

# **PRÜFUNGSVORBEREITUNG AKTUELL**

## **WIRTSCHAFTS- UND SOZIALKUNDE**

für

**kaufmännische und gewerbliche  
Ausbildungsberufe**

**8. Auflage**

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

**EUROPA-Nr.: 75529**

**Verfasser:**

Dipl.-Hdl. Gerhard Colbus, Studiendirektor, Landshut  
Dipl.-Hdl. Johann Luger, Studiendirektor, Gerzen

8. Auflage 2021

Druck 5 4 3 2 1

ISBN 978-3-7585-7236-4

Alle Rechte vorbehalten.

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

© 2021 by Verlag Europa-Lehrmittel, Nourney, Vollmer GmbH & Co. KG, 42781 Haan-Gruiten  
<http://www.europa-lehrmittel.de>

Satz: Gerhard Colbus, 84032 Landshut  
Druck: M. P. mediaprint solutions GmbH, 33100 Paderborn

# Vorbemerkungen

Sowohl bei kaufmännischen als auch bei gewerblichen Zwischen- und Abschlussprüfungen werden wirtschafts- und sozialkundliche Inhalte geprüft. Die vorliegende 8. Auflage des Buches „**Prüfungsvorbereitung aktuell – Wirtschafts- und Sozialkunde**“ wurde überarbeitet und aktualisiert. Dabei wurden gesetzliche Änderungen, beispielsweise im Bereich Lohn- und Gehaltsabrechnungen sowie beim Arbeitsschutz, berücksichtigt. Das Buch bietet mit über **1 880** Aufgaben sehr umfangreich die einschlägigen Themenbereiche zur Vorbereitung auf den WISO-Teil der Prüfung an. Bei der Gliederung wurde darauf geachtet, dass für jeden Ausbildungsberuf, sei es im kaufmännischen oder im gewerblichen Bereich, die relevanten Inhalte ausgewählt und geübt werden können.

Die Aufgaben sind in kammerüblicher Frageform (auch zusammenhängende, handlungsorientierte Übungen) gehalten und nach Themenbereichen geordnet. Die einzelnen Wissensgebiete werden durch vielfältige Fragestellungen hinterfragt, sodass das Einüben des Lernstoffes schematisiert und damit erleichtert wird.

Die verschiedenen Aufgabentypen verlangen - ähnlich wie in der Prüfung auch - entweder das Ankreuzen ein oder mehrerer Antworten, das Übertragen von Lösungsbuchstaben, das Aufstellen von logischen Reihenfolgen oder auch das Berechnen der Ergebnisse. Bei den Reihenfolgeaufgaben ist darauf zu achten, dass die richtige Reihenfolge in den Kästchen **vor** den einzelnen Arbeitsschritten einzutragen ist (siehe Beispiel).

## **Beispiel einer Reihenfolgeaufgabe:**

***Bringen Sie folgende Tätigkeiten zur Neueinstellung von Mitarbeitern in die richtige Reihenfolge.***

- [ 5 ] Arbeitsvertrag
- [ 1 ] Stellenangebot im Anzeigenteil der Regionalpresse
- [ 4 ] Bewerbungsgespräch (Vorstellungsgespräch)
- [ 2 ] Lesen einer Anzeige bei den Stellenangeboten
- [ 3 ] Bewerbungsschreiben mit Bewerbungsunterlagen an angegebene Adresse richten

Die Lösung (im Lösungsteil mit **5-1-4-2-3** angegeben) ist von oben nach unten in die Kästchen zu übertragen, sodass die **1** bei „Stellenangebot im Anzeigenteil der Regionalpresse“ steht usw.

Bei der Erstellung des vorliegenden Übungsbuches wurde mit großer Sorgfalt gearbeitet. Dennoch können bei dieser Vielzahl von Aufgaben Fehler nicht völlig ausgeschlossen werden. Verlag und Autor können deshalb keine juristische Verantwortung und auch keinerlei Haftung übernehmen. Sollten Ihnen Unstimmigkeiten auffallen, sind die Autoren für eine kurze Nachricht unter [info@bvc-colbus.de](mailto:info@bvc-colbus.de) bzw. [hans.luger@gmx.de](mailto:hans.luger@gmx.de) dankbar. Es wird jedem Hinweis nachgegangen.

Vielen Dank.

Im Herbst 2021

Autoren und Verlag

# INHALTSÜBERSICHT

## WIRTSCHAFTS- UND SOZIALKUNDE

|   |                    |
|---|--------------------|
| WISO 1.1 – Berufsausbildung, Arbeitsverhältnis  | Seiten 5 bis 22    |
| WISO 1.2 – Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Mitbestimmung                                | Seiten 23 bis 46   |
| WISO 1.3 – Arbeitsschutzgesetze   | Seiten 47 bis 61   |
| WISO 1.4 – Sozialversicherung, Individualversicherung                                       | Seiten 62 bis 80   |
| WISO 1.5 – Staatl. Förd.: Weiterbildung, Existenzgründung, Vermögensbildung, Altersvorsorge | Seiten 81 bis 86   |
| WISO 2 – Rechtliche Rahmenbedingungen   | Seiten 87 bis 93   |
| WISO 3 – Willenserklärung, Rechtsgeschäfte  | Seiten 94 bis 105  |
| WISO 4 – Grundlagen des Wirtschaftens   | Seiten 106 bis 130 |
| WISO 5 – Markt, Preisbildung  | Seiten 131 bis 153 |
| WISO 6.1 – Kaufvertrag  | Seiten 154 bis 169 |
| WISO 6.2 – Mangelhafte Ware   | Seiten 170 bis 176 |
| WISO 6.3 – Zahlungsverzug, Mahnwesen, Verjährung  | Seiten 177 bis 185 |
| WISO 6.4 – Lieferungsverzug   | Seiten 186 bis 191 |
| WISO 6.5 – Annahmeverzug  | Seiten 192 bis 193 |
| WISO 6.6 – Verbraucherschutz, AGB   | Seiten 194 bis 200 |
| WISO 7 – Investition, Finanzierung  | Seiten 201 bis 209 |
| WISO 8.1 – Unternehmensformen   | Seiten 210 bis 222 |
| WISO 8.2 – Organisationsaufbau, Führungsstile   | Seiten 223 bis 232 |
| WISO 9 – Vollmachten  | Seiten 233 bis 238 |
| WISO 10 – Kaufmann, Firma, Handelsregister  | Seiten 239 bis 247 |
| WISO 11 – Steuern   | Seiten 248 bis 262 |
| WISO 12.1 – Personalplanung, Personalverwaltung   | Seiten 263 bis 280 |
| WISO 12.2 – Lohn, Gehalt  | Seiten 281 bis 292 |
| WISO 13.1 – Wirtschaftspolitik  | Seiten 293 bis 320 |
| WISO 13.2 – Wirtschaftskreislauf  | Seiten 321 bis 324 |
| WISO 14 – Wirtschaftsordnungen  | Seiten 325 bis 332 |
| WISO 15 – Arbeitssicherheit, Umweltschutz   | Seiten 333 bis 350 |

## LÖSUNGEN

Lösungen

Seiten 353 bis 364

**1. Eine Jugendliche mit mittlerem Bildungsabschluss will sich für einen Ausbildungsplatz bewerben. Bringen Sie ihre Vorgehensweise in die richtige Reihenfolge!**

- Abschluss des Berufsausbildungsvertrages
- Formulieren des Bewerbungsschreibens mit Hinweis, warum sie sich gerade für diesen Beruf interessiert und auch geeignet hält
- Erkundigungen über das Ausbildungsunternehmen einholen
- Erkundigungen über Ausbildungsberuf, Ausbildungsinhalte und Perspektiven in diesem Beruf einholen
- Absenden des Bewerbungsschreibens unter Beifügung von Lebenslauf, Passfoto und Referenzen
- Wahrnehmung des Termins zum Vorstellungsgespräch

**2. Welches Gesetz bestimmt im Wesentlichen den Inhalt des Berufsausbildungsvertrages?**

- a) Handelsgesetzbuch
- b) Betriebsverfassungsgesetz
- c) Jugendarbeitsschutzgesetz
- d) Berufsausbildungsförderungsgesetz
- e) Berufsbildungsgesetz

**3. Wann endet in der Regel das Berufsausbildungsverhältnis?**

- a) Es endet mit Bestehen der Abschlussprüfung.
- b) Es endet mit Ablauf der vertraglichen Ausbildungsdauer.
- c) Es endet durch Kündigung des Arbeitgebers.
- d) Es endet durch Kündigung des Auszubildenden.
- e) Es endet entsprechend der zwischen Arbeitgeber und Auszubildenden getroffenen Vereinbarung.

**4. Welche Regelung enthält das Berufsbildungsgesetz?**

- a) Die einheitliche Regelung der beruflichen Ausbildung
- b) Die einheitliche Regelung für die Ausbildung in der Berufsschule
- c) Die einheitliche Regelung des Arbeits- und Gewerberechts
- d) Die einheitliche Regelung für die Ausbildung des Kaufmanns
- e) Die einheitliche Regelung der beruflichen Ausbildung im Betrieb

**Zu den nächsten beiden Aufgaben siehe nachstehende Situation!**

Die 17-jährige Erna Müller bewirbt sich mit Einverständnis ihrer Eltern um einen Ausbildungsplatz bei einem Einzelhandelsunternehmen. Nach einem Vorstellungsgespräch wird ihr von der Leiterin der Personalabteilung, Frau Jung, der vor zwei Wochen Prokura erteilt wurde, zugesichert, sie könne die Stelle in 2 Monaten zu den gesetzlich und tarifvertraglich geregelten Bedingungen antreten. Frau Müller und deren Eltern sind damit einverstanden.

**5. Ist ein gültiger Ausbildungsvertrag zustande gekommen?**

- a) Nein, weil die Eltern beim Vorstellungsgespräch nicht anwesend waren
- b) Nein, weil der Berufsausbildungsvertrag erst nach einer Rücktrittsfrist von 8 Tagen gültig wird
- c) Nein, weil die Leiterin der Personalabteilung keinen Ausbildungsvertrag abschließen kann
- d) Ja, aber der wesentliche Inhalt des Vertrages muss spätestens vor Beginn der Ausbildung schriftlich niedergelegt werden
- e) Ja, aber erst, wenn die IHK dem Vertrag zugestimmt hat

**6. Welcher Bestandteil im Ausbildungsvertrag ist ungültig?**

- a) Regelung über die Dauer des Urlaubs
- b) Festlegung der Vergütung während der Berufsausbildung
- c) Übernahmeregulation in den Betrieb nach der Ausbildungsdauer
- d) Bestimmungen über die Teilnahme an Fortbildungen
- e) Regelung über die Dauer des Berufsausbildungsverhältnisses

- 7. Frau Müller tritt das Ausbildungsverhältnis an. Am Montag, Dienstag, Mittwoch und Freitag arbeitet sie von 09:00 Uhr 18:00 Uhr, am Donnerstag von 11:00 Uhr bis 20:00 Uhr mit Pausen von insgesamt 1 Stunde an jedem Arbeitstag. Ist das zulässig?**
- Nein, da jugendliche Mitarbeiter nach 18:00 Uhr grundsätzlich nicht mehr beschäftigt werden dürfen
  - Ja, wenn die Eltern zustimmen
  - Ja, weil dadurch die tägliche Arbeitszeit 8 Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden nicht überschritten wird
  - Ja, da für sie das Jugendarbeitsschutzgesetz nicht mehr gilt
  - Ja, wenn ihr die Arbeitszeit nach 18:00 Uhr als Überstunden vergütet wird
- 8. Im Ausbildungsvertrag ist die Dauer des Urlaubs genau festgelegt. Welches Gesetz schreibt diese Eintragung vor?**
- Berufsbildungsgesetz
  - Jugendarbeitsschutzgesetz
  - Bundesurlaubsgesetz
  - Jugendschutzgesetz
  - Arbeitsplatzschutzgesetz
  - Betriebsverfassungsgesetz
- 9. Welche Aussage über die Dauer der Probezeit für den Auszubildenden ist richtig?**
- Sie beträgt 4 Monate.
  - Sie beträgt höchstens 14 Tage.
  - Sie beträgt mindestens 3 Monate und höchstens 4 Monate.
  - Sie beträgt mindestens 2 Monate und höchstens 3 Monate.
  - Sie beträgt mindestens 1 Monat und höchstens 4 Monate.
- 10. Welche Aussage zur Probezeit ist zutreffend?**
- Sie dient der Feststellung, ob der Jugendliche für den gewählten Beruf geeignet ist.
  - Sie dient vor allem der Verrichtung leicht zu bewältigender Aufgaben.
  - Sie kann bei beiderseitigem Einverständnis auch 4 Monate überschreiten.
  - Sie ist wie bei normalen Arbeitsverhältnissen nicht vorgeschrieben, sollte daher ausdrücklich vereinbart werden.
  - Sie dauert maximal 6 Monate.
- 11. Ein Auszubildender, der im Mai seine Abschlussprüfung ablegt, hat sich bei der Autoreifen AG um die Stelle eines Verkaufssachbearbeiters beworben. Nach einem Vorstellungsgespräch erhält er am 30. März ein Einstellungsangebot. Daraufhin kündigt er, ohne Angabe eines Grundes, zum 30. April. Zu welchem Termin endet das Ausbildungsverhältnis?**
- Am 30. April
  - Sofort nach der Kündigung, da das Stillschweigen über die Betriebsgeheimnisse nicht mehr gewährleistet ist.
  - Mit dem Bestehen der Abschlussprüfung, da die Kündigung ohne Grund nicht wirksam ist.
  - Zu dem Termin, der im Berufsausbildungsvertrag vereinbart wurde.
  - Wenn noch Anspruch auf Resturlaub besteht, an dem Tag vor dem 30. April, der sich nach Abzug des Urlaubs ergibt.
- 12. In welchem Fall muss ein Berufsausbildungsverhältnis verlängert werden?**
- Wenn die Abschlussprüfung nicht bestanden wurde
  - Bei ungenügenden Leistungen auf Verlangen der Berufsschule
  - Bei nicht bestandener Abschlussprüfung auf Verlangen des Auszubildenden
  - Bei nicht bestandener Abschlussprüfung auf Verlangen des Ausbilders
- 13. In welchem Gesetz heißt es: „Der Auszubildende hat sich zu bemühen, die Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, die erforderlich sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen!“?**
- Jugendarbeitsschutzgesetz
  - Berufsbildungsgesetz
  - Arbeitsförderungsgesetz
  - Bundesausbildungsförderungsgesetz
  - Betriebsverfassungsgesetz

14. Ein kaufmännischer Auszubildender will die Abschlussprüfung vorzeitig ein halbes Jahr vor Beendigung der vertraglich vereinbarten Ausbildung ablegen. Wer entscheidet über die Zulassung zur Abschlussprüfung laut Berufsbildungsgesetz?
- Die zuständige Industrie- und Handelskammer
  - Der Klassenlehrer der Berufsschule
  - Der Ausbildungsleiter
  - Die Geschäftsführung
  - Die Schulleitung der Berufsschule
15. Welche Angabe muss der Berufsausbildungsvertrag enthalten?
- Beginn und Dauer der täglichen Mittagspause
  - Höhe der Vergütung
  - Form der Kündigung während der Probezeit
  - Zeitraum des Betriebsurlaubs
  - Möglichkeiten der Wiederholung von Abschlussprüfungen
  - Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach der Ausbildungszeit
16. Der Personalleiter einer Großhandels GmbH vereinbart mit einem minderjährigen Bewerber und dessen Eltern in einem Vorstellungsgespräch am 10.03., dass der Bewerber ab dem 01.09. bei der Großhandels GmbH eine Berufsausbildung zum Kaufmann im Groß- und Außenhandel beginnt. Der Bewerber wird am 02.02. volljährig. Wann ist der schriftliche Berufsausbildungsvertrag auszustellen?
- Unverzüglich nach dem 10.03., spätestens vor dem 01.09.
  - Unverzüglich nach dem 01.03., wenn sicher ist, dass der Bewerber die Ausbildung bei der Großhandels GmbH beginnt
  - Innerhalb der vereinbarten dreimonatigen Probezeit, also spätestens bis zum 30.11.
  - Unverzüglich nach der Volljährigkeit des Bewerbers
  - Unverzüglich nach Ablegen der Zwischenprüfung, wenn sicher ist, dass der Bewerber das Ausbildungsziel erreichen kann
17. Woraus stammt folgende Vorschrift: „Das Berichtsheft ist in Form eines Ausbildungsnachweises zu führen; dem Auszubildenden ist Gelegenheit zu geben, das Berichtsheft während der Ausbildungszeit zu führen.“?
- Im Rahmenlehrplan
  - In der Ausbildungsordnung
  - Im Bundesausbildungsförderungsgesetz
  - Im Betriebsverfassungsgesetz
  - Im Arbeitsförderungsgesetz
18. Welche zwei Vereinbarungen in einem Berufsausbildungsvertrag sind nichtig?
- Der Tarifvertrag ist gültig für die Ausbildungsvergütung.
  - Die Probezeit wird auf zwei Monate festgelegt.
  - Alle Änderungen des Berufsausbildungsvertrages bedürfen der Schriftform.
  - Der Auszubildende ist verpflichtet, nach Ausbildungsende zwei Jahre im Ausbildungsbetrieb zu bleiben.
  - Der Auszubildende ist verpflichtet, außer der Berufsschule auch eine überbetriebliche Bildungseinrichtung zu besuchen.
  - Zahlung einer Vertragsstrafe bei Verstößen gegen die Arbeitsordnung
19. Eine 15-Jährige schließt einen Berufsausbildungsvertrag ab. In welchem Fall liegt ein Verstoß gegen das Berufsbildungsgesetz vor?
- Im Berufsausbildungsvertrag wird vereinbart, dass die Großhandels GmbH die Auslagen für Unterkunft und Verpflegung in einem Wohnheim nur zu 70 % übernimmt.
  - Mit der Niederschrift des Berufsausbildungsvertrages wird bis zum Ablauf der viermonatigen Probezeit gewartet.
  - Die Großhandels GmbH kann keine Ausbildung im Rechnungswesen durchführen. Im Berufsausbildungsvertrag wird deshalb eine mehrmonatige Ausbildung bei dem Steuerberater des Betriebes vereinbart.
  - Im Berufsausbildungsvertrag wird der Jahresurlaub gemäß Jugendarbeitsschutzgesetz eingesetzt.
  - Im Berufsausbildungsvertrag wird eine über dem Tarifvertrag liegende Ausbildungsvergütung vereinbart.

- 20. Ihnen liegt ein Berufsausbildungsvertrag zur Prüfung vor. Welchen Vertragsinhalt müssen Sie verbessern?**
- Die jetzt gültigen Ausbildungsvergütungen sind für alle Ausbildungsjahre eingetragen.
  - Die Angaben der Eltern fehlen.
  - Die Kündigungsvoraussetzungen sind aufgeführt.
  - Die Probezeit beträgt 6 Monate.
  - Die Ausbildung dauert 26 Monate.
- 21. Wer schließt den Berufsausbildungsvertrag ab, wenn der Auszubildende noch nicht volljährig ist?**
- Auszubildender, gesetzlicher Vertreter und IHK
  - Auszubildender, gesetzlicher Vertreter, Ausbildungsbetrieb und Ausbilder
  - Auszubildender, gesetzlicher Vertreter und Ausbildungsbetrieb
  - Auszubildender, gesetzlicher Vertreter, Ausbildungsbetrieb und Berufsschule
  - Auszubildender, gesetzlicher Vertreter, Ausbildungsbetrieb und IHK
- 22. Die verantwortliche Ausbilderin einer Großhandels GmbH wird beauftragt, den Ausbildungsplan für die Auszubildenden des zweiten Ausbildungsjahres zu erstellen. Wo kann sie sich informieren, welche Kenntnisse und Fertigkeiten im dritten Ausbildungsjahr zu vermitteln sind?**
- Im Lehrplan der Berufsschule
  - Im Berufsbildungsgesetz
  - Im Ausbildungsrahmenplan und in der Ausbildungsordnung
  - In der mit dem Betriebsrat vereinbarten Arbeits- und Betriebsordnung
  - In dem für den Großhandel geltenden Tarifvertrag
- 23. Frau Erna Müller wurde in den Betriebsrat gewählt. Eine Auszubildende erkundigt sich bei ihr nach einem qualifizierten Zeugnis. Welche Antwort ist richtig?**
- Ein qualifiziertes Zeugnis darf nur in Absprache mit dem Betriebsrat erstellt werden.
  - Ein Auszubildender hat keinen Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis.
  - Ein qualifiziertes Zeugnis enthält nur Angaben über Art, Dauer und Ziele der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten eines Auszubildenden.
  - Der Auszubildende muss jedem Auszubildenden auf Verlangen ein qualifiziertes Zeugnis ausstellen.
  - Der Auszubildende hat jedem Auszubildenden ohne Aufforderung ein qualifiziertes Zeugnis auszustellen.
- 24. Einer Auszubildenden wird nach Abschluss ihres Ausbildungsvertrages der Ausbildungsrahmenlehrplan ausgehändigt. Wer ist dafür verantwortlich, dass der Inhalt dieses Ausbildungsrahmenlehrplans vermittelt wird?**
- Die Berufsschule vermittelt diese Unterrichtsthemen.
  - Eine überbetriebliche Ausbildungsstätte, die keine praktische Tätigkeit vermitteln kann
  - Die Ausbildungsstätten, die ein ergänzendes Angebot zur betrieblichen Ausbildung anbieten
  - Der Ausbildungsbetrieb, dieser erstellt daraus den Ausbildungsplan in sachlicher und zeitlicher Gliederung
  - Die IHK im Rahmen einer Vorbereitung zur Prüfung zum Kaufmann/zur Kauffrau im Groß- und Außenhandel
- 25. Wo ist geregelt, dass der Auszubildende für den Berufsschulunterricht freizustellen ist?**
- Im Rahmenlehrplan
  - Im Berufsbildungsgesetz
  - Im Bundesausbildungsförderungsgesetz
  - Im Betriebsverfassungsgesetz
  - Im Arbeitsförderungsgesetz



- 26. Neben der betrieblichen Ausbildung bestimmt das Berufsbildungsgesetz, dass die Berufsausbildung dual durchzuführen ist. An welchem Lernort muss der Auszubildende außerdem ausgebildet werden?**
- In den anderen Abteilungen des Betriebes, da das Berufsbildungsgesetz dieses unter dem weiteren Lernort versteht
  - Der Auszubildende muss zur Erlangung von Fachkenntnissen auch in der Werkstatt eingesetzt werden.
  - In dem überregionalen Lernzentrum des Unternehmens
  - Unter dem weiteren Lernort versteht das Berufsbildungsgesetz die Berufsschule.
  - In den Schulungsräumen der IHK
  - Bei den beauftragten Dienstleistungsbetrieben, z. B. Steuerberater
- 27. Ein Auszubildender aus dem 1. Ausbildungsjahr fragt, nach welchen Vorschriften und wo die Ausbildungsvergütung geregelt ist. Welche Antwort ist die richtige?**
- Das Berufsbildungsgesetz fordert die Regelung der Ausbildungsvergütung im Berufsausbildungsvertrag.
  - Das Jugendarbeitsschutzgesetz regelt die Vergütung der jugendlichen Auszubildenden in einer gesonderten Vereinbarung.
  - Die Ausbildungsvergütung wird für die einzelnen Ausbildungsjahre vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung festgelegt und ist im Berufsbildungsgesetz geregelt.
  - Die Ausbildungsvergütung ist Bestandteil der Ausbildungsordnung und ist im Ausbildungsrahmenplan geregelt.
  - Die Ausbildungsvergütung ist im Bewertungsgesetz geregelt und kann mit jedem Ausbildungsbetrieb frei vereinbart werden.
- 28. Auszubildende haben das Recht auf Ausbildungsvergütung. Welche Aussage hierzu ist zutreffend?**
- Die Vergütung wird grundsätzlich leistungsbezogen berechnet.
  - Ausbildungsvergütungen sind wie Gehaltsansprüche teilweise pfändbar.
  - Überstundenvergütungen sind bei Auszubildenden nicht vorgesehen.
  - Vergütungen sind nicht zu zahlen für Zeiten der Freistellung (z. B. Berufsschulunterricht).
  - Die Ausbildungsvergütung ist entsprechend der Lohnfortzahlung bei Krankheit bis zur Dauer von 6 Wochen weiter zu bezahlen.
- 29. Ihnen wird ein Berufsausbildungsvertrag vorgelegt. Sie sollen ihn auf überflüssige Inhalte überprüfen. Welche zwei Angaben müssen darin nicht enthalten sein?**
- Beginn und Dauer der Berufsausbildung
  - Dauer der Probezeit
  - Kündigungsgründe während der Probezeit
  - Zahlung und Höhe der Vergütung
  - Ort der Ausbildung
  - Dauer des Berufsschulunterrichts
- 30. Unter welcher Voraussetzung kann ein Auszubildender das Ausbildungsverhältnis nach Ablauf der Probezeit kündigen?**
- Formlos, mit 2 Wochen Kündigungsfrist, unter Angabe der Gründe
  - Eine Kündigung ist nach Ablauf der Probezeit nur noch fristlos und formlos möglich, wenn ein wichtiger Grund vorliegt.
  - Schriftlich, mit 4 Wochen Kündigungsfrist, unter Angabe, dass der Ausbildungsberuf gewechselt wird
  - Schriftlich, mit 6 Wochen Kündigungsfrist zum Quartalsende
  - Formlos, jederzeit ohne Einhaltung einer Frist
- 31. In welchem Gesetz sind die Kündigungsbestimmungen für Auszubildende enthalten?**
- Kündigungsschutzgesetz
  - Jugendarbeitsschutzgesetz
  - Berufsbildungsgesetz
  - Bürgerliches Gesetzbuch
  - Arbeitsförderungsgesetz
  - Arbeitsplatzschutzgesetz

- 32. Eine Auszubildende will wissen, unter welchen Voraussetzungen das Berufsausbildungsverhältnis gekündigt werden kann. Welche Auskunft ist richtig?**
- Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis aus einem wichtigen Grund gekündigt werden.
  - Die Kündigung des Vertragsverhältnisses kann auch mündlich erfolgen.
  - Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis in keinem Fall mehr gekündigt werden.
  - Die Kündigungsfrist beträgt nach der Probezeit 6 Wochen.
  - Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur unter Angabe eines Grundes gekündigt werden.
- 33. Die verantwortliche Ausbilderin einer Großhandels GmbH wird beauftragt, die Ausbildungszeugnisse für die Auszubildenden zu erstellen, die ihre Ausbildung beendet haben. Welche Angaben sind nur auf Verlangen der Auszubildenden in das Zeugnis aufzunehmen?**
- Die Angabe, dass der/die Auszubildende an Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte teilgenommen hat
  - Die genaue Datumsangabe des Beginns und des Endes der Ausbildungszeit
  - Die genaue Bezeichnung des erlernten Ausbildungsberufes
  - Eine Aussage zu den erworbenen Kenntnissen und Fertigkeiten sowie zu den erworbenen Berufserfahrungen
  - Eine Aussage zu Führung und Leistung sowie zu besonderen fachlichen Fähigkeiten (qualifiziertes Zeugnis)
- 34. Fünf Auszubildende der Großhandels GmbH wollen aus unterschiedlichen Gründen ihre Ausbildung beenden. Prüfen Sie die Rechtswirksamkeit nachstehender Kündigungsschreiben anhand des abgebildeten Gesetzestextes (Ausschnitt aus dem Berufsbildungsgesetz). Welches Kündigungsschreiben hat keine Aussicht auf Erfolg?**
- Am 14. März kündigt eine Auszubildende im 2. Ausbildungsjahr ihren Ausbildungsvertrag. Sie beabsichtigt, am 15. April eine andere Ausbildung zu beginnen.
  - Die Auszubildende, die vor 3 Wochen ihre Ausbildung begonnen hat, kündigt ohne Angabe von Gründen.
  - Die Auszubildende, die ihre Abschlussprüfung nicht bestanden hat, wünscht keine Verlängerung der Ausbildungszeit.
  - Ein Abiturient, der sich im ersten Ausbildungsjahr befindet, hat einen Studienplatz erhalten und hat deswegen gekündigt.
  - Eine Auszubildende im zweiten Ausbildungsjahr kündigt, da sie ihre Ausbildung zur Kauffrau im Groß- und Außenhandel in einem anderen Unternehmen fortsetzen möchte.

### Berufsbildungsgesetz (Auszug)

#### § 20 Probezeit

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Sie muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen

#### § 21 Beendigung

- Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungsdauer. Im Falle der Stufenausbildung endet es mit Ablauf der letzten Stufe.
- Bestehen Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungsdauer die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss.
- Bestehen Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

#### § 22 Kündigung

- Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.
- Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden
  - aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
  - von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen.
- Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Absatzes 2 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.
- Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrunde liegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind. Ist ein vorgesehene Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

- 35. Ein Auszubildender beabsichtigt, das Ausbildungsverhältnis aus wichtigem Grund nach der Probezeit fristlos zu kündigen. Unter welcher Voraussetzung kann die Kündigung wirksam werden?**
- a) Wenn er ohne Angabe von Gründen eine Kündigungsfrist von vier Wochen einhält
  - b) Wenn er ohne Angabe von Gründen eine Kündigungsfrist von zwei Wochen einhält
  - c) Wenn zum Ablauf der Probezeit kein Gespräch über die Fortführung des Ausbildungsvertrages zwischen dem Ausbildenden und dem Auszubildenden geführt wird
  - d) Wenn die Kündigung schriftlich unter Angabe des Kündigungsgrundes erfolgt
  - e) Wenn er zu einer Schadenersatzleistung bereit ist
  - f) Wenn die Kündigung über ein Schlichtungsverfahren eingeleitet wird
- 36. Die Großhandels GmbH stellt einen ehemaligen Auszubildenden nach dessen Beendigung der Ausbildung unaufgefordert ein einfaches Zeugnis aus. Was muss laut Berufsbildungsgesetz mindestens in diesem Zeugnis enthalten sein?**
- a) Die fachlichen Fähigkeiten und Eignungen des Auszubildenden.
  - b) Die Höhe der vom Auszubildenden in Anspruch genommenen Sozialleistungen.
  - c) Die Auflistung über die erbrachten Leistungen im Ausbildungsbetrieb.
  - d) Angaben über die Führung des Auszubildenden während der Ausbildungszeit.
  - e) Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie die erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten.
- 37. Wie muss sich ein Auszubildender nach der gesetzlichen Regelung verhalten, wenn er aus Krankheitsgründen im Betrieb fehlt?**
- a) Er muss den Betrieb sofort benachrichtigen und in jedem Fall bei Wiedererscheinen ein Attest mitbringen.
  - b) Er muss den Betrieb spätestens nach 3 Tagen benachrichtigen.
  - c) Sollte der Auszubildende beim Unterricht in der Berufsschule fehlen, ist er nur verpflichtet, sich dort zu entschuldigen.
  - d) Er muss sich sofort in ärztliche Behandlung begeben.
  - e) Er muss den Betrieb sofort benachrichtigen und bei mehr als zwei Krankheitstagen vor Ablauf des dritten Krankheitstages eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung einreichen.

**Zu den nächsten drei Aufgaben siehe folgende Situation!**

**Eine 16-Jährige schließt nach ihrem Realschulabschluss mit einer Großhandels GmbH einen Berufsausbildungsvertrag ab.**

- 38. Welches Recht hat die Auszubildende aufgrund ihres Ausbildungsvertrages?**
- a) Anspruch auf die Vermittlung der erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten
  - b) Anspruch auf eine während der Ausbildungszeit gleichbleibende Ausbildungsvergütung
  - c) Freistellung von der Arbeit, an einem Berufsschultag mit mindestens drei Unterrichtsstunden
  - d) Nach Ablauf der vereinbarten Probezeit erfolgt die Niederschrift des Berufsausbildungsvertrages.
  - e) Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis nach Bestehen der Abschlussprüfung
- 39. An wen stellt die Großhandels GmbH den „Antrag auf Eintragung in das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse“?**
- a) An das Arbeitsamt
  - b) An den bayerischen Landesverband des Deutschen Großhandels
  - c) An das Amt für Arbeitsschutz
  - d) An die Berufsgenossenschaft
  - e) An die Industrie- und Handelskammer
- 40. Die minderjährige Auszubildende möchte die in ihrem Berufsausbildungsvertrag enthaltenen Urlaubstage mit der gesetzlichen Regelung vergleichen. Wo findet sie die erforderlichen Paragraphen?**
- a) Im Berufsbildungsgesetz
  - b) Im Berufsausbildungsförderungsgesetz
  - c) In der Ausbildungsordnung
  - d) Im Arbeitszeitgesetz
  - e) Im Jugendarbeitsschutzgesetz

- 41. Ein 16-jähriger Mitarbeiter wird zum 1. Januar 17 Jahre alt. Für dieses Kalenderjahr hat er einen Urlaubsanspruch von 27 Werktagen. Da sein Kollege, der zu Beginn des Kalenderjahres noch keine 16 Jahre alt war, 30 Werktage Urlaubsanspruch hat, möchte er sich über die unterschiedliche Behandlung informieren. Aus welcher Rechtsgrundlage kann er die gewünschten Informationen erhalten?**
- Aus dem Arbeitszeitrechtsgesetz
  - Aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz
  - Aus dem Jugendschutzgesetz
  - Aus dem Berufsbildungsgesetz
  - Aus der Ausbildungsordnung
- 42. Wer unterliegt nicht dem Jugendarbeitsschutzgesetz?**
- Jugendliche, die noch schulpflichtig sind
  - Auszubildende, die bereits volljährig sind
  - Jugendliche, die sich in einem Ausbildungsverhältnis befinden
  - Arbeitnehmer unter 18 Jahren, die sich in einem Arbeitsverhältnis befinden
- 43. Welche Aufgabe hat das Jugendarbeitsschutzgesetz?**
- Es beinhaltet die Rechte der Jugendvertretung.
  - Es soll Jugendliche vor fristloser Kündigung schützen.
  - Es regelt die Berufsausbildung für Jugendliche.
  - Es soll den beschränkt Geschäftsfähigen beim Vertragsabschluss schützen.
  - Es soll Jugendliche vor gesundheitlichen Schäden bewahren.
- 44. Wie viel Stunden dürfen Jugendliche ununterbrochen (ohne Ruhepause) längstens beschäftigt werden?**
- 3 Stunden
  - 3 1/2 Stunden
  - 4 Stunden
  - 4 1/2 Stunden
  - 5 Stunden
- 45. Welche Aussage entspricht den Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes?**
- Zwischen dem Feierabend und dem Arbeitsbeginn am nächsten Tag muss eine ununterbrochene Ruhepause von mindestens 15 Stunden liegen.
  - Jugendliche dürfen nicht länger als 8 Stunden ununterbrochen ohne Ruhepause beschäftigt werden.
  - Das Jugendarbeitsschutzgesetz soll alle jungen Menschen unter 25 Jahren vor einer Gefährdung ihrer Gesundheit oder einer Störung ihrer Entwicklung bewahren.
  - Jugendliche dürfen grundsätzlich nicht mit Akkordarbeiten beschäftigt werden oder andere tempoabhängigen Arbeiten ausführen, mit denen ein höheres Entgelt erzielt werden kann.
  - Jugendliche müssen im Rahmen der Abschlussprüfung 2 Arbeitstage vor der Prüfung freigestellt werden.
- 46. In welchem Fall verstößt ein Unternehmen gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz?**
- Einem 17-Jährigen werden 27 Werktage gewährt.
  - Ein 17-Jähriger wird mit Akkordarbeit betraut.
  - Ein 16-Jähriger ist ständig in einem Lager beschäftigt, das ausschließlich künstlich beleuchtet ist.
  - Ein 18-jähriger Auszubildender arbeitet am Fließband.
  - Ein 16-Jähriger wird zeitweilig mit körperlich harter Arbeit betraut.
- 47. Sie erarbeiten einen Tagesablaufplan für Auszubildende. Wie viel Minuten Ruhepause müssen Sie einplanen, wenn die Jugendlichen täglich mehr als 6 Stunden arbeiten?**
- 90 Minuten
  - 60 Minuten
  - 40 Minuten
  - 30 Minuten
  - 15 Minuten

- 48. In welchem Fall wird ein Berufsschultag nicht auf die tägliche Arbeitszeit mit 8 Stunden angerechnet?**
- Schultage mit mehr als 6 Stunden je 60 Minuten
  - Schultage mit 6 Zeitstunden je 60 Minuten
  - Schultage mit 6 Unterrichtsstunden je 45 Minuten
  - Schultage mit mehr als 5 Unterrichtsstunden je 45 Minuten
  - Schultage mit 5 Unterrichtsstunden je 45 Minuten
- 49. Einige Mitarbeiter sind krank geworden. Darf der Ausbilder von seinem Auszubildenden verlangen, dass dieser nach dem Berufsschulunterricht noch in den Ausbildungsbetrieb kommt?**
- Ja, wenn die Unterrichtszeit nur 6 Zeitstunden betragen hat.
  - Ja, aufgrund der besonderen Situation.
  - Nein, in keinem Fall, wenn der Auszubildende noch Jugendlicher ist.
  - Ja, wenn die Unterrichtszeit nur 5 Unterrichtsstunden zu jeweils 45 Minuten betragen hat.
  - Ja, wenn die Erziehungsberechtigten des Auszubildenden zustimmen.
- 50. Nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz darf die tägliche Arbeitszeit 8 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden nicht übersteigen. Was ist die tägliche Arbeitszeit?**
- Die tägliche Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der täglichen Beschäftigung einschließlich der Ruhepausen.
  - Die tägliche Arbeitszeit ist die Zeit, die unter Einbeziehen der Jugend- und Auszubildendenvertretung nach den betrieblichen Notwendigkeiten festgelegt wird.
  - Die tägliche Arbeitszeit für Jugendliche und Auszubildende wird von der Jugend- und Auszubildendenvertretung festgelegt.
  - Die tägliche Arbeitszeit ist die Zeit, die sich vom Beginn bis zum Ende der täglichen Beschäftigung einschließlich der Ruhepausen sowie der anrechenbaren Wegstrecke ergibt.
  - Die tägliche Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der täglichen Beschäftigung ohne Ruhepausen.
- 51. Aufgrund veränderter Geschäftszeiten, die um die Samstage erweitert wurden, muss an den anderen Wochentagen die Arbeitszeit der Mitarbeiter so gestaltet werden, dass die bisherige wöchentliche Arbeitszeit eingehalten wird. Weitere Mitarbeiter können nicht eingestellt werden, da keine Umsatzsteigerungen zu erwarten sind. Welche Arbeitszeitregelung bietet sich an?**
- Flexible Arbeitszeit
  - Starre Arbeitszeit
  - Teilzeitarbeit
  - Kurzarbeit
  - Stundenlohn mit Überstundenpauschale
- 52. Eine Großhandels GmbH bietet einem neuen Mitarbeiter einen Arbeitsvertrag mit folgenden Arbeitszeiten an: täglich von 07:00 Uhr bis 16:00 Uhr, bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden. Es gilt die 5-Tage-Woche. Die täglichen Pausenzeiten betragen 60 Minuten. Welche Arbeitszeitregelung liegt diesem Arbeitsvertrag zugrunde?**
- Starre Arbeitszeit
  - Flexible Arbeitszeit
  - Schichtarbeit
  - Teilzeitarbeit
  - Kurzarbeit
- 53. Welche Aussage kennzeichnet die „gleitende Arbeitszeit“?**
- Der Arbeitnehmer kann seine tägliche Arbeitszeit nach freiem Ermessen gestalten.
  - Der Arbeitnehmer kann Beginn und Ende seiner Arbeitszeit variabel gestalten, er muss jedoch zur sogenannten Kernarbeitszeit anwesend sein.
  - Der Arbeitgeber setzt die tägliche Arbeitszeit entsprechend den jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten fest.
  - Arbeitnehmer, die sich einen Arbeitsplatz teilen, können den Zeitpunkt ihrer gegenseitigen „Ablösung“ selbständig festlegen.
  - Konjunkturrell bedingte Kurzarbeit wird bei besserer Auftragslage durch die Leistung von Überstunden ausgeglichen.

**54. Was bezeichnet man als Individualarbeitsrecht?**

- a) Das im Verhältnis zwischen einzelnen Arbeitgebern und einzelnen Arbeitnehmern geltende Recht
- b) Das im Verhältnis zwischen einzelnen Arbeitgebern und dem Betriebsrat geltende Recht
- c) Das im Verhältnis zwischen einzelnen Arbeitgebern und einzelnen Gewerkschaften geltende Recht
- d) Das im Verhältnis zwischen einzelnen Tarifvertragsparteien geltende Recht
- e) Das im Verhältnis zwischen Betriebsrat und den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften geltende Recht

**55. Welches Gericht ist Berufungsinstanz bei Streitigkeiten aus dem Beschäftigungsverhältnis?**

- a) Arbeitsgericht
- b) Bundesverfassungsgericht
- c) Bundesarbeitsgericht
- d) Bundesgerichtshof
- e) Landesarbeitsgericht

**56. Sie haben für Ihre Verkaufsabteilung einen neuen Mitarbeiter, Franz Huber, zur Einstellung ausgewählt. Dieser Einstellung wird vom Betriebsrat widersprochen. Nun soll gerichtlich geklärt werden, ob er dennoch eingestellt werden kann. Welches Gericht ist hierfür zuständig?**

- a) Das Sozialgericht
- b) Das Amtsgericht
- c) Das Verwaltungsgericht
- d) Das Arbeitsgericht
- e) Das Finanzgericht

**57. Es wurde gerichtlich entschieden, dass Herr Huber eingestellt werden kann. Welche Regelung dürfen Sie nach den gesetzlichen Bestimmungen nicht in den Einzelarbeitsvertrag aufnehmen?**

- a) Es wird eine Probezeit von sechs Monaten vereinbart.
- b) Es wird für Herrn Huber eine längere Kündigungsfrist vereinbart als für den Arbeitgeber.
- c) Es wird festgelegt, dass die im Rahmen einer Betriebsvereinbarung festgelegten Regelungen auch für den Einzelarbeitsvertrag Geltung finden.
- d) Es werden 35 Arbeitstage Urlaub vereinbart, obwohl im Tarifvertrag nur 28 Arbeitstage festgelegt sind.
- e) Es wird auf die geltende Arbeitszeitregelung hingewiesen.

**58. Auf dem direkten Nachhauseweg vom Betrieb stürzt ein Mitarbeiter und bricht sich einen Arm. Welches Gericht wäre bei eventuellen späteren Rechtsstreitigkeiten mit der betrieblichen Versicherung zuständig?**

- a) Amtsgericht
- b) Landgericht
- c) Arbeitsgericht
- d) Verwaltungsgericht
- e) Sozialgericht

**59. Ordnen Sie zu!****Streitfälle**

- a) Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat wegen Einführung der gleitenden Arbeitszeit
- b) Streitigkeiten aus dem Verkauf eines alten Dienstfahrzeuges an einen Mitarbeiter
- c) Streitigkeiten wegen eines Anspruchs auf Arbeitslosengeld
- d) Streitigkeiten aus einem Einkommensteuerbescheid
- e) Streitigkeiten aus einer Kaufmannsgehilfenprüfung wegen eines Verfahrensfehlers
- f) Streitigkeiten aus der Kündigung einer Sozialwohnung

**Gerichte**

- [ ] Finanzgericht
- [ ] Verwaltungsgericht
- [ ] Sozialgericht

**60. Zwei Auszubildende sollen nach Ablegung ihrer Abschlussprüfung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Wo sind bei den abzuschließenden Arbeitsverträgen Unterschiede in den rechtlichen Vorschriften bezüglich einer Probezeit im Vergleich zu ihren Ausbildungsverträgen festzustellen?**

- a) Während beim Berufsausbildungsverhältnis eine Probezeit von mindesten einem Monat vorgeschrieben ist, ist für ein Arbeitsverhältnis keine Probezeit vorgeschrieben.
- b) Während der Probezeit eines Berufsausbildungsverhältnisses kann von beiden Vertragspartnern jederzeit gekündigt werden. Während der Probezeit eines Arbeitsverhältnisses ist vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer eine Kündigungsfrist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende des Monats einzuhalten.
- c) Die Probezeit während der Berufsausbildung darf höchstens 4 Monate dauern. Für ein Arbeitsverhältnis gilt eine Maximaldauer von 12 Monaten.
- d) Die Angabe eines Kündigungsgrundes während der Probezeit eines Berufsausbildungsverhältnisses kann entfallen, währenddessen bei einem Arbeitsverhältnis die Angabe zwingend vorgeschrieben ist.
- e) Die arbeitsrechtlichen Regelungen zur Probezeit sind bei einem Berufsausbildungsverhältnis und einem Arbeitsverhältnis identisch.

**61. Ordnen Sie zu!**

**Gesetze und Verträge**

**Sachverhalten**

- |                                  |   |
|----------------------------------|---|
| a) Bundesurlaubsgesetz           |   |
| b) Jugendarbeitsschutzgesetz     | <input type="checkbox"/> Fünf Auszubildende wollen eine Jugend- und Auszubildendenvertretung gründen.   |
| c) Lohn- und Gehaltstarifvertrag |   |
| d) Betriebsverfassungsgesetz     | <input type="checkbox"/> Ein Auszubildender beabsichtigt, bereits vor Ablauf seiner Ausbildungszeit die Abschlussprüfung abzulegen.   |
| e) Kündigungsschutzgesetz        |   |
| f) Arbeitszeitgesetz             | <input type="checkbox"/> Eine noch jugendliche Auszubildende arbeitet an einem Wochentag bis 22:00 Uhr. Nächsten Tag soll sie bereits wieder um 9:00 Uhr zur Arbeit erscheinen. |
| g) Berufsbildungsgesetz          |   |

62. Welcher Fehler ist der XY-Bank AG beim Ausfüllen des Vertrages unterlaufen? Kreuzen Sie die Position an, die den Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes nicht entspricht!

- a) Position A   b) Position B   c) Position E   d) Position F   e) Position G

### Antrag auf Eintragung

in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse zum nachfolgenden  
**Berufsausbildungsvertrag**

und der/dem Auszubildenden      männlich  weiblich

---

**Zwischen dem Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb)**

Firmenident-Nr.: \_\_\_\_\_ Tel.-Nr.: \_\_\_\_\_

Name und Anschrift des Ausbildenden:  
**XY Bank AG**

Straße, Haus-Nr.:  
**Altstadt 25**

PLZ: **84032** Ort: **Landshut**

E-Mail-Adresse d. Ausbildenden:  
**info@xy-bank.de**

Verantwortlicher Ausbilder:  
Herr/Frau: **Niklaus Ingrid** geb. am: **27.05.1989**

wird nachstehender Vertrag zur Ausbildung im Ausbildungsberuf **Bankkaufmann** mit der Fachrichtung/dem Schwerpunkt nach Maßgabe der Ausbildungsverordnung<sup>2)</sup> geschlossen:  
**XCXCXC**

Betrieblicher Unterricht: ja  Ausbildungs-einrichtung:  Lehrtbüro:  Lehrstube:  Lehnwirtsch.:  Sonstige:  Anzahl Fachkräfte im Ausbildungsberuf: \_\_\_\_\_

vom Auszubildenden besuchte Schulen<sup>5)</sup> zuletzt: **30 HLG Landshut** Abgangsklasse: **13** abgeschlossen mit<sup>6)</sup>: **5** davor<sup>6)</sup>: \_\_\_\_\_

Berufsfeld<sup>7)</sup>: \_\_\_\_\_ Zuständige Berufsschule: **Staatl. BS II Landshut**

---

**A** Die Ausbildungszeit beträgt nach der Ausbildungsverordnung **3** Jahre

Die vorausgegangene Berufsausbildung/Vorbildung: **Abitur**

wird mit **6** Monaten angerechnet, bzw. es wird eine entsprechende Verkürzung beantragt.

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt Tag Monat Jahr am **01.08.2021** endet Tag Monat Jahr am **31.01.2024**

**B** Die Probezeit (§ 1 Nr. 2) beträgt **4** Monate<sup>8)</sup>

**C** Die Ausbildung findet vorbehaltlich der Regelung nach **D** (§ 3 Nr. 12) in **Landshut** und den mit dem Betriebsrat für die Ausbildung üblicherweise zusammenhängenden Bau-, Montage- und sonstigen Arbeitsstellen statt.

**D** Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (§ 3 Nr. 12) (mit Zeitraumangabe): **XCXCXC**

**E** Der Auszubildende zahlt dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung (§ 5); diese beträgt zur Zeit monatlich brutto:

|                 |            |            |            |         |
|-----------------|------------|------------|------------|---------|
|                 | <b>706</b> | <b>763</b> | <b>763</b> |         |
| Ausbildungsjahr | im ersten  | zweiten    | dritten    | vierten |

**F** Die regelm. tgl. Ausbildungszeit (§ 6 Nr. 1) beträgt **8** Std.<sup>9)</sup>

**G** Der Auszubildende gewährt dem Auszubildenden Urlaub nach den geltenden Bestimmungen. Es besteht ein Urlaubsanspruch

|             |             |             |             |             |
|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| im Jahr     | <b>2021</b> | <b>2022</b> | <b>2023</b> | <b>2024</b> |
| Werktage    |             |             |             |             |
| Arbeitstage | <b>13</b>   | <b>30</b>   | <b>30</b>   | <b>3</b>    |

**H** Sonstige Vereinbarungen:

**Tarifvertrag für das private Bankgewerbe**

1) Vertretungsberechtigt sind beide Eltern gemeinsam, soweit nicht die Vertretungsberechtigung nur einem Elternteil zusteht, ist ein Vormund bestellt, so bedarf dieser zum Abschluss des Ausbildungsvertrages der Genehmigung des Vormundschaftsgerichtes.

2) Solange die Ausbildungsordnung nicht erlassen ist, sind gem. § 106 Abs 1 BBiG die bisherigen Ordnungsmittel anzuwenden.

3) Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen.

4) Das Jugendarbeitsschutzgesetz sowie für das Ausbildungsverhältnis geltende tarifvertragliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen sind zu beachten.

5) Zuletzt besuchte Schule (zur Ziff. eintr.)

|   |   |
|---|---|
| 01) Hauptschule   | 1) Hauptabschlußschulc (10A)                        |
| 02) Sonderschule  | 2) Qualifizier Hauptabschlußschulc (Fachoberschule) |
| 03) Realschule  | 3) Mittlärer Bildungabschluß (Fachoberschule)       |
| 04) Gymnasium   | 4) Fachhochschulreife                               |
| 05) Oberstufenabsluß  | 5) Hochschulreife (Abitur)                          |
| 06) Gesamtschule  | 6) Hochschulabschluß                                |
| 07) Berufsvorbereitungsjahr                                     | 7) Sonstiger Abschlulc                              |
| 08) Berufgrundschuljahr   | 8) Ohne Abschlulc                                   |
| 09) Berufsschule  |   |
| 10) Fachoberschule  |   |
| 11) Sonst. berufl. Vollzeilschulen (z. B. Höhere Berufsschulen) |   |
| 12) Hochschule/Fachhochschule                                   |   |
| 13) Sonstige Schule   |   |

7) Bei Berufgrundschuljähre bzw. Berufsschule bitte besuchtes Berufsfeld eintragen.

63. Ab wann gilt ein Arbeitnehmer als eingestellt?

- a) Mit dem Bestehen des Eignungstests  
 b) Mit der Vorlage der Arbeitspapiere  
 c) Mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages  
 d) Mit der Zustimmung des Arbeitsamtes  
 e) Mit der ersten Gehaltszahlung



- 64. Welche Vergütung beteiligt Mitarbeiter des Betriebes am Unternehmenserfolg?**
- Provision
  - Akkordlohn
  - Gewinnbeteiligung
  - Leistungslohn
  - Zeitlohn
- 65. Mit einem Angestellten wird bei seinem Eintritt in das Unternehmen ein Gehalt von 1 500 € brutto vereinbart. Ein schriftlicher Arbeitsvertrag wird, weil in diesem Unternehmen unüblich, nicht abgeschlossen. Nach einem Monat erhält der Angestellte die Mitteilung, dass auf Grund der gezeigten Leistungen nur ein Gehalt von 1.400 € gezahlt werden könne. Wie ist die Rechtslage?**
- Der Angestellte kann nichts dagegen unternehmen, weil gar kein Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde.
  - Der Angestellte kann nichts dagegen unternehmen, weil die Probezeit noch nicht beendet ist.
  - Der Angestellte kann nichts dagegen unternehmen, weil Gehaltsvereinbarungen stets der Schriftform bedürfen.
  - Der Angestellte kann nichts dagegen unternehmen, weil der Tarifvertrag in seinem Fall 1.400 € vorsieht.
  - Der Angestellte hat Anspruch auf 1.500 € brutto, weil dieses Gehalt fest vereinbart wurde.
- 66. Welche Abgabe wird vom Arbeitnehmer allein getragen?**
- Lohnsteuer
  - Unfallversicherungsbeitrag
  - Arbeitslosenversicherungsbeitrag
  - Rentenversicherungsbeitrag
  - Krankenversicherungsbeitrag
- 67. In einem erfolgreichen Unternehmen wird besonderer Wert gelegt auf berufliche Fortbildung. Welche Aussage zur beruflichen Fortbildung ist zutreffend?**
- Berufliche Fortbildung ist hauptsächlich für Dienstleistungsunternehmen von Bedeutung, da hier ein Dienst am Kunden erbracht wird.
  - Berufliche Fortbildungsmaßnahmen sollten nur durchgeführt werden, wenn Mitarbeiter neue Aufgaben übernehmen sollen.
  - Um berufliche Fortbildungsmaßnahmen erfolgreich einsetzen und nutzen zu können, ist eine gezielte Personalentwicklungsplanung von Bedeutung.
  - Berufliche Fortbildungsmaßnahmen sollten eher spontan durchgeführt werden, immer dann, wenn dem Unternehmen günstige Angebote von Bildungsträgern vorliegen.
  - Berufliche Fortbildung spielt nur im Vertriebsbereich eine wichtige Rolle, da alle Vertriebsmitarbeiter den direkten Kontakt zum Kunden haben.
- 68. Eine Mitarbeiterin der Bavaria Fahrradwerke KG soll künftig als Ausbilderin fungieren. Welche Voraussetzung muss sie unter anderem erfüllen, um von der zuständigen Kammer als verantwortliche Ausbilderin anerkannt zu werden?**
- Sie muss über eine entsprechende persönliche und fachliche Eignung verfügen.
  - Sie muss im zuständigen Prüfungsausschuss Mitglied sein.
  - Sie muss jährlich Weiterbildungsmaßnahmen der IHK besuchen.
  - Sie muss ein Hochschulstudium abgeschlossen haben.
  - Sie muss die Erlaubnis des Kultusministeriums vorweisen können.
- 69. Welche Aussage über den Arbeitsvertrag ist falsch?**
- Der Arbeitsvertrag regelt die gegenseitigen Rechte und Pflichten.
  - Der Arbeitsvertrag enthält Angaben über den vereinbarten Lohn.
  - Der Arbeitsvertrag muss stets schriftlich abgeschlossen werden.
  - Der Arbeitsvertrag kann eine längere Kündigungsfrist vorsehen, als nach dem Gesetz vorgeschrieben ist.
  - Der Arbeitsvertrag ist ein zweiseitiges Rechtsgeschäft.

**70. Welche Aussage über befristete Arbeitsverträge ist richtig?**

- a) Befristete Arbeitsverträge dürfen nur abgeschlossen werden, wenn Jugendliche nach der Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden sollen.
- b) Befristete Arbeitsverträge enden mit Ablauf der Befristung, ohne dass es einer Kündigung bedarf.
- c) Befristete Arbeitsverträge dürfen nur mit arbeitslosen Bewerbern abgeschlossen werden.
- d) Befristete Arbeitsverträge kann man mit Bewerbern eingehen, ohne dass der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Einstellung hat.
- e) Befristete Arbeitsverträge mit einer Laufzeit über 12 Monate können ohne Urlaubs- und Lohnfortzahlungsansprüche abgeschlossen werden.

**71. Was zählt u. a. zur Sorgfaltspflicht des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber?**

- a) Der Arbeitnehmer hat Geschäftseigentum pfleglich zu behandeln.
- b) Der Arbeitnehmer soll die Interessen der Belegschaft wahren.
- c) Der Arbeitnehmer soll nicht die Arbeitsbedingungen mit denen anderer Betriebe vergleichen.
- d) Der Arbeitnehmer darf zum Durchsetzen seiner Rechte nicht das Gericht bemühen.
- e) Der Arbeitnehmer muss bei betrieblicher Notwendigkeit immer Mehrarbeit leisten.

**72. Für den kaufmännischen Angestellten besteht ein Handels- und Wettbewerbsverbot. Was bedeutet diese Aussage?**

- a) Der Angestellte muss das Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb beachten.
- b) Der Angestellte darf ohne Genehmigung des Arbeitgebers kein eigenes Geschäft in der gleichen Branche betreiben.
- c) Der Angestellte darf keine Kaufverträge ohne Genehmigung des Geschäftsinhabers abschließen.
- d) Der Angestellte darf keine Betriebsgeheimnisse verraten.
- e) Der Angestellte darf sich nicht abfällig über die Konkurrenz äußern.

**73. Ordnen Sie zu!****Beispiele**

- a) Der Angestellte muss die vereinbarte Arbeit persönlich leisten.
- b) Der Angestellte muss sich nach besten Kräften für die Interessen des Unternehmens einsetzen.
- c) Der Angestellte darf Zahlen aus der Bilanz nicht weitergeben.
- d) Der Angestellte hat Weisungen des Arbeitgebers zu beachten.
- e) Der Angestellte darf ohne Einwilligung des Arbeitgebers nebenher kein selbstständiges Handelsgewerbe in dessen Geschäftszweig betreiben.
- f) Der Angestellte ist verpflichtet, beim Arbeitgeber die Steuerkarte abzugeben.

**Pflichten der Angestellten**

- [ ] Treuepflicht
- [ ] Dienstleistungspflicht
- [ ] Wettbewerbsverbot

**74. Ordnen Sie zu!****Erklärungen von Arbeitsrechtsbegriffen**

- a) Kommt durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeberverband und Gewerkschaften zustande
- b) Kommt durch Verordnung eines Ministers aufgrund eines bestehenden Gesetzes zustande
- c) Kommt durch Erklärung des Bundesministers für Arbeit auf Antrag einer Tarifpartei zustande
- d) Gilt für Arbeitnehmer eines Betriebes und wird zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber abgeschlossen
- e) Kommt durch Antrag des Arbeitgebers und Annahme des Arbeitnehmers zustande
- f) Kommt auf Antrag von Arbeitgeber und Betriebsrat zustande und ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat durch einen Spruch
- g) Wird im Streitfall von einer Einigungsstelle erlassen

**Vereinbarungen**

- [ ] Einzelarbeitsvertrag
- [ ] Betriebsvereinbarung
- [ ] Tarifvertrag

75. Welcher Punkt des abgebildeten Vordrucks eines Arbeitsvertrags entspricht nicht den gesetzlichen Bestimmungen? Tragen Sie den zutreffenden Buchstaben in das Kästchen ein.

### ARBEITSVERTRAG

Zwischen der Bavaria Fahrradwerke KG.....  
(im folgenden Arbeitgeber genannt)  
und Peter Hobmaier .....  
(im folgenden Arbeitnehmer genannt)

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

**A. Art und Dauer der Tätigkeit:**

Der Arbeitnehmer wird ab .....01.05.202\_.....als....Marketingleiter.....unbefristet eingestellt.

**B. Entgelt:**

Als Vergütung wird ein Gehalt von .....4.200,00.....€ brutto pro Monat vereinbart.

**C. Arbeitszeit**

Als regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen werden laut Tarifvertrag 40 Stunden vereinbart.

**D. Probezeit**

Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit.

**E. Beendigung des Arbeitsverhältnisses:**

Das Arbeitsverhältnis kann nach Ablauf der Probezeit vom Arbeitnehmer mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

**F. Urlaub:**

Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 20 Werktage (pro Kalenderjahr) Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Bezüge.

**G. Verschwiegenheitspflicht:**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während und auch nach eventueller Beendigung des Arbeitsverhältnisses über alle ihm während seiner Tätigkeit bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren.

**H. Wettbewerbsverbot**

Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, für die Dauer von zwei Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Gebiet der Postleitzahlen 8 und 9 nicht für ein Konkurrenzunternehmen tätig zu sein sowie nicht unmittelbar oder mittelbar an der Gründung oder im Betrieb eines solchen Unternehmens mitzuwirken.

Für die Dauer des Wettbewerbsverbots verpflichtet sich die Firma, 50 % der zuletzt gewährten vertraglichen Leistungen zu zahlen. Die Karenzentschädigung wird fällig am Schluss eines jeden Kalendermonats.

.  
.  
.

**76. Ordnen Sie zu!****Inhalte des Arbeitsrechts**

- a) Regelung, dass eine Kündigung sozial gerechtfertigt ist, wenn sie aus persönlichen, verhaltensbedingten oder betrieblichen Gründen erfolgt
- b) Regelung über die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit in einer bestimmten Branche der Wirtschaft
- c) Regelung darüber, dass ein Betrieb einen bestimmten Prozentsatz seiner Arbeitsplätze für Schwerbehinderte zur Verfügung stellen muss
- d) Regelung innerhalb eines Betriebes über die flexible Arbeitszeit
- e) Bestimmung, nach der Arbeitnehmern ein Mindesturlaub pro Jahr garantiert wird
- f) Vereinbarung, dass vor Ausspruch einer ordentlichen Kündigung eines Mitarbeiters der Betriebsrat angehört werden muss
- g) Individuelle Vereinbarung, dass die Bezahlung nach einer bestimmten Vergütungsgruppe erfolgt

**Rechtsbegriffe**

- Arbeitsvertrag
- Betriebsvereinbarung
- Tarifvertrag

**77. Ähnlich wie im Bereich des Arbeitsrechtes gelten auch für die Berufsausbildung eine Reihe von wichtigen Arbeitsschutzgesetzen, die der Arbeitssicherung, dem Umweltschutz und der Sicherheit dienen. Wie ist der Begriff Arbeitsschutz definiert?**

- a) Arbeitsschutz ist der durch rechtliche Vorschriften gewährte Schutz vor negativen Folgen, die sich aus der Arbeit ergeben.
- b) Arbeitsschutz ist der durch rechtliche Vorschriften gewährte Schutz vor negativen Folgen, die sich aus den Lebensbedingungen ergeben.
- c) Arbeitsschutz ist der durch gesellschaftliche Normen gewährte Schutz zur Erhaltung der Gesundheit.
- d) Arbeitsschutz ist der durch medizinische Leitlinien der Arbeitsmediziner und Soziologen geforderte Schutz zur Erhaltung der Gesundheit der Arbeitnehmer.
- e) Arbeitsschutz ist der durch die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes gewährte Schutz vor negativen Folgen, die sich aus betrieblichen Entscheidungen ergeben.

**Zu den nächsten fünf Aufgaben siehe nachstehende Situation.****78. Der 16jährige Auszubildende Peter Umbrat will seine finanziellen Mittel aufbessern, indem er samstags 6 Stunden am Nachmittag in einem Bistro an der Theke arbeitet. Er beantragt deshalb bei Ihnen eine Genehmigung für diese Nebentätigkeit. Wie entscheiden Sie aufgrund des abgebildeten Ausdrucks des Jugendarbeitsschutzgesetzes?**

- a) Der Auszubildende kann dieser Beschäftigung wie beantragt nachgehen.
- b) Der Auszubildende kann der Beschäftigung nachgehen, wenn er seine Nebentätigkeit auf wöchentlich maximal 4 Stunden beschränkt.
- c) Der Auszubildende kann der Beschäftigung nachgehen, wenn er statt samstags am Freitag im Bistro arbeitet.
- d) Der Auszubildende darf als Jugendlicher keinerlei Nebenbeschäftigung ausüben.
- e) Der Auszubildende kann der Beschäftigung nachgehen, wenn jeder zweite Samstag im Monat beschäftigungsfrei bleibt.

**Auszug aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz**

(...)

**§ 4 Arbeitszeit.** (1) Tägliche Arbeitszeit ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der täglichen Beschäftigung ohne die Ruhepausen (§ 11).

(...)

(4) <sup>1</sup>Für die Berechnung der wöchentlichen Arbeitszeit ist als Woche die Zeit von Montag bis einschließlich Sonntag zugrunde zu legen. <sup>2</sup>Die Arbeitszeit, die an einem Werktag infolge eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, wird auf die wöchentliche Arbeitszeit angerechnet.

(5) Wird ein Kind oder ein Jugendlicher von mehreren Arbeitgebern beschäftigt, so werden die Arbeits- und Schichtzeiten sowie die Arbeitstage zusammengerechnet.

(...)

**§ 8 Dauer der Arbeitszeit.** (1) Jugendliche dürfen nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden.

(2) <sup>1</sup>Wenn in Verbindung mit Feiertagen an Werktagen nicht gearbeitet wird, damit die Beschäftigten eine längere zusammenhängende Freizeit haben, so darf die ausfallende Arbeitszeit auf die Werktage von fünf zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen nur dergestalt verteilt werden, dass die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt dieser fünf Wochen 40 Stunden nicht überschreitet. <sup>2</sup>Die tägliche Arbeitszeit darf hierbei achteinhalb Stunden nicht überschreiten.

(2a) Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als acht Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche achteinhalb Stunden beschäftigt werden.