

Boller
Hug
Schmid
Speth

Kompetenz im Industriebetrieb

Industriekaufmann/Industriekauffrau

1



Merkur 
Verlag Rinteln



Reihe „Kompetenz im Industriebetrieb“

Verfasser:

Dr. Eberhard Boller, Dipl.-Hdl.
Hartmut Hug, Dipl.-Hdl.
Matthias Schmid, Dipl.-Hdl.
Dr. Hermann Speth, Dipl.-Hdl.



Der Merkur Verlag Rinteln kooperiert mit JL Education. JL Education bietet lehrplangerechte, didaktisch aufbereitete Erklärvideos für den Wirtschaftsunterricht. Erklärvideos und Materialien des Verlags sind aufeinander abgestimmt und werden an geeigneter Stelle verlinkt. Die Kombination unterschiedlicher Lernmedien erleichtert und erweitert den Spielraum für einen übergreifenden Kompetenzerwerb.

Fast alle in diesem Buch erwähnten Hard- und Softwarebezeichnungen sind eingetragene Warenzeichen. Die in diesem Buch zitierten und verlinkten Internetseiten wurden vor der Veröffentlichung auf rechtswidrige Inhalte in zumutbarem Umfang untersucht. Rechtswidrige Inhalte wurden nicht gefunden. Bei der Aktivierung der Links baut Ihr Browser ggf. eine direkte Verbindung mit den Servern von Drittanbietern (z.B. YouTube) auf. Auf die dort gesammelten Daten haben wir keinen Einfluss.

Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Nutzung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlages. Hinweis zu § 60 a UrhG: Weder das Werk noch seine Teile dürfen ohne eine solche Einwilligung eingescannt und in ein Netzwerk eingestellt werden. Dies gilt auch für Intranets von Schulen und sonstigen Bildungseinrichtungen.

Die Merkur Verlag Rinteln Hutkap GmbH & Co. KG behält sich eine Nutzung ihrer Inhalte für kommerzielles Text- und Data Mining (TDM) im Sinne von § 44b UrhG ausdrücklich vor. Für den Erwerb einer entsprechenden Nutzungserlaubnis wenden Sie sich bitte an copyright@merkur-verlag.de.

Coverbild: #1970 – www.colourbox.de

* * * * *

1. Auflage 2024

© 2024 by MERKUR VERLAG RINTELN

Gesamtherstellung:

MERKUR VERLAG RINTELN Hutkap GmbH & Co. KG, 31735 Rinteln

E-Mail: info@merkur-verlag.de
lehrer-service@merkur-verlag.de

Internet: www.merkur-verlag.de

Merkur-Nr. 0831-01

ISBN 978-3-8120-0831-0

Vorwort

Das **Schulbuch „Kompetenz im Industriebetrieb 1“** ist der erste Teil einer dreibändigen Buchreihe für den Ausbildungsberuf „**Industriekaufmann/Industriekauffrau**“. Dem Buch liegt der **neue Rahmenlehrplan** zugrunde, der zum 1. August 2024 in Kraft tritt. Es deckt die Inhalte der Lernfelder des ersten Ausbildungsjahres ab:

- Lernfeld 1:** Das Unternehmen vorstellen und die eigene Rolle mitgestalten
- Lernfeld 2:** Projekte planen und durchführen
- Lernfeld 3:** Kundenaufträge bearbeiten und überwachen
- Lernfeld 4:** Beschaffungsprozesse planen und steuern
- Lernfeld 5:** Wertströme buchhalterisch dokumentieren und auswerten

Die Lernfelder 6 bis 9 (2. Ausbildungsjahr) werden durch das **Merkurbuch 0832**, die Lernfelder 10 bis 13 (3. Ausbildungsjahr) durch das **Merkurbuch 0833** abgedeckt.

Für die Arbeit mit dem Buch möchten wir auf Folgendes hinweisen:

- Im Vordergrund steht das Ziel, die prozessorientierten Zusammenhänge im Industriebetrieb unter Berücksichtigung der notwendigen Fachsystematik anschaulich darzustellen.
Die Bücher eignen sich ideal als **Informationspool** für die Erarbeitung von Lernsituationen, zur systematischen Wiederholung und zur eigenverantwortlichen Nachbearbeitung. Durch das **integrierte Kompetenztraining** werden neben der Fachkompetenz auch die Selbst- und die Sozialkompetenzen eingeübt.
- Zu vielen Themenbereichen werden **zusammenfassende Übersichten** (sogenannte **Wingmaps**) eingebunden. Diese unterstützen den Erarbeitungsprozess durch einen hohen Grad an **Veranschaulichung**. Sie sind verlinkt zu **Erklärvideos**, in denen die jeweiligen Strukturzusammenhänge didaktisch verständlich erläutert werden. Die zusammenfassenden Übersichten und Erklärvideos vergrößern den didaktisch-methodischen Handlungsspielraum und ermöglichen in ihrem Zusammenspiel die **Verknüpfung fachlicher und digitaler Kompetenzen**.
- Das Symbol **Vorlage** zeigt an, dass zur Bearbeitung der nebenstehenden Aufgabe eine Vorlage (Blankotabelle, Rechenschema o. Ä. in Form ausfüllbarer PDFs) zum **Download** zur Verfügung steht. Die Vorlagen können mithilfe der unter den Symbolen platzierten **QR-Codes** oder der angegebenen **Links** abgerufen und heruntergeladen werden. Die Vorlagen finden Sie ebenfalls unter www.merkur-verlag.de, Suche „0831“, Mediathek „Zusatzmaterial (ZIP)“. Dort können Sie auch eine Gesamt-PDF der Vorlagen herunterladen.
- Zentrales Ziel von Berufsschule ist es, die Entwicklung umfassender **Handlungskompetenz** zu fördern. Das vorliegende Lernbuch wird deshalb durch das **Arbeitsheft „Lernsituationen – Kompetenz im Industriebetrieb 1“** (Merkur-Nr. 1831) ergänzt. Lernbuch und Arbeitsheft sind aufeinander abgestimmt. Im Lernbuch wird im Inhaltsverzeichnis und am Seitenrand durch das nebenstehende Symbol gekennzeichnet, bei welchen Unterrichtsthemen auf geeignete Lernsituationen aus dem Arbeitsheft zurückgegriffen werden kann. Es ist daher ideal, wenn Lernbuch und Arbeitsheft gemeinsam im Unterricht eingesetzt werden.

- Durch die **Verzahnung der Unterrichtsmaterialien** werden der Erwerb themenübergreifender Kompetenzen und die Ausarbeitung der didaktischen Jahresplanung einerseits vereinfacht; durch die **relative Selbstständigkeit** der einzelnen Materialien wird andererseits der pädagogische und schulorganisatorische Freiraum gewährleistet, der für die erfolgreiche Umsetzung des Rahmenlehrplans unseres Erachtens notwendig ist.

Wir wünschen Ihnen einen guten Lehr- und Lernerfolg!

Die Verfasser



Ihr Schlüssel zum Lernerfolg

Dieser Schlüssel ermöglicht den **Zugriff zu sämtlichen Erklärvideos** aus dem Merkur-Schulbuch.

Sollte es später neue Videos oder Arbeitshilfen zu dem Buch geben, können diese ebenfalls mithilfe des Schlüssels abgerufen werden.

Link zur Playlist: mvurl.de/914t



1 Konzept der dualen Ausbildung

1.1 Begriffe Ausbildender, Ausbilder, Auszubildender

(1) Begriffe Ausbildender und Ausbilder

■ **Ausbildender** ist derjenige, der einen Auszubildenden zur Berufsausbildung einstellt.

Beispiel:

Laura Zeiler wird von der Metallbau Thomas Hutter GmbH ausgebildet. Die Metallbau Thomas Hutter GmbH ist **Ausbildender**.

■ **Ausbilder** ist derjenige, der vom Ausbildenden mit der Durchführung der Ausbildung beauftragt wird.

Beispiel:

In der Einkaufsabteilung wird Laura Zeiler von der Angestellten Ella Freiberg ausgebildet. Ella Freiberg ist **Ausbilderin**.

Ausbilden darf nur, wer persönlich und fachlich geeignet ist. Die fachliche Eignung des Ausbilders setzt vor allem die Beherrschung der für den jeweiligen Beruf erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse voraus.

Die Ausbilder vermitteln die Fertigkeiten und Kenntnisse, die zur Erreichung des Ausbildungszwecks erforderlich sind. Ferner muss der Ausbildungsbetrieb in der Lage sein, die wesentlichen Inhalte der Ausbildung zu vermitteln.

(2) Begriff Auszubildender

Auszubildender ist derjenige, der einen anerkannten Ausbildungsberuf aufgrund der Ausbildungsordnung erlernt.

Beispiel:

Laura Zeiler schließt mit der Metallbau Thomas Hutter GmbH einen Ausbildungsvertrag als Industriekauffrau ab. Laura Zeiler ist **Auszubildende**.



Anforderungen an Auszubildende. Ein großes Unternehmen für Kunststoffverarbeitung umschreibt z. B. die Anforderungen an Auszubildende auf seiner Internetseite folgendermaßen:

„Die Voraussetzung für die Bewerbung bei uns sind eine abgeschlossene Schulausbildung mit guten schulischen Leistungen. Die Fähigkeit zur Teamarbeit ist ebenso wichtig wie ein hohes Verantwortungsbewusstsein. Wir möchten Aus-

zubildende gewinnen, die überdurchschnittlich motiviert und engagiert sind. Neben den schulischen Leistungen interessiert uns vor allem die Persönlichkeit der Bewerber.“

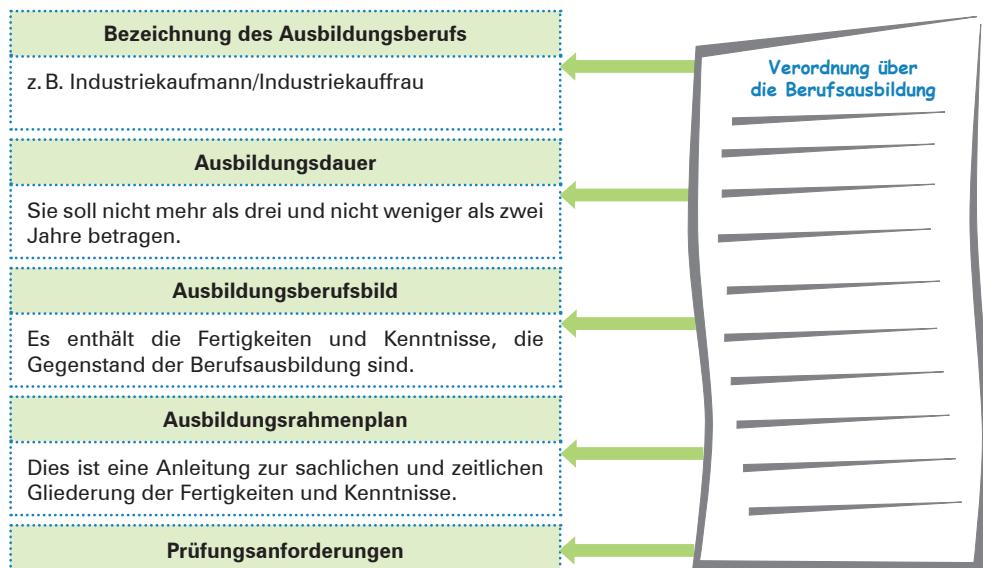
1.2 Berufsbildungsgesetz, Ausbildungsordnung und Ausbildungsplan

(1) Berufsbildungsgesetz

Das Berufsbildungsgesetz [BBiG] regelt die **Berufsausbildung**, die **berufliche Fortbildung** und die **berufliche Umschulung**. Die Ausbildung in den verschiedenen Ausbildungsberufen ist durch die jeweilige Ausbildungsordnung [§ 4 BBiG] geregelt.

(2) Ausbildungsordnung

Die Ausbildungsordnung ist die Grundlage für eine geordnete und einheitliche Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen. Sie hat **mindestens festzulegen** [§ 5 I BBiG]:

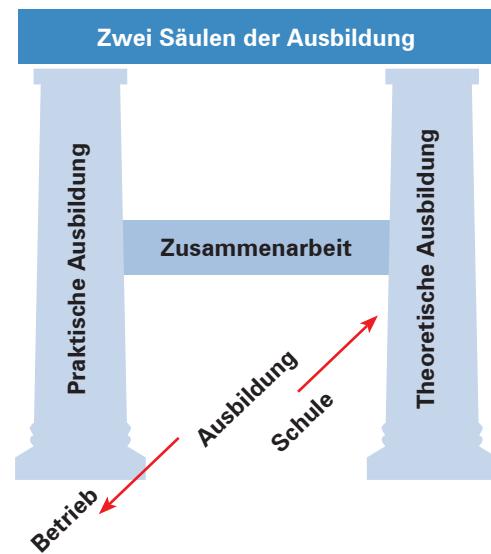
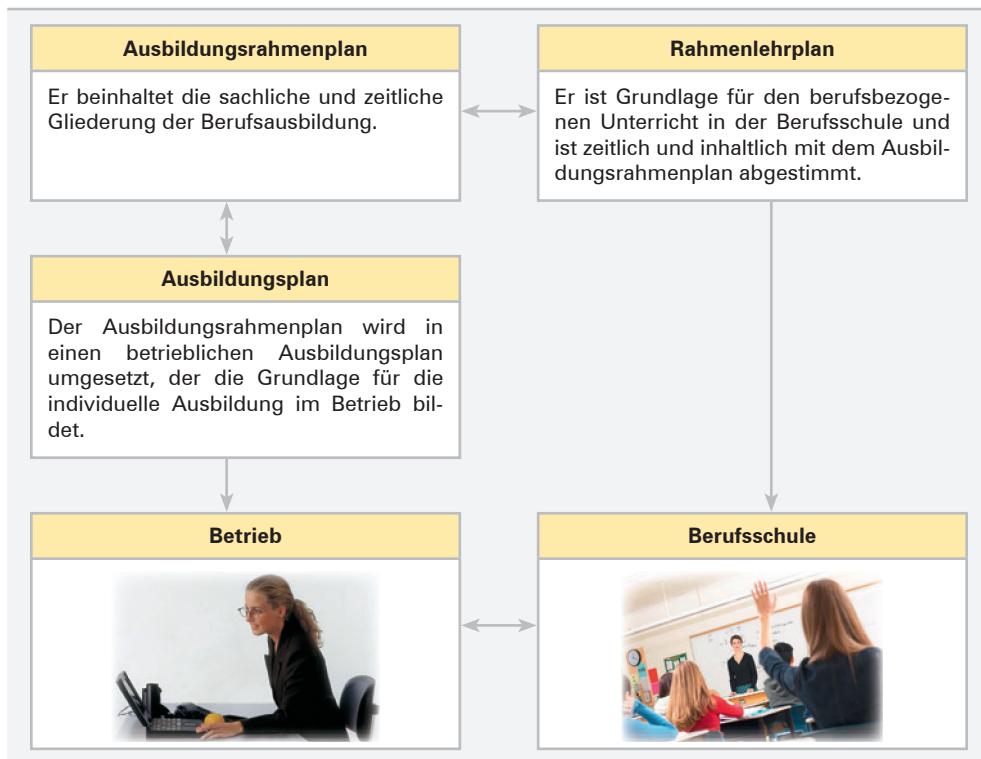


Für einen anerkannten Ausbildungsberuf darf nur nach der Ausbildungsordnung ausgebildet werden [§ 4 II BBiG]. Jugendliche unter 18 Jahren dürfen nur in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden.

1 Konzept der dualen Ausbildung

(3) Ausbildungsplan

Der Ausbildungsplan regelt die sachliche und zeitliche **Berufsausbildung im Betrieb**. Er wird vom **Ausbildungsbetrieb eigenständig erstellt**. Er muss abgestimmt sein mit dem Ausbildungsberufsbild, dem Ausbildungsrahmenplan sowie den Prüfungsanforderungen. Der Ausbildungsplan enthält alle Ziele, die der Auszubildende während seiner Ausbildung vermittelt bekommt, ist **Teil des Ausbildungsvertrags** und wird dem Auszubildenden vor Beginn des Ausbildungsverhältnisses ausgetragen [§ 11, Nr. 1 BBiG].

**(4) Beziehungen zwischen Ausbildungsrahmenplan, Ausbildungsplan und dem Rahmenlehrplan (Duales¹ Ausbildungssystem)**

¹ Dual: zweiseitig, zweigleisig.

1.3 Berufsausbildungsvertrag

(1) Begriff kaufmännischer Auszubildender



Kaufmännischer Auszubildender ist, wer in einem Betrieb zum Erlernen kaufmännischer Tätigkeiten angestellt ist.

(2) Inhalt des Berufsausbildungsvertrags

- Name und Anschrift der Ausbildenden sowie der Auszubildenden, bei Minderjährigen zusätzlich Name und Anschrift ihrer gesetzlichen Vertreter oder Vertreterinnen,
- Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung,
- Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,
- Beginn und Dauer der Berufsausbildung,
- die Ausbildungsstätte und Ausbildungmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (überbetriebliche Ausbildung),
- Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit,
- Dauer der Probezeit,
- Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung sowie deren Zusammensetzung, sofern sich die Vergütung aus verschiedenen Bestandteilen zusammensetzt,
- Vergütung oder Ausgleich von Überstunden,
- Dauer des Urlaubs,
- Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
- Hinweis auf anwendbare Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen,
- Form des Ausbildungsnachweises (schriftlich oder elektronisch).



(3) Abschluss des Berufsausbildungsvertrags

Der Ausbildungsvertrag kommt durch **zwei übereinstimmende Willenserklärungen** zustande. Ist der Auszubildende noch nicht volljährig und damit nicht voll geschäftsfähig, bedarf der Vertrag der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters (in der Regel der Eltern).¹

Unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrags, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung, hat der Auszubildende den wesentlichen Inhalt des Vertrags schriftlich niederzulegen [§ 11 I, S. 1 BBiG]. Der Vertrag ist vom **Ausbildenden**, vom **Auszubildenden** und – wenn der Auszubildende noch **minderjährig** ist – von dessen **gesetzlichem Vertreter** zu unterzeichnen. Dem Auszubildenden und dessen gesetzlichem Vertreter ist unverzüglich eine Ausfertigung der unterzeichneten Niederschrift auszuhändigen [§ 11 III BBiG].

Der Berufsausbildungsvertrag muss bei der **zuständigen Kammer** zur Genehmigung und Eintragung in das „**Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse**“ vorgelegt werden [§ 36 BBiG]. Zuständig ist die Industrie- und Handelskammer, wenn die Ausbildung in einem kaufmännischen Betrieb erfolgt, bzw. die Handwerkskammer, wenn die Ausbildung in einem Handwerksbetrieb erfolgt.

¹ Zu den rechtlichen Grundlagen siehe Lernfeld 3, Kapitel 2.1.2, S. 201f.

1 Konzept der dualen Ausbildung

Berufsausbildungsvertrag

(§§ 10, 11 des Berufsbildungsgesetzes – BBiG)

Zwischen dem Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb) und der/dem Auszubildenden wird nachstehender Berufsausbildungsvertrag zur Ausbildung im Ausbildungsberuf

Industriekaufmann

(wenn einschlägig, bitte einschließlich Fachrichtung, Schwerpunkt, Wahlqualifikation(en) und/oder Einsatzgebiet nach der Ausbildungsordnung bezeichnen)

nach Maßgabe der Ausbildungsordnung¹ geschlossen.

Andreas-Schneider-Schule

Zuständige Berufsschule

Änderungen des wesentlichen Vertragsinhaltes sind vom Ausbildenden unverzüglich zur Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der Industrie- und Handelskammer anzuzeigen. Die beigefügten Angaben zur sachlichen und zeitlichen Gliederung des Ausbildungsablaufes (Ausbildungsplan) sowie die beigefügten **weiteren Bestimmungen** sind Bestandteil dieses Vertrages.

Angaben zum Ausbildenden

Luftgut Klimatechnik GmbH

Name des Ausbildenden (Ausbildungsbetriebes)²

Biberacher Str. 12

Straße, Haus-Nr.

74078 Heilbronn

PLZ

Ort

07131 9633-0

Telefonnummer

E-Mail-Adresse (Angabe freiwillig)

Herget, Fred

Name, Vorname verantwortliche/r Ausbilder/in

Angaben zum/zu gesetzlichen Vertreter(n)³

keiner Eltern Mutter Vater Vormund

Becker, Anja

Name, Vorname

Lindenstr. 57, 74078 Heilbronn

Anschrift

Becker, Max

Name, Vorname

Lindenstr. 57, 74078 Heilbronn

Anschrift

Angaben zur/zum Auszubildenden

Becker

Name

Moritz

Vorname

Lindenstr. 57

Straße, Haus-Nr.

74078 Heilbronn

PLZ

Ort

11.01.2007

Geburtsdatum

Mobil-/Telefonnummer (Angabe freiwillig)

E-Mail-Adresse (Angabe freiwillig)

§ 1 – Dauer der Ausbildung

Dauer

Die Ausbildungsdauer beträgt nach der Ausbildungsordnung

24 Monate. 36 Monate. 42 Monate.

Auf die Ausbildungsdauer wird die Berufsausbildung zur/zum⁴

bzw. eine berufliche Vorbildung in

mit Monaten angerechnet.⁵

Die Berufsausbildung wird in

Vollzeit Teilzeit⁶ (% der Ausbildungszeit in Vollzeit) durchgeführt.

Die Ausbildungsdauer verlängert sich aufgrund der Teilzeit um

..... Monate.

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

01.08.2024

31.07.2027

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

Luftgut Klimatechnik GmbH
Biberacher Str. 12, 74078 Heilbronn

Name/Anschrift der Ausbildungsstätte

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

§ 4 – Pflichten des Ausbildenden

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

§ 5 – Pflichten der/des Auszubildenden

Führung von schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweisen

Der Ausbildungsnachweis wird wie folgt geführt:

schriftlich elektronisch

Die beigefügten weiteren Bestimmungen (Blatt 2 / Ausfertigung für Ausbildende / S. 3 und S. 4) sind Gegenstand dieses Vertrages.

Luftgut Klimatechnik GmbH
i.A. Lohmann

Stempel und Unterschrift des Ausbildenden

§ 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	946,00	975,00	1060,00	
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

Stunden. ¹¹	40	Stunden.
------------------------	----	----------

Urlaub

Es besteht ein Urlaubsanspruch

im Kalenderjahr	2024	2025	2026	2027
Werkstage				
Arbeitstage	12	30	30	18

§ 12 – Sonstige Vereinbarungen¹²; Hinweis auf anzuwendende Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen

Anlage gemäß § 4 Nr. 1 des Berufsausbildungsvertrages¹³

Heilbronn, 15.02.2024

Ort, Datum

Moritz Becker
Unterschrift der/des Auszubildenden
Aria Becker
Unterschrift(en) der/des gesetzlichen Vertreter/s
Max Becker

(4) Pflichten und Rechte aus dem Berufsausbildungsvertrag

Die Pflichten und Rechte des Auszubildenden bzw. des Ausbildenden ergeben sich vor allem aus dem Berufsbildungsgesetz [§§ 14–19 BBiG] und dem Jugendarbeitsschutzgesetz.

Pflichten des Auszubildenden (Rechte des Ausbildenden)	Pflichten des Ausbildenden (Rechte des Auszubildenden)								
<ul style="list-style-type: none"> ■ Befolgungspflicht: Weisungen des Ausbildenden im Rahmen der Berufsausbildung sind sorgfältig zu befolgen. ■ Berufsschulpflicht. ■ Lernpflicht: Der Auszubildende muss sich bemühen, so zu lernen, dass die Abschlussprüfung bestanden wird. ■ Ausbildungsnachweispflicht (Berichtsheftpflicht): Der Auszubildende hat in der Regel wöchentlich Ausbildungsnachweise schriftlich oder elektronisch zu führen. Sie geben Auskunft über den Ablauf der Ausbildung und müssen bei der Abschlussprüfung vorgelegt werden. Die einzelnen Ausbildungsnachweise sind vom Ausbilder zu unterschreiben bzw. beim digitalen Berichtsheft durch eine elektronische Signatur abzuzeichnen. ■ Schweigepflicht über Geschäftsdaten. ■ Haftpflicht: Bei grob fahrlässig oder vorsätzlich verursachten Schäden an Maschinen, Büroeinrichtungen usw. haftet der Auszubildende. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ausbildungspflicht: Vermittlung der Fertigkeiten und Kenntnisse, die zur Erreichung des Ausbildung Ziels erforderlich sind. ■ Ausbildungsmittel: Müssen kostenlos zur Verfügung gestellt werden. ■ Fürsorgepflicht: Vermeidung sittlicher und körperlicher Schäden. ■ Anmeldung zur Sozialversicherung. ■ Freistellungspflicht: Der Ausbildende muss den Auszubildenden zum Besuch der Berufsschule anhalten und freistellen. Der Auszubildende ist auch freizustellen an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden (einmal in der Woche). ■ Anmeldepflicht zu Prüfungen: Der Auszubildende muss rechtzeitig zu Prüfungen angemeldet und freigestellt werden. ■ Urlaubspflicht:¹ Der Urlaub beträgt nach: <table border="1" style="margin-left: 20px; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>Alter</th> <th>Mindesturlaub</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>bis 16 Jahre</td> <td>30 Werktag</td> </tr> <tr> <td>bis 17 Jahre</td> <td>27 Werktag</td> </tr> <tr> <td>bis 18 Jahre</td> <td>25 Werktag</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> ■ Vergütungspflicht: Die Zahlung des Arbeitsentgelts muss spätestens am letzten Werktag des Monats erfolgen. ■ Pflicht zur Entgeltfortzahlung: An gesetzlichen Feiertagen und im unverschuldeten Krankheitsfall bis zu sechs Wochen. ■ Pflicht zur Ausstellung eines Zeugnisses. 	Alter	Mindesturlaub	bis 16 Jahre	30 Werktag	bis 17 Jahre	27 Werktag	bis 18 Jahre	25 Werktag
Alter	Mindesturlaub								
bis 16 Jahre	30 Werktag								
bis 17 Jahre	27 Werktag								
bis 18 Jahre	25 Werktag								

(5) Ausbildungszeit

Die Ausbildungszeit für den Ausbildungsberuf Industriekaufmann/-frau beträgt 3 Jahre. Eine Verkürzung der Ausbildungszeit ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich.

¹ Für Berufsschüler soll der Urlaub in die Schulferien gelegt werden. Es muss sichergestellt sein, dass mindestens 12 Werktag am Stück gewährt werden.

(6) Probezeit

Die Probezeit beträgt **mindestens einen Monat** und darf **nicht länger als vier Monate** dauern. Die Probezeit ist Bestandteil des Ausbildungsverhältnisses.

Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis **jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist** gekündigt werden.

(7) Institutionen zur Durchsetzung ausbildungsrechtlicher Ansprüche

Sind Auszubildende der Meinung, dass der ausbildende Betrieb seinen Pflichten nicht nachkommt, können sie sich an verschiedene Institutionen wenden.

- Im Bereich des **Betriebs- und Gefahrenschutzes** sind die **staatlichen Gewerbeaufsichtsämter** als Landesbehörden für die Überwachung aller Betriebe ihres Bezirks zuständig. Die **Aufsichtsdienste der Berufsgenossenschaften**¹ kontrollieren die Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs.
- Im Bereich des **sozialen Arbeitsschutzes** können sich die Auszubildenden an den **Betriebsrat**² – insbesondere an die **Jugend- und Auszubildendenvertretung**³ – wenden. Ansprechpartner sind auch die zuständigen **Kammern** (z. B. die Industrie- und Handelskammern). Sie haben u. a. die Aufgabe, über eine ordnungsgemäße Berufsausbildung zu wachen. Hilfe gewähren auch die zuständigen **Gewerkschaften**.
- Ansprechpartner für Unternehmen und Auszubildende bei **Problemen während der Ausbildung** sind z. B. die **Ausbildungsberater der Industrie- und Handelskammer bzw. der Handwerkskammer**. Sie stehen als Ansprechpartner für alle Fragen rund um die Berufsausbildung zur Verfügung. In § 76 BBiG werden die zuständigen Stellen (z. B. IHK) beauftragt, Berater zu bestellen, die die Berufsausbildung in den Unternehmen durch Beratung fördern und überwachen.
- Bei **Konflikten zwischen Auszubildendem und dem Ausbildungsbetrieb** kann der „**Schlichtungsausschuss für Streitigkeiten aus Ausbildungsverhältnissen**“ angerufen werden [§ 111 II ArbGG]. Der Schlichtungsausschuss **muss** nach dem Arbeitsgerichtsgesetz angerufen werden, bevor eine Klage wegen Streitigkeiten aus **bestehenden** Ausbildungsverhältnissen vor dem Arbeitsgericht erhoben werden kann. Das Verfahren ist gebührenfrei.



Ist zwischen den Parteien keine gütliche Einigung möglich, müssen die **Arbeitsgerichte** angerufen werden.

1.4 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses, Weiterbeschäftigung und Zeugnis

(1) Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Das Ausbildungsverhältnis endet spätestens mit dem **Ablauf der Ausbildungszeit** [§ 21 II BBiG], frühestens mit dem **Bestehen der Abschlussprüfung** oder durch schriftliche **Kündigung**.

¹ **Berufsgenossenschaften** sind Verbände mit Zwangsmitgliedschaft für die versicherungspflichtigen Betriebe zur Finanzierung der gesetzlichen Unfallversicherung. Die Berufsgenossenschaften übernehmen den Versicherungsschutz bei Arbeitsunfällen, Wegeunfällen und Berufskrankheiten.

² Der **Betriebsrat** ist die Vertretung der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber im Betrieb. Die Mitbestimmung über den Betriebsrat ist im Betriebsverfassungsgesetz [BetrVG] geregelt. Näheres hierzu siehe Kapitel 10.2, S. 127f.

³ Die **Jugend- und Auszubildendenvertretung** ist die Vertretung der jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden im Betriebsrat. Näheres hierzu siehe Kapitel 10.3, S. 129f.

1 Konzept der dualen Ausbildung

Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis **jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist** gekündigt werden.

Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis grundsätzlich **nicht gekündigt** werden. **Es besteht ein Kündigungsschutz**. Eine Ausnahme ist nur in folgenden Fällen möglich [§ 22 II BBiG]:

Kündigung nach der Probezeit durch	Voraussetzungen	
das ausbildende Unternehmen	Aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist , z.B. wegen Unterschlagung.	Auflösung des Ausbildungsverhältnisses in beiderseitigem Einvernehmen durch einen sogenannten Aufhebungsvertrag
den Auszubildenden	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist, z.B. wegen ständigen Mobbings. ■ Kündigung vom Auszubildenden mit vier-wöchiger Frist, wenn der Auszubildende die Berufsausbildung aufgeben oder wechseln möchte. 	

Die Kündigung muss **schriftlich** erfolgen und bei einer Kündigung aus einem wichtigen Grund oder wegen Aufgabe oder Wechsel der Berufsausbildung die **Kündigungsgründe** enthalten.

(2) Weiterbeschäftigung

Während der **letzten sechs Monate** des Berufsausbildungsverhältnisses können die Vertragspartner eine **Weiterbeschäftigung vereinbaren**. Werden Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis weiterbeschäftigt, ohne dass hierüber eine ausdrückliche Vereinbarung getroffen ist, wird ein **Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit** begründet [§§ 12, 24 BBiG]. Kaufmännisch Ausgebildete werden damit **Angestellte**. Es entsteht ein Anspruch auf Zahlung eines Gehalts.

(3) Ausstellung eines Zeugnisses

Der Ausbildende hat dem Ausgebildeten nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein **Zeugnis** auszustellen, das Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse des Auszubildenden enthalten muss (**einfaches Zeugnis**). Auf **Verlangen des Ausgebildeten** sind darin auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen (**qualifiziertes Zeugnis**) [§ 16 BBiG].

Das Zeugnis darf **keine negativen Aussagen** enthalten.

Beispiel:

„Franziska Hebel verfügt über Fachwissen und hat ein gesundes Selbstvertrauen“ heißt z.B.: Franziska Hebel klopft große Sprüche, um fehlendes Fachwissen zu überspielen.

KOMPETENZTRAINING

1. Lesen Sie zunächst den folgenden Text:

Methode: Elaborationsstrategien

Worin besteht das Ziel?

Elaborationsstrategien erleichtern das Lernen. Sie werden angewendet, wenn neue Informationen mit eigenem Vorwissen vernetzt werden sollen. Zudem werden sie eingesetzt, um das eigene Vorwissen und neue Informationen kritisch zu hinterfragen.



Wie läuft das Lernen ab?

Durch die sinnvolle Verknüpfung neuer Informationen mit dem eigenen Vorwissen werden die neuen Informationen besser verstanden und können eventuell auch auf andere Zusammenhänge übertragen werden.

Die Vernetzung kann folgendermaßen erfolgen:

- Verknüpfungen mit Alltagsbeispielen oder persönlichen Erfahrungen erzeugen

Beispiel: Probezeit gemäß BBiG (neue Information) – Probe-Abo, Probefahrt, Führerschein auf Probe (Vorwissen)
- Umsetzung oder Zusammenfassung in eigenen Worten oder in Bildern

Beispiel: Rechte und Pflichten von Auszubildenden gemäß BBiG (neue Information) – zusammenfassende Darstellung in Form einer Waage (besseres Verständnis)
- kritisches Hinterfragen des eigenen Vorwissens und des Informationsmaterials auf Stimmigkeit und Logik.

Beispiel: „Wenn ich keine Lust mehr auf meine Ausbildung habe, gehe ich einfach nicht mehr hin.“ (falsches Vorwissen) – „Kann ich das so einfach? Im Berufsschulunterricht war gestern doch von bestimmten Kündigungsfristen die Rede...“ (Hinterfragen des eigenen Vorwissens)



Falls ein neuer Sachverhalt mit eigenen, fehlerhaften Beispielen oder Bildern veranschaulicht oder mit falschem oder unzureichendem Vorwissen verknüpft wird, setzt sich falsches Wissen fest. Eine selbstkritische Überprüfung und Kontrolle ist deshalb sinnvoll.

2. Die internationale Schulleistungsstudie PISA untersucht u. a., wie Schülerinnen und Schüler an das Lernen herangehen. Mit den folgenden vier Fragen wurde dabei gemessen, wie viel Prozent der Schülerinnen und Schüler Elaborationsstrategien beim Lernen anwenden:

	fast nie	manchmal	oft	fast immer
Wenn ich lerne, versuche ich, den neuen Stoff mit Dingen zu verbinden, die ich in anderen Fächern gelernt habe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn ich lerne, überlege ich, inwiefern die Information im wirklichen Leben nützlich sein könnte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn ich lerne, versuche ich, den Stoff besser zu verstehen, indem ich Verbindungen zu Dingen herstelle, die ich schon kenne.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wenn ich lerne, überlege ich, wie der Stoff mit dem zusammenhängt, was ich schon gelernt habe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Quelle: In Anlehnung an: http://www.mpib-berlin.mpg.de/Pisa/LearnersForLife_GER.pdf.

Aufgabe:

Überprüfen Sie, ob Sie bereits Elaborationsstrategien anwenden, indem Sie den obigen Teil des PISA-Fragebogens ausfüllen und zusammen mit Ihren Mitschülern auswerten!

1 Konzept der dualen Ausbildung

2

1. Nennen Sie die Voraussetzungen, die an einen Ausbilder gestellt werden!
2. Definieren Sie den Begriff „Kaufmännischer Auszubildender“!
3. 3.1 Erklären Sie, unter welchen Bedingungen ein Berufsausbildungsverhältnis endet!
- 3.2 Ein Auszubildender besteht die Abschlussprüfung am 15. Juli und erhält darüber eine Bescheinigung. Laut Berufsausbildungsvertrag endet die Ausbildungszeit am 30. Juli.

Aufgabe:

Nennen Sie den Tag, an welchem der Berufsausbildungsvertrag endet!

- 3.3 Der Auszubildende erscheint am 16. Juli wieder zur Arbeit, worüber der Arbeitgeber sehr erfreut ist.

Aufgabe:

Erläutern Sie die rechtliche Folge, die sich aus diesem Sachverhalt ergibt, wenn im Berufsausbildungsvertrag keinerlei Vereinbarungen hinsichtlich einer Weiterbeschäftigung getroffen wurden!

4. Notieren Sie, in welchem der nachfolgenden Fälle ein Verstoß gegen das Berufsbildungsgesetz vorliegt!
 - 4.1 Felix Höring erhält keinen Fahrgeldersatz zum Besuch der Berufsschule.
 - 4.2 Der Ausbilder verweigert Felix Höring, für einen ausgedehnten Taucherurlaub den gesamten Jahresurlaub zu verwenden.
 - 4.3 Die tägliche Arbeitszeit beträgt an vier Tagen jeweils acht Stunden.
 - 4.4 Der Ausbilder meldet Felix Höring nicht zur Unfallversicherung an.
5. Der Auszubildende Florian Pfiffig ist seit zwei Monaten als Auszubildender bei der Maschinenfabrik Max Müller OHG beschäftigt.

Aufgaben:

- 5.1 Welche Art von Vertrag wurde zwischen Florian Pfiffig und der Maschinenfabrik Max Müller OHG geschlossen? Geben Sie die zugrunde liegende Rechtsgrundlage an!
- 5.2 Nennen Sie drei Angaben, die im Vertrag unbedingt enthalten sein müssen!
- 5.3 Begründen Sie, ob Florian Pfiffig im Einverständnis mit der Maschinenfabrik Max Müller OHG eine Probezeit von sechs Monaten im Berufsausbildungsvertrag vereinbaren durfte!
- 5.4 Nehmen Sie an, die Probezeit beträgt vier Monate und die Ausbildungszeit für Florian Pfiffig beginnt am 1. April. Die Ausbildung wurde nicht unterbrochen. Nennen Sie den Tag, an welchem die Probezeit beendet ist!
- 5.5 Nennen Sie die Form, in der der Berufsausbildungsvertrag abzuschließen ist und geben Sie an, wo er registriert ist!

3

1. Eva Netzer ist im ersten Ausbildungsjahr zur Industriekauffrau.

Aufgaben:

- 1.1 Miguel, Evas Freund, befindet sich im letzten Ausbildungsjahr zum Industriekaufmann. Miguel hat einen $2\frac{1}{2}$ -jährigen Ausbildungsvertrag und Eva muss drei Jahre lernen. Erklären Sie, wie die unterschiedlichen Ausbildungszeiten zustande kommen!
- 1.2 Nennen Sie vier Rechte, die Eva und Miguel während ihrer Ausbildung gemäß Berufsbildungsgesetz besitzen!
2. Die 18-jährige Greta Meier hat eine Ausbildung zur Industriekauffrau begonnen. Nach sechs Monaten stellt sie fest, dass es doch der falsche Beruf für sie ist. Sie hat einen neuen Ausbildungsort als Kauffrau für Büromanagement gefunden. Greta Meier reicht

am 1. Februar folgende Kündigung ein: „Hiermit kündige ich zum 15. Februar 20.. mein Ausbildungsverhältnis bei Ihnen!“

Aufgabe:

Prüfen Sie, ob diese Kündigung rechtswirksam ist!

3. 3.1 Die Berufsausbildung verursacht den Ausbildungsbetrieben hohe Kosten.

Aufgabe:

Erläutern Sie, warum die Berufsausbildung den ausbildenden Betrieben dennoch Vorteile bringen kann!

- 3.2 Nicht alle Ausgebildeten werden von den Ausbildungsbetrieben auch übernommen.

Aufgabe:

Begründen Sie, ob dies immer ein Nachteil für die Auszubildenden sein muss!

4. Zwischen Laura Zeiler und dem ausbildenden Unternehmen kommt es zu Unstimmigkeiten über die Art der Ausbildung.

Aufgabe:

Nennen Sie die zuständigen Stellen, an die sich Laura Zeiler wenden kann, um eine Lösung der Unstimmigkeiten zu erreichen!



LS 4

1.5 Jugendarbeitsschutz

(1) Geltungsbereich

Grundlage des Jugendarbeitsschutzes ist das **Jugendarbeitsschutzgesetz [JArbSchG]**. Das Gesetz geht davon aus, dass Jugendliche (Personen **bis zum vollendeten 18. Lebensjahr**) nur eine begrenzte Leistungsfähigkeit besitzen, weil ihre körperliche und geistig-seelische Entwicklung noch **nicht vollständig** abgeschlossen ist. Das Jugendarbeitsschutzgesetz gilt daher für alle Arbeitgeber, die Jugendliche beschäftigen (Auszubildende, Arbeiter, Angestellte).

(2) Mindestalter für ein Beschäftigungsverhältnis

Die Beschäftigung von Kindern und von Jugendlichen, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, ist **grundsätzlich verboten** [§ 5 I, II JArbSchG].

(3) Grenzen der Arbeitszeit

Arbeitsbeginn und Arbeitsende [§ 14 JArbSchG]	06:00 Uhr frühestens und 20:00 Uhr spätestens.
tägliche Arbeitszeit [§ 8 JArbSchG]	Maximal 8,5 Stunden am Tag; bei 5-Tage-Woche (40 Stunden) maximal 8 Stunden am Tag.
Ruhepausen [§ 11 JArbSchG]	Mindestens 30 Minuten Pause bei einer Beschäftigung von mehr als 4½ Stunden. Mindestens 60 Minuten Pause bei einer Beschäftigung von mehr als 6 Stunden.