

FACHBUCHREIHE
für wirtschaftliche Bildung

Kompetenz Wirtschaft

Gesamtwirtschaft

Kaufmännisches Berufskolleg I

4. Auflage

von

Susanne Buch-Wendler, Theo Feist, Judith Kornagel, Viktor Lüpertz, Volker Schuck

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

Europa-Nr.: 76748









Verfasser:

Susanne Buch-Wendler OStR'in, Dipl.-Kffr.
Theo Feist Prof., Dipl.-Kfm.
Judith Kornagel StD'in, Dipl.-Hdl'in
Viktor Lüpertz Prof. Dr., Dipl.-Volksw.
Volker Schuck StD, Dipl.-Kfm.

Lektorat:

Volker Schuck StD, Dipl.-Kfm.

Verwendete Symbole:

	Querverweis am Seitenrand der Sachdarstellung auf vorausgehende oder nachfolgende Kapitel, in denen sich weitere Informationen zum entsprechenden Sachverhalt befinden.
	Verweis am Seitenrand der Sachdarstellung auf die Nummer einer thematisch zugehörigen Aufgabe am Ende des jeweiligen Kapitels
	Hinweis am Seitenrand auf gesetzliche Grundlagen. Alle angeführten Paragraphen sind in der Textsammlung „Wirtschaftsgesetze“, Verlag Europa Lehrmittel (Best. Nr. 94810) enthalten.
	Hinweis am Seitenrand bei einzelnen Aufgaben. Bei diesen Lehreraufgaben handelt es sich um einführende Aufgaben mit didaktisch gestuften Problemsituationen, die sich für die systematische Erschließung von Unterrichtsinhalten eignen.
	Hinweis an Seitenrand bei einzelnen Aufgaben. Für diese Aufgaben enthält die Begleit-CD zum Lehrerhandbuch Dateien mit Kopiervorlagen für Arbeitsblätter zur Aufgabenlösung.
	Hinweis am Seitenrand bei einzelnen Aufgaben. Für die Lösung dieser Aufgaben ist eine Internetrecherche nötig.

Stand der Gesetzgebung: 1. Februar 2017

Falls für dieses Buch **Aktualisierungen** oder **Korrekturen** nötig werden sollten, finden Sie diese unter dem Auswahlpunkt **Aktualisierungen/Korrekturen** auf <http://www.europa-lehrmittel.de/76748>.

4. Auflage 2017

Druck 5 4 3 2

Alle Drucke derselben Auflage sind parallel einsetzbar, da bis auf die Behebung von Druckfehlern untereinander unverändert.

ISBN 978-3-8085-2648-4

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

© 2017 by Verlag Europa-Lehrmittel, Nourney, Vollmer GmbH & Co. KG, 42781 Haan-Gruiten
<http://www.europa-lehrmittel.de>

Gestaltung, Umschlag und Satz: Punkt für Punkt GmbH · Mediendesign, 40549 Düsseldorf
Umschlagmotiv © peshkov – Fotolia.com
Umschlagkonzept: tiff.any GmbH, 10999 Berlin
Druck: Konrad Triltsch Print und digitale Medien GmbH, 97199 Ochsenfurt-Hohestadt

Vorwort zur 4. Auflage

Inhalt

Das vorliegende, bewährte Lehr- und Aufgabenbuch Kompetenz Wirtschaft – Gesamtwirtschaft ist speziell auf die Lerninhalte im Kaufmännischen Berufskolleg I in Baden-Württemberg ausgerichtet. Das Buch liegt nun in der 4. Auflage vor und bildet den Bildungsplan Gesamtwirtschaft (verpflichtend ab dem Schuljahr 2017/2018) mit den gesamten Inhalten ab.

Das Buch enthält alle verpflichtenden und fakultativen Bildungsplaninhalte. Die fakultativen Teile sind entsprechend gekennzeichnet.

Als wichtige Ergänzung wurde eine Lehrer-CD (Europa-Nr. 76786) mit ausführlichen Lösungen zu den Aufgaben zum Erwerb und zur Kontrolle von Kompetenzen sowie Kopiervorlagen für Arbeitsblätter zur Aufgabenlösung und zusammenfassenden Übersichten zu den Kapiteln des Buches erarbeitet.

Gliederung des Buches

Den Bildungsplanvorgaben entsprechend ist das Buch in zwei Abschnitte unterteilt, die farblich voneinander abgehoben sind. Innerhalb dieser Abschnitte sind die Kapitel wie folgt gegliedert:

- **Kompetenzerwartungen und Gliederung**

Die zwei Abschnitte enthalten jeweils zu Beginn eine Mind Map mit der Gliederung der Sachdarstellung. Darüber hinaus können der Mind Map die laut Bildungsplan in diesem Abschnitt zu vermittelnden Kompetenzen entnommen werden.
- **Sachdarstellung**

Die Sachdarstellung wird durch zahlreiche Grafiken, Schaubilder, Übersichten und Tabellen ergänzt und veranschaulicht. Wichtige Definitionen und Merksätze sind fett gedruckt und farbig unterlegt. Die im Bildungsplan fakultativ zu unterrichtenden Inhalte sind im Text mit einem Balken kenntlich gemacht.
- **Zusammenfassende Übersichten**

Die Übersichten am Ende eines jeden Kapitels dienen der Veranschaulichung durch Strukturzusammenhänge und können am Anfang, während und am Ende der Unterrichtseinheit eingesetzt werden. Alle diese Übersichten sind auch als PDF-Dateien auf der Begleit-CD zum Lehrerhandbuch enthalten (siehe oben).
- **Kontrolle des Grundwissens**

Zu jedem Kapitel gehört ein umfangreicher Aufgaben- und Fragenkatalog zur Kontrolle des Grundwissens. Die Beantwortung der Fragen ergibt sich unmittelbar aus der jeweils vorangehenden Sachdarstellung.
- **Aufgaben zum Erwerb und zur Kontrolle von Kompetenzen**

Die zahlreichen realitätsbezogenen Problemstellungen decken unterschiedliche Schwierigkeitsgrade und Anforderungsbereiche ab. Neben der Anwendung und Erschließung

von thematischem Wissen ermöglichen sie auch die Einübung unterschiedlicher Arbeitstechniken und Lösungsverfahren sowie die Förderung von Sozial- und Methodenkompetenz.

■ Selbsteinschätzung

Jeweils am Ende der beiden Hauptabschnitte befindet sich eine Zusammenstellung der Kompetenzen, die mit der vorausgegangenen Darstellung und den jeweiligen Aufgaben vermittelt werden sollten. Die Schüler können damit selbst prüfen, inwieweit ein erfolgreicher Lernvorgang stattgefunden hat.

Verfasser und Verlag sind für Verbesserungsvorschläge dankbar.

Freiburg, Frühjahr 2017

Die Verfasser

E-Mail: volker@schucks.de

Inhaltsverzeichnis

Informationen zu diesem Buch	3
---	---

Gesamtwirtschaft Kompetenzbereich A

Orientierung in Ausbildung und Beruf

1 Berufsausbildung in Betrieb und Schule	10	
1.1 Berufsausbildung im Dualen System	10	
1.2 Berufsausbildungsvertrag	19	
1.2.1 Entstehung und Inhalte des Berufsausbildungsvertrags	19	
1.2.2 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses	23	
<i>Zusammenfassende Übersicht, Wiederholung des Grundwissens und Aufgaben</i>	25	
2 Beteiligungsrechte von Arbeitnehmern	30	fakultativ
2.1 Zielsetzung der Arbeitnehmerbeteiligung	30	
2.2 Beteiligungsrechte des einzelnen Arbeitnehmers	30	
2.3 Betriebliche Mitbestimmung	31	
2.4 Stufen der betrieblichen Mitbestimmung	33	
2.5 Wahl des Betriebsrates und der Jugend- und Auszubildendenvertretung	35	
<i>Zusammenfassende Übersicht, Wiederholung des Grundwissens und Aufgaben</i>	38	
3 Tarifvertragsrecht und Mindestlöhne	42	
3.1 Tarifpartner und Tarifautonomie	42	
3.2 Arten von Tarifverträgen	45	
3.3 Tarifbindung und Allgemeinverbindlichkeit	46	
3.4 Ablauf der Tarifverhandlungen	47	
<i>Zusammenfassende Übersicht, Wiederholung des Grundwissens und Aufgaben</i>	50	
4 Soziale Sicherung	52	
4.1 Grundlagen und Überblick	52	
<i>Zusammenfassende Übersicht, Wiederholung des Grundwissens und Aufgaben</i>	55	
4.2 Leistungen nach dem Versicherungsprinzip: Zweige der Sozialversicherung	56	
4.2.1 Gesetzliche Krankenversicherung	56	
4.2.2 Soziale Pflegeversicherung	61	
<i>Zusammenfassende Übersicht, Wiederholung des Grundwissens und Aufgaben</i>	64	
4.2.3 Gesetzliche Unfallversicherung	64	
<i>Zusammenfassende Übersicht, Wiederholung des Grundwissens und Aufgaben</i>	66	
4.2.4 Gesetzliche Rentenversicherung	67	
4.2.5 Arbeitslosenversicherung	69	
<i>Zusammenfassende Übersicht, Wiederholung des Grundwissens und Aufgabeng</i>	69	
4.3 Leistungen nach dem Fürsorgeprinzip: Arbeitslosengeld II und Sozialhilfe	73	
<i>Zusammenfassende Übersicht, Wiederholung des Grundwissens und Aufgaben</i>	73	
4.4 Finanzierungsprobleme der sozialen Sicherung	74	
<i>Zusammenfassende Übersicht, Wiederholung des Grundwissens und Aufgaben</i>	76	
5 Private Vorsorge und staatliche Sparförderung	81	
5.1 Beispiel für die Notwendigkeit privater Vorsorge: Gesetzliche Rentenversicherung	81	
5.1.1 Probleme der gesetzlichen Rentenversicherung	81	
5.1.2 Folgen der Probleme der gesetzlichen Rentenversicherung: Versorgungslücken	84	

5.2	Formen privater Altersvorsorge	86
5.2.1	Dreischichtenmodell	86
5.2.2	Staatliche Förderung der Basisvorsorge: Rürup-Rente	87
5.2.3	Staatliche Förderung der Zusatzvorsorge: Riester-Rente	88
5.3	Staatliche Sparförderung: Vermögenswirksame Leistungen	91
	<i>Zusammenfassende Übersicht, Wiederholung des Grundwissens und Aufgaben</i>	93
6	Einfache Gehaltsabrechnung	96
6.1	Brutto- und Nettogehalt	96
6.2	Berechnung des Brutto- und Nettogehalts	100
	<i>Zusammenfassende Übersicht, Wiederholung des Grundwissens und Aufgaben</i>	101
	<i>Selbsteinschätzung zum Kompetenzerwerb zu Kompetenzbereich A:</i>	
	<i>Orientierung in Ausbildung und Beruf</i>	103

Gesamtwirtschaft Kompetenzbereich B

Unternehmensformen

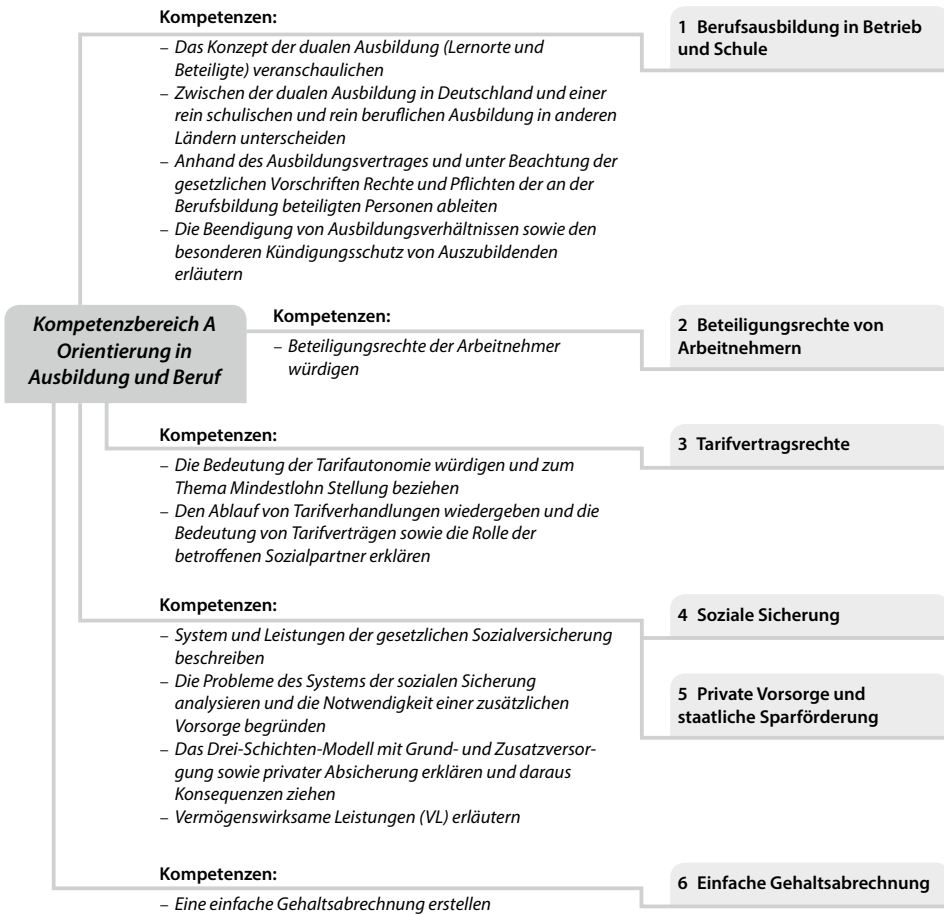
1	Rechtliche Rahmenbedingungen von Unternehmen	105
1.1	Kaufmannseigenschaft	105
1.2	Firmierung	106
1.3	Handelsregister	108
	<i>Zusammenfassende Übersicht, Wiederholung des Grundwissens und Aufgaben</i>	108
	<i>Selbsteinschätzung zum Kompetenzerwerb zu Kapitel 1:</i>	
	<i>Rechtliche Rahmenbedingungen von Unternehmen</i>	111
2	Rechtsformen der Unternehmung	112
2.1	Merkmale von Einzel- und Gesellschaftsunternehmen	112
	<i>Zusammenfassende Übersicht, Wiederholung des Grundwissens und Aufgaben</i>	114
2.2	Entscheidungsgrundlagen bei der Wahl der Rechtsform	115
	<i>Zusammenfassende Übersicht, Wiederholung des Grundwissens und Aufgaben</i>	119
2.3	Gründung eines Einzelunternehmens	121
2.3.1	Geschäftsidee	121
2.3.2	Businessplan	121
2.3.3	Gründungsformalitäten	123
2.3.4	Gründungshilfen	124
	<i>Zusammenfassende Übersicht, Wiederholung des Grundwissens und Aufgaben</i>	124
2.4	Offene Handelsgesellschaft (OHG)	126
2.4.1	Begriff und Firmierung der OHG	126
2.4.2	Gründung der OHG	128
2.4.3	Unterscheidung zwischen Innen- und Außenverhältnis	128
2.4.4	Beginn der OHG	130
2.4.5	Pflichten und Rechte der Gesellschafter im Innenverhältnis	131
2.4.6	Pflichten und Rechte der Gesellschafter im Außenverhältnis	135
2.4.7	Auflösung der OHG – Fortsetzung bei Tod eines Gesellschafters	139
2.4.8	Vor- und Nachteile einer OHG	139
	<i>Zusammenfassende Übersicht, Wiederholung des Grundwissens und Aufgaben</i>	140
2.5	Kommanditgesellschaft (KG)	146
2.5.1	Begriff und Firmierung der KG	146
2.5.2	Gründung und Beginn der KG	146
2.5.3	Vertretung und Geschäftsführung	147
2.5.4	Pflichten und Rechte der Gesellschafter im Innenverhältnis	147
2.5.5	Pflichten und Rechte der Gesellschafter im Außenverhältnis	149
2.5.6	Auflösung der KG – Fortsetzung bei Tod eines Gesellschafters	151
2.5.7	Vor- und Nachteile einer KG	151
	<i>Zusammenfassende Übersicht, Wiederholung des Grundwissens und Aufgaben</i>	152
2.6	Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)	156
2.6.1	Begriff und Firmierung der GmbH	156
2.6.2	Kapitalaufbringung und Haftung	156
2.6.3	Gründung und Entstehung der GmbH	158
2.6.4	Organe der GmbH	159
2.6.5	Unternehmergesellschaft als Sonderform einer GmbH	161
2.6.6	Vor- und Nachteile einer GmbH	162
	<i>Zusammenfassende Übersicht, Wiederholung des Grundwissens und Aufgaben</i>	163
2.7	Rechtsformverbindungen am Beispiel der GmbH & Co. KG	169
	<i>Zusammenfassende Übersicht, Wiederholung des Grundwissens und Aufgaben</i>	170
2.8	Aktiengesellschaft (AG)	172

fakultativ	2.8.1 Begriff und Firmierung der AG	172
	2.8.2 Kapitalaufbringung und Haftung	173
	2.8.3 Aktienarten	173
	2.8.4 Gründung und Entstehung der AG	176
	2.8.5 Organe der AG	176
	2.8.6 Pflichten und Rechte eines Aktionärs	181
	2.8.7 Nennwert und Kurswert von Aktien	183
	2.8.8 Vor- und Nachteile einer Aktiengesellschaft	185
	<i>Zusammenfassende Übersicht, Wiederholung des Grundwissens und Aufgaben</i>	186
	2.9 Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR)	191
	2.9.1 Wesen	191
	2.9.2 Gründung	192
	2.9.3 Unterscheidung zwischen Innen- und Außenverhältnis	192
	2.9.4 Pflichten und Rechte der Gesellschafter	193
	2.9.5 Auflösung der Gesellschaft	199
	<i>Zusammenfassende Übersicht, Wiederholung des Grundwissens und Aufgaben</i>	200
	3 Erteilung von Vollmachten in einem Unternehmen	204
	3.1 Notwendigkeit der Erteilung von Vollmachten	204
	3.1.1 Arten von Vollmachten im Unternehmen	204
	3.2 Handlungsvollmacht	204
	3.3 Prokura	205
	<i>Zusammenfassende Übersicht, Wiederholung des Grundwissens und Aufgaben</i>	208
	<i>Selbsteinschätzung zum Kompetenzerwerb zu Kompetenzbereich B:</i>	
	<i>Rechtsformen der Unternehmung</i>	211
	Anhang: Gründung einer GmbH	212
	Sachwortverzeichnis	214

Gesamtwirtschaft Kompetenzbereich A

Orientierung in Ausbildung und Beruf

Kompetenzerwartungen und Gliederung zu Kompetenzbereich A: Orientierung in Ausbildung und Beruf



1 Berufsausbildung in Betrieb und Schule

1.1 Berufsausbildung im Dualen System

Die Berufsausbildung im Dualen System verknüpft von Beginn an das Erlernen **fachtheoretischer Inhalte** mit der **fachpraktischen** Anwendung der Theorie am Arbeitsplatz im Ausbildungsbetrieb. Grundlage der Berufsausbildung sind bundesweit verbindliche Ausbildungsinhalte. Mit der Abschlussprüfung erwerben Auszubildende einen staatlich anerkannten Abschluss, der einen bundeseinheitlichen Standard dokumentiert.

Für jeden Ausbildungsberuf werden die im Betrieb zu vermittelnden berufspraktischen Kenntnisse und Fertigkeiten in besonderen Vorschriften festgelegt, den sogenannten **Ausbildungsordnungen**. Sie werden für den Bereich der gewerblichen Wirtschaft vom Bundesminister für Wirtschaft erlassen.

Die fachtheoretischen Inhalte vermitteln die **Berufsschulen** (Teilzeitschulen) auf Grundlage der zugehörigen **Bildungspläne** für die **Ausbildungsberufe**. Die Bildungspläne werden in der Regel auf der Grundlage von bundeseinheitlichen Rahmenlehrplänen in jedem Bundesland individuell ausgestaltet. Träger der Teilzeitschulen sind die Gemeinden; sie unterliegen den Schulaufsichtsbehörden der Bundesländer.

Betriebliche und schulische Ausbildung sind eng aufeinander abgestimmt und ergänzen sich. Wird ein Beruf modernisiert oder neu geschaffen, passen Experten aus Unternehmen und Berufsschulen die berufsschulischen Bildungspläne an die praktischen Ausbildungsinhalte an.

In Deutschland gibt es inzwischen rund 330 anerkannte Ausbildungsberufe. Eine Ausbildung dauert normalerweise 2¹/₂ Jahre. Davon abweichend können auch kürzere (2 Jahre) oder längere (bis zu 3,5 Jahre) Ausbildungszeiten festgelegt werden. Je nach Vorkenntnissen oder Leistungen kann die Ausbildungszeit im Einzelfall verkürzt oder verlängert werden.

Dem Auszubildenden wird im Betrieb ein Ausbilder zur Seite gestellt, der „persönlich und fachlich geeignet“ ist, d. h. berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse nachweisen kann.

Die an der Ausbildung beteiligten Betriebe werden durch Kammern, wie die **Industrie- und Handelskammer** oder die **Handwerkskammer**, beraten. Die Kammern überwachen die betriebliche Ausbildung, stellen die Eignung von Betrieben und Ausbildern fest, registrieren Ausbildungsverträge und führen bundeseinheitliche Prüfungen durch.

Lernort Ausbildungsbetrieb

Ausbildungsbetriebe sind überwiegend **privatwirtschaftliche Unternehmen**. Hier findet die **fachpraktische Berufsausbildung** statt und es werden erste Berufserfahrungen gesammelt.

Rechtliche Grundlage für eine einheitliche und praxisorientierte Ausbildung ist das **Berufsbildungsgesetz** (BBlG). Es schreibt vor, dass die Inhalte der betrieblichen Ausbildung sowie die Prüfungsanforderungen in einer für den jeweiligen Ausbildungsberuf erlassenen **Ausbildungsordnung** bundesweit einheitlich geregelt werden.

Koordination der Lernorte durch Kammern, z. B. Industrie- und Handelskammer (IHK)

Die Kammern sind verantwortlich für die Durchführung der Ausbildereignungsprüfung. Sie überwachen den korrekten Ablauf der Berufsausbildung und verwalten das Verzeichnis aller Ausbildungsverhältnisse. Die Kammern führen die Zwischen- und Abschlussprüfungen durch.

Lernort Berufsschule

Die Berufsschulen sind überwiegend **staatliche Einrichtungen**.

Hier werden **theoretische Berufskennnisse** vermittelt und **allgemein bildende Inhalte** vertieft.

Die Lernziele der schulischen Ausbildung werden im bundeseinheitlichen Rahmenlehrplan, den die **Ständige Konferenz der Kultusminister und -senatoren** der Länder (**KMK**) beschließt, vorgegeben. Die Organisation und Durchführung der schulischen Ausbildung ist jedoch **hoheitliche Aufgabe der Bundesländer**. Sie übernehmen den Rahmenlehrplan oder setzen diesen in eigene Bildungspläne um.

Auszug aus der Verordnung über die Berufsausbildung Industriekaufmann/ Industriekauffrau (23. Juli 2002) (Ausbildungsordnung):

§ 9 Abschlussprüfung

- 1 Die Abschlussprüfung erstreckt sich auf die (...) Fertigkeiten und Kenntnisse sowie auf den im Berufsschulunterricht entsprechend dem Rahmenlehrplan vermittelten Lehrstoff, soweit er für die Berufsbildung wesentlich ist.
- 2 Die Abschlussprüfung besteht aus vier Prüfungsbereichen. Die Prüfung in den Bereichen Geschäftsprozesse, kaufmännische Steuerung und Kontrolle sowie Wirtschafts- und Sozialkunde ist schriftlich durchzuführen. Der Prüfungsbereich Einsatzgebiet besteht aus einer Präsentation und einem Fachgespräch.

Auszug aus dem Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Industriekaufmann/ Industriekauffrau (14. Juni 2002)

Die Lernfelder dieses Rahmenlehrplans orientieren sich an typischen Geschäftsprozessen eines Industrieunternehmens. (...) Die Orientierung an Geschäftsprozessen wird ergänzt durch die Berücksichtigung der vielfältigen Systemverflechtungen zwischen Märkten, Gesamtwirtschaft und Gesellschaft.

Entwicklung duales Ausbildungssystem in Deutschland

Die Berufsausbildung in den Betrieben fand mit der mittelalterlichen Handwerksausbildung ihren Ursprung. Vorläufer der heutigen Berufsschulen waren die religiösen und gewerblichen Sonntagsschulen (17. und 18. Jahrhundert); daraus entwickelten sich die beruflichen Fortbildungsschulen (19. Jahrhundert). Lehrlinge (heute: Auszubildende) besuchten sie parallel zur Ausbildung im Betrieb. Auch das damalige Ausbildungssystem war also dual ausgelegt.

Einer der Wegbereiter für das Konzept der Berufsausbildung im Dualen System ist **Georg Kerschensteiner** (1854–1932). Er will Allgemeinbildung und berufliche Bildung stärker zusammenbinden. Der Weg zur wahren Bildung führe über die Berufsbildung,¹ die eine Verbindung zum alltäglichen und beruflichen Leben herstelle: Lernende sollen sich als wirksamer Teil der Berufs- und Alltagswelt erfahren („brauchbar“ sein); auf dieser Grundlage könne dann die Allgemeinbildung aufbauen.

Der Begriff des **Dualen Systems** wird im Jahr 1964 vom Deutschen Ausschuss für das Erziehungs- und Bildungswesen geprägt. Unternehmen, Verbände, Gewerkschaften, Kammern und staatliche Stellen wollten eine Berufsausbildung schaffen, die sowohl den Anforderungen des Arbeitsmarktes als auch des Bildungssystems standhalten sollte; sie prägen bis heute die Umsetzung und Weiterentwicklung des dualen Ausbildungssystems. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) gewährleistet seit dem Jahr 1969, dass berufliche Ausbildung in den unterschiedlichen wirtschaftlichen Bereichen (Industrie, Handwerk...) prinzipiell gleich geregelt ist. Es legt u. a. Zuständigkeiten, Zugangs- und Vertragsbedingungen, Verantwortlichkeiten der Betriebe und Berufsschulen sowie Prüfungsrichtlinien fest.

Aufgrund der starken Einbindung der Unternehmen in die Berufsausbildung werden Arbeitnehmer nach dem neuesten Stand der Technik und des Wissens ausgebildet – ein wesentlicher Faktor für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit einer Wirtschaft. Die enge Anbindung an Unternehmen bringt jedoch auch Nachteile mit sich. Das Duale System ist sehr abhängig von der wirtschaftlichen Entwicklung. In Zeiten schlechter Konjunktur wird die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen deshalb durch staatliche Förderung gestützt (Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs). Seit 2010 unterstützen staatliche Programme zunehmend auch die Förderung leistungsschwächerer Jugendlicher, die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und die Gewinnung leistungsstarker Jugendlicher für die betriebliche Berufsausbildung. Leistungsstarke Jugendliche wählen inzwischen verstärkt das Duale Studium, welches Praxis und Wissenschaft kombiniert. Das Duale Studium kann an einer Hochschule oder Berufsakademie mit integrierter Berufsausbildung bzw. Praxisphasen in einem Unternehmen absolviert werden. Dieser Trend zur Akademisierung gefährdet zunehmend den Stellenwert der dualen Berufsausbildung. In Deutschland genießt die Berufsausbildung im Vergleich zur Hochschulausbildung – anders als in anderen Ländern – noch eine sehr hohe Wertschätzung in der Gesellschaft.

¹ Kerschensteiner, G.: Berufs- oder Allgemeinbildung? In: Kerschensteiner, G. (Hrsg.): Grundfragen der Schulorganisation. Eine Sammlung von Reden, Aufsätzen und Organisationsbeispielen. Leipzig 1910, S. 23–43

Vergleich mit Berufsbildungssystemen in anderen Ländern

Für die Berufsbildungssysteme in unterschiedlichen Ländern lassen sich drei ursprüngliche Grundtypen unterscheiden:

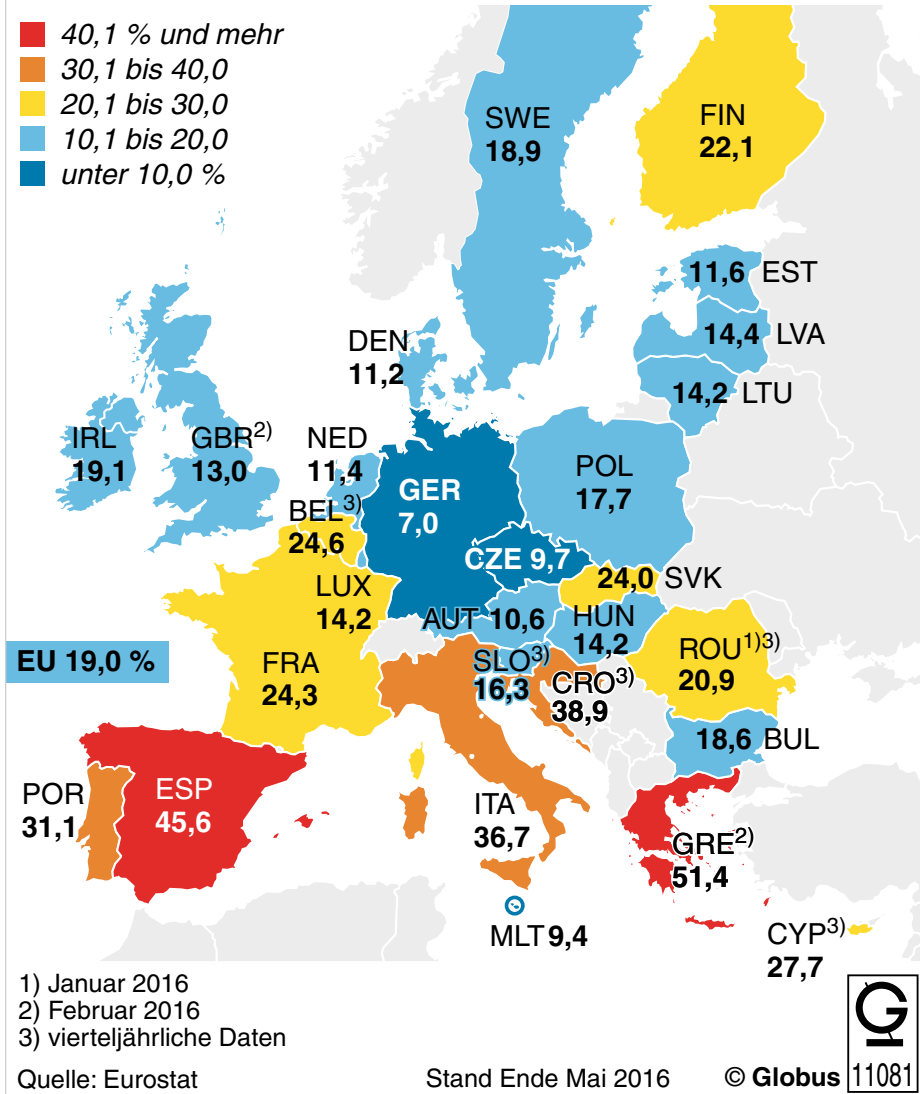
	Staatlich gesteuertes Marktmodell (Duales System)	Marktmodell (Marktwirtschaftliches System der Berufsbildung, „training on the job“)	Schulmodell (Bürokratisches Modell)
Merkmale	<ul style="list-style-type: none"> Qualifikation orientiert an Unternehmensbedarf und gesellschaftlichen Anforderungen Enge Zusammenarbeit von staatlichen Einrichtungen, Privatwirtschaft (Betriebe, Kammern) und weiteren Interessengruppen (Gewerkschaften) Berufliche Mindestqualifikation (Ausbildungsordnung, Bildungspläne) 	<ul style="list-style-type: none"> Qualifikation orientiert an Unternehmensbedarf unternehmensspezifische Ausbildung, keine berufliche Mindestqualifikation, Keine Verknüpfung mit allgemeinbildenden Bildungsgängen Wenig pädagogisiert 	<ul style="list-style-type: none"> Qualifikation orientiert an beruflichen und gesellschaftlichen Anforderungen Enge Verflechtung von allgemeinbildenden und beruflichen Bildungsgängen doppeltqualifizierende Schulabschlüsse üblich, z. B. Hochschulreife und Facharbeiterbrief) Stark pädagogisiert
Bedeutung Staat	<ul style="list-style-type: none"> Vorgabe von rechtl. Rahmenbedingungen, Ergebniskontrolle, Teilfinanzierung Schulischer Teil der Ausbildung 	<ul style="list-style-type: none"> Keinen/geringen Einfluss weder staatl. Rahmenbedingungen (z. B. Bildungspläne) noch Kontrolle 	<ul style="list-style-type: none"> Bildungsmonopol → Planung, Durchführung, Kontrolle, Finanzierung Zentrale Verwaltung
Bedeutung Betriebe	<ul style="list-style-type: none"> Ausbildungsträger (Finanzierung) Betrieblicher Teil der Ausbildung 	<ul style="list-style-type: none"> Gestaltung der Rahmenbedingungen (Finanzierung, Ausbildungsverträge, Ergebniskontrolle) Interne Ausbildungsprogramme v. a. großer Unternehmen 	<ul style="list-style-type: none"> Angebot von Praktikumsplätzen
Beispiele	<ul style="list-style-type: none"> Deutschland, Schweiz, Österreich 	<ul style="list-style-type: none"> Großbritannien, USA, Japan 	<ul style="list-style-type: none"> Frankreich, Italien, Schweden

Ein Gradmesser für den Erfolg eines Berufsbildungssystems ist neben anderen Kriterien die **Jugendarbeitslosigkeit**. Wie die folgende Grafik zeigt, ist sie in Europa von Land zu Land unterschiedlich hoch.

Arbeitslose Jugend in der EU

Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen im März 2016 in Prozent

- 40,1 % und mehr
- 30,1 bis 40,0
- 20,1 bis 30,0
- 10,1 bis 20,0
- unter 10,0 %



Besonders niedrig ist die **Jugendarbeitslosigkeit** in Deutschland und Österreich, beides Länder mit einem **dualen Ausbildungssystem**. Länder mit einem Berufsausbildungssystem nach dem Marktmodell oder dem Schulmodell klagten teilweise über eine sehr stark erhöhte Jugendarbeitslosigkeit. Diese Berufsbildungssysteme werden deshalb vielfach nach dem Vorbild des dualen Ausbildungssystems angepasst oder modernisiert. Das deutsche Bundesbildungsministerium für Bildung und Forschung dient als Ansprechpartner für zahlreiche europäische, aber auch asiatische oder südamerikanische Länder.

Aufgrund einiger Modernisierungen sind Marktmodell und Schulmodell heutzutage nicht mehr in ihrer Reinform anzutreffen. Beispielhaft werden die ursprünglich nach dem Marktmodell funktionierende Berufsausbildung in Großbritannien und die eher schulische geprägte Berufsausbildung in Frankreich nach heutigem Stand ausführlicher vorgestellt.

„Learning by doing“ am Beispiel Großbritannien (Schwerpunkt England)

Die Berufsausbildung in England ist begründet im System der Handwerker-gilden des Mittelalters, das sich bis ins 19. Jahrhundert gehalten hat: Betriebe stellten Lehrlinge ein und bildeten sie berufs begleitend am Arbeitsplatz aus („**training-on-the-job**“). Berufliche Qualifikationen wurden entsprechend dem betrieblichen Bedarf angepasst; es gab keine einheitlichen Ausbildungspläne oder Prüfungsstandards. Mit dem Ziel, die berufliche Bildung zu systematisieren und übersichtlicher zu machen, wurden Mitte der 1980er Jahre berufliche Qualifikationen (Module) definiert und zertifiziert (System der National Vocational Qualifications (NVQ)). Die NVQ beschreiben die Kompetenz eines Arbeitnehmers am Arbeitsplatz in unterschiedlichen Berufsfeldern; sie sind fünf Kompetenzstufen zugeordnet, die von einfachen Routineaufgaben (Niveaustufe 1) bis zu anspruchsvollen Führungs- und Aufsichtsaufgaben (Niveaustufe 5) reichen.

Aufg. 1.1
S. 27

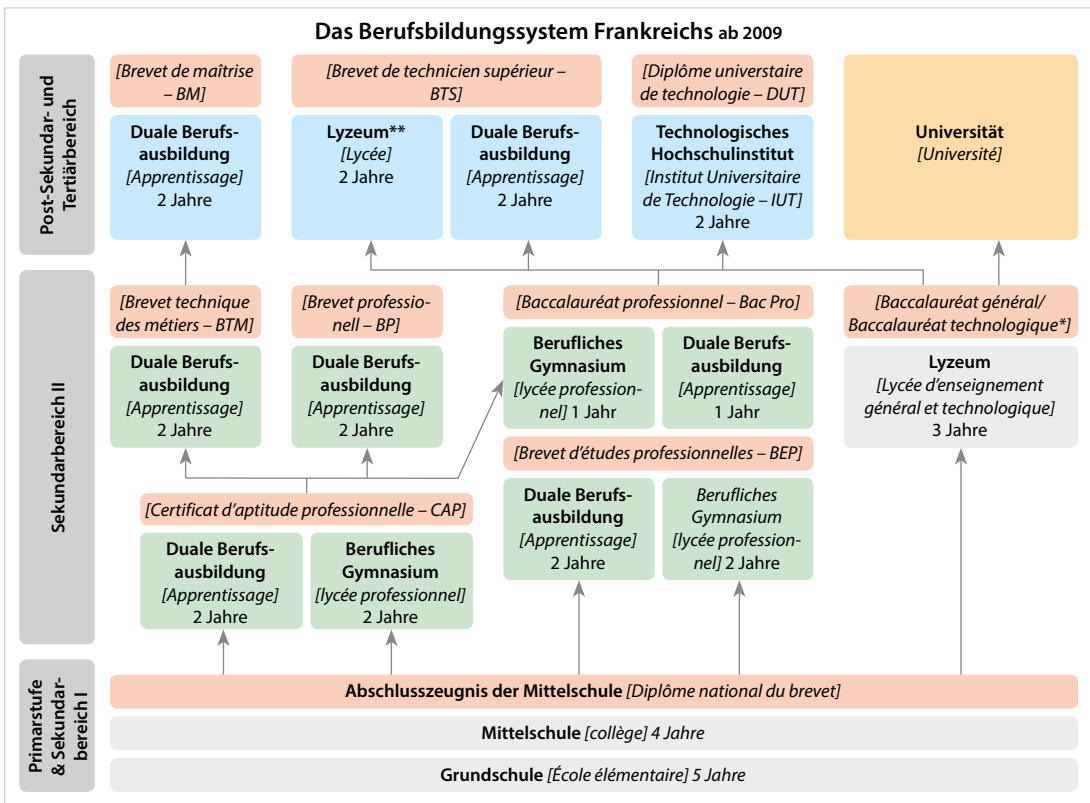
Die NVQ werden überwiegend an weiterführenden **staatlichen Schulen** (Colleges for Further Education) oder von einer Vielzahl an **privaten Bildungsanbietern** (Training Provider) vermittelt; sie können einzeln zertifiziert und unterschiedlich zu einem Berufsabschluss kombiniert werden (**Baukastenprinzip**). Alternativ dazu kann auch ein „worked based training“ absolviert werden: Ein Arbeitnehmer übt eine Anlern-tätigkeit bei einem Arbeitgeber aus; wenn er sich über einen längeren Zeitraum bewährt hat, erhält er einen Abschluss, der von einer entsprechenden Zertifizierungsstelle anerkannt wird.

Das System der NVQs wird heute vielfach kritisiert: Den Arbeitgebern fehlt die Ausrichtung an aktuellen betrieblichen Erfordernissen. Die allermeisten NVQs sind zu stark auf einfachere Tätigkeiten (Niveaustufe 2) ausgerichtet. In vielen Wirtschaftsbereichen Großbritanniens herrscht Fachkräftemangel. Dieser wird dadurch verstärkt, dass die Akzeptanz der Berufsbildung in der englischen Gesellschaft traditionell wesentlich geringer ist als die von Hochschulabschlüssen.

Aus diesem Grund wird seit 2006 die Schaffung **dualer Ausbildungsprogramme** (Apprenticeships) gefördert. In diesen Programmen können Angestellte eines Unternehmens praktische Kenntnisse erlangen und den theoretischen Teil bei einem Bildungsanbieter erlernen. Arbeitgeber sind maßgeblich daran beteiligt, Berufsstandards zu entwickeln und den organisatorischen Rahmen zu gestalten. Ein Apprenticeship dauert mindestens 18 Monate bis zum „NVQ Level 2“ und einem Fachabschluss (Technical Certificate). Die Arbeit ist in der Regel praxisbezogen. Anschließend kann die Ausbildung bei Vollzeitbeschäftigung fortgesetzt werden; sie erstreckt sich gewöhnlich über mindestens 24 Monate und führt zum NVQ Level 3 und einem weiteren Technical Certificate. Die NVQ Level 3 kann das Sprungbrett zum Universitätsstudium sein. Es zeigt sich schon jetzt, dass Absolventen eines Apprenticeships auf Grund ihrer besseren Qualifizierung schneller einen Arbeitsplatz finden und besser bezahlt sind als Absolventen einer rein schulischen Ausbildung.

Schulische Berufsausbildung am Beispiel Frankreich¹

Staat und Schulen sind die Hauptzuständigen für Organisation und Kontrolle der Ausbildung in Frankreich. Das Arbeitsministerium bestimmt über den Betrieb als Lernort, das Bildungsministerium über Prüfungen, Abschlüsse sowie die Organisation der beruflichen Bildung. Betriebe und Kammern sind auch eingebunden, spielen aber nur eine Nebenrolle. Die Kombination von schulischen und betrieblichen Ausbildungsphasen (Alternanz) soll jedoch verstärkt werden. Damit will der französische Staat gewährleisten, dass die Schüler schon während der Ausbildung die praktischen Anforderungen eines Betriebes kennenlernen. Französische Jugendliche erhalten ihre berufliche Qualifizierung nach der Mittelschule (9. Klasse). Die Auszubildenden erlernen keinen konkreten Beruf und schließen keine Ausbildungsverträge mit Betrieben; sie erwerben in der Regel ein allgemeines Zertifikat als Voraussetzung für eine höhere Qualifizierung oder eine Arbeitsstelle. Jugendliche können zwischen verschiedenen Schul- oder Ausbildungswegen wählen.



Quelle: <https://www.bq-portal.de> (Downloaddatum: 25.08.2016)

Das **Berufsbefähigungszeugnis (Certificat d'aptitude professionnelle, CAP)** erhalten sie über ein berufliches Gymnasium (Lycée professionnel, 2 Jahre) oder über eine Ausbildung im dualen System (Apprentissage) mit Besuch einer Berufsschule (Centre de Formation

1 O. A.: Berufsausbildungssysteme in anderen Ländern – Ausbildung ist anderswo ganz anders, 2013; www.ig.metall.de (Downloaddatum: 21.08.2016)

d'Apprentis, 2 Jahre). Das CAP kann in ca. 200 Fachrichtungen erworben werden, die handwerklichen, gewerblichen und kaufmännischen Berufen entsprechen. Dieser Abschluss bescheinigt ein erstes Qualifikationsniveau und weist seinen Besitzer als Facharbeiter bzw. -angestellten aus. Durch die Vermittlung von praxisorientiertem Wissen ermöglicht das CAP einen sofortigen Berufseinstieg.

Das **Fachabitur (Baccalauréat professionnel, Bac Pro)** bescheinigt die Befähigung, einen hochqualifizierten Beruf auszuüben oder berechtigt zum Hochschulbesuch. Das Bac Pro bietet 70 Fachrichtungen in Bereichen wie Handel, Gastronomie, Verwaltung, Baugewerbe oder Landwirtschaft sowie bei hoher Spezialisierung z. B. die Uhrmacherei, Mode. Es wird in drei Jahren über ein berufliches Gymnasium (Lycée professionnel) oder über eine Ausbildung im dualen System (Apprentissage) erworben.

Mit dem Bac Pro können **Kurzstudiengänge (filières courtes)** an einer Fachhochschule (Instituts Universitaires de Technologie, IUT) absolviert werden. Die Studenten erwerben nach zwei Jahren ein Diplom (DUT), das für die Arbeit als Techniker oder Assistenten in Industrie- oder Dienstleistungsbetrieben qualifiziert.

Vergleichbarkeit europäischer Berufsausbildungssysteme

Die Idee von Georg Kerschensteiner zur stärkeren Zusammenbindung von Allgemeinbildung und beruflicher Bildung findet sich im Europäischen Qualifikationsrahmen (2008) für lebenslanges Lernen (EQR)¹ wieder. Darin werden Qualifikation und Kompetenzen definiert, die berufliche und allgemeine Bildung verschränken. Neben Wissen und Fertigkeiten beschreibt der Europäische Qualifikationsrahmen unter anderem auch soziale Kompetenzen.

Mit Hilfe des EQR werden Lernergebnisse aus allen Bildungsbereichen (u. a. Berufsvorbereitung, Ausbildung, Studium) international verständlich. Der Qualifikationsrahmen erleichtert Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie Lernenden den Vergleich der verschiedenen nationalen Qualifikationen in europäischen Ländern. Auf diese Weise wird es z. B. einem deutschen Auszubildenden verständlicher, wie er sein Wissen bei einem Unternehmen in Großbritannien erweitern kann; oder ein französischer Arbeitgeber kann die Fachkompetenz eines italienischen Bewerbers auf eine Arbeitsstelle als Elektrotechniker besser einschätzen.

Der EQR gilt als Rahmen für alle europäischen Berufsbildungssysteme, die sich in vielen Jahrzehnten zum Teil sehr unterschiedlich entwickelt haben. Zur Berücksichtigung der Besonderheiten einzelner Länder wurden jeweils nationale Qualifikationsrahmen entwickelt. Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) ordnet die Qualifikationen des deutschen Bildungssystems in acht Niveaus ein, die dem EQR zugeordnet werden können. So entspricht beispielsweise die duale Berufsausbildung dem Niveau 3 bzw. 4 des DQR und des EQR.

¹ Europäische Kommission: Der europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften 2008

Übersicht der zugeordneten Qualifikationen		Stand 1. Mai 2013
Niveau	Qualifikationen	
1	<ul style="list-style-type: none"> ■ Berufsausbildungsvorbereitung <ul style="list-style-type: none"> ■ Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Arbeitsagentur (BvB) ■ Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) 	
2	<ul style="list-style-type: none"> ■ Berufsausbildungsvorbereitung <ul style="list-style-type: none"> ■ Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Arbeitsagentur (BvB) ■ Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) ■ Einstiegsqualifizierung (EQ) ■ Berufsfachschule (Berufliche Grundbildung) 	
3	<ul style="list-style-type: none"> ■ Duale Berufsausbildung (2-jährige Ausbildungen) ■ Berufsfachschule (Mittlerer Schulabschluss) 	
4	<ul style="list-style-type: none"> ■ Duale Berufsausbildung (3- bis 3½-jährige Ausbildungen) ■ Berufsfachschule (Assistentenberufe) ■ Berufsfachschule (vollqualifizierte Berufsausbildung) 	
5	<ul style="list-style-type: none"> ■ IT-Spezialist (Zertifizierter)* ■ Servicetechniker (Geprüfter)* 	
6	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bachelor ■ Fachkaufmann (Geprüfter ...) ■ Fachwirt (Geprüfter)* ■ Meister (Geprüfter)* ■ Operativer Professional (IT) (Geprüfter)* 	
7	<ul style="list-style-type: none"> ■ Master ■ Strategischer Professional (IT) (Geprüfter)* 	
8	<ul style="list-style-type: none"> ■ Promotion 	

* Weitere Qualifikationen der beruflichen Aufstiegsfortbildung werden nach dem im „Gemeinsamen Beschluss“ beschriebenen Verfahren konsensual zugeordnet.

Niveau 4

Über Kompetenzen zur selbstständigen Planung und Bearbeitung fachlicher Aufgabenstellungen in einem umfassenden, sich verändernden Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.

Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstständigkeit
Über vertieftes allgemeines Wissen oder über fachtheoretisches Wissen in einem Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.	Über ein breites Spektrum kognitiver und praktischer Fertigkeiten verfügen, die selbstständige Aufgabebearbeitung und Problemlösung sowie die Beurteilung von Arbeitsergebnissen und -prozessen unter Einbeziehung von Handlungsalternativen und Wechselwirkungen mit benachbarten Bereichen ermöglichen. Transferleistungen erbringen.	Die Arbeit in einer Gruppe und deren Lern- oder Arbeitsumgebung mitgestalten und kontinuierlich Unterstützung anbieten. Abläufe und Ergebnisse begründen. Über Sachverhalte umfassend kommunizieren.	Sich Lern- und Arbeitsziele setzen, sie reflektieren, realisieren und verantworten.

Sowohl das zweijährige französische CAP als auch die zweijährige duale Berufsausbildung in Deutschland entsprechen dem Niveau 3 des EQF; allerdings ordnet der Französische Qualifikationsrahmen die Qualifikationen in nur fünf Stufen ein.

1.2 Berufsausbildungsvertrag

1.2.1 Entstehung und Inhalte des Berufsausbildungsvertrags

Der **Berufsausbildungsvertrag** wird zwischen dem **Ausbildenden** (Unternehmen) und dem **Auszubildenden** durch zwei übereinstimmende Willenserklärungen geschlossen. Bei Minderjährigen müssen für die Begründung des Ausbildungsverhältnisses zusätzlich die gesetzlichen Vertreter zustimmen.

BBiG
§ 10

Vor Beginn der Berufsausbildung muss der Ausbildende den wesentlichen Inhalt des Vertrages schriftlich festhalten. Der Ausbildungsvertrag muss bei der zuständigen Kammer (bei kaufmännischen Auszubildenden die Industrie- und Handelskammer) genehmigt und in das Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse eingetragen werden. Dies ist die Voraussetzung dafür, dass der Auszubildende zur Zwischen- und Abschlussprüfung zugelassen wird.

Die **Inhalte des Berufsausbildungsvertrages** müssen spätestens vor Beginn der Ausbildung **schriftlich** festgehalten werden. Diese Niederschrift muss vom Ausbildenden, dem Auszubildenden und ggf. vom gesetzlichen Vertreter unterzeichnet werden.

BBiG
§ 11

Entstehung des Berufsausbildungsvertrags

Die 17-jährige Schülerin Karin Klos schließt am 15. März mit dem Unternehmen Karl Thoma e. K., Stuttgart, mündlich einen Berufsausbildungsvertrag für die Ausbildung zur Industriekauffrau. Der Vertrag ist gültig, wenn ihre Eltern zustimmen. Am 22. März unterschreibt sie zusammen mit ihren Eltern den auf einem Vordruck der Industrie- und Handelskammer (IHK) festgehaltenen Ausbildungsvertrag. Am 25. März wird der Ausbildungsvertrag bei der IHK genehmigt und eingetragen.

Aufg. 1.2
S.27f.

Das **Berufsbildungsgesetz** schreibt für die Inhalte des Ausbildungsvertrages bestimmte **Mindestinhalte** vor:

BBiG
§ 11

- 1 **Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll.**
- 2 **Beginn und Dauer der Berufsausbildung**
Die Ausbildungszeit soll mindestens zwei und höchstens drei Jahre betragen. Kann das Ausbildungsziel bei entsprechender Vorbildung (Fachhochschulreife oder Hochschulreife) und überdurchschnittlichen Leistungen vorzeitig erreicht werden, ist eine Verkürzung auf Antrag bei der IHK möglich.
- 3 **Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte**
Die Ausbildung kann u. a. auch in anderen Betriebsstätten oder Zweigstellen erfolgen und ergänzende Seminare umfassen.
- 4 **Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit**
Die tägliche Ausbildungszeit richtet sich nach den gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen.

5 Dauer der Probezeit

BBiG
§ 20

Sowohl Auszubildender als auch Auszubildender haben die Möglichkeit, den Vertrag während der vereinbarten Probezeit (mindestens einen Monat, höchstens vier Monate) **ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Angabe von Gründen** zu lösen.

Während dieser Zeit können beide Vertragspartner prüfen, ob sie den Vertrag weiterführen wollen.

6 Zahlung und Höhe der Vergütung

BBiG
§§ 17, 19

Der Auszubildende zahlt entsprechend den tariflichen oder sonstigen Regelungen eine Ausbildungsvergütung, die mit zunehmenden Ausbildungsjahren ansteigt. Sie richtet sich nach den laufenden Tarifen, die von den Tarifvertragsparteien festgelegt werden. Die Vergütung muss spätestens am letzten Arbeitstag des laufenden Monats ausgezahlt werden. Darüber hinaus gilt im Krankheitsfall die Entgeltfortzahlungspflicht für sechs Wochen.

7 Dauer des Urlaubs

JArbSchG
§ 19
BUrUG
§ 3

Der Auszubildende hat Anspruch auf einen tarifvertraglich oder anderweitig vereinbarten Urlaub. Laut gesetzlichen Regelungen muss der Auszubildende bezahlten Urlaub gewähren. Das sind mindestens 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist bzw. 25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist. Ist der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres über 18 Jahre alt, hat er einen Anspruch auf mindestens 24 Werktage. Als **Werktage** gelten alle Kalendertage, die **nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage** sind.

8 Voraussetzungen für die Kündigung des Berufsausbildungsvertrages

BBiG
§ 22

Nach Ablauf der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten fristlos gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Die Kündigung muss innerhalb von zwei Wochen, nachdem der wichtige Grund bekannt wurde, erfolgen. Der Auszubildende kann mit einer Frist von vier Wochen kündigen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich in einem anderen Beruf ausbilden lassen will.

9 Hinweis auf Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind.

Ausbildungszeit und Probezeit

Im Vertrag von Karin finden sich unter anderem folgende Informationen:

- „(A) Die reguläre Ausbildungszeit beträgt nach der Ausbildungsordnung 36 Monate (= drei Jahre).
(B) Die Probezeit beträgt zwei Monate.“

Auflösung des Berufsausbildungsvertrags während der Probezeit

Karins Cousine hat eine Ausbildung zur Sport- und Fitnesskauffrau begonnen. Aufgrund ihres Abiturs wurde ihr eine Verkürzung auf zwei Jahre genehmigt. Die vereinbarte Probezeit beträgt zwei Monate. Nach sechs Wochen wird ihr fristlos und ohne Angabe von Gründen gekündigt.