschutz durch Produkthaftung....	225	2.4.1	Verjährung	281
1.4.5	Verbraucherschutz bei Kreditverträgen.....	226	2.4.2	Außergerichtliches Mahnverfahren	283
1.4.6	Verbraucherschutz durch Produktsicherheit.	226	2.4.3	Gerichtliches Mahnver- fahren	284
1.5	Eigentum und Besitz.....	229		Zusammenfassende Übersicht	287
	Zusammenfassende Übersicht	232			
2	Vertragsrecht anwenden	233	3	Möglichkeiten des Zahlungs- verkehrs kennen	289
2.1	Anbahnung von Kaufver- trägen	233	3.1	Zahlungsmittel und Zahlungsarten	289
2.1.1	Anfrage	234	3.1.1	Zahlungsmittel	289
2.1.2	Angebot	235	3.1.2	Zahlungsarten	289
2.1.3	Bestellung (Auftrag)	238	3.2	Zahlungsmöglichkeiten.....	290
2.1.4	Bestellungsannahme (Auftragsbestätigung)	239	3.2.1	SEPA-Überweisung und SEPA-Dauerauftrag	290
2.2	Abschluss von Kaufverträgen...	240	3.2.2	SEPA-Lastschrift	290
2.2.1	Zustandekommen von Kaufverträgen	240	3.2.3	Scheck.....	291
2.2.2	Erfüllung von Kaufver- trägen	243	3.2.4	Elektronische Zahlungssysteme	293
2.2.3	Inhalt von Kaufver- trägen	245		Zusammenfassende Übersicht	297
2.2.4	Arten von Kaufver- trägen	255			

1 Außerbetriebliche Beziehungen

darstellen	298
1.1 Das Ausbildungsunter- nehmen im Wirtschafts- kreislauf	298

1.1.1 Einfacher Wirtschafts- kreislauf	298
1.1.2 Erweiterter Wirtschafts- kreislauf	299

1.2	Entstehung, Verwendung und Verteilung des Bruttoinlands- produktes	301	4.1.1	Kartell	370
1.3	Faktoren für die Wahl des Standortes	306	4.1.2	Konzern.....	371
	Zusammenfassende Übersicht	312	4.1.3	Vereinigte Unter- nehmen (Trust).....	373
2	System der Sozialen Marktwirt- schaft beurteilen	313	4.1.4	Multinationale Unter- nehmen (Multis).....	374
2.1	Markt als Zusammentreffen von Angebot und Nachfrage	313	4.2	Ziele und Folgen der Koope- ration und Konzentration.....	376
2.2	Preisbildung in der Sozialen Marktwirtschaft	316	4.2.1	Ziele der Kooperation und Konzentration	376
2.2.1	Preisbildung beim Polypol.....	316	4.2.2	Folgen der Kooperation und Konzentration	377
2.2.2	Preisbildung beim Angebotsmonopol	321	4.3	Staatliche Wettbewerbspolitik..	378
2.2.3	Preisbildung beim Angebotsoligopol	322	4.3.1	Ziele der Wettbewerbs- politik	378
2.3	System der Sozialen Markt- wirtschaft	325	4.3.2	Maßnahmen der nationalen Wettbe- werbspolitik.....	378
2.3.1	Grundgesetz und Wirtschaftsordnung	326	4.3.3	Maßnahmen der EU-Wettbewerbspolitik ..	381
2.3.2	Ordnungsmerkmale der Sozialen Marktwirt- schaft.....	326	5	Marktregulierungsmechanismen beurteilen	384
	Zusammenfassende Übersicht	333	5.1	Konjunkturschwankungen und Konjunkturindikatoren	384
3	Wirtschaftspolitische Ziele begründen und Zielbeziehungen untersuchen	334	5.1.1	Konjunkturschwan- kungen	384
3.1	Wirtschaftspolitische Ziele	335	5.1.2	Konjunkturindikatoren .	386
3.1.1	Preisniveaustabilität	335	5.2	Grundkonzepte der Wirtschaftspolitik.....	388
3.1.2	Hoher Beschäftigungs- stand.....	339	5.3	Geldpolitik der Europäischen Zentralbank	390
3.1.3	Stetiges und angemessenes Wirtschafts- wachstum.....	345	5.3.1	Stellung und Aufgaben der EZB	390
3.1.4	Außenwirtschaftliches Gleichgewicht	347	5.3.2	Geldpolitisches Instru- mentarium	391
3.1.5	Erhaltung der natür- lichen Lebensgrund- lagen.....	350	5.4	Fiskalpolitik.....	394
3.1.6	Gerechte Einkommens- und Vermögensver- teilung	355	5.4.1	Instrumente der Fiskalpolitik.....	394
3.2	Zielbeziehungen.....	364	5.4.2	Subventionen.....	396
	Zusammenfassende Übersicht	368	5.5	Beschäftigungspolitik.....	398
4	Unternehmenszusammenschlüsse beschreiben	369	5.5.1	Nationale und interna- tionale Initiativen zur Beschäftigungs- förderung	398
4.1	Formen der Kooperation und Konzentration	370	5.5.2	Instrumente der staatlichen Arbeits- markt- und Beschäfti- gungspolitik	400
				Zusammenfassende Übersicht	402

6 Den Einfluss der europäischen Integration und der internationalen Wirtschaftsbeziehungen beurteilen und die Bedeutung des internationalen Freihandels erkennen.....	402
6.1 Europäische Integration und Globalisierung.....	403
6.2 Freihandel, Binnenhandel und Welthandel.....	407
6.3 Handelsblöcke.....	411
6.3.1 Freihandelszone.....	411
6.3.2 Europäische Union.....	412
6.3.3 Präferenzräume.....	414
6.4 Handelshemmnisse.....	416
6.4.1 Tarifäre Handelshemmnisse	416
6.4.2 Nichttarifäre Handelshemmnisse.....	416
6.5 World Trade Organization.....	417
6.6 Die gesamtwirtschaftliche Bedeutung des Außenhandels für Deutschland darstellen.....	418
Zusammenfassende Übersicht	420
Stichwortverzeichnis.....	421

Gesetze und Verordnungen

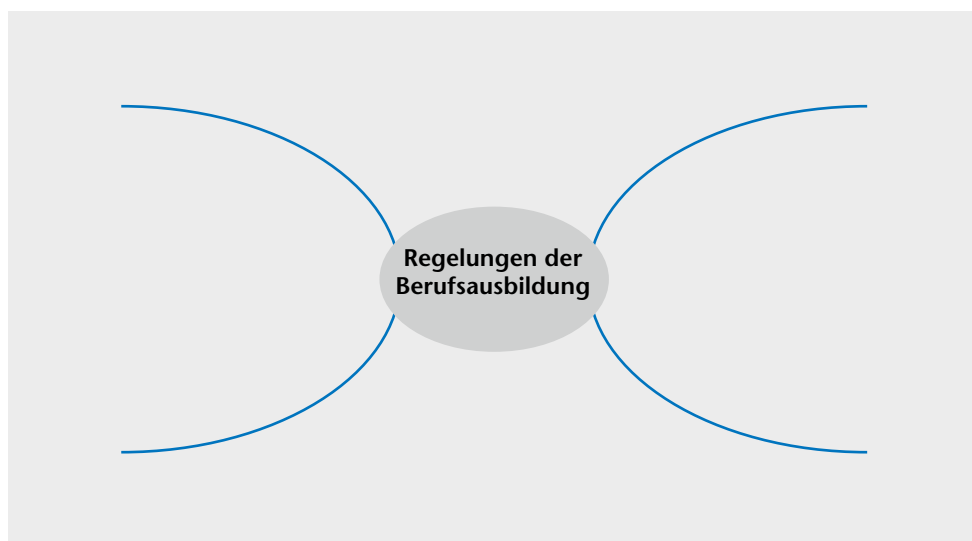
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AktG	Aktiengesetz
AO	Abgabenordnung
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbSchG	Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz)
ArbZG	Gesetz zur Vereinheitlichung und Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts (Arbeitszeitgesetz)
BBankG	Gesetz über die deutsche Bundesbank (Bundesbankgesetz)
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BEEG	Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz)
BetrAVG	Gesetz zur Verfassung der betrieblichen Altersvorsorge (Betriebsrentengesetz)
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BeurkG	Beurkundungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BImSchG	Bundesimmissionsschutzgesetz
BKGG	Bundeskindergeldgesetz
BNatSchG	Gesetz über Naturschutz und Landschaftspflege (Bundesnaturschutzgesetz)
BUrlG	Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz)
CSR-RI-UG	Corporate Social Responsibility-Richtlinien-Umsetzungsgesetz
DrittelbG	Gesetz über die Drittelbeteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat
EBRG	Gesetz über Europäische Betriebsräte
EGV	Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EG-Vertrag); seit 01.12.2009: Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
EntgFG	Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz)
EStG	Einkommensteuergesetz
GbV	Verordnung über die Bestellung von Gefahrgutbeauftragten im Unternehmen (Gefahrgutbeauftragtenverordnung)
GenG	Gesetz betreffend die Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
GmbHG	Gesetz betreffend die Gesellschaften mit beschränkter Haftung
GVG	Gerichtsverfassungsgesetz
GWB	Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen

HGB	Handelsgesetzbuch
InsO	Insolvenzordnung
JArbSchG	Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz)
KrWG	Gesetz zur Förderung der Kreislaufwirtschaft und Sicherung der umweltverträglichen Bewirtschaftung von Abfällen (Kreislaufwirtschaftsgesetz)
KSchG	Kündigungsschutzgesetz
MarkenG	Markengesetz
MitbestG	Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer
MoMiG	Gesetz zur Modernisierung des GmbH-Rechts und zur Bekämpfung von Missbräuchen
MuSchG	Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz)
NachwG	Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz)
PAngV	Verordnung zur Regelung der Preisangaben (Preisangabenverordnung)
ProdHaftG	Gesetz über die Haftung für fehlerhafte Produkte (Produkthaftungsgesetz)
ProdSG	Gesetz über die Bereitstellung von Produkten auf dem Markt (Produktsicherheitsgesetz)
ScheckG	Scheckgesetz
SE-VO	Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE)
SGB	Sozialgesetzbuch
SolZG	Solidaritätszuschlagsgesetz
StabG	Gesetz zur Förderung der Stabilität und des Wachstums der Wirtschaft (Stabilitätsgesetz)
StGB	Strafgesetzbuch
TVG	Tarifvertragsgesetz
UmweltHG	Umwelthaftungsgesetz
UWG	Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb
VDG	Vertrauensdienstegesetz
VerpackG	Gesetz über das Inverkehrbringen, die Rücknahme und die hochwertige Verwertung von Verpackungen (Verpackungsgesetz)
VVG	Gesetz über den Versicherungsvertrag (Versicherungsvertragsgesetz)
VwVfG	Verwaltungsverfahrensgesetz
WHG	Gesetz zur Ordnung des Wasserhaushalts (Wasserhaushaltsgesetz)
ZPO	Zivilprozessordnung

1 Mit den Regelungen der Berufsausbildung auseinandersetzen

► Handlungsauftrag

Entwerfen Sie parallel zur Bearbeitung dieses Kapitels ein Mindmap, in dem Sie die wichtigsten Regelungen zur Berufsausbildung darstellen.



1.1 Duales Ausbildungssystem

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

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

BBiG
§ 2

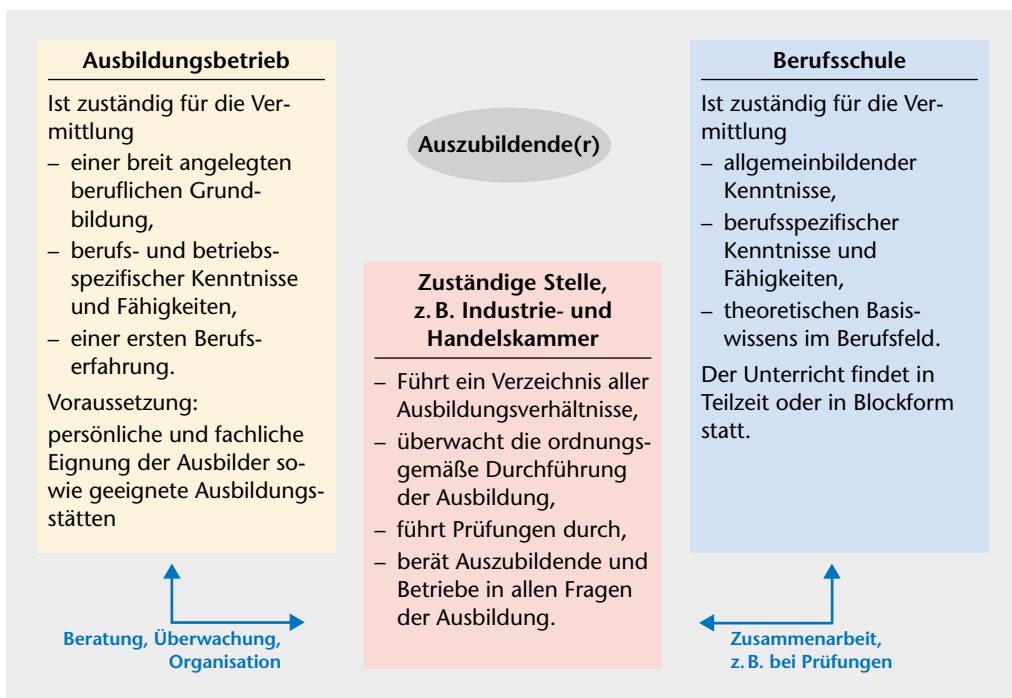
Rund zwei Drittel eines Altersjahrganges absolvieren eine Ausbildung im dualen System. Jedes Jahr beginnen über eine halbe Million Jugendliche eine berufliche Ausbildung.

Berufe, für die es eine staatlich anerkannte Ausbildungsordnung gibt (<http://www.bibb.de>), werden jährlich im »Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe« veröffentlicht. Grundlage ist die Ausbildungsordnung. Sie enthält genaue Anweisungen über den Inhalt der jeweiligen Ausbildung sowie über ihre Dauer und die Prüfungsanforderungen. Diese Vorschriften werden vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend erlassen.

§ 5

§ 4

BBiG
§§ 27 ff.



■ Funktion des Ausbilders

§§ 27 f. Nur derjenige Betrieb, der sachlich für eine bestimmte Ausbildung geeignet ist und einen **persönlich und fachlich geeigneten Ausbilder** dafür einsetzen kann, erhält die Erlaubnis zur Berufsausbildung im dualen System.

§ 32
§ 71 Die Eignung wird durch die **zuständige Stelle** überwacht. Dies ist bei nichthandwerklichen Gewerbeberufen die Industrie- und Handelskammer (<http://www.ihk.de>). Um die betriebliche Ausbildung zu fördern, bieten die Kammern interessierten Angestellten und Facharbeitern Lehrgänge an, die mit der **Ausbildereignungsprüfung** abgeschlossen werden können. Heute dürfen im Allgemeinen nur solche Personen ausbilden, die eine Ausbilder-eignungsprüfung, eine Meisterprüfung oder ein entsprechendes Examen an einer Hochschule oder Berufsakademie abgelegt haben.

§ 5 Der in der **Rechtsverordnung über die Ausbildung zu einem bestimmten Beruf** enthaltene **Ausbildungsrahmenplan** nennt die vom Ausbildungsbetrieb zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten im Einzelnen und empfiehlt, in welchem Ausbildungshalbjahr der Auszubildende hierin unterwiesen werden sollte.

■ Funktion der Berufsschule

Die Kultusministerkonferenz (<http://www.kmk.org>) beschließt für jeden anerkannten Ausbildungsberuf einen **bundeseinheitlichen Rahmenlehrplan**, dessen Anwendung den Bundesländern empfohlen wird. Jedes Bundesland hat aber die Möglichkeit, im Rahmen der Kulturhoheit besondere Lehrpläne für den berufsbezogenen Unterricht zu entwickeln. Um eine Auseinanderentwicklung möglichst zu begrenzen, haben sich die Bundesländer auf folgende Beschreibung der **Aufgaben der Berufsschule** als Lernort im dualen Ausbildungssystem verständigt:

Berufsschulen vermitteln dem Schüler allgemeine und berufsbezogene Lerninhalte für die Berufsausbildung, die Berufsausübung und im Hinblick auf die berufliche Weiterbildung.

Allgemeine und berufsbezogene Lerninhalte zielen auf die Bildung und Erziehung für berufliche und außerberufliche Situationen. Die Schüler sollten insbesondere

- eine fundierte Berufsausbildung erhalten, auf deren Grundlage sie befähigt sind, sich auf veränderte Anforderungen einzustellen und neue Aufgaben zu übernehmen,
- Kenntnisse und Einsichten in die Zusammenhänge ihrer Berufstätigkeit erwerben,
- betriebliche, rechtliche sowie wirtschaftliche, soziale und politische Zusammenhänge erkennen,
- ihr Urteilsvermögen und ihre Handlungsfähigkeit und Handlungsbereitschaft vergrößern,
- Möglichkeiten und Grenzen der persönlichen Entwicklung durch Arbeit und Berufsausübung erkennen.

1.2 Berufsausbildungsvertrag

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

■ Abschluss des Berufsausbildungsvertrages

Er wird zwischen dem Ausbildenden und dem Auszubildenden und seinem gesetzlichen Vertreter abgeschlossen. Der Ausbildungsvertrag wird von diesen vor Beginn der Ausbildung unterzeichnet. Zur Genehmigung und Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse ist der Berufsausbildungsvertrag vom Ausbildenden unverzüglich nach dessen Abschluss der Industrie- und Handelskammer vorzulegen. Nur wer in dieses Verzeichnis eingetragen ist, wird zur Zwischen- und Abschlussprüfung der IHK zugelassen.

*BBiG
§§ 10 f.
§§ 34 ff.*

■ Pflichten des Ausbildenden (= Rechte des Auszubildenden)

§§ 14 ff.

► Ausbildung

Der Ausbildende hat dem Auszubildenden die berufliche Handlungsfähigkeit zu vermitteln, die notwendig ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Er kann selbst ausbilden oder einen persönlich und fachlich geeigneten Vertreter (Ausbilder) ausdrücklich damit beauftragen. Die Ausbildung hat, planmäßig, zeitlich und sachlich gegliedert, die theoretischen Kenntnisse und praktischen Fertigkeiten zu vermitteln, die zum Erreichen des Ausbildungszieles erforderlich sind. Die Ausbildung kann auch in geeigneten Einrichtungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchgeführt werden. Der Arbeitgeber hat dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel zur Verfügung zu stellen, ihn zum Besuch der Berufsschule und zum Führen eines Ausbildungsnachweises anzuhalten und diesen durchzusehen.

► Fürsorge

Der Ausbildende muss dem Auszubildenden eine angemessene, mindestens jährlich ansteigende Vergütung zahlen und ihm den vertraglich bzw. gesetzlich zustehenden Urlaub gewähren. Darüber hinaus muss er ihn zur Sozialversicherung anmelden sowie die Beiträge dafür entrichten. Er hat dafür zu sorgen, dass der Auszubildende charakterlich gefördert sowie gesundheitlich und sittlich nicht gefährdet wird.

► Zeugnis

Bei Beendigung der Ausbildung hat der Ausbildende ein schriftliches Zeugnis auszustellen. Es muss Angaben über die Art, die Dauer und das Ziel der Ausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten enthalten. Auf Wunsch des Auszu-

bildenden ist es auch auf Verhalten und Leistung auszudehnen (**qualifiziertes Zeugnis**). (Infos zum Arbeitszeugnis unter <http://www.arbeitszeugnis.de>)

■ Pflichten des Auszubildenden (= Rechte des Ausbildenden)

BBiG § 13 ▶ Bemühung

Der Auszubildende hat sich zu bemühen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erwerben, die erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Deshalb muss er die ihm im Rahmen der Berufsausbildung erteilten Aufgaben sorgfältig ausführen.

§ 13 ▶ Treue und Verschwiegenheit

Der Auszubildende hat die Betriebsordnung zu beachten, die Vorteile des Geschäftes wahrzunehmen und über Geschäftsgeheimnisse (Bezugsquellen, Umsatz, Gehälter) Stillschweigen zu wahren. Ohne Einwilligung des Ausbildenden darf er weder ein eigenes Handelsgeschäft betreiben (**Handelsverbot**) noch im Geschäftszweig des Ausbildenden Geschäfte für eigene oder fremde Rechnung machen (**Wettbewerbsverbot**).

HGB § 60 BBiG §§ 13, 15 ▶ Berufsschulpflicht

Der Auszubildende hat die Berufsschule regelmäßig und pünktlich zu besuchen und seinen Ausbildungsnachweis laufend zu führen.

■ Ausbildungsdauer

§ 5 Sie soll nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre betragen. Bei älteren oder besonders begabten Auszubildenden kann sie auf Antrag durch die IHK gekürzt werden. In

§ 8 Ausnahmefällen kann die Ausbildungszeit auf Antrag des Auszubildenden verlängert werden.

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

§ 20 Die Ausbildungszeit beginnt mit einer **Probezeit**, die mindestens einen Monat dauern muss, höchstens aber vier Monate dauern darf. Während dieser Zeit soll der Auszubildende feststellen, ob sich der Auszubildende körperlich, geistig und charakterlich für den gewählten Beruf eignet, und der Auszubildende, ob ihm der Beruf und die Ausbildungsstätte zusagen. Beide haben die Möglichkeit, während der Probezeit das Ausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist zu kündigen.

§§ 21 ff. ■ Möglichkeiten zur ordentlichen oder außerordentlichen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Das Ausbildungsverhältnis endet

- a) mit Ablauf der Ausbildungszeit;
- b) vor Ablauf der Ausbildungszeit mit der Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss, wenn die Abschlussprüfung bestanden wurde;
- c) durch schriftliche Kündigung mit der Angabe von Kündigungsgründen
 1. **von beiden Vertragspartnern** aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist (**fristlose Kündigung**), aber innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis der zur Kündigung berechtigenden Tatsachen;
 2. nur vom **Auszubildenden** mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

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

Beispiele:

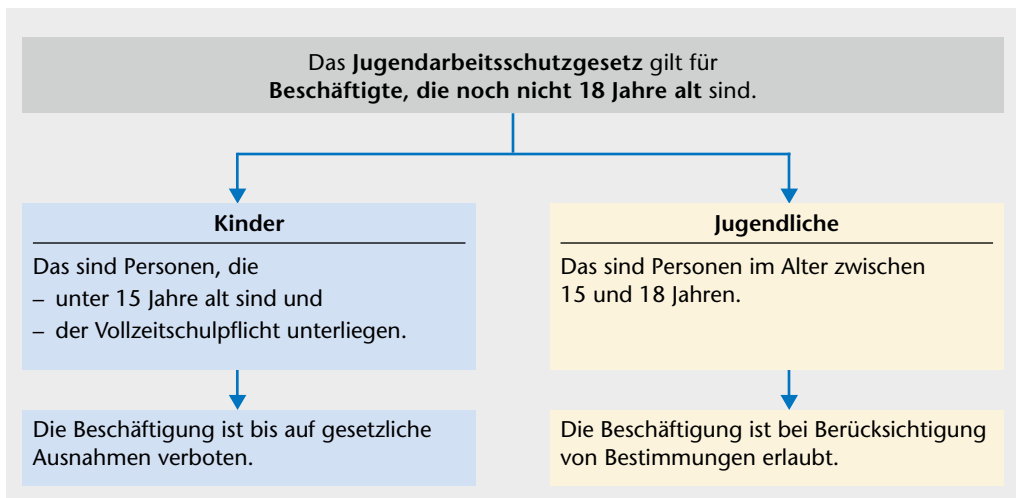
1. Der Auszubildende kommt seiner Ausbildungspflicht nicht nach. Der Auszubildende tritt deshalb vom Vertrag zurück.
2. Der Auszubildende verlässt mehrfach unbefugt seine Ausbildungsstelle. Der Auszubildende tritt deshalb vom Vertrag zurück.

Wird der Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis ohne vorherige ausdrückliche Vereinbarung weiter beschäftigt, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet. Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. Einige Vertragsinhalte müssen jedoch bereits zu einem früheren Zeitpunkt vorliegen. So müssen die Namen und die Anschrift der Vertragspartner, die vereinbarte Arbeitszeit und die Höhe des Arbeitsentgelts spätestens am 1. Arbeitstag niedergeschrieben sein.

BBiG
§ 24

NachwG
§ 2

1.3 Jugendarbeitsschutzgesetz



JArbSchG
§§ 2, 5

Für Jugendliche gelten die folgenden **Bestimmungen**:

Arbeitszeit. Die tägliche Arbeitszeit darf acht Stunden, die Wochenarbeitszeit 40 Stunden nicht übersteigen. Eine längere Arbeitszeit ist möglich, wenn an anderen Werktagen entsprechend gekürzt wird. An Samstagen dürfen Jugendliche in aller Regel nicht beschäftigt werden.

Ruhepausen. Als Ruhepausen gelten Arbeitsunterbrechungen von mindestens 15 Minuten. Sie müssen bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb bis sechs Stunden 30 Minuten, bei mehr als sechs Stunden 60 Minuten betragen.

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

Ausnahmen gibt es z. B. für Bäckereien, Friseure, Gaststätten und Hotelbetriebe. Werden Jugendliche an Samstagen und Sonntagen in diesen Unternehmen beschäftigt, ist ihnen die Fünf-Tage-Woche durch Freistellung an anderen berufsschulfreien Arbeitstagen derselben Woche sicherzustellen.

§§ 16 f.
§ 27

JArbSchG
§ 9 **Berufsschulzeit.** Die Unterrichtszeit einschließlich der Pausen wird auf die Arbeitszeit angerechnet. Beträgt die Schulzeit mehr als fünf Unterrichtsstunden, so ist einmal in der Woche der restliche Tag arbeitsfrei; der zweite Tag in dieser Woche jedoch nicht. Beginnt der Unterricht vor 09:00 Uhr, so darf der Jugendliche vorher nicht beschäftigt werden.

§ 10 Auch der letzte Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, ist frei.

§ 19 **Urlaub.** Jugendliche, die zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt sind, haben Anspruch auf 30 Werktage Urlaub; wenn sie noch nicht 17 Jahre alt sind, auf 27 Werktage; wenn sie noch nicht 18 Jahre alt sind, auf 25 Werktage (6 Werktage = 1 Woche). Der Urlaub ist erstmals nach einer ununterbrochenen Beschäftigung von mehr als drei Monaten zu gewähren. Vor Antritt des Urlaubs ist das Urlaubsentgelt auszubezahlen. Der Urlaub soll zusammenhängend, bei Berufsschülern in der Zeit der Schulferien, gegeben werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, hat der Jugendliche für jeden Schultag von mindestens fünf Stunden Unterricht Anspruch auf einen weiteren Urlaubstag. Während des Urlaubs darf keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit ausgeübt werden.

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

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

Für die Beschäftigung verwandter Kinder und Jugendlicher sowie für die Beschäftigung im Familienhaushalt, in der Landwirtschaft, im Bergbau und in der Heimarbeit enthält das Gesetz besondere Bestimmungen (Beitragsätze zur Sozialversicherung; vgl. Seite 57).

1.4 Entgeltabrechnung des Auszubildenden

Die Vergütung von Auszubildenden ist steuer- und sozialversicherungspflichtig. Allerdings gelten Mindestbeträge, bis zu denen keine Abzüge vorgenommen werden.

Bei der Lohnsteuer gilt ein Grundfreibetrag von 12.348,00 EUR (2026).

Bei der Sozialversicherung gibt es bei Auszubildenden eine **Geringverdienergrenze** von 325,00 EUR pro Monat. Bis zu diesem Betrag muss der Ausbildungsbetrieb als Arbeitgeber den vollen Beitrag zur Sozialversicherung, also auch den Arbeitnehmeranteil, selbst tragen. Wird diese Grenze überschritten, teilen sich Auszubildender und Auszubildender die Beiträge.

Beispiel: Entgeltabrechnung eines Auszubildenden (Bild, nächste Seite)

- ① Personalnummer. Durch sie kann der Auszubildende identifiziert und ihm die Entgeltabrechnung eindeutig zugeordnet werden.
- ② Steuerklasse des Auszubildenden. Steuerklasse I gilt für Unverheiratete.

- ③ Beitragssatz der Krankenkasse des Auszubildenden (Beitragsatz: 14,6%; Zusatzbeitragsatz: 1,0%).
- ④ Monatlicher Anteil des Arbeitgebers an den Beiträgen zur gesetzlichen Sozialversicherung.
- ⑤ Kumulierter Anteil des Arbeitgebers an den Beiträgen zur gesetzlichen Sozialversicherung; das ist die Summe aller Beiträge des Arbeitgebers in diesem Jahr.

001 17113/90072/00009
Abrechnung der Brutto-Netto-Bezüge für Juli 2025 25.07.2025 Blatt: 1

① Pers.-Nr	Abteilungs-Nr	Geb.dat	Eintritt	Austritt	S1 Kl	Kinderbezug	S1 Tg	Freibetr.jahr	Freibetr.mtl	PGRS	Konfession	
00009		07/08/06	01/09/24		1					102	ev	
① Versicherungs-Nr		Krankenkassenname				KK %	AN-Typ	GV	UM	BGRS	SV Tg	Anz U
63070883D006		AOK Baden-Württemberg				15 60	3		1	1111		

KMS Electronic R-F-H GmbH
Klosterstraße 2
89143 Blaubeuren

Herrn/Frau Pers.-Nr. 00009 B/M
Abt.-Nr.

Robin Weber
Silberdistelweg 32
89150 Laichingen

X01
90072

③ **Statische Werte:**

Anw Tg	Anw Std	Bez Std	Url Std	SV-AG-Anteil mtl.
				194,72
Krh Tg	Krh Std	Zeile Std	Url Ansp	SV-AG-Anteil kum
				1.423,94
Fehl Tg	Fehl Std	Über Std	mtl gen Url	
Std lohn 1	Std lohn 2	Std lohn 3	gen-Url ges	
Durchschnitt	Durchschnitt	Durchschnitt	Resturl	Resturl Va

Lohnart	Bezeichnung	bezahlte Menge	Faktor	%-Zuschlag	St 1	SV 1	GB 1	Betrag
2010	Ausbildungsvergütung, kfm				L	L	J	1.007,00

	Gesamt-Brutto
	1.007,00

Steuer/Sozialversicherung:								
1	Steuer-Brutto 3	Lohnsteuer	Kirchensteuer	SoLz				Steuerrechtl. Abzüge
L	1.007,00							
1	KV/PV-Brutto	RV/AV-Brutto	KV-Beitrag	PV-Beitrag 4	RV-Beitrag	AV-Beitrag	SV-rechtl. Abzüge	
L	1.007,00	1.007,00	78,55	18,13	93,65	13,09	203,42	

	Netto-Verdienst
	803,58

Verdienstbescheinigung 2|

Gesamt-Brutto	Steuer-Brutto	
7.049,00	7.049,00	
Lohnsteuer	Kirchensteuer	
SoLz	Steuerfreie Bezüge	
SV-Brutto	RV-Beitrag	
7.049,00	655,55	
KV-Beitrag	PV-Beitrag	
549,85	126,91	
AV-Beitrag	KUG-Ausz	VWL-ges
91,63		
Pfandlung Rest	Darlehens Rest	persönlich verbauliche Aufwandsabrechnung

Nr	Netto-Bezüge/Netto-Abzüge
Auszahlungsbetrag	
	803,58

Bank: **Volksbank Laichingen**
IBAN: **DE28 6309 9130 0147 7288 90**
BIC: **GENODE31LA1**

ASP Form-Nr. 100015

1| A = Abfindung, E = Einmalbezug, F = Frau, J = Gesamt-Brutto, K = Korrektur, Km = Kilometer, L = laufender Bezug, M = mehrjährig, V = Versteuerung, N = Nachberechnung, P = Pauschalierung, S = sonstiger Bezug, St = Stück, Std = Stunden, T = Tage, V = Vorjahr, W = Wertgutshaben

2| Einschließlich der steuerlich relevanten Werte bei einer Nachberechnung im Vorjahr

3| Gegebenenfalls: NettoLohn/NettoStundenlohn 4| 2 = Einschließlich Beitragszuschlag zur PV für Kinderlose

► Aufgaben und Probleme

1. Warum haben Jugendliche einen längeren Urlaub als Erwachsene?
2. Warum sind für Jugendliche kostenfreie ärztliche Untersuchungen vorgesehen?
3. Welchen Geltungsbereich hat das Jugendarbeitsschutzgesetz?
 - a) Das Gesetz gilt für die Beschäftigung von Personen, die noch nicht 21 Jahre alt sind.
 - b) Das Gesetz gilt für jede Freizeitbeschäftigung von Jugendlichen.
 - c) Das Gesetz gilt für die Beschäftigung von Jugendlichen als Arbeitnehmer, die noch nicht 18 Jahre alt sind.
 - d) Das Gesetz gilt für geringfügige Hilfeleistungen, die von Jugendlichen in einem Betrieb erbracht werden.
4. Wie viele Minuten müssen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz die Ruhepausen für Jugendliche bei mehr als sechs Stunden täglicher Arbeitszeit mindestens betragen?
 - a) 90 Minuten, b) 60 Minuten, c) 45 Minuten, d) 30 Minuten.
5. Die Auszubildende Maria Müller (17 Jahre) besucht die Berufsschule von 07:50 Uhr bis 12:10 Uhr (5 Unterrichtsstunden). Muss sie nachmittags wieder im Betrieb sein?
6. Die Auszubildenden Peter und Isabel haben vor fünf Monaten bei der Waggon GmbH einen Berufsausbildungsvertrag als Industriekaufmann/-frau abgeschlossen. Aufgrund persönlicher Differenzen mit dem Ausbilder möchte Peter sobald wie möglich die Ausbildung bei der Roth GmbH fortsetzen. Der Auszubildende ist jedoch mit dem Wechsel nicht einverstanden.
 - a) Beurteilen Sie, ob Peter den Ausbildungsbetrieb wechseln kann.
 - b) Isabel stellt erst jetzt fest, dass ihr der Beruf Industriekauffrau nicht liegt. Sie beabsichtigt, eine Ausbildung als Diätköchin zu beginnen. Kann sie in den neuen Ausbildungsberuf wechseln (Begründung)?
7. Die Möbelfabrik ligne roset GmbH hat seit Kurzem einen neuen Geschäftsführer. Angesichts der angespannten wirtschaftlichen Situation, in der sich das Unternehmen augenblicklich befindet, sollen die Kosten verringert werden. Der Geschäftsführer beabsichtigt u.a., die Zahl der Mitarbeiter herabzusetzen. Auch zwei Auszubildende sollen entlassen werden. Mit dem einen wurde der Ausbildungsvertrag vor drei Wochen, mit dem anderen vor einem Jahr geschlossen.

Stellen Sie die Konfliktsituation zwischen dem Geschäftsführer und dem Auszubildenden in einem Rollenspiel dar.

(Mögliche Beteiligte: Geschäftsführer, Auszubildende, Ausbildungsleiter, Betriebsrat ...)
8. Prüfen Sie in den folgenden Fällen, inwiefern der Ausbildungsbetrieb oder der Auszubildende ihre Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag verletzt haben; notieren Sie die Pflichten von Betrieb und Auszubildenden (§§ 13–19 BBiG).

Das erzählen Auszubildende ...

- a) »Mein Chef lässt mich vor Feiertagen nicht in die Berufsschule gehen, weil wir da extrem viel Arbeit haben.«
- b) »Ständig muss ich im Büro Staub saugen und das Auto des Chefs putzen, obwohl ich eine Ausbildung mache.«
- c) »Meine Ausbildung gefällt mir gar nicht, weil mir bisher fast nie jemand etwas gezeigt hat; die meiste Zeit sitze ich nur herum.«
- d) Mein Chef ist supergeizig. Ich muss mir sogar die PC-Tastatur selbst kaufen.«

Was Ausbilder sagen ...

- e) »Unser Azubi gibt sich überhaupt keine Mühe und ist ein großer Schlamper.«
- f) »Gestern hat unser Azubi schon wieder die Schule geschwänzt.«
- g) »Ich bin wütend, weil unser Azubi aus der Personalabteilung die Gehälter von Mitarbeitern an seine Kumpels weitererzählt hat.«
- h) »Unser Azubi hat sich gestern glatt geweigert, ans Telefon zu gehen.«
9. Anne Kappel, 17 Jahre alt, möchte nach dem erfolgreichen Realschulabschluss eine Ausbildung als Kauffrau für Groß- und Außenhandelsmanagement bei der Gronbach GmbH beginnen. Die Gronbach GmbH legt Anne Kappel folgenden Ausbildungsvertrag vor:

Ausbildungsvertrag**Probezeit:**

Die Probezeit beträgt für beide Vertragsparteien sechs Monate. Während dieser Zeit kann beidseitig ohne Angabe von Gründen das Ausbildungsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist aufgelöst werden.

Urlaubsregelung:

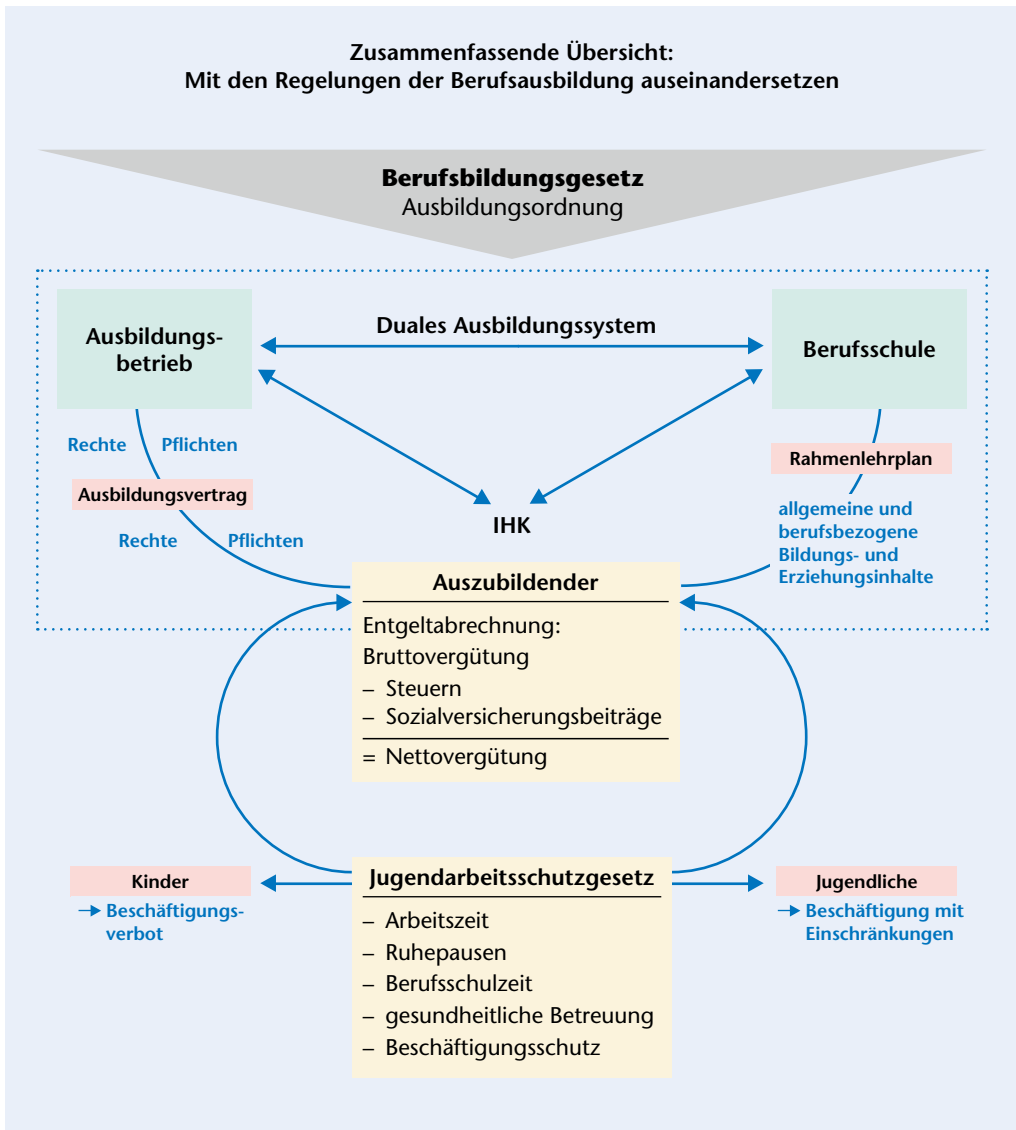
Der Jahresurlaub der Auszubildenden beträgt 25 Werktage pro Kalenderjahr.

Sondervereinbarung:

Während der Abschlussarbeiten steht die Auszubildende dem Betrieb auch an Berufsschultagen zur Verfügung.

...

- a) Prüfen Sie die auszugsweise formulierten Vertragsinhalte auf ihre Rechtsgültigkeit.
- b) Welche Voraussetzungen müssen u. a. erfüllt sein, damit ein rechtsgültiger Ausbildungsvertrag zwischen Anne Kappel und der Gronbach GmbH zustande kommt?
- c) Nach mehreren Gesprächen wird der Ausbildungsvertrag rechtswirksam abgeschlossen. Die Ausbildung findet im dualen System statt.
- ca) Erläutern Sie das duale System in der beruflichen Bildung.
- cb) Welche Rechte und Pflichten ergeben sich für Anne aus dem abgeschlossenen Vertrag?
- d) Am Ende des ersten Ausbildungsjahres erhält Anne Kappel ihr Berufsschulzeugnis mit sehr schlechten Noten. Die Gronbach GmbH sieht das Ausbildungsziel gefährdet und kündigt ihr das Ausbildungsverhältnis eine Woche später.
- da) Wer könnte Anne in dieser schwierigen Situation sachkundig zur Seite stehen?
- db) Prüfen Sie, ob die ausgesprochene Kündigung rechtsgültig ist.
10. Alexander (20 Jahre), der sich im dritten Ausbildungsjahr zum Bankkaufmann befindet, erhält monatlich 1.350,00 EUR vergütet.
- Wie viel EUR wird ihm für die einzelnen Sozialversicherungszweige und insgesamt von seiner Ausbildungsvergütung abgezogen, wenn der Zusatzbeitrag zur Krankenkasse 2 % beträgt?



2 Mit den Regelungen des Beschäftigungsverhältnisses auseinandersetzen

► Handlungsauftrag

Erstellen Sie ein Wandplakat mit einer Übersicht zu den rechtlichen Rahmenbedingungen eines Beschäftigungsverhältnisses. Gehen Sie insbesondere auf die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag sowie die Gesetze zum Schutz der Arbeitnehmer ein.