

FACHBUCHREIHE
für wirtschaftliche Bildung

Wirtschaft Recht Beruf

Wirtschaftskunde für berufliche Schulen

Albers
Eifer
Tschaffon

15. Auflage

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

Europa-Nr.: 77215



Autoren:

Albers, Hans-Jürgen, Prof. Dr., Dipl.-Hdl. Böbingen/Rems
Eifer, Elke, Studiendirektorin Schorndorf
Tschaffon, Dieter, Oberstudienrat Aalen

Leitung des Arbeitskreises und Lektorat:

Albers, Hans-Jürgen, Prof. Dr., Dipl.-Hdl. Böbingen/Rems

15. Auflage 2022

Druck 5 4 3 2 1

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

ISBN 978-3-7585-7419-1

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

© 2022 by Verlag Europa-Lehrmittel, Nourney, Vollmer GmbH & Co. KG,
42781 Haan-Gruiten
www.europa-lehrmittel.de

Umschlag, Layout und Satz: tiff.any GmbH & Co. KG, 10999 Berlin
Umschlagkonzept: tiff.any GmbH & Co. KG, 10999 Berlin
Umschlagfoto: © maigi – shutterstock.com
Druck: aprinta druck GmbH, 86650 Wemding

Vorwort

Das vorliegende, aktuelle Lern- und Arbeitsbuch enthält die **wirtschaftlichen und rechtlichen Grundlagen** sowie die für **Ausbildung und Beruf** wichtigen Lerninhalte für Schülerinnen und Schüler beruflicher Schulen. Es enthält die aktuellen Entwicklungen des Wirtschafts-, Rechts- und Arbeitslebens.

Die Auswahl der Themen orientiert sich am Lehrplan für gewerbliche, hauswirtschaftliche und landwirtschaftliche Berufsschulen in Baden-Württemberg. Es ist wegen der weitgehenden Übereinstimmung der Lehrpläne auch für vergleichbare Schulen in anderen Bundesländern sehr gut geeignet.

Das Buch richtet sich an:

- **Schülerinnen und Schüler sowie Lehrerinnen und Lehrer an gewerblichen, hauswirtschaftlichen und landwirtschaftlichen Berufsschulen**
- **Schülerinnen und Schüler sowie Lehrerinnen und Lehrer gewerblicher, hauswirtschaftlicher und landwirtschaftlicher 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 Abschnitte 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 geordneter und übersichtlicher Form darstellt.
- Die neuen Regelungen für **digitale Produkte im Kaufrecht** sind zusammenfassend in „**6 Anhang**“ dargestellt.
- Ein **ausführliches Inhaltsverzeichnis** und ein besonders **umfassendes Stichwortverzeichnis** erleichtern das zielgerichtete Nachschlagen.
- Am Ende des Buches finden sich kapitelübergreifende **Prüfungsaufgaben aus der Abschlussprüfung der 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 Jahresbänden** hat die Leserin/der Leser den konkreten Verweis auf die entsprechenden Kapitel im Informationsband. Die Lern- und Arbeitsbuchreihe ist erhältlich unter den **Europa-Nummern 47229, 47250 und 47274**.



Ihre Rückmeldung ist uns wichtig: Für Verbesserungsvorschläge sind Verlag und Autoren stets dankbar. Schreiben Sie uns unter lektorat@europa-lehrmittel.de.

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	14
1.3	Arbeitsschutzvorschriften	16
1.3.1	Jugendarbeitsschutz	16
1.3.2	Arbeitszeit	18
1.3.3	Urlaub	19
1.3.4	Mutterschutz	20
1.3.5	Schutz von Erziehenden	21
1.4	Einzelarbeitsvertrag	22
1.4.1	Anbahnung eines Arbeitsvertrages	22
1.4.2	Abschluss eines Arbeitsvertrages	24
1.4.3	Form und Inhalt eines Arbeitsvertrages	24
1.4.4	Rechte und Pflichten der Vertragspartner	26
1.4.5	Beendigung eines Arbeitsverhältnisses	28
1.5	Kündigungsschutz	34
1.5.1	Allgemeiner Kündigungsschutz	34
1.5.2	Besonderer Kündigungsschutz	35
1.6	Arbeitszeugnis	36
1.7	Mitbestimmung der Arbeitnehmer – Betriebsrat	38
1.7.1	Errichtung des Betriebsrates	38
1.7.2	Aufgaben und Bedeutung des Betriebsrats	39
1.7.3	Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats	40
1.8	Tarifverträge	42
1.8.1	Tarifvertragsarten	42
1.8.2	Bedeutung von Tarifverträgen	44
1.8.3	Tarifverhandlungen und Arbeitskampf	46
1.9	Sozialversicherung	50
1.9.1	Krankenversicherung	51
1.9.2	Rentenversicherung	52
1.9.3	Arbeitslosenversicherung	54
1.9.4	Unfallversicherung	56
1.9.5	Pflegeversicherung	56
1.10	Private Zusatzversicherungen	58
1.10.1	Personenversicherungen	58
1.10.2	Sachversicherungen	60
1.10.3	Vermögensversicherungen	61
1.11	Lohnabrechnung	62
1.11.1	Berechnung des Bruttolohns	62
1.11.2	Berechnung des Nettolohns und des auszahlenden Lohns	62

1.12	Einkommensteuer und Steuererklärung	66
1.12.1	Grundlagen der Einkommensbesteuerung	66
1.12.2	Steuererklärung für Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit.	67
	Zusammenfassung	70
2	Verbraucher	81
2.1	Rechtsgeschäfte	82
2.1.1	Rechts- und Geschäftsfähigkeit	82
2.1.2	Zustandekommen von Rechtsgeschäften	84
2.1.3	Ein- und zweiseitige Rechtsgeschäfte	84
2.1.4	Formvorschriften	85
2.1.5	Nichtigkeit und Anfechtbarkeit.	86
2.2	Kaufvertrag	88
2.2.1	Abschluss und Inhalt eines Kaufvertrags.	88
2.2.2	Erfüllung des Kaufvertrags	90
2.2.3	Eigentum und Besitz.	91
2.3	Störungen bei der Erfüllung von Kaufverträgen	92
2.3.1	Arten der Vertragsstörungen	92
2.3.2	Zahlungsverzug	92
2.3.3	Mangelhafte Lieferung.	94
2.4	Verjährung von Forderungen	98
2.4.1	Verjährungsfristen	98
2.4.2	Neubeginn und Hemmung der Verjährung.	98
2.5	Verbraucherberatung	100
2.5.1	Verbraucherschutzorganisationen.	100
2.5.2	Publikationen	101
2.6	Verbraucherschutzbestimmungen	102
2.6.1	Fernabsatzverträge.	102
2.6.2	Allgemeine Geschäftsbedingungen	104
2.7	Zahlungsverkehr	106
2.7.1	Girokonto	106
2.7.2	Formen des Zahlungsverkehrs	107
2.8	Geldanlagen	116
2.8.1	Sparmotive.	116
2.8.2	Anlageziele	117
2.8.3	Anlageformen	118
2.8.4	Sparförderung	121
2.9	Verbraucherkredite	122
2.9.1	Form und Inhalt des Kreditvertrages.	122
2.9.2	Kreditwürdigkeit und Sicherheiten	123
2.10	Überschuldung	124
2.10.1	Ursachen der Überschuldung	124
2.10.2	Haushaltsplan	124

2.10.3	Schuldnerberatung	125
2.10.4	Privatinsolvenz	125
	Zusammenfassung	126
3	Soziale Marktwirtschaft	135
3.1	Markt als Koordinator von Angebot und Nachfrage	136
3.1.1	Markt, Marktarten und Marktformen	136
3.1.2	Verhalten der Marktteilnehmer	138
3.2	Markt als Ort der Preisbildung	140
3.2.1	Preisbildung im Polypol	140
3.2.2	Preisbildung im Angebotsoligopol und Angebotsmonopol	142
3.3	Staatliche Eingriffe in die Preisbildung	144
3.4	Grundlagen der Sozialen Marktwirtschaft	146
3.5	Instrumente der Sozialen Marktwirtschaft	148
3.5.1	Sozialpolitik	148
3.5.2	Einkommenspolitik	148
3.5.3	Wettbewerbspolitik	149
3.5.4	Umweltpolitik	149
3.6	Lebenshaltungskostenindex, Inflation, Kaufkraft und Reallohn	150
3.6.1	Preisindex für die Lebenshaltung (Verbraucherpreisindex)	150
3.6.2	Zusammenhang zwischen Inflation, Kaufkraft und Reallohn	152
3.6.3	Arten, Ursachen und Folgen von Inflation, Deflation	154
3.7	Bruttoinlandsprodukt	156
3.8	Konjunktur	158
3.8.1	Idealtypischer Konjunkturzyklus	158
3.8.2	Konjunkturindikatoren	158
3.8.3	Konjunkturpolitik	160
	Zusammenfassung	162
4	Berufliche Selbstständigkeit	167
4.1	Chancen und Risiken der Selbstständigkeit	168
4.1.1	Anforderungen an Unternehmerpersönlichkeit	168
4.1.2	Arbeitsbelastung	169
4.1.3	Soziale Sicherung ¹	170
4.1.4	Verantwortung	170
4.1.5	Einkommen und Vermögen	171
4.2	Motive für berufliche Selbstständigkeit	172
4.3	Geschäftsplan (Businessplan)¹	174
4.4	Standort	176
4.5	Rechtsformen von Unternehmen	178
4.5.1	Übersicht über Rechtsformen	178

4.5.2	Einzelunternehmung	178
4.5.3	Gesellschaft des Bürgerlichen Rechts (GbR; BGB-Gesellschaft)	179
4.5.4	Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)	180
4.5.5	Unternehmergesellschaft (UG) haftungsbeschränkt	180
4.6	Kapitalbedarf	182
	Zusammenfassung	184
5	Prüfungsaufgaben	189
6	Anhang	213
6.1	Änderungen im Kaufrecht – Regelungen für Digitales	214
6.1.1	Digitale Produkte	214
6.1.2	Waren mit digitalen Elementen	218
	Sachwortverzeichnis	220

1

© Ralf Kalytta – Fotolia.com



Der Mitarbeiter in der Arbeitswelt

LS

- 1.1 Duale Berufsausbildung
- 1.2 Ausbildungsvertrag
- 1.3 Arbeitsschutzvorschriften
- 1.4 Einzelarbeitsvertrag
- 1.5 Kündigungsschutz
- 1.6 Arbeitszeugnis
- 1.7 Mitbestimmung der Arbeitnehmer – Betriebsrat
- 1.8 Tarifverträge
- 1.9 Sozialversicherung
- 1.10 Private Zusatzversicherungen
- 1.11 Lohnabrechnung
- 1.12 Einkommensteuer und Steuererklärung

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.



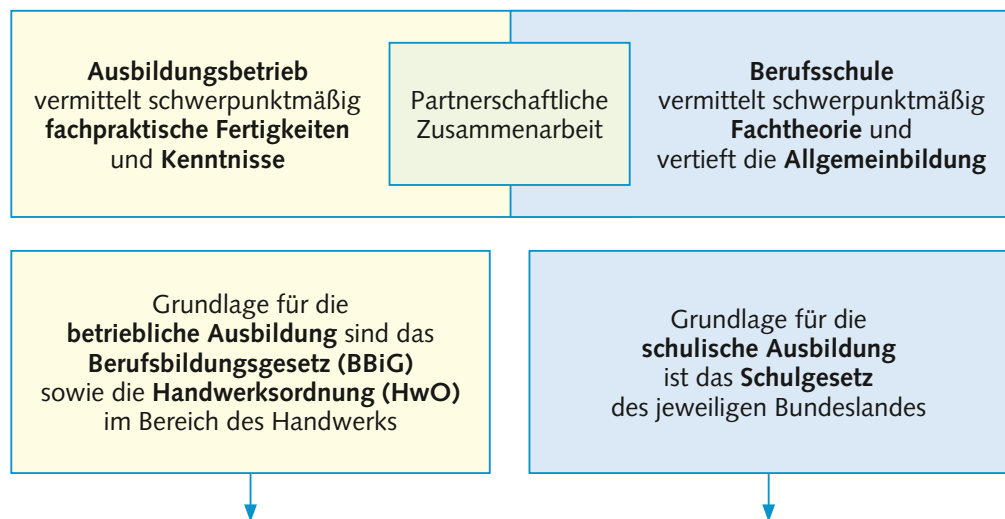
© Monkey Business – Fotolia.com



© 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

© Foto d. Autoren

Auszug aus der Verordnung über die Berufsausbildung zum Friseur/zur Friseurin

Ausbildungsberufsbild

Gemeinsame berufsprofilgebende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten:

Friseur-Dienstleistungen:

- Pflegen des Haares und der Kopfhaut,
- Haarschneiden,
- Gestalten von Frisuren,
- Farbverändernde Haarbehandlungen

Marketing:

- Werbung,
- Präsentation und Preisgestaltung

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**

- Mix zwischen vertiefter Theorie und Praxiserfahrungen.
- Auszubildende haben laufend Berührungen mit technischen Neuerungen. Ausbildung ist aktuell.
- Durch regelmäßigen Wechsel zwischen Betrieb und Berufsschule ist die Ausbildung abwechslungsreicher.

Nachteile

- Unterschiedliche Ausstattung und Ausrichtung von Betrieben.
- Abstimmung von Ausbildungsinhalten in Fachtheorie und praktischer Ausbildung ist schwierig.
- 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 Gestaltungsmöglichkeiten 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.

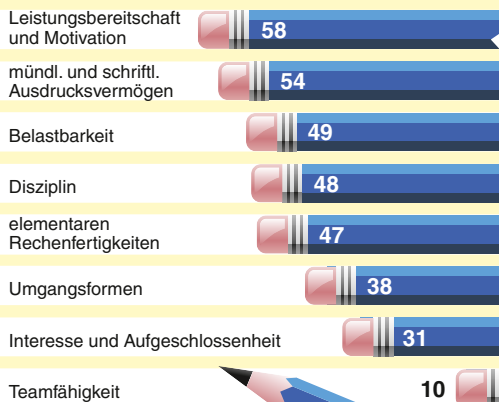
Überlegen und notieren Sie:

Welche Vertragsinhalte haben Sie mit Ihrem Ausbildungsbetrieb vereinbart?

Umfrage unter Ausbildungsbetrieben:

Wo Schulabgänger Defizite haben

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



repräsentative Umfrage unter 11.269 Unternehmen in Deutschland vom 11. April bis zum 8. Mai 2016

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

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, HwO, 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

(§§ 10, 11 Berufsbildungsgesetz – BBiG)

Zwischen dem/der Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb) und der/dem Auszubildenden männlich weiblich

Wird nachstehender Vertrag zur Ausbildung im Ausbildungsberuf mit der Fachrichtung/dem Schwerpunkt/ dem Wahlbaustein etc. nach Maßgabe der Ausbildungsordnung³⁾ geschlossen

Zuständige Berufsschule

A Die Ausbildungszeit beträgt nach der Ausbildungsordnung Monate.
Die vorausgegangene Berufsausbildung / Vorbildung:

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

Das Berufsausbildungsverhältnis
beginnt am endet am

B Die Probezeit (§ 1 Nr. 2) beträgt Monate.³⁾

C Die Ausbildung findet vorbehaltlich der Regelungen nach D (§ 3 Nr. 12) in

Straße

PLZ, Ort

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

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

E Der/die Ausbildende zahlt dem/der Auszubildenden eine angemessene Vergütung (§ 5); diese beträgt zur Zeit monatlich brutto

EUR				
im	ersten	zweiten	dritten	vierten

Ausbildungsjahr.

F Die regelmäßige Ausbildungszeit (§ 6 Nr. 1) beträgt täglich Stunden.⁴⁾ / wöchentlich Stunden.
Teilzeitausbildung wird beantragt (§ 6 Nr. 2) ja nein

G Der/die Ausbildende gewährt dem/der Auszubildenden Urlaub nach den geltenden Bestimmungen. Es besteht ein Urlaubsanspruch.

Im Jahr				
Werktage				
Arbeitstage				

H Sonstiges, Hinweise auf anzuwendende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, sonstige Vereinbarungen.

Berufsbildungsgesetz (BBiG)

BBiG § 20

§ 20 [Probezeit]

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

Aufgaben

- 1 Welche Bedeutung hat die Probezeit für den Ausbildenden und den Auszubildenden?
- 2 Jasmin (16 J.) will Friseurin werden. Ihr gefällt der Umgang mit Menschen. Sie hat sich bei einem Friseurmeister 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 in Abschnitt B die Probezeitdauer und in Abschnitt F die regelmäßige Ausbildungszeit bestimmt. Welche Zeiteintragungen sind bei Jasmin maximal möglich (siehe auch 1.3.1 Jugendarbeitsschutz)?

1.2.2 Rechte und Pflichten der Vertragspartner



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

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

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 **Berufsschulabschlusszeugnis** und den **Facharbeiter- bzw. Gesellenbrief**. Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

Berufsbildungsgesetz (BBiG)

BBiG § 8

§ 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

Kündigung

Das Ausbildungsverhältnis kann auch vorzeitig durch schriftliche Kündigung beendet werden.

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 Bürokaufmann 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

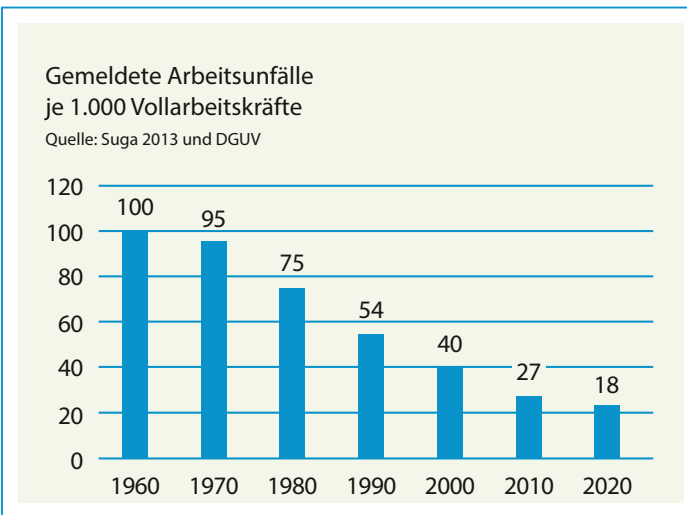
- 1 Nennen Sie 5 Rechte eines Auszubildenden.
- 2 Steffen ist im 10. Monat des 1. Ausbildungsjahres und lernt Bürokaufmann. Die Ausbildung macht ihm immer weniger Spaß. Als sich ihm die Möglichkeit bietet, eine Ausbildung als Schreiner zu beginnen, kündigt er (siehe obiges Schreiben). Prüfen und begründen Sie, ob die Kündigung rechtswirksam ist.
- 3 Nennen Sie 2 Voraussetzungen für eine Verkürzung der Ausbildungsdauer.

1.3 Arbeitsschutzvorschriften



Den betrieblichen Arbeitsplatz hinsichtlich der Schutzvorschriften zu Jugendarbeit, Arbeitszeit, Urlaub, Mutterschutz und Erziehende 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.



Die Durchführung und Überwachung der staatlichen Arbeitsschutzvorschriften obliegt den **Gewerbeaufsichtsamtern**. Die Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften der **Berufsgenossenschaften** wird durch deren technische Aufsichtsdienste überwacht. Verstöße gegen diese Schutzvorschriften können zu Geldbußen bis zu 25.000 € 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 JArbSchG

Schutzbestimmungen

Beschäftigungsalter	Die Beschäftigung von Kindern (Personen unter 15 Jahren) ist verboten. Ausnahme: Berufsausbildungsverhältnisse, Betriebspraktikum.	Abweichungen sind aufgrund eines Tarifvertrages möglich.
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. 	
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 Untersuchung	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 Unterrichtschluss 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 50minütige 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 2.1. 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 viel 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.



Arbeitszeit

Regelungen nach dem Arbeitszeitgesetz

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

ArbZG §§ 3 und 7

■ Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

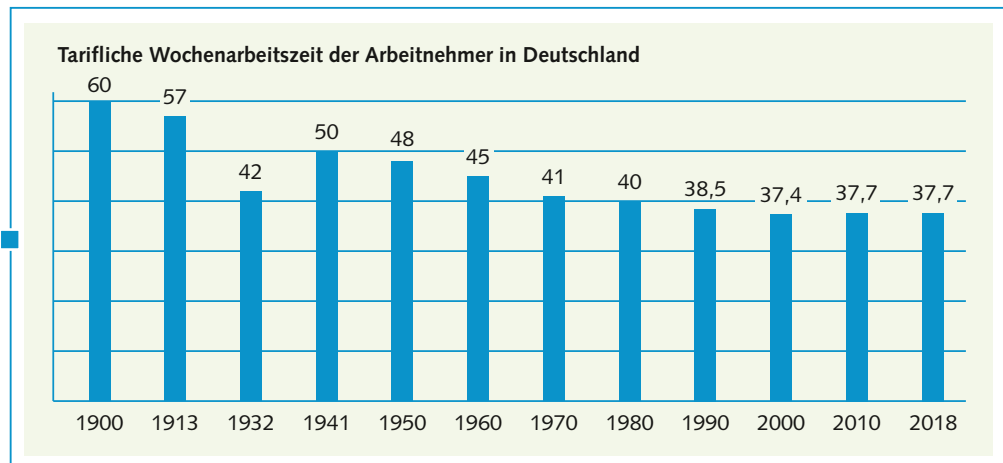
§ 3 [Arbeitszeit der Arbeitnehmer]

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.



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.

■ Sonn- und Feiertage

Keine Beschäftigung. (Ausnahmen u. a. für Mehrschichtbetriebe, Gastronomiebetriebe, Feuerwehr, Krankenhäuser)

Sonn- und Feiertagsruhe

1.3.3 Urlaub

Urlaub soll Arbeitnehmern ermöglichen, sich zu erholen. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf bezahlten Urlaub ist im **Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz – BUrlG)** geregelt. Der gesetzliche Mindesturlaub muss als Freizeit genommen werden und darf nicht ausbezahlt werden.

Gesetzlicher Mindesturlaub

Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen, sofern diese nicht den Urlaubswünschen anderer Arbeitnehmer, die aus sozialen Gründen Vorrang genießen, entgegenstehen. Auch dringende betriebliche Belange können die Ablehnung eines Urlaubswunsches rechtfertigen. Grundsätzlich ist der Urlaub zusammenhängend zu gewähren. Bei einer Aufteilung muss einer der Urlaubsteile mindestens zwei Wochen umfassen.

Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz – BUrlG)

§ 2 [Geltungsbereich]

Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten. ...

§ 3 [Dauer des Urlaubs]

(1) Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 24 Werktage.

(2) Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder ... Feiertage sind.

§ 15 [Änderung und Aufhebung von Gesetzen]

(1) Unberührt bleiben die urlaubsrechtlichen Bestimmungen des ... Jugendarbeitsschutzgesetzes. ...

BUrlG §§ 2, 3 und 15

In den ersten sechs Monaten eines Beschäftigungsverhältnisses erhält der Arbeitnehmer pro vollem Monat 1/12 des Jahresurlaubs. Erst nach Ablauf der **Wartezeit** von 6 Monaten wird der volle Urlaubsanspruch erworben. Im Kalenderjahr nicht genommener Urlaub darf in das nächste Jahr übertragen werden, muss aber bis zum 31. März gewährt und genommen worden sein, danach verfällt er.

Wartezeit

Das BUrlG stellt im Bereich der Urlaubsdauer für viele Arbeitnehmer nicht die Grundlage für den Jahresurlaub dar, weil Tarifverträge und Einzelarbeitsverträge oft für Arbeitnehmer günstigere Regelungen vorsehen. Die den gesetzlichen Mindesturlaub überschreitenden Urlaubstage dürfen ausbezahlt werden.

Aufgaben

1. Mitteilung der Geschäftsführung: „ ...Aufgrund der Verschlechterung der Wettbewerbsposition unserer Unternehmung hat die Geschäftsführung beschlossen, die tägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer auf 9 Arbeitsstunden zu erhöhen.“
 - a) Sind die Arbeitnehmer verpflichtet, diese Stunden zu leisten? Begründen Sie.
 - b) Warum lässt der Gesetzgeber abweichende Regelungen nur auf Grund eines Tarifvertrages zu?
2. Die Bundesvereinigung der Dt. Arbeitgeberverbände (BDA) fordert den 8-Std-Tag abzuschaffen. Statt der Obergrenze von 8 Stunden sollte das Gesetz nur noch eine Obergrenze für die Wochenarbeitszeit enthalten. Nehmen Sie dazu Stellung.
3. Wie hoch ist der Mindesturlaubsanspruch in Arbeitstagen?

1.3.4 Mutterschutz

Mutterschutz

Das **Mutterschutzgesetz** gilt für alle Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Es findet auch Anwendung auf Auszubildende, Praktikantinnen, Anlernlinge und Arbeitnehmerinnen, die in einem Teilzeit-, Probe- oder Aushilfsarbeitsverhältnis stehen.

GG Art. 6



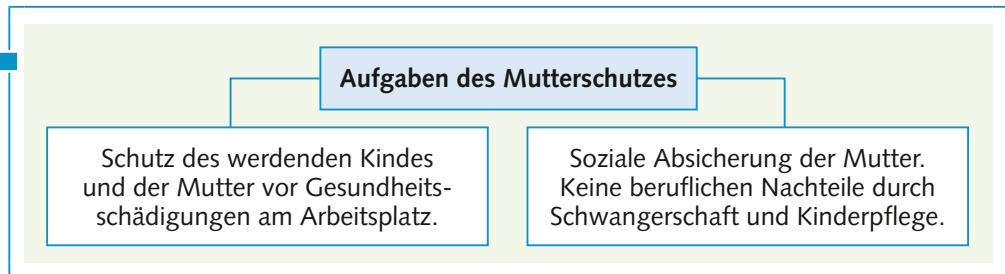
© Monkey Business – Fotolia.com

Grundgesetz (GG)

Art. 6 [Ehe und Familie] (1) Ehe und Familie stehen unter dem besonderen Schutz der staatlichen Ordnung.
(4) Jede Mutter hat Anspruch auf den Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft.

Diese besondere Wertschätzung der Familie beruht darauf, dass sie nach Ansicht des Verfassungsgebers das ideale Umfeld für das Heranwachsen von Kindern ist, ohne die auf Dauer keine staatliche Gemeinschaft existieren kann. Die Bedeutung der Ehe liegt darin, dass sie als „Keimzelle des Staates“ Vorstufe zur Familie ist.

In der Familie sollen Kinder zu freiheits- und demokratiefähigen Erwachsenen erzogen und befähigt werden. Gesellschaft und freiheitliche Demokratie brauchen ein Gerüst gemeinsamer Überzeugungen. Diese Voraussetzungen kann nur die Familie schaffen.



Regelungen nach dem Mutterschutzgesetz

Werdende Mütter:

- Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber (Personalleiter, Filialleiter usw.) ihre Schwangerschaft mitteilen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist.
- Auf Verlangen des Arbeitgebers: Vorlage eines ärztlichen Attests oder eines Attests einer Hebamme über die bestehende Schwangerschaft und über den mutmaßlichen Tag der Entbindung.

Arbeitgeber:

- Unterrichtung des Gewerbeaufsichtsamtes.
- Arbeitsplatz und Arbeitsablauf müssen so gestaltet werden, dass sie der Gesundheit der werdenden Mutter nicht abträglich sind.
- Keine Beschäftigung sechs Wochen vor der Entbindung.
Ausnahme: Weiterbeschäftigung auf ihren ausdrücklichen Wunsch, der aber jederzeit widerruflich ist.
- Keine Beschäftigung in den ersten acht Wochen nach der Entbindung (zwölf Wochen bei Mehrlingsgeburten).
- Die Kündigung während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist unzulässig.