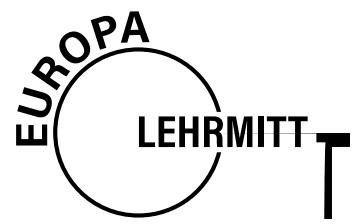


**FACHBUCHREIHE**  
für wirtschaftliche Bildung



**Mitarbeiter des Arbeitskreises:**

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

**Leitung des Arbeitskreises und Lektorat:**

Jürgen Müller, 79112 Freiburg i. Br.

**Bildbearbeitung**

Verlag Europa-Lehrmittel, 42781 Haan-Gruiten

1. Auflage 2025

Druck 5 4 3 2 1

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

ISBN 978-3-7585-7771-0

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

© 2025 by Verlag Europa-lehrmittel, Nourney, Vollmer GmbH & Co. KG,  
42781 Haan-Gruiten  
[www.europa-lehrmittel.de](http://www.europa-lehrmittel.de)

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

# Vorwort

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

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

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

**Kompetenzbereich I** In Ausbildung und Beruf orientieren

**Kompetenzbereich II** Wirtschaftliches Handeln in der Sozialen Marktwirtschaft analysieren

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

**Kompetenzbereich IV** Entscheidungen im Rahmen einer beruflichen Selbstständigkeit treffen

Das Buch richtet sich an:

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

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

- Jedem Thema ist zumeist eine **Doppelseite** gewidmet; umfangreichere Themen werden auf vier Seiten abgehandelt.
- Für jede Lerne/P <<T1\_356a529SsT23 Tm>> Das Buch besitzt eineig ( 0 scn>T1\_1 1 Tf>0.005 Tw 9.75 0 0 9.089 sM

### **Wichtiger Hinweis**

In diesem Buch finden sich Verweise/Links auf Internetseiten. Für die Inhalte auf diesen Seiten sind ausschließlich die Betreiber verantwortlich, weshalb eine Haftung ausgeschlossen wird. Für den Fall, dass Sie auf den angegebenen Internetseiten auf illegale und anstößige Inhalte treffen, bitten wir Sie, uns unter [info@europa-lehrmittel.de](mailto:info@europa-lehrmittel.de) davon in Kenntnis zu setzen, damit wir beim Nachdruck dieses Buches den entsprechenden Link entfernen können.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Der Mitarbeiter in der Arbeitswelt</b>	9
1.1	<b>Duale Berufsausbildung</b>	10
1.2	<b>Ausbildungsvertrag</b>	12
1.2.1	Abschluss und Inhalt eines Ausbildungsvertrags	12
1.2.2	Rechte und Pflichten der Vertragspartner	14
1.2.3	Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses	16
1.3	<b>Arbeitsschutzbestimmungen</b>	18
1.3.1	Jugendarbeitsschutz	18
1.3.2	Arbeitszeit	20
1.3.3	Urlaub	21
1.3.4	Mutterschutz	22
1.3.5	Schutz von Erziehenden	23
1.3.6	Schutz schwerbehinderter Menschen	24
1.3.7	Gesundheits- und Unfallschutz	25
1.3.8	Umweltschutz	26
1.4	<b>Mitbestimmung der Arbeitnehmer</b>	28
1.4.1	Errichtung des Betriebsrats	28
1.4.2	Aufgaben und Bedeutung des Betriebsrats	29
1.4.3	Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats	30
1.4.4	Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)	32
1.4.5	Betriebsversammlung	33
1.5	<b>Tarifverträge</b>	34
1.5.1	Tarifvertragsarten	34
1.5.2	Bedeutung von Tarifverträgen	36
1.5.3	Tarifverhandlungen und Arbeitskampf	38
1.6	<b>Sozialversicherung</b>	42
1.6.1	Krankenversicherung	

<b>2.4</b>	<b>Kooperation und Konzentration</b>	74
2.4.1	Formen von Kooperation und Konzentration	74
2.4.2	Staatliche Wettbewerbspolitik	77
<b>2.5</b>	<b>Markt als Ort von Angebot und Nachfrage</b>	78
2.5.1	Markt, Marktarten und Marktformen	78
2.5.2	Verhalten der Marktteilnehmer	80
<b>2.6</b>	<b>Markt als Ort der Preisbildung</b>	82
2.6.1	Preisbildung im Polypol	82
2.6.2	Staatliche Eingriffe in die Preisbildung	86
2.6.3	Preisbildung im Angebotsmonopol	90
2.6.4	Preisbildung im Angebotsoligopol	92
	Zusammenfassung	94
<b>3</b>	<b>Wirtschaftspolitische Einflüsse</b>	101
<b>3.1</b>	<b>Konjunktur</b>	102
3.1.1	Idealtypischer Konjunkturverlauf	102
3.1.2	Konjunkturindikatoren	102
3.1.3	Konjunkturpolitik	104
<b>3.2</b>	<b>Wirtschaftspolitische Ziele und Zielbeziehungen</b>	106
3.2.1	Die Ziele des Stabilitätsgesetzes	106
3.2.2	Qualitative Ziele	108
3.2.3	Zielbeziehungen	110
<b>3.3</b>	<b>Arbeitsmarkt</b>	112
3.3.1	Ursachen der Arbeitslosigkeit	113
3.3.2	Arten der Arbeitslosigkeit	114
3.3.3	Beschäftigungspolitische Maßnahmen	114
<del>3.4</del>	<del>Leistungsbostindex, Inflation, Kaufkraft und Reallohn</del>	116
3.4.1		

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



# 1

© Ralf Kalyta - stock.adobe.com



## Der Mitarbeiter in der Arbeitswelt

LS

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



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

© Monkey Business – Fotolia.com

## 1.1 Duale Berufsausbildung

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.

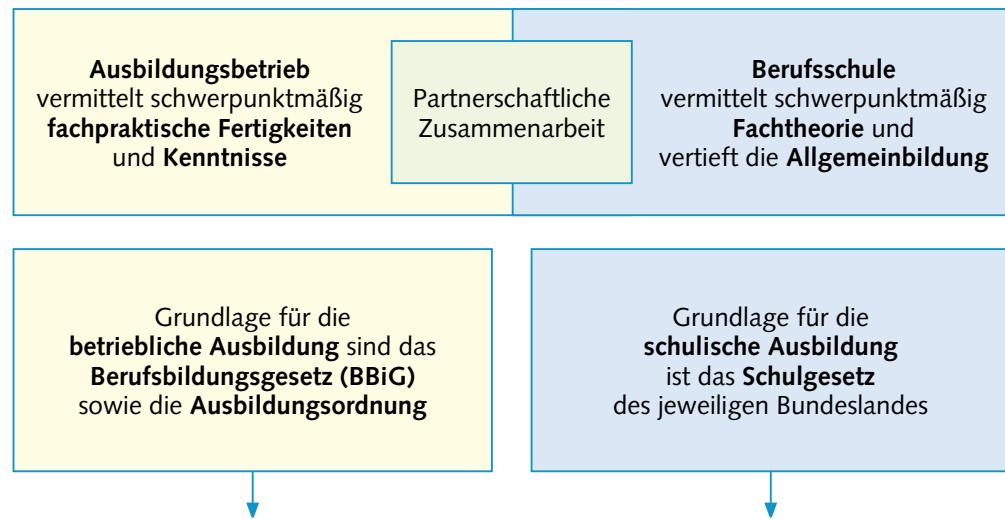
Die berufliche Erstausbildung kann dual oder vollschulisch erfolgen.



© 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**:



**Ausbildungs-  
ordnung**  
**Lehrpläne/  
Bildungspläne**

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

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

**Berufsbildungsgesetz****§ 5 [Ausbildungsordnung]**

(1) Die Ausbildungsordnung hat festzulegen

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

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

**BBiG § 5**

© simonkr - istock.com

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

**Ausbildungsberufsbild**

Gemeinsame berufsprofilgebende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten:

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

**Ausbildungsberufsbild**

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

1

**Duale Berufsausbildung**

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

**Aufgaben**

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



Abschluss und  
Inhalt eines  
Ausbildungs-  
vertrages  
beschreiben.

## 1.2 Ausbildungsvertrag

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

### 1.2.1 Abschluss und Inhalt eines Ausbildungsvertrags

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

#### Überlegen und notieren Sie:

Begründen Sie, ob Sie ein befristetes Arbeitsverhältnis eingehen würden.

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

#### Umfrage unter Ausbildungsbetrieben:

#### Wo Schulabgänger Defizite haben

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



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

Quelle: DIHK

#### Mindestinhalte des Ausbildungsvertrags

- Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung
- Beginn und Dauer der Berufsausbildung
- Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit
- Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte

- Dauer der Probezeit
- Dauer des Urlaubs
- Bedingungen für Kündigung
- Hinweis auf anzuwendende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen
- Zahlung und Höhe der Vergütung

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

JArbSchG  
§§ 1, 8 und 15

#### Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

##### §1 [Geltungsbereich]

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

##### §8 [Dauer der Arbeitszeit]

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

##### §15 [Fünf-Tage-Woche]

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

## Berufsausbildungsvertrag

BLATT 2 / AUFSTELLUNG FÜR AUSBILDENDE / SEITE 2 VON 4

Die Ausbildungsdauer verkürzt sich vorbehaltlich der Entscheidung der zuständigen Stelle aufgrund

um  Monate.<sup>7</sup>

Die Berufsausbildung wird im Rahmen eines ausbildungsinTEGRierenden dualen Studiums absolviert.

Das Berufsausbildungsverhältnis

beginnt am  und endet am.<sup>8</sup>

**Probezeit**

Die Probezeit beträgt in Monaten<sup>9</sup>

einen  zwei  drei  vier

**§ 3 – Ausbildungsstätte**

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

Name/Anschrift der Ausbildungsstätte

und den mit dem 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)

**§ 6 – Bestandteile der Vergütung und sonstige Leistungen**

**Höhe und Fälligkeit**

Das Ausbildungsverhältnis fällt in den Geltungsbereich des folgenden Tarifvertrages:

Das Ausbildungsverhältnis fällt nicht in den Geltungsbereich eines gültigen Tarifvertrages.

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

EUR	<input type="text"/>				
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 Ausbildungszeit<sup>10</sup>**

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

**Urlaub**

Es besteht ein Urlaubsanspruch

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

## Berufsbildungsgesetz (BBiG)

### § 20 [Probezeit]

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

BBiG § 20

## Aufgaben

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



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

© SeventyFour – istock.com

## 1.2.2 Rechte und Pflichten der Vertragspartner



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

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

### Vertragspflichten

### Vertragspflichten

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

## Konfliktsituationen und Lösungsmöglichkeiten

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

Konflikte zwischen Ausbildern und Auszubildenden können aus verschiedenen Gründen entstehen:



### Konflikte

© ImageFlow - stock.adobe.com

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

1

### Aufgabe (Partnerarbeit)

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

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

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

*Kurt Faller*

## Konfliktlösungs-möglichkeiten

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

### 1.2.3 Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses

#### ■ Überlegen Sie:

Wann endet Ihr Ausbildungsverhältnis?

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

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

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

#### BBiG § 8

#### ■ Berufsbildungsgesetz (BBiG)

##### § 8 [Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungsdauer]

- (1) Auf gemeinsamen Antrag der Auszubildenden und der Ausbildenden hat die zuständige Stelle die Ausbildungsdauer zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht wird.
- (2) In Ausnahmefällen kann die zuständige Stelle auf Antrag Auszubildender die Ausbildungsdauer verlängern, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen ...

## Kündigung

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

Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses		
<b>Während der Probezeit</b>	Fristlos	Ohne Angaben von Gründen
<b>Nach Ablauf der Probezeit</b>	Fristlos	Nur bei einem wichtigen Grund wie Diebstahl, Tätschlichkeit, 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: ■ Aufgabe der Berufsausbildung ■ Wechsel des Ausbildungsberufes

### Beispiel für eine Kündigung

#### Kündigung

Aalen, den .....

Sehr geehrter Herr ...,

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

Ich hoffe, Sie haben für meine Entscheidung Verständnis.

Mit freundlichen Grüßen

*Steffen Wanner*

### Aufgaben

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

Prüfen und begründen Sie, ob die Kündigung rechtswirksam ist.
- 3 Nennen Sie 2 Voraussetzungen für eine Verkürzung der Ausbildungsdauer.
- 4 Stellen Sie die verschiedenen Möglichkeiten zur Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses dar.



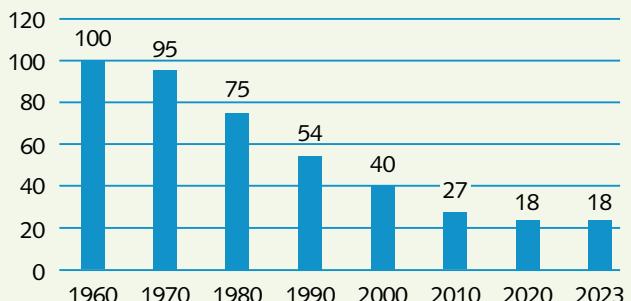
Den betrieblichen Arbeitsplatz hinsichtlich der Schutzzvorschriften analysieren.

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

#### Gemeldete Arbeitsunfälle

je 1.000 Vollarbeitskräfte

Quelle: Suga 2013 und DGUV



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

### 1.3.1 Jugendarbeitsschutz

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

#### Schutzzbestimmungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz

Schutzzbestimmungen	Beschäftigungsalter	Die Beschäftigung von Kindern (Personen unter 15 Jahren) ist verboten. Ausnahme: Berufsausbildungsverhältnisse, Betriebspрактиkum.	
Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nicht mehr als 8 Stunden täglich, nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich.</li> <li>■ Nicht mehr als 5 Tage in der Woche. Berufsschultage sind grundsätzlich Arbeitstage.</li> <li>■ Keine Beschäftigung an Berufsschultagen mit mehr als 5 Unterrichtsstunden einmal in der Woche.</li> <li>■ Bei Blockunterricht an 5 Tagen sind für betriebliche Ausbildungsveranstaltungen 2 Stunden pro Woche zulässig.</li> </ul>		Abweichungen sind aufgrund eines Tarifvertrages möglich.
Ruhepausen	Bei einer Arbeitszeit von <ul style="list-style-type: none"> <li>■ mehr als 4 1/2 bis 6 Stunden: 30 Minuten Pause,</li> <li>■ mehr als 6 Stunden: 60 Minuten Pause.</li> </ul> Als Ruhepause gilt nur eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten.		

<b>Nachtruhe</b>	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.
<b>Samstag/ Sonntag/ Feiertag</b>	Grundsätzlich ist keine Beschäftigung erlaubt. Aber Ausnahmen für Betriebe mit Samstags-/Sonntagsarbeit. Die 5-Tage-Woche muss aber gewährleistet werden.
<b>Urlaub</b>	Jugendliche, die zu <b>Beginn eines Jahres</b> noch <ul style="list-style-type: none"> <li>■ nicht 16 Jahre alt sind, erhalten 30 Werktagen,</li> <li>■ nicht 17 Jahre alt sind, erhalten 27 Werktagen,</li> <li>■ nicht 18 Jahre alt sind, erhalten 25 Werktagen.</li> </ul>
<b>Gefährliche Arbeiten Akkordarbeit</b>	Diese Arbeiten sind grundsätzlich verboten. Aber Ausnahmen, wenn diese Arbeiten zur Erreichung des Ausbildung Ziels erforderlich sind.
<b>Ärztliche Untersuchung</b>	Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden, wenn sie nicht zuvor ärztlich untersucht wurden (Erstuntersuchung). Vor Ablauf des ersten Beschäftigungsjahres muss eine Nachuntersuchung stattgefunden haben.

### Aufgaben

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

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

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

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

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

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

### 1.3.2 Arbeitszeit

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



© Frank Speth

#### Arbeitszeit

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

#### ArbZG §§ 3 und 7

- **Arbeitszeitgesetz (ArbZG)**

##### § 3 [Arbeitszeit der Arbeitnehmer]

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

##### § 7 [Abweichende Regelungen]

- (1) In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden, ...
  - die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich zu verlängern, ...
  - einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen, ...

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

#### Tarifliche Wochenarbeitszeit der Arbeitnehmer in Deutschland



#### Ruhepausen

- **Ruhepausen**

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

#### Ruhezeit

- **Ruhezeit**

Mind. 11 zusammenhängende Stunden nach Arbeitsende.