

FACHBUCHREIHE
für wirtschaftliche Bildung

Kompetenz Gesamtwirtschaft

Wirtschaft – Recht – Beruf

Lehrbuch zur Wirtschafts- und Sozialkunde
für die kaufmännischen Berufsschulen

1. Auflage

Verfasst von Lehrern der wirtschaftswissenschaftlichen
Fachrichtung

Lektorat: Jürgen Müller, 79112 Freiburg i. Br.

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

Europa-Nr.: 77710



Mitarbeiter des Arbeitskreises:

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

Leitung des Arbeitskreises und Lektorat:

Jürgen Müller, 79112 Freiburg i. Br.

Bildbearbeitung

Verlag Europa-Lehrmittel, 42781 Haan-Gruiten

1. Auflage 2025

Druck 5 4 3 2 1

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

ISBN 978-3-7585-7771-0

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

© 2025 by Verlag Europa-lehrmittel, Nourney, Vollmer GmbH & Co. KG,
42781 Haan-Gruiten
www.europa-lehrmittel.de

Umschlaggestaltung: Punkt für Punkt GmbH · Mediendesign, 40549 Düsseldorf
Satz: Punkt für Punkt GmbH · Mediendesign, 40549 Düsseldorf
Druck: mediaprint solutions GmbH, 33100 Paderborn

Vorwort

Kompetenz Gesamtwirtschaft – Wirtschaft – Recht – Beruf, Lehrbuch zur Wirtschafts- und Sozialkunde für die kaufmännischen Berufsschulen ist auf den **kompetenzorientierten Wirtschafts- und Sozialkundeunterricht in kaufmännischen Ausbildungsberufen** ausgerichtet.

Das Buch kann **schulart- und lehrplanübergreifend** in allen Ausbildungsberufen eingesetzt werden, in denen **Wirtschafts- und Sozialkunde unterrichtet wird**.

Wirtschafts- und Sozialkunde enthält die **Kompetenzbereiche I–IV**, die in **Baden-Württemberg Grundlage des Unterrichts** und der **Prüfung in Wirtschafts- und Sozialkunde** sind. Es handelt sich um die folgenden Kompetenzbereiche:

Kompetenzbereich I In Ausbildung und Beruf orientieren

Kompetenzbereich II Wirtschaftliches Handeln in der Sozialen Marktwirtschaft analysieren

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


Kompetenzbereich IV Entscheidungen im Rahmen einer beruflichen Selbstständigkeit treffen

Das Buch richtet sich an:

- **Schülerinnen und Schüler sowie Lehrerinnen und Lehrer an kaufmännischen Berufsschulen**
- **Schülerinnen und Schüler sowie Lehrerinnen und Lehrer kaufmännischer Berufsfachschulen**

Das Buch besitzt eine besonders **lehr- und lernfreundliche Struktur**. Es basiert auf einer modernen, handlungs- und kompetenzorientierten Konzeption:

- Jedem Thema ist zumeist eine **Doppelseite** gewidmet; umfangreichere Themen werden auf vier Seiten abgehandelt.
- Für jede Lerneinheit wird zu Beginn in einer „**Kompetenzbox**“ die bei den Schülerinnen und Schülern angestrebte Kompetenz sowohl inhaltlich als auch hinsichtlich der Anspruchshöhe angegeben.
- Die Sachverhalte sind durch **Bilder, Übersichten, Tabellen, Grafiken, Zeitungsausschnitte und Auszüge aus Gesetzestexten anschaulich und lebensnah** dargestellt.
- Am Ende eines jeden Abschnitts fordern **vertiefende Aufgaben** noch einmal zur Auseinandersetzung mit dem jeweiligen Stoff auf.
- Jedes Kapitel schließt mit einer **Zusammenfassung**, die die wesentlichen Inhalte in geraffter und übersichtlicher Form darstellt.
- Ein **ausführliches Inhaltsverzeichnis** und ein **umfassendes Stichwortverzeichnis** erleichtern das zielgerichtete Nachschlagen.
- Am Ende des Buches finden sich kapitelübergreifende **Prüfungsaufgaben aus der Abschlussprüfung der kaufmännischen Berufsschulen** in Baden-Württemberg.

Dieses Buch wird für alle drei Ausbildungsjahre durch die **dreibändige Lern- und Arbeitsbuchreihe „Wirtschaftskompetenz – Lernsituationen“** ergänzt. Die insgesamt **44 Lernsituationen** der Lern- und Arbeitsbücher bieten somit die Möglichkeit zur konkreten **Anwendung der im Informationsband entwickelten fachsystematischen Grundlagen**. Durch ein entsprechendes **Symbol in den drei Jahressbänden**  hat die Leserin/der Leser den konkreten Verweis auf die entsprechenden Kapitel im Informationsband. Die Lern- und Arbeitsbuchreihe ist erhältlich unter den **Europa-Nummern 47014, 47021 und 47038**.

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, Januar 2025

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 und 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

1	Der Mitarbeiter in der Arbeitswelt	9
1.1	Duale Berufsausbildung	10
1.2	Ausbildungsvertrag	12
1.2.1	Abschluss und Inhalt eines Ausbildungsvertrags	12
1.2.2	Rechte und Pflichten der Vertragspartner	14
1.2.3	Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses	16
1.3	Arbeitsschutzbestimmungen	18
1.3.1	Jugendarbeitsschutz	18
1.3.2	Arbeitszeit	20
1.3.3	Urlaub	21
1.3.4	Mutterschutz	22
1.3.5	Schutz von Erziehenden	23
1.3.6	Schutz schwerbehinderter Menschen	24
1.3.7	Gesundheits- und Unfallschutz	25
1.3.8	Umweltschutz	26
1.4	Mitbestimmung der Arbeitnehmer	28
1.4.1	Errichtung des Betriebsrats	28
1.4.2	Aufgaben und Bedeutung des Betriebsrats	29
1.4.3	Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats	30
1.4.4	Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)	32
1.4.5	Betriebsversammlung	33
1.5	Tarifverträge	34
1.5.1	Tarifvertragsarten	34
1.5.2	Bedeutung von Tarifverträgen	36
1.5.3	Tarifverhandlungen und Arbeitskampf	38
1.6	Sozialversicherung	42
1.6.1	Krankenversicherung	43
1.6.2	Rentenversicherung	44
1.6.3	Arbeitslosenversicherung	46
1.6.4	Unfallversicherung	48
1.6.5	Pflegeversicherung	48
1.7	Private Altersvorsorge	50
	Zusammenfassung	52
2	Soziale Marktwirtschaft	59
2.1	Wirtschaftskreislauf	60
2.1.1	Einfacher Wirtschaftskreislauf	60
2.1.2	Erweiterter Wirtschaftskreislauf	61
2.1.3	Auswirkungen von gesamtwirtschaftlichen Veränderungen auf Unternehmen	62
2.2	Bruttoinlandsprodukt	64
2.2.1	Nominales und reales Bruttoinlandsprodukt	64
2.2.2	Entstehungs-, Verwendungs- und Verteilungsrechnung	65
2.2.3	Bruttoinlandsprodukt als Wohlstandindikator	68
2.3	Grundlagen der Sozialen Marktwirtschaft	70
2.3.1	Grundgedanken	70
2.3.2	Ordnungsmerkmale	71

2.4	Kooperation und Konzentration	74
2.4.1	Formen von Kooperation und Konzentration	74
2.4.2	Staatliche Wettbewerbspolitik	77
2.5	Markt als Ort von Angebot und Nachfrage	78
2.5.1	Markt, Marktarten und Marktformen	78
2.5.2	Verhalten der Marktteilnehmer	80
2.6	Markt als Ort der Preisbildung	82
2.6.1	Preisbildung im Polypol	82
2.6.2	Staatliche Eingriffe in die Preisbildung	86
2.6.3	Preisbildung im Angebotsmonopol	90
2.6.4	Preisbildung im Angebotsoligopol	92
	Zusammenfassung	94
3	Wirtschaftspolitische Einflüsse	101
3.1	Konjunktur	102
3.1.1	Idealtypischer Konjunkturverlauf	102
3.1.2	Konjunkturindikatoren	102
3.1.3	Konjunkturpolitik	104
3.2	Wirtschaftspolitische Ziele und Zielbeziehungen	106
3.2.1	Die Ziele des Stabilitätsgesetzes	106
3.2.2	Qualitative Ziele	108
3.2.3	Zielbeziehungen	110
3.3	Arbeitsmarkt	112
3.3.1	Ursachen der Arbeitslosigkeit	113
3.3.2	Arten der Arbeitslosigkeit	114
3.3.3	Beschäftigungspolitische Maßnahmen	114
3.4	Lebenshaltungskostenindex, Inflation, Kaufkraft und Reallohn	116
3.4.1	Preisindex für die Lebenshaltung (Verbraucherpreisindex)	116
3.4.2	Zusammenhang zwischen Inflation, Kaufkraft und Reallohn	118
3.4.3	Arten, Ursachen und Folgen von Inflation, Deflation	120
3.5	Europäische Zentralbank	122
3.5.1	Aufbau und Aufgaben	122
3.5.2	Wirkungsweise geldpolitischer Maßnahmen	123
3.6	Europäische Integration und Globalisierung	126
3.6.1	Europäischer Binnenmarkt	126
3.6.2	Ursachen und Auswirkungen der Globalisierung	128
	Zusammenfassung	132
4	Berufliche Selbstständigkeit	139
4.1	Chancen und Risiken der Selbstständigkeit	140
4.1.1	Anforderungen an die Unternehmerpersönlichkeit	140
4.1.2	Arbeitsbelastung	141
4.1.3	Soziale Sicherung	142
4.1.4	Verantwortung	142
4.1.5	Einkommen und Vermögen	143
4.2	Motive für berufliche Selbstständigkeit	144
4.3	Businessplan	146
4.4	Standort	148
4.5	Handelsrechtliche Grundlagen	152

4.5.1	Handelsregister	152
4.5.2	Firma	152
4.5.3	Kaufmannsarten	153
4.5.4	Buchführungspflicht	155
4.6	Rechtsformen von Unternehmen	156
4.6.1	Übersicht über Rechtsformen	156
4.6.2	Einzelunternehmen	156
4.6.3	Kommanditgesellschaft (KG)	157
4.6.4	Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)	160
4.7	Anspruchsgruppen, Unternehmensziele und Leitbild des Unternehmens	162
4.7.1	Anspruchsgruppen	162
4.7.2	Unternehmensziele	163
4.7.3	Leitbild des Unternehmens	165
	Zusammenfassung	166
5	Prüfungsaufgaben	171
A1–A2		172
B1–B2		175
C1–C2		182
D1–D2		186
Sachwortverzeichnis		191

1

© Ralf Kalytta – stock.adobe.com



Der Mitarbeiter in der Arbeitswelt



- 1.1 Duale Berufsausbildung
- 1.2 Ausbildungsvertrag
- 1.3 Arbeitsschutzbestimmungen
- 1.4 Mitbestimmung der Arbeitnehmer
- 1.5 Tarifverträge
- 1.6 Sozialversicherung
- 1.7 Private Altersvorsorge

1.1 Duale Berufsausbildung



Die **duale Berufsausbildung** charakterisieren, beschreiben und bewerten.

Die Arbeitswelt befindet sich in einem ständigen Veränderungsprozess. Dadurch ist auch die berufliche Bildung gefordert. Jedes Jahr entstehen neue Ausbildungsberufe. Bestehende Ausbildungsberufe werden neu geordnet und so den Anforderungen der Wirtschaft angepasst. Jugendliche unter 18 Jahren dürfen grundsätzlich nur in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden.

Die berufliche Erstausbildung kann dual oder vollschulisch erfolgen.



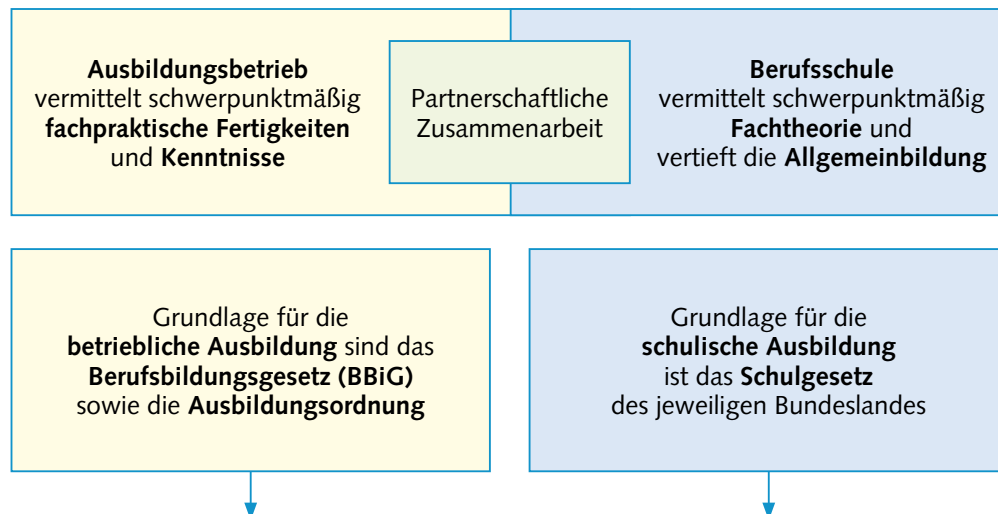
© Monkey Business – Fotolia.com



© Robert Kneschke – Fotolia.com

Die meisten Berufsausbildungen werden dual durchgeführt, d. h. durch das Zusammenwirken von **Ausbildungsbetrieb** und **Berufsschule**.

Das nachfolgende Schaubild zeigt die **Aufgabenverteilung**:



Ausbildungsordnung
Lehrpläne/ Bildungspläne

Für jeden der ca. 330 Ausbildungsberufe gibt es eine **Ausbildungsordnung (AO)**, die vom Bundeswirtschaftsministerium – nach Abstimmung mit dem Bundesbildungsministerium – erlassen wird. Der Ausbildungsberuf ist damit staatlich anerkannt.

Auf Vorschlag des **Kultusministeriums** erlässt die Regierung des jeweiligen Bundeslandes die **Lehrpläne/Bildungspläne** für den fachtheoretischen und allgemeinbildenden Unterricht.

Berufsbildungsgesetz**§5 [Ausbildungsordnung]**

(1) Die Ausbildungsordnung hat festzulegen

1. die Bezeichnung des Ausbildungsberufes, ...
2. die Ausbildungsdauer ...,

3. die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die mindestens Gegenstand der Berufsausbildung sind (Ausbildungsberufsbild),
- ...
5. die Prüfungsanforderungen.

BBiG § 5

© simonkr – istock.com

Auszug aus der Verordnung über die Berufsausbildung zum Bankkaufmann/zur Bankkauffrau

Ausbildungsberufsbild

Gemeinsame berufsprofilgebende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten:

- Serviceleistungen anbieten
- Kunden ganzheitlich beraten
- Kunden gewinnen und Kundenbeziehungen intensivieren
- Liquidität sichern

Ausbildungsberufsbild

Ca. 1 ½ Tage je Woche befindet sich der Auszubildende in der Berufsschule. Der Berufsschulunterricht kann auch „im Block“ organisiert sein. Bei **Blockunterricht** befinden sich Auszubildende für mehrere Wochen ausschließlich in der Berufsschule.

Duale Berufsausbildung	
Vorteile	Nachteile
Mix zwischen vertiefter Theorie und Praxiserfahrungen.	Unterschiedliche Ausstattung und Ausrichtung von Betrieben.
Auszubildende haben laufend Berührungen mit beruflichen Neuerungen. Ausbildung ist aktuell.	Abstimmung von Ausbildungsinhalten in Fachtheorie und praktischer Ausbildung ist schwierig.
Durch regelmäßigen Wechsel zwischen Betrieb und Berufsschule ist die Ausbildung abwechslungsreicher.	Ausbildungsplatzangebote der Betriebe unterliegen der Konjunkturabhängigkeit.

Aufgaben

- 1 Ein Auszubildender fordert die Abschaffung der allgemeinbildenden Unterrichtsfächer. Nennen Sie 2 Argumente für das Beibehalten dieser Fächer.
- 2 Rund 330 Ausbildungsberufe sind staatlich anerkannt.
 - a) Was ist unter einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf zu verstehen?
 - b) Welche Bedeutung hat die staatliche Anerkennung für die Auszubildenden und für die Betriebe?
- 3 Machen Sie Vorschläge, wie eine partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule ausschauen könnte.

1.2 Ausbildungsvertrag

Der Ausbildungsvertrag ist wie der Arbeitsvertrag aushandelbar. Den Ausgestaltungsmöglichkeiten des Vertrages hat der Gesetzgeber jedoch enge Grenzen gesetzt.



Abschluss und Inhalt eines Ausbildungsvertrages beschreiben.

1.2.1 Abschluss und Inhalt eines Ausbildungsvertrags

Vor Beginn einer Berufsausbildung muss zwischen dem Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb) und dem Auszubildenden ein Berufsausbildungsvertrag geschlossen werden. Bei Vertragsabschluss mit einem Minderjährigen ist die Zustimmung des gesetzlichen Vertreters (Eltern oder Vormund) notwendig.

Überlegen und notieren Sie:

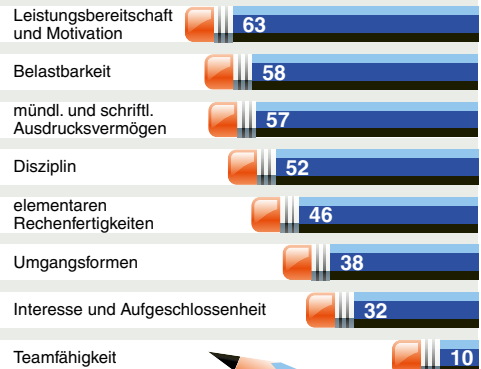
Begründen Sie, ob Sie ein befristetes Arbeitsverhältnis eingehen würden.

Nach § 11 Berufsbildungsgesetz hat der Ausbildende den Vertrag noch **vor Beginn der Ausbildung** schriftlich niederzulegen. Der Vertrag muss mindestens beinhalten:

Umfrage unter Ausbildungsbetrieben:

Wo Schulabgänger Defizite haben

Von je 100 befragten Unternehmen aus Industrie und Handel sehen so viele Mängel bei



repräsentative Umfrage unter 12 467 Unternehmen in Deutschland vom 8. bis 31. Mai 2019
© Globus Mehrfachnennungen

Quelle: DIHK

Mindestinhalte des Ausbildungsvertrags

- Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung
- Beginn und Dauer der Berufsausbildung
- Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit
- Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte
- Dauer der Probezeit
- Dauer des Urlaubs
- Bedingungen für Kündigung
- Hinweis auf anzuwendende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen
- Zahlung und Höhe der Vergütung

Der Vertragsinhalt ist weitgehend durch Gesetze (BBiG, **Ausbildungsordnung**, Jugendarbeitsschutzgesetz) und zusätzlich oft durch Tarifvertrag (z. B. Höhe der Vergütung) vorbestimmt. Eine davon abweichende Vereinbarung ist nur möglich, wenn sie zum Vorteil des Auszubildenden ist.

JArbSchG
§§ 1, 8 und 15

Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

§ 1 [Geltungsbereich]

(1) Dieses Gesetz gilt ... für die Beschäftigung von Personen, die noch nicht 18 Jahre alt sind. ...

§ 8 [Dauer der Arbeitszeit]

(1) Jugendliche dürfen nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. ...

§ 15 [Fünf-Tage-Woche]

Jugendliche dürfen nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden. Die beiden wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinander folgen.

Berufsausbildungsvertrag

BLATT 2 / AUSFERTIGUNG FÜR AUSBILDENDE / SEITE 2 VON 4

Die Ausbildungsdauer verkürzt sich vorbehaltlich der Entscheidung der zuständigen Stelle aufgrund

um Monate.⁷

Die Berufsausbildung wird im Rahmen eines ausbildungsintegrierenden dualen Studiums absolviert.

Das Berufsausbildungsverhältnis

beginnt am und endet am.⁸

Probezeit

Die Probezeit beträgt in Monaten⁹

einen zwei drei vier

§ 3 – Ausbildungsstätte

Die Ausbildung findet vorbehaltlich der Regelungen nach § 4 Nr. 12 dieses Vertrages in

Name/Anschrift der Ausbildungsstätte

und den mit dem Betriebsitz für die Ausbildung üblicherweise zusammenhängenden Bau-, Montage- und sonstigen Arbeitsstellen statt.

§ 4 – Pflichten des Auszubildenden

Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte(n) sind für den folgenden Zeitraum in der/den folgenden Ausbildungsstätte(n) vorgesehen (hierzu zählen auch Auslandsaufenthalte)

§ 6 – Bestandteile der Vergütung und sonstige Leistungen

Höhe und Fälligkeit

Das Ausbildungsverhältnis fällt in den Geltungsbereich des folgenden Tarifvertrages:

Das Ausbildungsverhältnis fällt nicht in den Geltungsbereich eines gültigen Tarifvertrages.

Der Ausbildende zahlt der/dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung; diese beträgt zurzeit monatlich brutto

EUR	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
im	ersten	zweiten	dritten	vierten

Ausbildungsjahr.

Die Vergütung setzt sich aus verschiedenen Bestandteilen zusammen, die dem Vertrag als Anlage beigefügt werden.

Überstunden

Überstunden werden vergütet und/oder in Freizeit ausgeglichen.

§ 7 – Ausbildungszeit, Anrechnung und Urlaub

Tägliche und wöchentliche Ausbildungszeit¹⁰

Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit beträgt	Die durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit beträgt
<input type="text"/> Stunden. ¹¹	<input type="text"/> Stunden.

Urlaub

Es besteht ein Urlaubsanspruch

im Kalenderjahr	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Werktage	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Arbeitstage	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Berufsbildungsgesetz (BBiG)

§ 20 [Probezeit]

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

BBiG § 20

Aufgaben

- 1 Welche Bedeutung hat die Probezeit für den Ausbildenden und den Auszubildenden?
- 2 Jasmin (16 J.) will Verkäuferin werden. Ihr gefällt der Umgang mit Menschen. Sie hat sich bei einem Supermarkt vorgestellt und gleich mündlich einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen. Noch wissen ihre Eltern nichts davon.
 - a) Beurteilen Sie, ob bei Jasmin ein gültiger Ausbildungsvertrag zustande gekommen ist.
 - b) Im obigen Ausbildungsvertragsmuster wird bei Vertragsabschluss die Probezeitdauer und die regelmäßige Ausbildungszeit bestimmt. Welche Zeiteintragungen sind bei Jasmin maximal möglich (siehe auch 1.3.1 Jugendarbeitsschutz)?



Rechte und Pflichten der Vertragspartner sowie die Möglichkeiten zur Beendigung von Ausbildungsverhältnissen beschreiben.



© Seventyfour – istock.com

1.2.2 Rechte und Pflichten der Vertragspartner

Die Berufsausbildung stellt einen bedeutenden Schritt auf dem Weg zur beruflichen Entwicklung dar und bietet Auszubildenden die Möglichkeit, praktische Fähigkeiten zu erlernen und sich auf ihre zukünftige Karriere vorzubereiten. Dabei sind klare Rechte und Pflichten von entscheidender Bedeutung, um eine erfolgreiche Ausbildung sicherzustellen und ein harmonisches Arbeitsumfeld zu fördern.

Sowohl Auszubildende als auch Ausbilder tragen Verantwortung dafür, dass diese Rechte und Pflichten respektiert und eingehalten werden. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, die spezifischen Rechte und Pflichten eines Auszubildenden zu verstehen, um eine gegenseitige Anerkennung und einen reibungslosen Ausbildungsprozess zu gewährleisten.

Vertragspflichten

Vertragspflichten

Ausbildender	Ausbildungs- vertrag	Auszubildender
Vermittlung der Fertigkeiten und Kenntnisse, die der Auszubildende benötigt, um das Ausbildungsziel zu erreichen.	1. ...	Notwendige Fertigkeiten und Kenntnisse erwerben.
Auszubildende für Berufsschule und überbetriebliche Lehrwerkstätte freistellen.	2. ...	Berufsschule besuchen.
Nur Arbeiten übertragen, die dem Ausbildungszweck dienen.	3. ...	Weisungen der Vorgesetzten befolgen.
Gesundheit des Auszubildenden schützen.	4. ...	Aufgetragene Arbeiten sorgfältig ausführen.
Ausbildungsvergütung bezahlen.	5. ...	Über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen bewahren.
Selbst ausbilden oder einen geeigneten Ausbilder damit beauftragen.	6. ...	Werkzeuge, Maschinen und sonstige Einrichtungen pfleglich behandeln.
Charakterliche Förderung des Auszubildenden.	7. ...	Soweit in der Ausbildungsordnung das Führen von Berichtsheften (Ausbildungsnachweisen) vorgeschrieben ist, müssen diese ordnungsgemäß geführt und vorgelegt werden.
Kostenlose Bereitstellung der Ausbildungs- und Prüfungsmittel.	8. ...	Betriebsordnung beachten.
Zeugnis ausstellen.	9. ...	

Konfliktsituationen und Lösungsmöglichkeiten

In der Ausbildung können Probleme auftreten, die zu **Konflikten** führen. Konflikte können aber auch Chancen sein, um besser zu werden. Wichtig ist, dass man lernt, wie man Konflikte löst. Das hilft, gut zusammenzuarbeiten und erfolgreich zu sein.



© ImageFlow – stock.adobe.com

Konflikte

Konflikte zwischen Ausbildern und Auszubildenden können aus verschiedenen Gründen entstehen:

Missverständnisse	Wenn Ausbilder und Auszubildende sich nicht klar ausdrücken oder nicht richtig zuhören, können Missverständnisse entstehen.
Unterschiedliche Erwartungen	Ausbilder und Auszubildende haben möglicherweise unterschiedliche Vorstellungen darüber, was von ihnen erwartet wird.
Persönliche Differenzen	Unterschiedliche Persönlichkeiten können zu Reibungen führen, besonders wenn Ausbilder und Auszubildende sich nicht gut verstehen oder nicht auf einer Wellenlänge sind.
Machtungleichgewicht	Manchmal fühlen sich Auszubildende machtlos oder ungleich behandelt im Vergleich zu ihren Ausbildern. Das kann zu Frustration führen.
Fehlende Unterstützung	Wenn Auszubildende das Gefühl haben, nicht genug Unterstützung von ihren Ausbildern zu erhalten, können sie sich vernachlässigt oder unzufrieden fühlen.
Leistungsprobleme	Wenn Ausbilder das Gefühl haben, dass Auszubildende ihre Aufgaben nicht richtig erledigen oder nicht genug Anstrengung zeigen.

Aufgabe (Partnerarbeit)

Sie sind Ausbilder und Auszubildende. Beschreiben Sie einen Konflikt, der während der Ausbildung entstehen könnte, und überlegen Sie gemeinsam, wie Sie ihn lösen könnten. Schlagen Sie eine Lösung vor und erklären Sie, wie Sie die Lösung umsetzen würden (siehe dazu auch die Informationen auf der Folgeseite).

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Konflikte zwischen Ausbildern und Auszubildenden zu lösen:

„Nicht der Konflikt ist das Problem, sondern die Art und Weise wie wir damit umgehen.“

Kurt Faller

Konfliktlösungs- möglichkeiten

- 1 **Redet miteinander:** Wenn es Probleme gibt, sprecht darüber. Offene Gespräche helfen, Missverständnisse zu klären und zu verstehen, was beide Seiten wollen.
- 2 **Holt euch Hilfe:** Manchmal kann es helfen, wenn eine neutrale Person dabei hilft, den Konflikt zu lösen.
- 3 **Lernt, Konflikte zu lösen:** Damit alle zufrieden sind, könnt ihr lernen, wie man Konflikte auf eine gute Weise löst.
- 4 **Macht klare Regeln:** Wenn ihr klare Regeln habt, wisst ihr beide, was von euch erwartet wird. Das kann helfen, Konflikte zu vermeiden.
- 5 **Seid nett zueinander:** Eine positive Atmosphäre und gegenseitiger Respekt können helfen, Konflikte zu verhindern.
- 6 **Denkt über euer eigenes Verhalten nach:** Manchmal können Konflikte entstehen, weil wir uns nicht richtig verhalten. Es ist wichtig, darüber nachzudenken, wie wir selbst dazu beitragen können, Konflikte zu lösen.

1.2.3 Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses

Überlegen Sie:

Wann endet Ihr Ausbildungsverhältnis?

Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. Besteht der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bestehen der Abschlussprüfung.

In Baden-Württemberg führen das Kultusministerium und die Kammern den schriftlichen Teil der Prüfung gemeinsam an der Berufsschule durch. Die abschließende praktische Prüfung erfolgt vor einem Prüfungsausschuss der zuständigen Kammer. Bei bestandener Prüfung erhält der Auszubildende zwei Zeugnisse: das **Berufschulabschlusszeugnis** und den **Fachangestelltenbrief**.

Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

BBiG § 8

Berufsbildungsgesetz (BBiG)

§ 8 [Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungsdauer]

(1) Auf gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und der Ausbildenden hat die zuständige Stelle die Ausbildungsdauer zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht wird.

(2) In Ausnahmefällen kann die zuständige Stelle auf Antrag Auszubildender die Ausbildungsdauer verlängern, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen. ...

Kündigung

Das Ausbildungsverhältnis kann auch vorzeitig durch schriftliche Kündigung beendet werden. **Kündigung**

Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses		
Während der Probezeit	Fristlos	Ohne Angaben von Gründen
Nach Ablauf der Probezeit	Fristlos	Nur bei einem wichtigen Grund wie Diebstahl, Tötlichkeit, Sittlichkeitsvergehen möglich. Die Kündigung gilt jedoch nur, wenn sie innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntwerden des Grundes erfolgt.
	Mit vierwöchiger Kündigungsfrist	Nur für den Auszubildenden aus zwei Gründen möglich: <ul style="list-style-type: none"> ■ Aufgabe der Berufsausbildung ■ Wechsel des Ausbildungsberufes

Beispiel für eine Kündigung

Kündigung

Aalen, den

Sehr geehrter Herr ...,

die Ausbildung zum Kaufmann für Büromanagement macht mir keinen Spaß mehr. Ich habe festgestellt, dass mir handwerkliche Tätigkeiten mehr liegen. Aus diesem Grund habe ich vor, eine Schreinerlehre zu beginnen. Daher kündige ich den Ausbildungsvertrag unter Einhaltung der vierwöchigen Kündigungsfrist zum ...

Ich hoffe, Sie haben für meine Entscheidung Verständnis.

Mit freundlichen Grüßen

Steffen Wanner

Aufgaben

- 1 Annika absolviert eine Ausbildung zur Industriekauffrau. Sie hat vor Kurzem ihre Ausbildung begonnen und ist noch nicht ganz vertraut mit ihren Rechten und Pflichten als Auszubildende.
 - a) Benennen Sie drei Rechte, die Annika während ihrer Ausbildung genießt, und erklären Sie, warum diese Rechte wichtig sind.
 - b) Beschreiben Sie drei Pflichten, denen Annika als Auszubildende nachkommen muss. Erklären Sie, warum die Einhaltung dieser Pflichten für den Ausbildungserfolg wichtig ist.
- 2 Steffen ist im 10. Monat des 1. Ausbildungsjahres zum Kaufmann für Büromanagement. Die Ausbildung macht ihm immer weniger Spaß. Als sich ihm die Möglichkeit bietet, eine Ausbildung als Schreiner zu beginnen, kündigt er (siehe obiges Schreiben).
Prüfen und begründen Sie, ob die Kündigung rechtswirksam ist.
- 3 Nennen Sie 2 Voraussetzungen für eine Verkürzung der Ausbildungsdauer.
- 4 Stellen Sie die verschiedenen Möglichkeiten zur Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses dar.

1.3 Arbeitsschutzbestimmungen

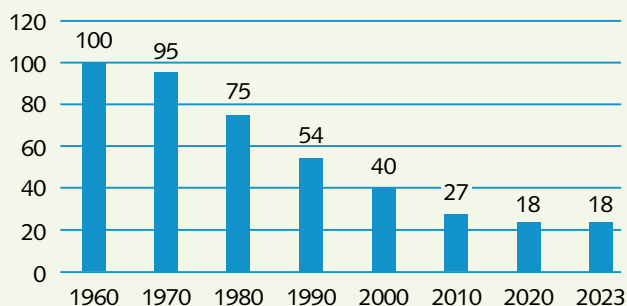


Den **betrieblichen Arbeitsplatz** hinsichtlich der **Schutzvorschriften analysieren.**

Arbeitnehmer haben ein Recht darauf, am Arbeitsplatz vor gesundheitlichen Gefahren geschützt zu sein. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass die Vertragsfreiheit von Arbeitgeber und Arbeitnehmer den notwendigen Arbeitnehmerschutz nicht gewährleisten konnte. Der Staat – und in wachsendem Maße auch die Europäische Union – haben hier regulierend eingegriffen.

Gemeldete Arbeitsunfälle
je 1.000 Vollarbeitskräfte

Quelle: Suga 2013 und DGUV



Die Durchführung und Überwachung der staatlichen Arbeitsschutzvorschriften obliegt den **Gewerbeaufsichtsämtern**. Die Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften der **Berufsgenossenschaften** wird durch deren technische Aufsichtsdienste überwacht. Verstöße gegen diese Schutzvorschriften können zu Geldbußen bis zu 30.000 € oder in schwerwiegenden Fällen zu einer Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr führen.

1.3.1 Jugendarbeitsschutz

Jugendliche zählen aufgrund ihrer Unerfahrenheit sowie wegen ihrer noch nicht beendeten körperlichen, geistigen und charakterlichen Reifung zu den gefährdeten Personengruppen, die durch gesetzliche Vorschriften besonders geschützt werden müssen. Für die Beschäftigung von Jugendlichen gilt das **Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)**.

Schutzbestimmungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz

Schutzbestimmungen

Beschäftigungsalter	Die Beschäftigung von Kindern (Personen unter 15 Jahren) ist verboten. Ausnahme: Berufsausbildungsverhältnisse, Betriebspraktikum.	
Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nicht mehr als 8 Stunden täglich, nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich. ■ Nicht mehr als 5 Tage in der Woche. Berufsschultage sind grundsätzlich Arbeitstage. ■ Keine Beschäftigung an Berufsschultagen mit mehr als 5 Unterrichtsstunden einmal in der Woche. ■ Bei Blockunterricht an 5 Tagen sind für betriebliche Ausbildungsveranstaltungen 2 Stunden pro Woche zulässig. 	Abweichungen sind aufgrund eines Tarifvertrages möglich.
Ruhepausen	Bei einer Arbeitszeit von <ul style="list-style-type: none"> ■ mehr als 4 ½ bis 6 Stunden: 30 Minuten Pause, ■ mehr als 6 Stunden: 60 Minuten Pause. Als Ruhepause gilt nur eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten.	

Nachruhe	Keine Beschäftigung zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr. Aber Ausnahmen für den Bereich des Gaststättengewerbes, in Mehrschichtbetrieben, in der Landwirtschaft, in Bäckereien und Konditoreien u. a.
Samstag/ Sonntag/ Feiertag	Grundsätzlich ist keine Beschäftigung erlaubt. Aber Ausnahmen für Betriebe mit Samstags-/Sonntagsarbeit. Die 5-Tage-Woche muss aber gewährleistet werden.
Urlaub	Jugendliche, die zu Beginn eines Jahres noch <ul style="list-style-type: none"> ■ nicht 16 Jahre alt sind, erhalten 30 Werktage, ■ nicht 17 Jahre alt sind, erhalten 27 Werktage, ■ nicht 18 Jahre alt sind, erhalten 25 Werktage.
Gefährliche Arbeiten Akkordarbeit	Diese Arbeiten sind grundsätzlich verboten. Aber Ausnahmen, wenn diese Arbeiten zur Erreichung des Ausbildungsziels erforderlich sind.
Ärztliche Unter- suchung	Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden, wenn sie nicht zuvor ärztlich untersucht wurden (Erstuntersuchung). Vor Ablauf des ersten Beschäftigungsjahres muss eine Nachuntersuchung stattgefunden haben.

Aufgaben

- 1 Warum benötigen Jugendliche einen besonderen Schutz bei der Arbeit?
- 2 Begründen Sie, ob Berufsschüler in den Betrieb müssten, wenn der Nachmittagsunterricht ausfallen würde.
- 3 Prüfen Sie die nachstehenden Fallbeispiele!

Inga – Die Auszubildende Inga (16 Jahre alt) besucht einmal in der Woche die Berufsschule. Der Berufsschulunterricht beginnt um 7:50 Uhr und endet um 15:30 Uhr. Da es zum Ausbildungsbetrieb nicht sehr weit ist, verlangt der Chef, dass sie am Berufsschultag nach Unterrichtsschluss noch eine Stunde arbeitet.

Ulrich – Der 17-jährige Auszubildende Ulrich möchte die Mittagspause im Betrieb von 45 auf 30 Minuten verkürzen. Dadurch ergäbe sich am Feierabend eine günstigere Busverbindung, bei der er sich eine 50-minütige Wartezeit ersparen würde. Ulrich hat noch eine Pause von 15 Minuten am Morgen.

Stefan (17 Jahre) – In Stefans Ausbildungsbetrieb fällt für etwa drei Wochen erhebliche Mehrarbeit an. Stefan wäre bereit, für eine gute Bezahlung in dieser Zeit täglich ein bis zwei Überstunden zu machen.

Ulrich und Stefan – Die Auszubildenden Ulrich und Stefan sind befreundet. Ihre Geburtstage feiern sie immer gemeinsam, da Ulrich am 31.12. und Stefan am 02.01. geboren ist. Aus Anlass ihres 17. Geburtstages wollen sie ihren gesamten Jahresurlaub für eine gemeinsame Wandertour durch Deutschland verwenden. Überrascht stellen sie fest, dass ihnen unterschiedlich viele Urlaubstage zustehen.

- a) Wie ist die Rechtslage im Fallbeispiel Inga?
- b) Begründen Sie, ob Inga in den Betrieb müsste, wenn der Nachmittagsunterricht ausfallen würde.
- c) Wie ist die Rechtslage im Fallbeispiel Ulrich?
- d) Wie ist die Rechtslage im Fallbeispiel Stefan, wenn Stefan damit neun bis zehn Stunden je Tag arbeiten würde?
- e) Über wie viele Urlaubstage kann Ulrich, über wie viele kann Stefan verfügen (Fallbeispiel Ulrich und Stefan)?

1.3.2 Arbeitszeit

Die Arbeitsschutzbestimmungen sollen die Arbeitskraft des Arbeitnehmers vor übermäßiger Ausnutzung schützen und ihm im Interesse seiner Menschenwürde und der Entfaltung seiner Persönlichkeit Raum für Freizeit und Muße geben. Wichtige Bestimmungen finden sich dazu im Arbeitszeitgesetz.



Regelungen nach dem Arbeitszeitgesetz

Arbeitszeit

- **Arbeitszeit:** Nicht mehr als 8 Stunden täglich. Ausnahme: Verlängerung unter bestimmten Bedingungen möglich.

ArbZG §§ 3 und 7

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

§ 3 [Arbeitszeit der Arbeitnehmer]

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

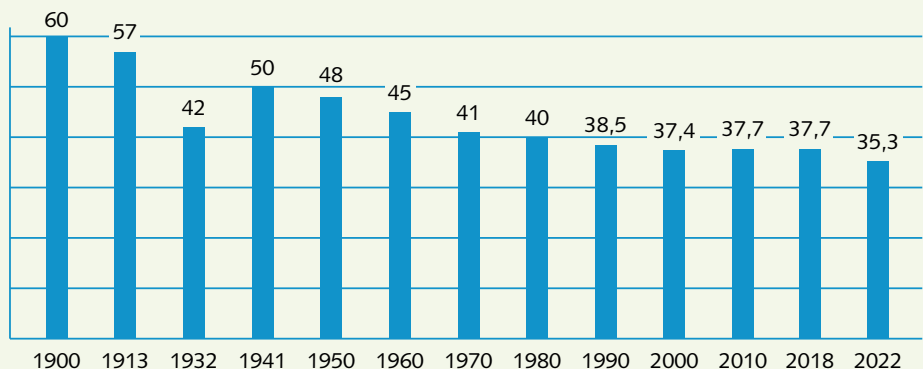
§ 7 [Abweichende Regelungen]

(1) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden, ...

- a) die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich zu verlängern, ...
- b) einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen, ...

Nach einer Studie der **Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound)** sind gesundheitliche Beschwerden umso ausgeprägter, je länger die wöchentliche Arbeitszeit ist.

Tarifliche Wochenarbeitszeit der Arbeitnehmer in Deutschland



Ruhepausen

Ruhepausen

- Mind. 30 Min. bei einer Arbeitszeit von 6 bis 9 Stunden.
- Mind. 45 Min. bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden.
- Als Pause gilt eine Zeitunterbrechung ab 15 Minuten.

Ruhezeit

Ruhezeit

- Mind. 11 zusammenhängende Stunden nach Arbeitsende.