

Boller
Speth

Wirtschaftskompetenz

NEUER BILDUNGSPLAN 2026



LESEPROBE

Merkur 
Verlag Rinteln



Wirtschaftskompetenz in der Ausbildung – in der Wirtschaft – im Beruf

Verfasser:

Dr. Eberhard Boller, Dipl.-Hdl.

Dr. Herrmann Speth, Dipl.-Hdl.

Fast alle in diesem Buch erwähnten Hard- und Softwarebezeichnungen sind eingetragene Warenzeichen.

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 § 44 b UrhG ausdrücklich vor. Für den Erwerb einer entsprechenden Nutzungserlaubnis wenden Sie sich bitte an copyright@merkur-verlag.de.

* * * * *

5. Auflage 2026

© 2016 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. 0691-05

ISBN 978-3-8120-1265-2

Vorwort

Zum 1. August 2026 tritt der neue Bildungsplan „Wirtschaftskompetenz“ vom 23. Februar 2026 für alle gewerblichen, hauswirtschaftlichen sowie landwirtschaftlichen Berufsschulen in Baden-Württemberg in Kraft. Das Buch „Wirtschaftskompetenz“ deckt alle drei Kompetenzbereiche dieses Bildungsplanes passgenau ab:

Kompetenzbereich I: Als Auszubildende handeln

Kompetenzbereich II: Als private Marktteilnehmende handeln

Kompetenzbereich III: Als Arbeitnehmende handeln

- Bei dem vorliegenden Schulbuch sind wir dem Grundgedanken des neuen Bildungsplans – dem **situationsbezogenen Kompetenzaufbau** – konsequent gefolgt. So werden jedem Kapitel **authentische Lernsituationen** vorangestellt, in denen **berufliche** und **private Problemstellungen** aufbereitet sind. Die Lösung dieser Lernsituationen erfordert von den Schülerinnen und Schülern **aktives** Tun und gewährleistet somit eine **handlungsorientierte** Gestaltung des Unterrichts.



Bei der **Bearbeitung der Arbeitsaufträge zu den Lernsituationen** kann bei Bedarf auf die **Informationen aus den sich jeweils anschließenden Kapiteln** zurückgegriffen werden.

- Am Ende eines jeden Kapitels findet sich ein umfangreiches **Kompetenztraining** zu den **prüfungsrelevanten** Inhalten. Das Kompetenztraining dient vor allem dem **selbstgesteuerten** Lernen und einer **aktiven** Beteiligung der Lernenden.



Das Kompetenztraining ist **umfassend und methodisch variabel** gestaltet. Es ist so angelegt, dass auf den Einsatz weiterer Materialien verzichtet werden kann. Lernsituationen, Informationstexte und Kompetenztraining bilden **eine didaktische Einheit**.

Die Schülerinnen und Schüler reisen also **„mit leichtem Gepäck“**, während die Lehrkraft in ihrer Unterrichtsvorbereitung deutlich entlastet wird.

- **Auswahl- und Ergänzungsaufgaben** sind mit dem nebenstehenden Symbol als **Kompetenzcheck** gekennzeichnet. Sie **festigen das Wissen** und eignen sich in besonderer Weise für die **individuelle Differenzierung**.



- Am Ende eines jeden Kompetenztrainings befinden sich **Impulsaufgaben** zur Vertiefung und Erweiterung der Kompetenzbereiche I bis III. Diese Impulse eröffnen **pädagogische Freiräume**, sind jedoch nicht prüfungsrelevant. Die Impulsaufgaben sind jeweils durch ein spezielles **Icon** gekennzeichnet.



- Eine Vielzahl von Merksätzen, Beispielen aus dem beruflichen und privaten Umfeld, Abbildungen, Schaubildern und Übersichten erhöht die **Anschaulichkeit** und **Einprägsamkeit** der Informationen.



Wir wünschen allen einen zielführenden und erfolgreichen Lehr- und Lernprozess!

Verfasser und Verlag, im Sommer 2026

Inhaltsverzeichnis



Kompetenzbereich I

Als Auszubildende handeln

LS 1	1	Das System der dualen Berufsausbildung	11
	1.1	Ausbildender, Ausbilder, Auszubildender	13
	1.2	Berufsbildungsgesetz, Ausbildungsordnung und Ausbildungsplan	14
	1.3	Berufsausbildungsvertrag	16
LS 2	2	Das Jugendarbeitsschutzgesetz	25
LS 3	3	Der Ausbildungsbetrieb	30
	3.1	Begriff Betrieb	31
	3.2	Betriebstypen	32
LS 4	4	Unternehmensziele	37
	4.1	Begriff Unternehmensziele	37
	4.2	Gliederung der Unternehmensziele nach dem angestrebten Erfolg des Unternehmens	38
	4.3	Gliederung der Unternehmensziele nach dem Inhalt der Zielsetzung	42
	4.4	Zielharmonie, Zielkonflikte und Zielindifferenzen	42
LS 5	5	Unternehmen im gesamtwirtschaftlichen Zusammenhang	46
	5.1	Stellung des Betriebes in der arbeitsteiligen Wirtschaft	46
	5.2	Stellung der Betriebe und der privaten Haushalte im Wirtschaftskreislauf	48
LS 6	6	Grundgedanken und Ordnungsmerkmale der Sozialen Marktwirtschaft	53
	6.1	Notwendigkeit einer Wirtschaftsordnung	54
	6.2	Begriff Soziale Marktwirtschaft	55
	6.3	Ordnungsmerkmale der Sozialen Marktwirtschaft	55
LS 7	7	Der Betriebsrat	61
	7.1	Grundlagen der betrieblichen Mitbestimmung	62
	7.2	Vor- und Nachteile der betrieblichen Mitbestimmung	66
LS 8	8	Der Tarifvertrag	69
	8.1	Grundlagen	69
	8.2	Arten und Geltungsdauer von Tarifverträgen	71
	8.3	Entstehen eines Tarifvertrags	72
	8.4	Tariföffnungsklauseln	73
	8.5	Wirkungen des Tarifvertrags	73
	8.6	Bedeutung der Tarifverträge	73



Kompetenzbereich II

Als private Marktteilnehmende handeln

LS1	1	Die gesetzliche Sozialversicherung und Möglichkeiten privater Absicherung	77
	1.1	Gesetzliche Sozialversicherung	78
	1.1.1	Merkmale und Finanzierung der gesetzlichen Sozialversicherung	78
	1.1.2	Zweige der gesetzlichen Sozialversicherung	79
	1.1.3	Probleme des Systems der sozialen Sicherung aufgrund des demografischen Wandels	85
	1.2	Möglichkeiten privater Absicherung	86
	1.2.1	Pflegezusatzversicherung	86
	1.2.2	Berufsunfähigkeitsversicherung	87
	1.2.3	Private Altersvorsorge	87
	1.2.4	Sonstige private Personenversicherungen	89
LS2	2	Positionen einer Entgeltabrechnung	93
	2.1	Stufen der Entgeltabrechnung	93
	2.2	Berechnung der Steuern	94
	2.3	Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge	96
	2.4	Beispiel für eine Entgeltabrechnung	98
LS3	3	Zustandekommen eines Kaufvertrages	103
	3.1	Rechts- und Geschäftsfähigkeit	103
	3.1.1	Rechtsfähigkeit	103
	3.1.2	Geschäftsfähigkeit	104
	3.2	Willenserklärung	109
	3.3	Arten von Rechtsgeschäften	110
LS4	3.4	Abschluss eines Kaufvertrages	114
LS5	4	Die mangelhafte Lieferung	122
	4.1	Mangelhafte Lieferung und Mängelarten	122
	4.2	Gewährleistung, Garantie und Kulanz	124
	4.3	Rechte des Verbrauchers	127
	4.4	Aktualisierungspflicht des Unternehmens bei Kauf von Waren mit digitalen Elementen	129
LS6	5	Weitere Rechtsgeschäfte am Beispiel des Mietvertrags und des Verbraucherdarlehensvertrags	133
	5.1	Mietvertrag	134
	5.1.1	Grundlagen	134
	5.1.2	Wichtige Rechte und Pflichten des Vermieters	134
	5.1.3	Wichtige Rechte und Pflichten des Mieters	135
	5.1.4	Kündigung eines Mietvertrages	136
	5.2	Verbraucherdarlehensvertrag	137
	5.3	Verbraucherschutzorganisationen	138
LS7	6	Konsum und Verschuldung	143
	6.1	Konsumbedürfnisse	144
	6.2	Konsumplanung im privaten Haushalt	148
	6.3	Schuldnerberatung	150
	6.4	Verbraucherinsolvenzverfahren zur Schuldenbefreiung	151

LS 8	7	Nachhaltige Gestaltung des Konsums	156
	7.1	Prinzip der Nachhaltigkeit	157
	7.2	Notwendigkeit für nachhaltigen Konsum	157
	7.3	Alternativen zur nachhaltigen Gestaltung des eigenen Konsums	158
	7.3.1	Weiterverkaufen, Tauschen und Leihen am Beispiel von Bekleidung	158
	7.3.2	Teilen und Mieten am Beispiel des Autos	160



Kompetenzbereich III Als Arbeitnehmende handeln

LS 1	1	Der Arbeitsvertrag	163
	1.1	Begriff Arbeitsvertrag	164
	1.2	Formvorschrift eines rechtsgültigen Arbeitsvertrages	164
	1.3	Inhalte eines unbefristeten Arbeitsvertrages	165
	1.4	Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag	166
	1.5	Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bei Ersterkrankung	166
LS 2	2	Der Arbeitsschutz	172
	2.1	Rechtliche Rahmenbedingungen	172
	2.2	Aushangpflichtige Arbeitsschutzbestimmungen	174
	2.3	Unterweisung der Beschäftigten	174
	2.4	Weitere Arbeitsschutzvorschriften	175
	2.5	Überwachung der Arbeitsschutzbestimmungen	176
	2.6	Maßnahmen zur Umsetzung des Arbeitsschutzes	176
LS 3	3	Beendigung von Arbeitsverhältnissen	182
	3.1	Gründe für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen	183
	3.2	Der Aufhebungsvertrag	183
	3.3	Die Kündigung eines Arbeitsvertrages	184
	3.3.1	Begriff Kündigung	184
	3.3.2	Arten der Kündigung	184
	3.3.3	Kündigungsschutz	189
LS 4	4	Digitaler und ökologischer Strukturwandel – lebenslanges Lernen	195
	4.1	Digitaler Strukturwandel	196
	4.2	Ökologischer Strukturwandel	199
	4.3	Lebenslanges Lernen durch Fort- und Weiterbildung	203
	4.3.1	Notwendigkeit von lebenslangem Lernen	203
	4.3.2	Berufliche Fort- und Weiterbildung	204
LS 5	5	Die Existenzgründung	210
	5.1	Anforderungen an Existenzgründer	211
	5.2	Chancen und Risiken einer Existenzgründung	212
	5.3	Motive für eine Existenzgründung	213
	5.4	Von der Geschäftsidee zum Geschäftsplan	215
	5.4.1	Geschäftsidee entwickeln	215
	5.4.2	Sachliche Voraussetzungen klären	216
	5.4.3	Geschäftsplan	218

6	Der Wirtschaftsstandort Deutschland	225
6.1	Begriff Standortfaktoren	226
6.2	Arten von Standortfaktoren	227
6.2.1	Quantitative Standortfaktoren	227
6.2.2	Qualitative Standortfaktoren	229
6.2.3	Fazit zum Gründungsstandort Deutschland	232
	Stichwortverzeichnis	236
	Bilderverzeichnis	240

"Wirtschaftskompetenz" 2020
 – unkorrigierte Leseprobe –

1 Das System der dualen Berufsausbildung

KB I Lernsituation 1:

Ihr bester Freund Moritz kommt spontan bei Ihnen zu Hause vorbei und präsentiert Ihnen ganz stolz seinen Ausbildungsvertrag, den er heute Morgen gemeinsam mit seinen Eltern unterschrieben hat.

Berufsausbildungsvertrag

(§§ 10, 11 des Berufsbildungsgesetzes – BBiG)

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

Elektroniker für Energie und Gebäudetechnik

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

nach Maßgabe der Ausbildungsordnung¹ geschlossen.

Ferdinand-von-Steinbeis-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 verantwortlicher 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

Moritz

Name

Vorname

Lindenstr. 57

Straße, Haus-Nr.

74078 Heilbronn

PLZ Ort

11.01.2009

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

beginnt am **01.08.2026** und endet am **31.01.2030**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 Betriebsitz für die Ausbildung üblicherweise zusammenhängenden Bau-, Montage- und sonstigen Arbeitsstellen statt.

§ 4 – Pflichten des Auszubildenden

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

§ 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 Auszubildende / S. 3 und S. 4) sind Gegenstand dieses Vertrages.

Luftgut Klimatechnik GmbH
i.A. Lohmann

Stempel und Unterschrift des Auszubildenden

§ 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 Auszubildende zahlt der/dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung; diese beträgt zurzeit monatlich brutto

EUR	1.100,00	1.150,00	1.250,00	1.350,00
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	2026	2027	2028	2029	2030
Werktage					
Arbeitstage	12	30	30	30	3

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

☐ Anlage gemäß § 4 Nr. 1 des Berufsausbildungsvertrages¹³

Heilbronn, 15.02.2026

Ort, Datum

Moritz Becker

Unterschrift der/des Auszubildenden

Ayja Becker **Max Becker**

Unterschrift(en) der/des gesetzlichen Vertreter(s)

Kompetenzorientierte Arbeitsaufträge:

1. Moritz kann mit dem Begriff Probezeit nicht wirklich etwas anfangen. Erläutern Sie ihm, welche Besonderheiten für die Probezeit gelten!
2. Der Ausbilder hat zu Moritz gesagt, dass seine Ausbildung nicht zwingend an dem im Ausbildungsvertrag angegebenen 31.01. endet. Moritz versteht nicht, was der Ausbilder damit gemeint haben könnte. Informieren Sie Moritz über diesen Sachverhalt!
3. Abschließend möchte Moritz wissen, ob ein Ausbildungsverhältnis auch nach Ablauf der Probezeit vorzeitig beendet werden kann. Erläutern Sie ihm die gesetzlich zulässigen Möglichkeiten!

1.1 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 Fertigung wird Laura Zeiler von der Mitarbeiterin Ella Freiberg ausgebildet. Ella Freiberg ist **Ausbilderin**.

Achtung, nicht verwechseln:
Ausbildender
Ausbilder
Auszubildender

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 Ausbildungsziels 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 Industriemechanikerin 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 ist 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**. Es bildet die **Grundlage** für die **duale** Ausbildung.

Ein **wichtiges Merkmal** der dualen Ausbildung ist, dass die Ausbildung an **zwei Lernorten** stattfindet, dem **Ausbildungsbetrieb** und der **Berufsschule**. Beide Partner erfüllen im dualen System der Berufsausbildung einen gemeinsamen Erziehungs- und Bildungsauftrag.

Die Ausbildung in den **verschiedenen** Ausbildungsberufen ist durch die **Ausbildungsordnung** geregelt.

§ 5
BBiG

(2) Ausbildungsordnung

Die Ausbildungsordnung ist die Grundlage für eine **geordnete** und **einheitliche** Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen. Sie legt die **Inhalte eines Ausbildungsberufs** fest.

Bezeichnung des Ausbildungsberufs	
z. B. Industriemechaniker/-in	
Ausbildungsdauer	
Sie soll nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre betragen.	
Ausbildungsberufsbild	
Es enthält die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die Gegenstand der Berufsausbildung sind.	
Ausbildungsrahmenplan	
Dies ist eine Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Vermittlung der beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten.	
Prüfungsanforderungen	

Verordnung über
die Berufsausbildung

§ 4 II
BBiG

Für einen **anerkannten** Ausbildungsberuf darf nur nach der Ausbildungsordnung ausgebildet werden. Jugendliche **unter 18 Jahren** dürfen nur in **anerkannten** Ausbildungsberufen ausgebildet werden.

(3) Aufgaben der Beteiligten

§ 2
BBiG

■ Lernort Ausbildungsbetrieb

Auf der Grundlage des **Ausbildungsrahmenplans** erstellt der **Ausbildungsbetrieb** für die Auszubildenden einen **betrieblichen Ausbildungsplan**. Der Ausbildungsplan soll **den geplanten Verlauf** der Ausbildung **sachlich** und **zeitlich** belegen. Er wird zusammen mit der Verordnung ausgehändigt und erläutert.

Dabei ist u.a. aufzuführen, welche **Abteilungen** für welche **Lernziele** verantwortlich sind und zu welchem **Zeitpunkt** und zu welcher **Dauer** die Auszubildenden in den aufgeführten Abteilungen bleiben. Der Ausbildungsplan ist als **Anlage** dem Berufsausbildungsvertrag beizulegen und wird zu **Beginn** der Ausbildung bei der **zuständigen Stelle** hinterlegt.

■ Lernort Berufsschule

Die **Berufsschule** hat die Aufgabe, den Auszubildenden auf der Basis des jeweiligen **Bildungsplans** umfassende **berufliche Handlungskompetenzen** zu vermitteln. Darüber hinaus soll sie neben den berufsbezogenen Lerninhalten auch die **Allgemeinbildung** der Berufsschüler fördern sowie deren **berufsübergreifende Handlungskompetenzen** erweitern.

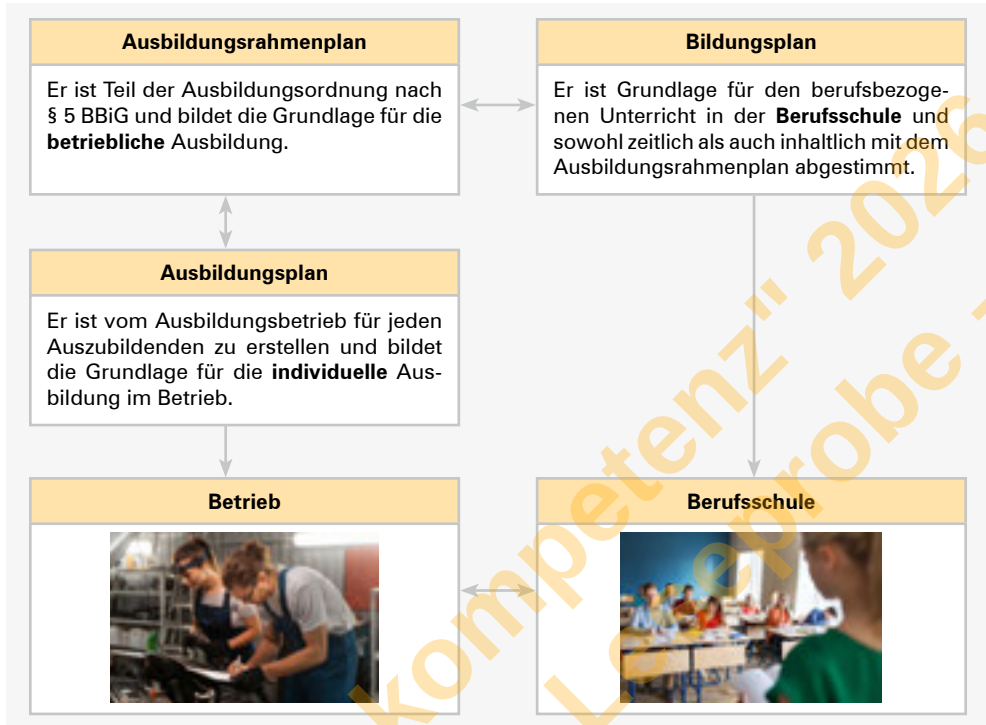
■ Lernort überbetriebliche Ausbildungsstätte

Als zusätzlicher Pfeiler der beruflichen Ausbildung können **überbetriebliche Ausbildungsstätten** zur **Unterstützung** bei der **Vermittlung berufsrelevanter Kompetenzen** eingesetzt werden. Im Regelfall bieten sie **ergänzende** Ausbildung im **fachpraktischen** Teil der Berufsausbildung an, die einzelne Ausbildungsbetriebe nicht oder nur teilweise leisten können.

Beispiele:

- Die Bildungsakademie der Handwerkskammer Region Stuttgart bietet für Auszubildende Zweiradmechatroniker einen Spezialkurs für E-Bike-Schalt-systeme an.
- Die Bildungsakademie Tübingen bietet den Auszubildenden Metall verarbeitender Berufe in der Region verschiedene Kurse zur Schweißtechnik an.





1.3 Berufsausbildungsvertrag

(1) Begriffe gewerblicher, hauswirtschaftlicher und landwirtschaftlicher Auszubildender

Gewerblicher Auszubildender ist, wer in einem Betrieb zum Erlernen überwiegend praktischer, handwerklicher, technischer, produktionsnaher oder logistischer Tätigkeiten angestellt ist.

Hauswirtschaftlicher Auszubildender ist, wer in einem Betrieb zur Betreuung und Versorgung von Menschen in privaten Haushalten, in sozialen Einrichtungen (z. B. Krankenhäuser, Altenheime) oder bei entsprechenden Dienstleistern befähigt wird.

Landwirtschaftlicher Auszubildender ist, wer in einem Betrieb zum Erlernen der Bewirtschaftung des Bodens für den Pflanzenanbau, die Tierhaltung sowie den Umgang mit Technik und Betriebsmanagement angestellt ist.

(2) 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).

Zu den rechtlichen Grundlagen siehe Kompetenzbereich II, Kapitel 3, S. 103 ff.

Unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrags, **spätestens vor Beginn** der Berufsausbildung, hat der Ausbildende den wesentlichen Inhalt des Vertrags in **Textform** abzufassen. Ausbildende haben den Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern die Vertragsabfassung unverzüglich nach deren Erstellung auszuhändigen bzw. zu übermitteln.

§ 11 I S. 1
BBiG

Ausbildende haben unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages bei der zuständigen Stelle (z. B. **Handwerkskammer**) die Eintragung in das **Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse** zu beantragen. Der Antrag kann **schriftlich** oder **elektronisch** gestellt werden.

(3) Inhalt des Berufsausbildungsvertrags

§ 11
BBiG

- 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 Ausbildungsmaßnahmen 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).

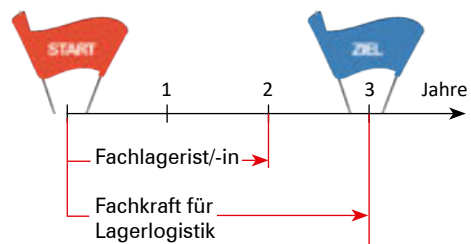


(4) Ausbildungszeit

§ 8
BBiG

Die Ausbildungszeit beträgt in den **meisten** Ausbildungsberufen im **Regelfall 3 Jahre**. Eine Verkürzung der Ausbildungszeit ist jedoch unter bestimmten Voraussetzungen möglich.

In manchen Ausbildungsberufen beträgt die Ausbildungszeit nur 2 Jahre (z. B. Fachlagerist/-in).



(5) Pflichten und Rechte aus dem Berufsausbildungsvertrag

Pflichten des Auszubildenden (Rechte des Auszubildenden)	Pflichten des Auszubildenden (Rechte des Auszubildenden)
■ Befolgungspflicht: Weisungen des Auszubildenden im Rahmen der Berufsausbildung sind sorgfältig zu befolgen. ■ Berufsschulpflicht ■ Lernpflicht: Der Auszubildende muss sich bemühen, so zu lernen, dass die Abschlussprüfung bestanden wird. ■ Ausbildungsnachweispflicht (sogenannte 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 elektronischen Berichtsheft durch eine elektronische Signatur abzuzeichnen. ■ Schweigepflicht über Geschäftsdaten ■ Haftungspflicht: Bei grob fahrlässig oder vorsätzlich verursachten Schäden an Maschinen, Büroeinrichtungen usw. haftet der Auszubildende.	■ Ausbildungspflicht: Vermittlung der Fertigkeiten und Kenntnisse, die zur Erreichung des Ausbildungsziels erforderlich sind. ■ Ausbildungsmittel: Müssen kostenlos zur Verfügung gestellt werden. ■ Fürsorgepflicht: Vermeidung sittlicher und körperlicher Schäden; Anmeldung zur Sozial- und Unfallversicherung. ■ Freistellungspflicht: Der Auszubildende 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). ■ Gewährleistung von Urlaub ■ Anmeldepflicht zu Prüfungen: Der Auszubildende muss rechtzeitig zu Prüfungen angemeldet und an dem Arbeitstag vor der schriftlichen Prüfung freigestellt werden. ■ Vergütungspflicht: Die Zahlung des Arbeitsentgelts muss spätestens am letzten Werktag des Monats erfolgen. Gesetzlich gilt eine Mindestausbildungsvergütung, die jährlich ansteigt. ■ Pflicht zur Entgeltfortzahlung: An gesetzlichen Feiertagen und im unverschuldeten Krankheitsfall bis zu sechs Wochen. ■ Pflicht zur Ausstellung eines Zeugnisses

Der Urlaub beträgt nach:

Alter	Mindesturlaub
bis 16 Jahre	30 Werktage
bis 17 Jahre	27 Werktage
bis 18 Jahre	25 Werktage

Urlaub soll in die Schulferien gelegt werden. Es muss sichergestellt sein, dass mindestens einmal im Jahr 12 Werktage am Stück gewährt werden.

(6) Probezeit

§§ 20, 22
BBiG

Probezeit:
mindestens: 1 Monat
höchstens: 4 Monate

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.

Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis grundsätzlich **nicht gekündigt** werden. Eine **Ausnahme** ist nur in folgenden Fällen möglich:

Kündigung nach der Probezeit durch	Voraussetzungen für eine Kündigung	Aufhebungsvertrag
das ausbildende Unternehmen	aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, z.B. wegen Unterschlagung	Auflösung des Ausbildungsverhältnisses in beiderseitigem Einvernehmen durch einen sogenannten Aufhebungsvertrag
den Auszubildenden	- aus einem wichtigen Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, z.B. wegen ständigen Mobblings - Kündigung vom Auszubildenden mit vierwöchiger Frist, wenn der Auszubildende die Berufsausbildung aufgeben oder wechseln möchte	



Beispiele:

- Cedric Zöller hat vor sechs Monaten eine Ausbildung zum Anlagenmechaniker bei der Badener Anlagebau AG begonnen. Wiederholt hat er einen seiner Mitauszubildenden erniedrigt. Das Unternehmen kündigt den Ausbildungsvertrag wegen Mobbing fristlos.
- Laura Stern hat vor acht Monaten eine Ausbildung zur Zahn-technikerin begonnen. Da sie nach Ablauf der Probezeit zunehmend merkt, dass die Ausbildung sie belastet und ihr überhaupt nicht gefällt, kündigt sie das Ausbildungsverhältnis, um eine Ausbildung zur Pferdewirtin zu beginnen.
- Ben Backhaus absolviert derzeit eine Ausbildung zum Chemielaborant bei der Pharma Medical AG in Karlsruhe. Er befindet sich im 2. Ausbildungsjahr und möchte gerne zu seiner Freundin nach Freiburg im Breisgau ziehen. Dort könnte er bei der Formulab GmbH seine Ausbildung nahtlos fortsetzen. Die Pharma Medical AG möchte Ben keine Steine in den Weg legen und erklärt sich bereit, einen Aufhebungsvertrag mit ihm abzuschließen.

← **Kündigung durch das Unternehmen aus wichtigem Grund!**

← **Kündigung durch die Auszubildende wegen Ausbildungswechsel!**

← **Auflösung des Ausbildungsverhältnisses in beiderseitigem Einvernehmen**

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

§ 21
BBiG**(7) Beendigung des Ausbildungsverhältnisses**

Das Ausbildungsverhältnis endet

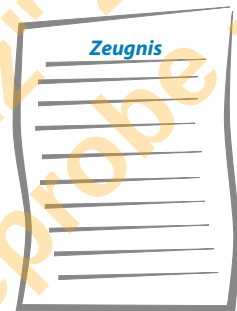
- spätestens mit dem **Ablauf der Ausbildungszeit**,
- frühestens mit dem **Bestehen der Abschlussprüfung** oder
- durch schriftliche **Kündigung**.

§ 16
BBiG**(8) Ausstellung eines Zeugnisses**

Der Auszubildende hat dem Ausgebildeten nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein **Zeugnis** auszustellen. Das Zeugnis muss Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse des Auszubildenden enthalten (**einfaches Zeugnis**).

Auf **Verlangen des Ausgebildeten** sind im Zeugnis auch Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten aufzunehmen (**qualifiziertes Zeugnis**).

Das Zeugnis darf **keine negativen Aussagen** enthalten. Aus diesem Grund benutzen Personalchefs Geheimcodes.

**Beispiel:**

„Franziska Hebel verfügt über Fachwissen und hat ein gesundes Selbstvertrauen“ heißt

z.B.: Franziska Hebel klopft große Sprüche, um fehlendes Fachwissen zu überspielen.

§ 24
BBiG**(9) 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. Gewerblich Ausgebildete werden damit z.B. Gesellen, Industriemechaniker. Es entsteht ein Anspruch auf Zahlung eines Gehalts.

(10) Institutionen zur Durchsetzung ausbildungsrechtlicher Ansprüche

Ist der Auszubildende der Meinung, dass der ausbildende Betrieb seinen Pflichten **nicht** nachkommt, kann er sich an verschiedene Institutionen (Einrichtungen) wenden, z.B. an die Handwerkskammer.

Beispiel:

Der 17-jährige Matteo Pilloto absolviert eine Ausbildung zum Schreiner in einem kleinen Handwerksbetrieb in Pforzheim. Neben dem Inhaber sind nur zwei Gesellen und ein Auszubildender dort beschäftigt. Wegen eines Großauftrages soll Matteo für zwei Monate

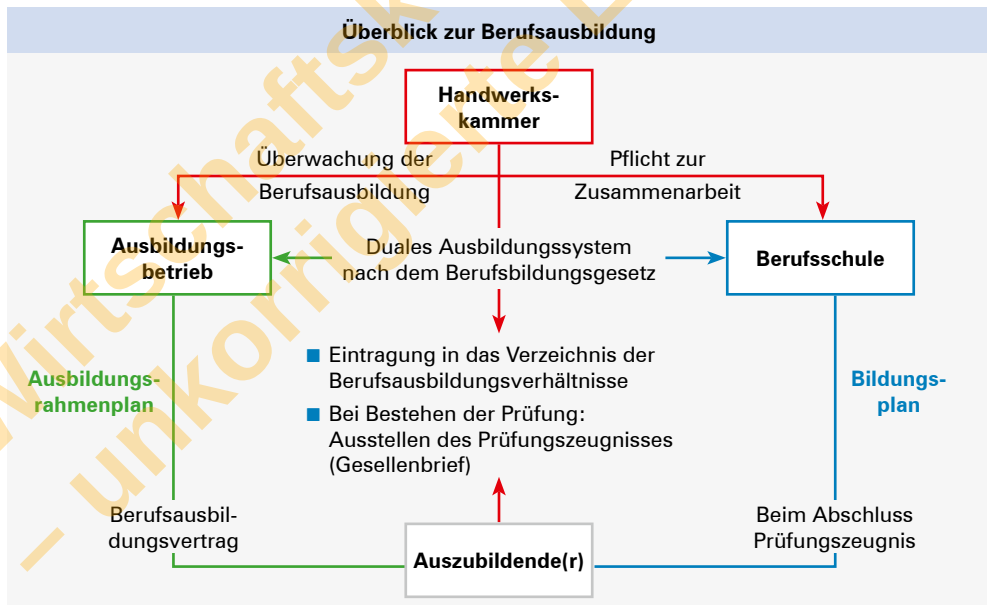
auf den Besuch der Berufsschule verzichten. Matteo möchte sich gegen diese Anweisungen des Inhabers wehren und wendet sich an die zuständige Handwerkskammer Karlsruhe, Außenstelle Pforzheim.

Wichtige Einrichtungen, die in Konfliktfällen helfen können, sind:

- Im Bereich des **Betriebs- und Gefahrenschutzes** sind die **staatlichen Gewerbeaufsichtsämter** als Landesbehörden für die Überwachung aller Betriebe ihres Bezirks zuständig. Die **Aufsichtsdienste der Berufsgenossenschaften** kontrollieren die Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs.
- Im Bereich des **sozialen Arbeitsschutzes** kann sich der Auszubildende an den **Betriebsrat** – insbesondere an die **Jugend- und Auszubildendenvertretung** – wenden. Ansprechpartner sind auch die zuständigen **Kammern** (z.B. die Handwerkskammern).
- 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 (dem Ausbildungsbetrieb und dem Auszubildenden) keine gütliche Einigung möglich, müssen die **Arbeitsgerichte** angerufen werden.





Sind die Auszubildenden interessiert? Können sie mit Kritik umgehen? Sind sie diszipliniert und pünktlich? All das fällt unter den Punkt „Arbeits- und Sozialverhalten“ und das ist Unternehmen besonders wichtig. Denn eine Umfrage der Deutschen Industrie- und Handelskammer ergab: Für 92 % der auszubildenden Unternehmen ist das Arbeits- und Sozialverhalten der Azubis wichtig oder sehr wichtig. Damit schätzen die Unternehmen zwischenmenschliche Fähigkeiten sogar als relevanter ein als schulische Basis- oder IT-

Kenntnisse. Als fast genauso wichtig wie das Arbeits- und Sozialverhalten bewerten die befragten Unternehmen die mentale Leistungsfähigkeit der Auszubildenden. Fast die Hälfte gab an, dass es den Azubis daran oft oder immer mangle. Noch häufiger seien Auszubildende nicht belastbar genug und zu undiszipliniert. Bei den schulischen Basiskenntnissen hapere es am häufigsten am Ausdrucksvermögen und an Mathematik- und Wirtschaftskenntnissen. Dass Azubis die Mindestanforderungen der Betriebe nicht erfüllen, ist einer der Gründe, warum freie Stellen nicht besetzt werden können. Die befragten Unternehmen sagten: In 73 % der Fälle, in denen Stellen unbesetzt bleiben, liegen ihnen keine geeigneten Bewerbungen vor.



KOMPETENZTRAINING

1. Nennen Sie die Voraussetzungen, die an einen Ausbilder gestellt werden.
2. Definieren Sie den Begriff „gewerblicher Auszubildender“.
3. Notieren Sie, in welchem der nachfolgenden Fälle ein Verstoß gegen das Berufsbildungsgesetz vorliegt.
 - 1 Felix Höring erhält keinen Fahrgeldersatz zum Besuch der Berufsschule.
 - 2 Der Ausbilder verweigert Felix Höring, für einen ausgedehnten Taucherurlaub den gesamten Jahresurlaub zu verwenden.
 - 3 Die tägliche Arbeitszeit beträgt an 4 Tagen jeweils 8 Stunden.
 - 4 Der Auszubildende stellt Felix Höring nicht zur Abschlussprüfung bei der Handwerkskammer frei.
4. Die 18-jährige Greta Meier hat eine Ausbildung zur Augenoptikerin begonnen. Nach sechs Monaten stellt sie fest, dass es doch der falsche Beruf für sie ist. Sie hat einen neuen Ausbildungsplatz als Baustoffprüferin 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.

5. 5.1 Erläutern Sie, was mit dem Berufsausbildungsverhältnis passiert, wenn ein Auszubildender die Abschlussprüfung nicht besteht. Nutzen Sie zur Beantwortung dieser Aufgabe den § 21 III Berufsbildungsgesetz (BBiG)!



Hier geht es zum
Berufsbildungsgesetz
mvurl.de/5vll

- 5.2 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.

- 5.3 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.

6. 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.

7. Ihnen liegt der Ausbildungsvertrag von Lina Seidel, 20 Jahre alt, zur Berufskraftfahrerin vor. Notieren Sie, welche der vorgesehenen Vertragsinhalte Sie korrigieren müssen.

- 1 Ausbildungsdauer 36 Monate
- 2 Unterschrift der Eltern
- 3 Probezeit 5 Monate
- 4 Urlaub lt. Tarifvertrag 25 Arbeitstage
- 5 Ausbildungsvergütung für 3 Jahre ist festgelegt



8. Nennen Sie die Vorschrift, die gesetzlich Teil des Berufsausbildungsvertrags ist.

- 1 Bildungsplan der Berufsschule
- 2 Dauer der täglichen Arbeitszeit
- 3 Ausbildungsplan des Ausbildungsbetriebs
- 4 Unterrichtszeiten in der Berufsschule
- 5 Privatadresse des Ausbilders bzw. der Ausbilderin



9. Notieren Sie (außerhalb des Buchs) die in den nachfolgenden Aussagen fehlenden Zahlen!

- 1 Jugendliche unter ... Jahren dürfen nur in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden.
- 2 Die Ausbildungszeit beträgt in den meisten Ausbildungsberufen im Regelfall ... Jahre.
- 3 Nimmt ein Auszubildender Urlaub, so muss sichergestellt sein, dass ihm mindestens ... Werkstage am Stück gewährt werden.
- 4 Die Probezeit für Auszubildende darf längstens ... Monate betragen.
- 5 Während der letzten ... Monate des Berufsausbildungsverhältnisses können die Vertragspartner eine Weiterbeschäftigung vereinbaren.





10. Ergänzen Sie (außerhalb des Buchs) die nachfolgenden Sätze, indem Sie den jeweils fehlenden Begriff notieren!

- 1 Als ... bezeichnet man denjenigen, der einen Auszubildenden zur Berufsausbildung einstellt.
- 2 Das ... regelt unter anderem auch die berufliche Fortbildung und die berufliche Weiterbildung.
- 3 Die ... sollte nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre betragen.
- 4 Auf der Grundlage des ... erstellt der Ausbildungsbetrieb für den Auszubildenden einen betrieblichen Ausbildungsplan.
- 5 Der ... ist die Grundlage für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule.
- 6 Auszubildende haben unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages bei der zuständigen Stelle die Eintragung in das ... der Berufsausbildungsverhältnisse zu beantragen.
- 7 Die ... beträgt mindestens einen Monat.
- 8 Ist in Streitfragen zwischen dem Ausbildungsbetrieb und dem Auszubildenden keine gütliche Einigung möglich, müssen ... angerufen werden.
- 9 An gesetzlichen Feiertagen und im unverschuldeten Krankheitsfall besteht die Pflicht zur ... bis zu sechs Wochen.



11. Entscheiden Sie, welche zwei der folgenden Aussagen richtig sind. Notieren Sie die Ziffern der beiden richtigen Aussagen!

- 1 Der Ausbildungsplan soll den geplanten Verlauf der Ausbildung sachlich und zeitlich dokumentieren und wird ausschließlich der zuständigen Stelle, z. B. der Handwerkskammer, ausgehändigt.
- 2 Die Berufsschule hat die Aufgabe, den Auszubildenden auf der Basis des jeweiligen Bildungsplans nur berufliche Handlungskompetenzen zu vermitteln.
- 3 Nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages muss dieser unverzüglich, spätestens jedoch zwei Wochen nach Beginn der Berufsausbildung den Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern ausgehändigt werden.
- 4 Der Auszubildende muss an dem Arbeitstag vor der schriftlichen Prüfung von dem Ausbildungsbetrieb freigestellt werden.
- 5 Bei einer Kündigung nach Ablauf der Probezeit muss der Auszubildende nur dann den Kündigungsgrund angeben, wenn er aus einem wichtigen Grund kündigt.
- 6 Der Auszubildende hat dem Auszubildeten auf dessen Verlangen hin nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ein Zeugnis auszustellen.
- 7 Möchte der Auszubildende nach Ablauf der Probezeit seine Ausbildung aufgeben, so kann er das Ausbildungsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen kündigen.
- 8 Verursacht der Auszubildende grob fahrlässig oder vorsätzlich einen Schaden an Maschinen oder sonstigen Einrichtungen des Ausbildungsbetriebes, so muss er für diese Schäden persönlich haften.

12. Der Auszubildende Henrik Schreiber, der sich im zweiten Ausbildungsjahr befindet, ist seit einigen Tagen nicht mehr im Betrieb erschienen. Einem Kollegen gegenüber hat er geäußert, er wolle sich nach einem anderen Arbeitsplatz umsehen.

Aufgabe:

Erläutern Sie, wie sich die Geschäftsleitung Ihrer Meinung nach verhalten wird!



13. Erläutern Sie die Aufgabe und das Verfahren des Schlichtungsausschusses gemäß § 111 II des Arbeitsgerichtsgesetzes als außergerichtliche Lösungsmöglichkeit bei Konflikten in der Ausbildung!



Hier geht es zum
Arbeitsgerichtsgesetz
mvurl.de/353n

3 Der Ausbildungsbetrieb



KB I Lernsituation 3:

An einem Samstagabend treffen sich vier Freunde, die vor drei Monaten noch gemeinsam zur Schule gegangen sind und dort die Mittlere Reife erworben haben. Danach haben sich die Wege erst einmal getrennt. Heute jedoch will man sich nach so langer Zeit endlich mal wieder treffen und sich über die vergangenen Wochen austauschen. Gleich zu Beginn fragt Laura ihre ehemaligen Mitschüler, wo sie denn nach dem Schulabschluss untergekommen sind.



Nick: „Also ich mache eine Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik bei einem großen Lebensmitteldiscounter.“



Kian: „Ja und ich bin als Azubi zum Industriemechaniker bei einem mittelständischen Werkzeugbauer untergekommen.“



Collin: „Ich wollte unbedingt draußen arbeiten und ihr wisst ja, dass ich immer sehr sozial und tierlieb eingestellt war. Deshalb mache ich eine Ausbildung zum Landwirt auf einem spendenfinanzierten Gnadenhof.“



Laura: „Da ich ja aktuell mein Abi mache, habe ich mich mit irgendwelchen Ausbildungsbetrieben überhaupt nicht beschäftigt. Da müsst ihr mir heute Abend noch so einiges erklären!“

Kompetenzorientierte Arbeitsaufträge:

1. Stellen Sie fest, in welchen Betriebstypen Nick, Kian und Collin eine Ausbildung machen!
2. Ordnen Sie die Ausbildungsbetriebe der drei Jugendlichen nach der Gewinnverwendung und der erstellten Leistung! Fertigen Sie für Ihre Lösung eine Übersicht an!

1 Die gesetzliche Sozialversicherung und Möglichkeiten privater Absicherung

KB II Lernsituation 1:

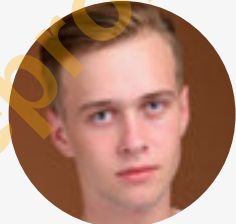
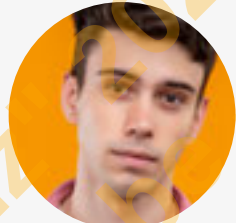
Vier Freunde treffen sich an einem Samstagabend, um zunächst gemeinsam italienisch essen und anschließend noch etwas trinken zu gehen. Vor der Pizzeria treffen alle vier nahezu gleichzeitig ein.

Tekin: „Das war ja diesmal ganz schön schwierig, unser Treffen zu organisieren. Es hagelte einige Wochen lang Absagen. Was ist los bei euch?“

Noah: „Also wie ihr an den Krücken seht, hatte ich tatsächlich ein Problem. In meinem Ausbildungsbetrieb bin ich mit dem Gabelstapler eine steile Böschung runtergefahren. Das Teil ist dabei umgekippt und ich habe mir einen komplizierten Knöchelbruch zugezogen. Ich musste operiert werden und nächste Woche beginnt dann die Reha.“

Ben: „Mein Problem ist, dass wir zu Hause umbauen müssen. Meine Oma ist leider mittlerweile pflegebedürftig. Sie hat Pflegegrad 2 und jeden Morgen und Abend kommt auch ein mobiler Pflegedienst vorbei. Wir mussten deshalb das Bad umbauen, eine Rampe zur Haustür errichten und einen Treppenlift im Haus installieren. Da mein Papa alles selber macht, musste ich abends nach der Ausbildung und am Wochenende mit anpacken. Trotzdem wird das Ganze wahnsinnig teuer.“

Amon: „Bei uns läuft es auch nicht gut. Mein Papa hat seinen Job verloren und wird auch in seinem Beruf als Glasbläser definitiv nichts Neues finden. Jetzt haben wir total wenig Geld. Deshalb verzichte ich auf mein Taschengeld und habe mir als Schüler einen Nebenjob gesucht. Seit vier Wochen arbeite ich samstags in einem Getränkemarkt und da bin ich abends dann fix und fertig.“



Kompetenzorientierte Arbeitsaufträge:

1. Entscheiden Sie, welche Träger der Sozialversicherung für die von Noah, Ben und Amon beschriebenen Lebenssituationen zuständig sind!
2. Beurteilen Sie, welche Leistungen in den vorliegenden Fällen von den Trägern gewährt werden!
3. Nennen Sie einen weiteren Träger der Sozialversicherung und führen Sie drei mögliche Leistungen dieses Trägers an!



1 Die gesetzliche Sozialversicherung und Möglichkeiten privater Absicherung

ser gewaltigen Summe sind alle Sozialleistungen enthalten, darunter Renten und Pensionen, Kranken- und Arbeitslosengeld, Jugend- und Sozialhilfe und vieles mehr. Drei große Geldgeber sorgen dafür, dass das soziale Netz nicht reißt: der Staat (also Bund, Länder und Gemeinden), die Unternehmen und die privaten Haushalte, darunter vor allem die Arbeitnehmerhaushalte, die Sozialversicherungsbeiträge zahlen.

Die Finanzierung der Sozialversicherung gerät zunehmend unter Druck. Der Hauptgrund liegt darin, dass jedes Jahr **mehr Menschen** wegen ihres Alters **in Rente** gehen als **junge Menschen** auf den Arbeitsmarkt **nachfolgen**. Diese Entwicklung wird zu immer weiter steigenden Beiträgen führen oder aber zu Leistungskürzungen.

1.1.2 Zweige der gesetzlichen Sozialversicherung

Zweige der gesetzlichen Sozialversicherung				
Gesetzliche Krankenversicherung	Soziale Pflegeversicherung	Gesetzliche Rentenversicherung	Gesetzliche Arbeitsförderung	Gesetzliche Unfallversicherung
				

In den folgenden Memo-Notizen zu den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung werden die **Rechengrößen der Sozialversicherung** (z. B. Beitragsätze, Beitragsbemessungsgrenzen) angeführt. Diese Werte werden in der Regel jährlich neu festgelegt. Informieren Sie sich mithilfe des Internets über die derzeit geltenden Werte.

(1) Gesetzliche Krankenversicherung



Notiz: Gesetzliche Krankenversicherung

**Träger**

Sind die **gesetzlichen Krankenkassen**, z. B. die Allgemeine Ortskrankenkasse (AOK), die Betriebskrankenkassen, die Innungskrankenkassen, die Ersatzkassen (z. B. Barmer, DAK, KKH).

Beitragsaufbringung (2026)

- Der **Beitragsatz beträgt** bundeseinheitlich 14,6 % des Bruttolohns. Zusätzlich kann jede Krankenkasse einen einkommensabhängigen **Zusatzbeitrag** erheben.
- Die Beträge werden bis zur **Beitragsbemessungsgrenze** vom jeweiligen Bruttoverdienst berechnet. Über die Beitragsgrenze hinaus werden keine Beiträge erhoben. Die Beitragsbemessungsgrenze beträgt 5812,50 EUR pro Monat.

Versicherte

- Grundsätzlich alle **Arbeitnehmer**, wenn sie nicht mehr als die Versicherungspflichtgrenze verdienen. Diese Grenze liegt zurzeit (2026) bei 6450,00 EUR monatlich. Kinder und Ehepartner sind mitversichert.
- Auszubildende, **Studenten**, **Rentner**, Arbeitslose, eine Reihe von Selbstständigen

Leistungen

Die **Leistungen** der gesetzlichen Krankenkassen sind gesetzlich vorgeschrieben (**Regelleistungen**). Über diese Mindestleistungen hinaus können die Krankenkassen in ihren Satzungen **Mehrleistungen** festlegen. Die wichtigsten Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung sind:

- ärztliche und zahnärztliche Versorgung, Krankenhausbehandlung
- Versorgung mit Arznei-, Verband-, Heil- und Hilfsmittel
- Vorsorgeuntersuchungen (z. B. gegen Krebs)
- Rehabilitationsmaßnahmen
- Krankengeld für Versicherte, die länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind.

3 Zustandekommen eines Kaufvertrages

KB II Lernsituation 3:

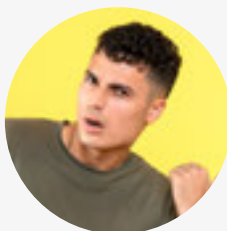
Yannik, Finn und Edin, alle drei 18 Jahre alt, sind Auszubildende der Elektro Technik Knöpfe GmbH. In der Mittagspause unterhalten sich die drei. Plötzlich schaut Finn auf sein Handy.

Finn: „Wahnsinn, morgen kann ich mir endlich mein Auto kaufen. Wie ihr wisst, fehlten mir ja noch 1 000,00 EUR. Die bekomme ich heute Abend von Lucy, der Tochter meines Nachbarn. Die ist 16 und will meinen Roller kaufen und damit zur Schule fahren. Seit gestern fährt sie das Teil Probe und hat mir gerade per WhatsApp geschrieben, dass die Sache klargeht.“

Yannik: „Wie cool ist das denn! Da hast du aber echt das Maximum an Kohle rausgeholt. Da kann man dich nur beglückwünschen. Und das Beste ist, dass wir beide dann ab übermorgen mit deinem Auto gemeinsam zur Arbeit fahren. Das bedeutet für mich, dass ich eine halbe Stunde länger schlafen kann.“

Edin: „Du brauchst deinen Wecker gar nicht erst umstellen. Das mit dem Auto könnt ihr vergessen. Diese Lucy ist doch gar nicht geschäftsfähig und somit hat sich die Sache erledigt. Außerdem reicht für den Kaufvertrag keine WhatsApp-Nachricht. Das Ganze hättest du schriftlich machen müssen. Also Augen auf beim Abschluss eines Kaufvertrages, sage ich da nur.“

Finn: „Das ist doch Blödsinn. Ich habe den Roller damals auch ohne schriftlichen Vertrag gekauft. Und außerdem hat Lucy das Geld doch gespart und kann den Roller locker bezahlen.“



Kompetenzorientierte Arbeitsaufträge:

1. Erläutern Sie, was man unter Geschäftsfähigkeit versteht!
2. Beurteilen Sie, inwiefern Edin mit seiner Aussage zur Geschäftsfähigkeit von Lucy Recht hat!
3. Prüfen Sie, ob Edin mit seiner Aussage, dass eine Textnachricht für den Abschluss eines Kaufvertrags nicht ausreicht, richtig liegt!

3.1 Rechts- und Geschäftsfähigkeit

3.1.1 Rechtsfähigkeit

Im Bürgerlichen Gesetzbuch [BGB] werden viele Grundsätze zum Ein- und Verkauf festgelegt, die im privaten und beruflichen Alltag wichtig sind. Als Erstes muss definiert werden, ab wann eine Person Rechte hat und Geschäfte abschließen kann.

Mit dem Begriff **Rechtsfähigkeit** beschreibt das Gesetz die Tatsache, dass eine Person **Rechte** und **Pflichten** ausüben darf bzw. muss.



Die Rechtsfähigkeit in Deutschland **beginnt** mit der **Vollendung der Geburt** [§ 1 BGB] und endet mit dem Tod. Damit sind alle Menschen rechtsfähig. Sie werden als natürliche Personen bezeichnet.

Beispiel:

Natürliche Personen haben

- das Recht, zu erben,
- das Recht, Eigentum zu kaufen,
- das Recht, körperlich unversehrt zu bleiben, und
- die Pflicht, Steuern zu zahlen.



Das Baby, das ein Grundstück erbt, ist **Steuerschuldner**, z. B. in Bezug auf die Grundsteuer.

3.1.2 Geschäftsfähigkeit



Wer **geschäftsfähig** ist, kann **Rechtsgeschäfte** juristisch **wirksam abschließen**. Das bedeutet, dass die Handlungen rechtlich gültig sind.

Die Geschäftsfähigkeit kann wegen des Alters oder des geistigen Zustands einer natürlichen Person eingeschränkt werden. Man **unterscheidet** zwischen **Geschäftsunfähigen**, **beschränkt Geschäftsfähigen** und **voll Geschäftsfähigen**.



Zu dem Begriff
Rechtsgeschäft
siehe S. 109ff.

§ 104
BGB

(1) Geschäftsunfähigkeit



Kinder **vor** Vollendung des **siebten** Lebensjahres und Menschen mit einer geistigen Behinderung sind **geschäftsunfähig**.

Da Geschäftsunfähige keine Rechtsgeschäfte abschließen können, müssen sie vertreten werden. Bei Kindern sind dies in der Regel kraft Gesetzes die Eltern. Man bezeichnet sie daher als **gesetzliche Vertreter** (Erziehungsberechtigte).

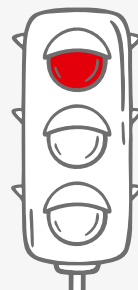
Geschäftsunfähigkeit

- Kinder unter 7 Jahren
- Personen mit einer dauernd krankhaften Störung der Geistestätigkeit



Rechtsfolge ➔

Verträge mit
Geschäftsunfähigen
sind **ungültig**.



Beispiel:

Ohne ihre Eltern zu fragen, kauft die fünfjährige Merle von ihrem Taschengeld im Supermarkt einen Schokoriegel. Dieser Kaufvertrag

ist nichtig. Die Mutter kann das Geld vom Supermarkt zurückfordern, selbst wenn Merle den Schokoriegel bereits gegessen hat.

Anders verhält es sich bei einem **Botengang**: Kinder dürfen für ihre Eltern einkaufen gehen, denn sie übermitteln in dem Moment die Willenserklärung einer geschäftsfähigen Person (z. B. darf die fünfjährige Merle im Bioladen für ihre Eltern ein Brot kaufen).

(2) Beschränkte Geschäftsfähigkeit§ 106
BGB

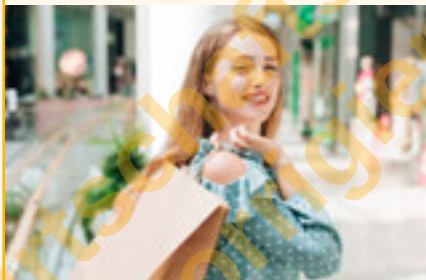
Minderjährige, die zwischen **sieben** und **18** Jahre alt sind, sind **beschränkt** geschäftsfähig.

Rechtsgeschäfte mit einer beschränkt geschäftsfähigen Person können nur mit der **vorherigen Einwilligung** der gesetzlichen Vertretung **rechtswirksam** werden.

Während man die **vorherige Zustimmung** der gesetzlichen Vertreter als **Einwilligung** bezeichnet, handelt es sich bei der **nachträglichen Zustimmung** um eine **Genehmigung**.

**beschränkte
Geschäftsfähigkeit**

- Kinder und Jugendliche zwischen 7 und 18 Jahren



Solange die **Genehmigung** des gesetzlichen Vertreters fehlt, ist ein durch den beschränkt Geschäftsfähigen abgeschlossenes **Rechtsgeschäft schwebend unwirksam**. Dies bedeutet: Wird die **Genehmigung verweigert**, ist der **Vertrag von Anfang an ungültig**. Wird sie **erteilt**, ist der **Vertrag von Anfang an wirksam**.

➔ **Rechtsfolge** ➔

**Beispiel:**

Die 17-jährige Schülerin Luise kauft sich ein Smartphone mit 2 Jahren Vertragslaufzeit, ohne ihre Eltern vorher zu fragen. Wenn die

Eltern mit dem Kauf einverstanden sind, ist der Kauf rechtswirksam. Wenn sie nicht zustimmen, kommt kein Kaufvertrag zustande.

Es gibt **Ausnahmen** der beschränkten Geschäftsfähigkeit. Bestimmte Rechtsgeschäfte von beschränkt geschäftsfähigen Personen müssen **nicht** von der gesetzlichen Vertretung bestätigt werden.

6 Konsum und Verschuldung

KB II Lernsituation 7:

Fortsetzung der
Lernsituation 6



Stella hat nach dem Treffen mit ihrer Freundin Melanie keine Beratung der Verbraucherzentrale in Anspruch genommen. Vielmehr hat sie vor zwei Jahren die neue Stelle angetreten, die neue Wohnung bezogen und den Kredit für die Möbel und das Auto aufgenommen. Nachdem Sie heute von der Arbeit nach Hause gekommen ist, ruft nach längerer Zeit Melanie mal wieder bei ihr an.

Melanie: „Hallo Stella, lange nichts gehört von dir. Ich hoffe, dir geht es soweit ganz gut.“

Stella: „Leider nein. Ich hätte vor zwei Jahren mal besser auf dich gehört. Seit Monaten übersteigen meine Ausgaben mein Einkommen. Vor allem durch meinen ungebremsten Konsum ist mein Konto immer mehr ins Minus geraten, bis die Bank mir den Geldhahn zugedreht hat. Dadurch konnte ich letzten Monat weder die Miete noch die Kreditrate zahlen. Jetzt hat die Bank mir gedroht, den Kredit zu kündigen, und mein Vermieter will mir die Wohnung kündigen. Was soll ich nur machen?“

Melanie: „Ach Stella, warum hast du dich nicht früher bei mir gemeldet. Ganz wichtig ist jetzt, dass du mal einen Haushaltsplan aufstellst und nachschaust, wo konkret du deine monatlichen Ausgaben reduzieren könntest. Vielleicht ziehst du wieder bei deinen Eltern ein, das spart eine Menge Geld. Dann gehen wir zeitnah zur Schuldnerberatung. Und wenn alle Stricke reißen, musst du halt Insolvenz anmelden. Keine Sorge, das bekommen wir gemeinsam schon wieder hin.“

Stella: „Haushaltsplan, Schuldnerberatung, Insolvenz – das sagt mir alles nichts. Aber eins ist sicher, dieses Mal höre ich auf dich!“

Kompetenzorientierte Arbeitsaufträge:

1. Beurteilen Sie, was konkret Stella mit „ungebremstem Konsum“ gemeint haben könnte!
2. Beschreiben Sie die Vorgehensweise einer Schuldnerberatung!
3. Erläutern Sie in groben Zügen den Ablauf eines Verbraucherinsolvenzverfahrens!

Beispiel für den Aufbau eines Haushaltsplans

Einnahmenübersicht	Jan.	Febr.	März	...
I. Einnahmen aus nichtselbstständiger Arbeit (Lohn oder Gehalt) Auszahlungsbetrag				
II. Einnahmen aus Vermögen				
1. Aus Geldvermögen: Zinsen, Dividenden, ...				
2. Aus Sachvermögen: Miete, Pacht, ...				
III. Sonstige Einnahmen Wohngeld, Renten, Ausbildungsförderung, Kindergeld, Einnahmen aus Neben- und Gelegenheitsjobs, Arbeitslosengeld, ...				
Ausgabenübersicht	Jan.	Febr.	März	...
I. Fixe Ausgaben				
– Wohnungsausgaben (Miete, Nebenkosten: z. B. Heizung, Strom, Gas, Wasser)				
– Rundfunkgebühren				
– Internet- und Mobilfunkverträge, Streaming-Abos				
– Transport und Verkehr (Auto, öffentliche Verkehrsmittel)				
– Versicherungen, Abgaben, Zins- und Tilgungsraten				
– Beiträge (z. B. Verein, Partei, Gewerkschaft) usw.				
II. Sonstige (variable) Ausgaben				
– Ernährung (Nahrungs- und Genussmittel, Getränke)				
– Bekleidung				
– Gesundheits- und Körperpflege				
– Einrichtungsgegenstände, Hausrat				
– Freizeitgestaltung				
– Ausbildung, Weiterbildung usw.				
Einnahmen				
– Ausgaben				
+/- Ersparnisse/Schulden				

(4) Vorteile

Die Aufstellung eines Haushaltsbudgets bietet insbesondere folgende **Vorteile**:

- Die Aufstellung eines Haushaltsbudgets ermöglicht es, Ausgaben und Einnahmen des Haushalts aufeinander abzustimmen.
- Die verfügbaren Finanzmittel können besser an die Bedürfnisse der einzelnen Haushaltsmitglieder angepasst werden.
- Außerordentliche Ausgaben oder anstehende Investitionen im Haushalt können leichter vorausgeplant werden, sodass Liquiditätsengpässe (Zahlungsengpässe) vermieden werden können.
- Es wird eine Entscheidungshilfe für den zukünftigen Finanzmitteleinsatz geschaffen, was besonders bei knappen finanziellen Mitteln von Bedeutung ist.



Ein Haushaltsbudget sollte auch in **besonderen finanziellen Situationen** aufgestellt werden, z. B. wenn eine Haushaltsgründung, eine bedeutende Investition (z. B. Hausbau), eine Kreditaufnahme oder gravierende Änderungen im Haushalt (z. B. Geburt eines Kindes) anstehen.

Außerdem sollte ein Haushaltsbudget erstellt werden, wenn **Finanzierungsschwierigkeiten** bestehen (Suche nach Einsparmöglichkeiten) oder wenn Meinungsverschiedenheiten über die Verwendung der Einnahmen auftreten.

6.3 Schuldnerberatung

Unabhängig von den Ursachen ist es sehr wichtig, bei finanziellen Problemen rechtzeitig **professionelle Hilfe** zu suchen.

Schritt 1: Hilfe annehmen

Drückt der Schuldenberg einen Konsumenten bereits, so ist es wichtig, dass er sich nicht von den Schulden in die Enge treiben lässt, sondern Hilfe bei einem professionellen Berater sucht – je früher, desto besser.

Viele gemeinnützige Organisationen (z. B. DRK, Caritas) bieten Schuldnerberatungsdienste an.

Nach dem Sozialgesetzbuch XII hat jede Privatperson einen Rechtsanspruch auf Schuldnerberatung.

Schritt 2: Situation gemeinsam analysieren

Zuerst erfolgt eine Analyse der Situation und der Ursachen für die Schulden.

Grundlage sind dabei die Erstellung einer vollständigen **Schuldenliste** sowie die lückenlose Zusammenstellung aller laufenden **Einnahmen** (z. B. Lohneinkommen, Arbeitslosengeld, Kindergeld, Verdienste aus Nebentätigkeiten) und **Ausgaben** (z. B. Miete, Stromkosten, Versicherungen, Kreditraten).

Schritt 3: Hilfsangebote entwickeln

Die Schuldnerberater können in vielfältiger Weise bei der Bewältigung der privaten Krisensituation helfen:

- Aufarbeitung der persönlichen und beruflichen Gründe für die Überschuldung,
- Erstellung eines **Haushaltsplans**, der Einsparmöglichkeiten zur Verringerung von Ausgaben aufzeigt,
- Überprüfung, ob alle möglichen gesetzlichen Sozialleistungen (z. B. Wohngeld) und Verdienstmöglichkeiten ausgeschöpft werden,
- Unterstützung bei Verhandlungen mit den Gläubigern, um einen Zahlungsaufschub (Schuldenstundung) oder eine Ratenreduzierung zu erreichen,
- Beratung im Zusammenhang mit Mahnbescheid, Vollstreckung und Pfändung, und, sofern nicht zu vermeiden,
- Begleitung während des Verbraucherinsolvenzverfahrens.



1 Der Arbeitsvertrag

KB III Lernsituation 1:



Der sportbegeisterte Sascha Huber, ein langjähriger Bekannter von Alicia Reif, ist Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik. Am letzten Wochenende traf er sich mit Alicia zum Stand-up-Paddling am Bodensee. Bei dieser Gelegenheit erzählte ihm Alicia, dass sie sich vor zwei Monaten mit einem Elektrofachgeschäft in Konstanz selbstständig gemacht hat.



Der Schwerpunkt ihres Fachgeschäfts liegt auf dem Vertrieb von Smarthome-Haustechnik. Alicia schwärmt davon, dass sie sich vor Aufträgen kaum retten kann, da gerade in der Region Bodensee eine zahlungskräftige Kundschaft die Kasse klingeln lässt. Um die vielen Aufträge in Zukunft bewältigen zu können, sucht Alicia dringend Fachpersonal. Sascha ist sofort begeistert und bietet Alicia an, seinen bisherigen Job in Freiburg zu kündigen und bei ihr anzufangen. Schließlich könne er hier am Bodensee seine Leidenschaft für Outdoorsport und Beruf perfekt miteinander verbinden.

Alicia verspricht Sascha, dass sie gleich am Montag einen Arbeitsvertrag für ihn ausarbeiten und ihm zusenden wird. Da sie auf dem Gebiet bisher keine Erfahrung hat, recherchiert sie im Internet nach einem Musterarbeitsvertrag. Schließlich wird sie auf der Internetseite der regionalen Handwerkskammer fündig:

Arbeits- und Anstellungsverträge:



-  Arbeitsvertrag für Arbeiter und Angestellte (unbefristet)
-  Arbeitsvertrag (befristet)
-  Arbeitsvertrag für geringfügig entlohnte Beschäftigte
-  Teilzeitarbeitsvertrag

Kompetenzorientierte Arbeitsaufträge:

1. Entscheiden Sie, welche der Vorlagen Alicia für Saschas Arbeitsvertrag verwenden sollte! Begründen Sie Ihre Entscheidung!
2. Erläutern Sie die Formvorschriften eines rechtsgültigen Arbeitsvertrags!
3. Erläutern Sie die wichtigsten Inhalte eines unbefristeten Arbeitsvertrags!

1.1 Begriff Arbeitsvertrag



Ein **Arbeitsvertrag** liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer in einem **Betrieb angestellt** ist, um nach **Weisungen des Arbeitgebers Leistungen gegen Entgelt** zu erbringen.

Der Arbeitsvertrag wird zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber geschlossen. Daher spricht man auch von einem **Individualarbeitsvertrag** bzw. **Einzelarbeitsvertrag**. Durch ihn wird das **Arbeitsverhältnis begründet**. Er enthält die **Regelungen für die wechselseitigen Rechtsbeziehungen** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Die Besonderheit des Arbeitsvertrags besteht darin, dass ein Arbeitnehmer **abhängige Arbeit** zu verrichten hat. Der Arbeitsvertrag ist eine **Sonderform des Dienstvertrags**.

Beim **Dienstvertrag** verpflichtet sich ein Vertragspartner zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere zur Zahlung der vereinbarten Vergütung.



1.2 Formvorschrift eines rechtsgültigen Arbeitsvertrages



Grundsätzlich kommt der Arbeitsvertrag zustande, indem der **Arbeitgeber** einem Bewerber einen Arbeitsvertrag anbietet (**Antrag**) und dieser ihn annimmt (**Annahme**).

Der Abschluss eines Arbeitsvertrages kann **mündlich** erfolgen, es bestehen **keine gesetzlichen Formvorschriften**.

Nach dem **Nachweisgesetz** [NachwG] ist der Arbeitgeber verpflichtet, folgende Vertragsbedingungen im Arbeitsvertrag **schriftlich niederzulegen**:

- | | |
|--|--|
| ■ Vertragsparteien | ■ Arbeit auf Abruf (sofern vereinbart) |
| ■ Beginn des Arbeitsverhältnisses | ■ Dauer des jährlichen Urlaubs |
| ■ Enddatum bei befristeten Arbeitsverhältnissen | ■ Etwaiger Anspruch auf Fortbildung |
| ■ Arbeitsort | ■ Betriebliche Altersversorgung (wenn angeboten) |
| ■ Kurze Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit | ■ Verfahren bei Kündigung und die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage |
| ■ Sofern vereinbart: Dauer der Probezeit | ■ Hinweis auf Tarifvertrag bzw. Fehlen eines Tarifvertrags |
| ■ Zusammensetzung des Arbeitsentgelts | |
| ■ Vereinbarte Arbeitszeit | |

Gemäß Nachweisgesetz ist der Arbeitgeber verpflichtet, **spätestens am ersten Arbeitstag** die Höhe des **Arbeitsentgelts** und die **Arbeitszeit** mitzuteilen. Nach **einer Woche** müssen u. a. die Dauer der **Probezeit** und die **Überstundenregelungen** mitgeteilt werden. Die **komplette Niederschrift** des unterzeichneten Vertrages muss spätestens **einen Monat** nach dem vereinbarten Vertragsbeginn dem Arbeitnehmer ausgehändigt werden.

Alternativ können die Vertragsbedingungen auch in **digitaler Form** übermittelt werden, z. B. per E-Mail mit Empfangsbestätigung. Die elektronische Form ist **ausgeschlossen** für **Wirtschaftsbereiche mit Schwarzarbeitsgefahr** (z. B. Gastronomie, Bauwirtschaft, Gebäudereinigung, Messebau).

2 Der Arbeitsschutz



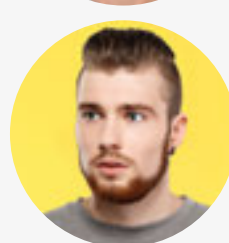
KB III Lernsituation 2:

Selim, Henry und Matteo sind Auszubildende bei einem mittelständischen Bauunternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten im Raum Karlsruhe. Nachdem auf einer Großbaustelle für ein neues Schulzentrum in den letzten vier Wochen mehrere Arbeitsunfälle passiert sind, werden die auf dieser Baustelle tätigen Mitarbeiter zu einer Sicherheitsunterweisung in den Schulungsraum des Hauptsitzes bestellt. Auf dem Weg zu dieser Schulung kommt es zu folgendem Dialog.

Selim: „So eine überflüssige Veranstaltung. Gerade heute bei dem schönen Wetter wollte ich zwei Überstunden abbauen und mich mit meinen Kumpels im Freibad treffen. Stattdessen muss ich mir am heutigen Nachmittag sinnlose Vorträge anhören. Ich könnte platzen vor Wut!“

Henry: „Selim, komm mal runter. Das Ganze hat nichts mit den Unfällen auf unserer Baustelle zu tun. Soweit ich das verstanden habe, muss der Arbeitgeber uns regelmäßig in Sachen Arbeitsschutz informieren. Und das Ganze ist alles andere als überflüssig. Es geht um unsere Sicherheit!“

Matteo: „Ja Henry, ist klar. Der Termin heute ist reiner Zufall. Wie kommst du bloß auf die Idee? Und außerdem hängen doch gefühlt tausend Zettel zum Arbeitsschutz in unseren Aufenthaltscontainern auf der Baustelle aus!“



Kompetenzorientierte Arbeitsaufträge:

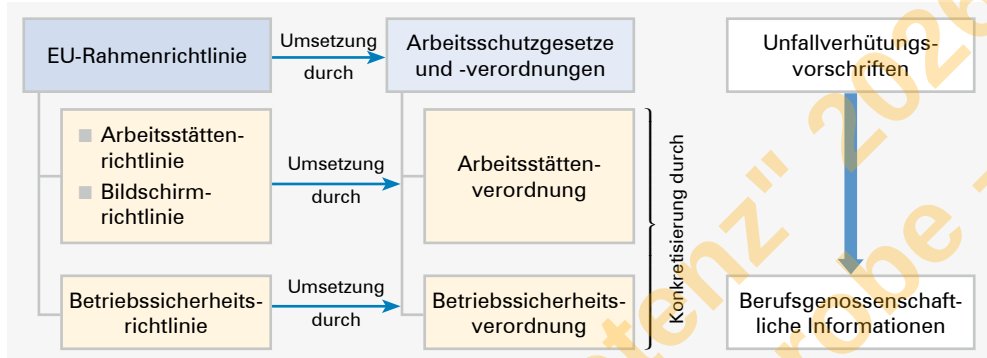
1. Prüfen Sie, inwiefern Henry recht hat, dass Arbeitgeber Beschäftigte regelmäßig im Bereich Arbeitsschutz unterrichten müssen!
2. Nennen Sie vier aushängepflichtige Arbeitsschutzbestimmungen!
3. Erläutern Sie wesentliche Vorschriften zur Unterweisung der Beschäftigten!

2.1 Rechtliche Rahmenbedingungen

Mit dem Eintritt in das Berufsleben beginnt ein neues, spannendes Lebensumfeld – bestehend aus Arbeits- und Aufenthaltsräumen, Kantinen, Kaffeeküchen und Sanitärräumen. Hier findet soziales Leben und Arbeiten statt. Vor allem im kaufmännischen Bereich wird die neue Umgebung in erster Linie ein Büroarbeitsplatz sein.



Um die Gesundheit für alle Beschäftigten am Arbeitsplatz zu schützen, hat die EU **Rahmenrichtlinien** erlassen. Diese befassen sich mit der **Gestaltung der Arbeitsplätze** oder mit Bestimmungen über die **Betriebssicherheit**. Diese Richtlinien hat Deutschland übernommen und in **Gesetze** und **Verordnungen** geschrieben.



Eine Köchin verbrennt sich beim Kochen die Hand, ein Angestellter wird auf dem Weg zur Arbeit angefahren – beides sind rechtlich gesehen Arbeitsunfälle, weil sie bei der Arbeit oder auf dem Weg dorthin passiert sind. Meldepflichtig sind dabei alle Unfälle, die zur Folge haben, dass der Arbeitnehmer mindestens drei Tage fehlt oder stirbt. Jährlich werden ca. 700 000 Arbeitsunfälle und über 150 000 Wegeunfälle bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung gemeldet. Über einen längeren Zeitraum betrachtet ist die Zahl an tödlichen Arbeitsunfällen deutlich gesunken. Eine Expertin der DGUV kommentierte: „Sinkende Unfallzahlen fallen nicht vom Himmel. Sie sind das Ergebnis des Engagements der Unternehmen und Beschäftigten für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen. Wir alle sind gut beraten, in diesem Engagement nicht nachzulassen.“

2.2 Aushangpflichtige Arbeitsschutzbestimmungen

Einige dieser Gesetze und Vorschriften sind so wichtig, dass sie **aushangspflichtig** sind. Sie finden sie daher an **allgemein zugänglichen Stellen** des Betriebs, z.B. am „Schwarzen Brett“. Damit können sich **alle Mitarbeiter jederzeit** darüber informieren.

Zu den wichtigsten aushangspflichtigen Gesetzen und Vorschriften gehören z. B.



- | | |
|--|---------------------------------|
| ■ Jugendarbeitsschutzgesetz [JArbSchG] | ■ Arbeitsschutzgesetz [ArbSchG] |
| ■ Arbeitsstättenverordnung [ArbStättV] | ■ Mutterschutzgesetz [MuSchG] |
| ■ Arbeitszeitgesetz [ArbZG] | ■ Unfallverhütungsvorschriften |

Exemplarisch wird die Arbeitsstättenverordnung im Überblick dargestellt.

2.3 Unterweisung der Beschäftigten

Zu den wohl wichtigsten Vorschriften zum Arbeitsschutz zählt die **Arbeitsstättenverordnung** [ArbStättV]. Diese Verordnung legt verbindliche **Mindestanforderungen** an Arbeitsplätze sowie Sanitär- und Pausenräume fest.



Die **Verordnung über Arbeitsstätten** (Arbeitsstättenverordnung [ArbStättV]) legt gesetzliche Regeln zum Schutz der Beschäftigten fest. Sie dient dazu, die **Gesundheit** zu **schützen** und **Arbeitsunfälle** zu **vermeiden**.

Um die Sicherheit zu gewährleisten, **verpflichtet** die Arbeitsstättenverordnung den Arbeitgeber, dass er die **Beschäftigten** entsprechend **unterweist**.

§ 6 Unterweisung der Beschäftigten

(1) Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten **ausreichende** und **angemessene** Informationen anhand der Gefährdungsbeurteilung in einer für die Beschäftigten **verständlichen** Form und **Sprache** zur Verfügung zu stellen über

1. das **bestimmungsgemäße** Betreiben der Arbeitsstätte,
2. alle **gesundheits- und sicherheitsrelevanten** Fragen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit,
3. Maßnahmen, die zur **Gewährleistung der Sicherheit** und zum **Schutz der Gesundheit** der Beschäftigten durchgeführt werden müssen [...]

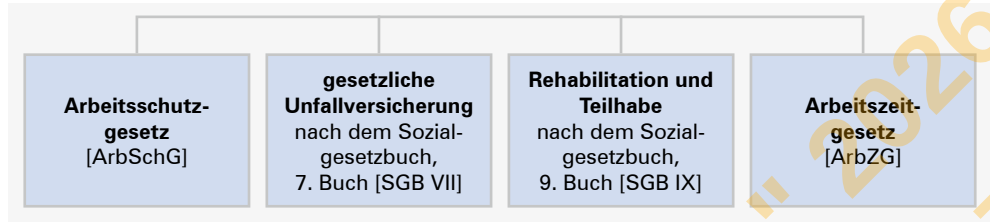
(2) Die Unterweisung nach Absatz 1 muss sich auf Maßnahmen im Gefahrenfall erstrecken, insbesondere auf

1. die **Bedienung** von **Sicherheits- und Warneinrichtungen**,
2. die **Erste Hilfe** und die dazu vorgehaltenen Mittel und Einrichtungen, [...]
- (3) Die Unterweisung nach Absatz 1 muss sich auf **Maßnahmen** der **Brandverhütung** und **Verhaltensmaßnahmen** im **Brandfall** erstrecken, insbesondere auf die Nutzung der **Fluchtwege** und **Notausgänge** [...]

(4) Die Unterweisungen müssen **vor** Aufnahme der Tätigkeit stattfinden. Danach sind sie **mindestens jährlich** zu **wiederholen** [...]

2.4 Weitere Arbeitsschutzvorschriften

Eine Reihe weiterer wichtiger Gesetze dient dem Arbeitsschutz z. B.:



(1) Arbeitsschutzgesetz

Wirkungskreis:

Alle Arbeitgeber, alle Arbeitnehmer und alle Auszubildenden [§ 2 ArbSchG], soweit diese nicht nach § 1 ArbSchG ausgeschlossen sind.

Wesentlicher Inhalt

Arbeitgeber sind verpflichtet, die zur Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen und hierzu z. B. für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen.

Arbeitgeber müssen z. B. die Arbeit so gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst gering gehalten wird. Gefahren sind an ihren Quellen zu bekämpfen. Arbeitsschutzmaßnahmen müssen den Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene und spezielle Gefahren besonders schutzbedürftiger Beschäftigungsgruppen berücksichtigen. Hierzu sind den Beschäftigten geeignete Anweisungen zu erteilen.

§ 3
ArbSchG

§§ 4 ff.
ArbSchG

(2) Gesetzliche Unfallversicherung

Wirkungskreis:

Alle Unternehmer, alle Arbeitnehmer und alle Auszubildenden.

Wesentlicher Inhalt

Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren.

In Unternehmen mit regelmäßig mehr als 20 Beschäftigten werden die Unternehmer durch von ihnen zu bestellende Sicherheitsbeauftragte bei Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten unterstützt.

§§ 14 ff.
SGB VII

§ 22
SGB VII

(3) Rehabilitation und Teilhabe

Wirkungskreis:

Alle Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen (ohne Auszubildende).

Wesentlicher Inhalt

Die betroffenen Arbeitgeber sind verpflichtet, einen bestimmten Prozentsatz schwerbehinderter Menschen (Personen mit einer mindestens 50 %igen Behinderung) einzustellen. Für unbesetzte Plätze muss i. d. R. eine Ausgleichsabgabe gezahlt werden.

§§ 1, 154 ff.
SGB IX
§ 160
SGB IX

(4) Arbeitszeitgesetz

Wirkungskreis:

§ 3
ArbZG

Alle Arbeitgeber und die Arbeitskräfte, für die keine Sondervorschriften bestehen (z. B. JArbSchG).

§ 5 I
ArbZG

§ 4
ArbZG

Wesentlicher Inhalt

Die werktägliche Arbeitszeit für Arbeitskräfte darf **8 Stunden** nicht überschreiten. Die Arbeitszeit kann auf bis zu **10 Stunden** täglich erhöht werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden (Ausnahmen siehe § 7 ArbZG).

Nach Ende einer „Schicht“ müssen der Arbeitskraft mindestens 11 Stunden Freizeit verbleiben.

Nach mehr als **6 bis 9 Stunden** Arbeitszeit ist eine Ruhepause von mindestens **30 Minuten** zu gewähren.



Die Vorschriften des Arbeitsschutzrechts stellen **Gebote** und **Verbote** auf, zu deren Beachtung Arbeitgeber **und** Arbeitnehmer verpflichtet sind. Ihre Texte müssen in den von ihnen **betroffenen Betrieben** durch Auslegen oder durch Aushang allgemein **zugänglich** gemacht werden.

2.5 Überwachung der Arbeitsschutzbestimmungen

Für die **Überwachung der Arbeitsschutzbestimmungen** sind zuständig:

Gewerbeaufsichtsämter	Sie überwachen die Arbeitsschutzvorschriften und sorgen dafür, dass Missstände beseitigt werden.
Berufsgenossenschaften	Sie erstellen (aushangpflichtige) Unfallverhütungsvorschriften , die den Arbeitgeber zu bestimmten Schutzmaßnahmen verpflichten. Bei Verstoß können Ordnungsstrafen verhängt werden.
Sicherheitsbeauftragte	Sie wachen darüber, dass die Unfallverhütungsvorschriften eingehalten werden.

Bei einem **Betriebsunfall** oder bei einem **Wegeunfall** (d. h. einem Unfall auf dem Hinweg zur Arbeitsstätte oder dem Rückweg nach Hause) ist die zuständige **Berufsgenossenschaft** zu **informieren**, wenn es sich um einen Arbeitsunfall handelt, der zu einer Arbeitsunfähigkeit von **mehr als drei Kalendertagen** führt (Unfallanzeige). Diese Meldung muss sowohl vom Arbeitgeber **als** auch vom behandelnden Arzt erfolgen.

2.6 Maßnahmen zur Umsetzung des Arbeitsschutzes

Die rechtlichen Vorschriften, die dem Schutz der Gesundheit der arbeitenden Menschen dienen, werden durch betriebliche Maßnahmen umgesetzt. Dazu gehören u. a.

- Ver- und Gebotsschilder
- Sicherheitsplaketten, Warnzeichen
- Fluchtwegkennzeichnungen
- Informationsmaterial der Berufsgenossenschaft

Sicherheitszeichen weisen die Mitarbeiter auf mögliche Gefahren und Risiken hin. Die folgende Übersicht zeigt eine **Auswahl** der **wichtigsten** Zeichen:

Verbotszeichen							
■ Bedeutung: Sie zeigen an, welche Verhaltensweise verboten ist ■ Form und Farbe: kreisförmig mit roten Rand und mit rotem Querbalken ■ Beispiele:							
	laufen verboten		keine offene Flamme, Feuer und Rauchen verboten		Abstel- len oder Lagern verboten		Zutritt verboten
Gebotszeichen							
■ Bedeutung: Sie enthalten Hinweise auf das notwendige Verhalten ■ Form und Farbe: kreisförmig blau ■ Beispiele:							
	Gehör- schutz benutzen		Kopfschutz benutzen		Augen- schutz benutzen		Maske benutzen
Warnzeichen							
■ Bedeutung: Sie deuten auf Gefahren hin ■ Form und Farbe: gleichseitiges Dreieck, gelb mit schwarzen Rand ■ Beispiele:							
	Warnung vor Rutsch- gefahr		Warnung vor Flurför- derzeugen		Warnung vor elek- trischer Spannung		Warnung vor schwe- benden Lasten
Rettungszeichen							
■ Bedeutung: Sie enthalten Hinweise auf Hilfe bei Notfällen und markieren auch Rettungswege und Notausgänge ■ Form und Farbe: quadratisch grün ■ Beispiele:							
	Rettungs- weg Not- ausgang rechts		Erste Hilfe		Sammel- stelle		Automa- tisierter externer Defibrillator
Brandschutzzeichen							
■ Bedeutung: Sie geben Hinweise auf Hilfsmittel und Verhaltensweisen im Brandfall ■ Form und Farbe: quadratisch rot mit weißem Rand ■ Beispiele:							
	Feuer- löscher		Feuerleiter		Brand- melder		Lösch- schlauch



Die **Mitarbeiter** sind dafür **verantwortlich**, Sicherheitsvorschriften einzuhalten. Diese sind genauso wichtig wie Verkehrszeichen im Straßenverkehr!

Unternehmen haben die notwendigen **Erste-Hilfe-Maßnahmen** sicherzustellen. Dazu werden **Ersthelfer** aus- und weitergebildet. Auch **Brandschutzmaßnahmen** sind durchzuführen und werden streng kontrolliert.



KOMPETENZTRAINING

19

1. Beschreiben Sie die Aufgabe der Arbeitsschutzgesetze, recherchieren Sie drei Arbeitsschutzgesetze und nennen Sie den betroffenen Personenkreis!

2. 2.1 Die 17-jährige Pia Emsig muss nach bestandener Prüfung als Informationselektronikerin 45 Wochenstunden ohne Überstundenvergütung arbeiten. Der Chef beruft sich auf das Arbeitszeitgesetz, wonach sogar über 50 Wochenstunden zulässig sind.

Aufgabe:

Klären Sie die Rechtslage!

2.2 Nennen Sie zwei wesentliche Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes!

2.3 Recherchieren Sie, welche Maßnahmen bei einem Arbeitsunfall zu ergreifen sind und berichten Sie in der Klasse!

3. Ermitteln Sie mithilfe des Arbeitszeitgesetzes

3.1 die Pflicht, die der Arbeitgeber hat, wenn ein Arbeitnehmer über die gewöhnliche werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden hinaus arbeitet!

3.2 wer die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes überwacht!

4. 4.1 Erkunden Sie in Ihrem Ausbildungsbetrieb, an welchen Stellen in dem Betrieb gesetzliche Vorschriften zum Arbeitsschutz ausgehängt sind!

4.2 Notieren Sie, um welche Vorschriften es sich handelt!

4.3 Berichten Sie darüber in der Klasse!

5. Recherchieren Sie mithilfe des Gesetzestextes zur Arbeitsstättenverordnung heraus,

5.1 welcher Paragraph die hygienischen Voraussetzungen in der Arbeitsstätte regelt!

5.2 welche Regelungen es in dieser Verordnung für den Nichtraucherschutz gibt!

5.3 Geben Sie die recherchierten Inhalte mit eigenen Worten wieder!



Hier geht es zur
Arbeitsstättenverordnung
mvurl.de/4ul7

6. Recherchieren Sie für die folgenden Gefahrstoff-Piktogramme deren Bedeutung:



7. Beschreiben Sie bei den nachfolgenden Sicherheitskennzeichen deren Bedeutung und nennen Sie die Kennzeichnungsgruppe!



8. Nennen Sie für die nachfolgenden Beispiele das jeweilig angemessene Sicherheitskennzeichen:

- ① Im Gefahrstoffbereich des Lagers, wo leicht entflammbare Stoffe wie Farben und Lacke gelagert werden, versucht ein Mitarbeiter, ein Feuerzeug zu benutzen, um eine Palette zu markieren.
- ② Während eines Feueralarms verlassen die Lagerarbeiter das Gebäude, wissen jedoch nicht, wo sie sich nach dem Verlassen sammeln sollen.
- ③ Beim Einlagern von Ware mit einem Kran könnten Waren oder Paletten herunterfallen. Ein Mitarbeiter arbeitet ohne Helm in diesem Bereich.
- ④ Im Wareneingang fahren Gabelstapler ständig Waren ein und aus. Ein neuer Mitarbeiter betritt den Bereich und übersieht den Staplerverkehr.
- ⑤ Mitarbeiter stellen Europaletten im Notausgangsbereich ab, da der Lagerplatz knapp ist. Dies blockiert den Fluchtweg.
- ⑥ Im Verpackungsbereich wird mit einem Pulver gearbeitet, das beim Abfüllen feinen Staub erzeugt. Einige Mitarbeiter tragen keine Atemschutzmaske.
- ⑦ Beim Stapeln von Paletten mit einem Kran steht ein Mitarbeiter unter einer schwebenden Last, während er diese manuell ausrichten möchte.
- ⑧ Ein Mitarbeiter verletzt sich an der Hand, während er eine Palette mit einer Folie sichert. Er sucht den Erste-Hilfe-Kasten, findet ihn aber nicht sofort.
- ⑨ Ein Elektrostapler hat einen Kurzschluss und Rauch steigt auf. Ein Mitarbeiter sucht den Brandmelder, um Alarm auszulösen.
- ⑩ In der Nähe des Wareneingangs entzündet sich ein Karton aufgrund eines Funkenflugs. Der Feuerlöscher wird benötigt, aber ist nicht schnell auffindbar.

9. In einem Brandfall ist es lebenswichtig, richtig zu reagieren. Bringen Sie die folgenden Handlungsschritte in die richtige Reihenfolge und begründen Sie Ihre Lösung.

■ **In Sicherheit bringen**

gefährdete Personen warnen
Türen und Fenster schließen
auf Anweisungen achten
gekennzeichnete Fluchtwege benutzen

■ **Feuerlöscher auslösen**

Sicherungsstift oder -lasche ziehen
Schlagknopf betätigen
Feuer gezielt löschen

■ **Feuerlöscher vom Kundendienst
überprüfen und auffüllen lassen**

■ **Richtig löschen**

Genug Abstand vom Feuer halten.
Mit kurzen, gezielten Stößen löschen.
Löschmittel auf brennenden Gegenstand sprühen.

Bei mehreren Feuerlöschern:
gleichzeitig einsetzen.
Elektrische Anlagen und Fettbrände
nie mit Wasser löschen.

■ **Feuerwehr anrufen**

Was ist passiert? Wo und wann?
Auf Rückfragen warten!

10. Notieren Sie (außerhalb des Buchs) die in den nachfolgenden Aussagen fehlenden Zahlen!

- ① In Unternehmen mit regelmäßig mehr als ... Beschäftigten werden die Unternehmer durch einen von ihnen zu bestellenden Sicherheitsbeauftragten unterstützt.
- ② Um eine Ausgleichsabgabe zu vermeiden, müssen Arbeitgeber eine bestimmte Anzahl von Personen mit einer mindestens ...%-igen Behinderung einstellen.
- ③ Die tägliche Arbeitszeit kann unter bestimmten Voraussetzungen auf bis zu ... Stunden täglich erhöht werden.
- ④ Nach mehr als ... Stunden und bis 9 Stunden Arbeitszeit ist eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten zu gewähren.
- ⑤ Nach Arbeitsende müssen den Beschäftigten mindestens ... Stunden Freizeit bis zum Arbeitsbeginn verbleiben.
- ⑥ Bei einem Betriebsunfall oder bei einem Wegeunfall ist die zuständige Berufsgenossenschaft zu informieren, wenn es sich um einen Arbeitsunfall handelt, der zu einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als ... Kalendertagen führt.

11. Entscheiden Sie, welche der nachfolgenden Aussagen falsch ist!

- ① Die Arbeitsstättenverordnung legt verbindliche Mindestanforderungen an Arbeitsplätze und Pausenräume fest.
- ② Arbeitgeber müssen z.B. die Arbeit so gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.



- 3 Alle Arbeitgeber sind verpflichtet, einen bestimmten Prozentsatz schwerbehinderter Menschen einzustellen.
- 4 Die Berufsgenossenschaften erstellen Unfallverhütungsvorschriften, die den Arbeitgeber zu bestimmten Schutzmaßnahmen verpflichten.
- 5 Sicherheitszeichen weisen die Mitarbeiter auf mögliche Gefahren und Risiken hin.
- 6 Bei dem Sicherheitszeichen „Augenschutz benutzen“ handelt es sich um ein Gebotszeichen.

12. Entscheiden Sie in den nachfolgenden Fällen, ob es sich um ein

- Verbotszeichen,
- Gebotszeichen,
- Warnzeichen,
- Rettungszeichen oder
- Brandschutzzeichen handelt!

- 1 Sammelstelle
- 2 Kopfschutz benutzen
- 3 Zeichen in der Form eines gleichseitigen Dreiecks, gelb mit schwarzem Rand
- 4 kreisförmige Zeichen mit rotem Rand und mit rotem Querbalken
- 5 Löschschlauch
- 6 automatisierter externer Defibrillator
- 7 keine offene Flamme
- 8 quadratisch grüne Zeichen

13. Recherchieren Sie im Internet die gesetzlichen Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bei Folgeerkrankungen. Stellen Sie Ihre Ergebnisse anhand eines von Ihnen entwickelten Beispiels der Klasse vor!



Wie die vorangestellten Ausführungen zum digitalen und ökologischen Strukturwandel verdeutlichen, stehen die Unternehmen und die Beschäftigten vor großen Herausforderungen in der Zukunft. Hier braucht es **neue Konzepte** und **Kompetenzen**, um den sich vollziehenden Wandel erfolgreich zu bewältigen. Unternehmen und deren Beschäftigte müssen vieles ganz **neu denken** und **lernen**.

4.3 Lebenslanges Lernen durch Fort- und Weiterbildung

4.3.1 Notwendigkeit von lebenslangem Lernen

Der stetige und tiefgreifende **Wandel** sorgt für sich **ständig ändernde Anforderungen** an die Arbeitnehmer. In der Folge reichen **Wissen und Fähigkeiten** des schulischen Lernens oder einer Berufsausbildung nicht aus, um eine **mehrere Jahrzehnte** lange Berufslaufbahn erfolgreich zu bewältigen. Es bedarf vielmehr der Bereitschaft, seine eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten durch aktives Lernen stets zu erweitern.

Lebenslanges Lernen bedeutet, dass man sich sein **gesamtes Leben** lang **weiterbildet**, um sich **neues Wissen** anzueignen und hierdurch die eigenen **Kompetenzen und Fähigkeiten** zu erweitern.

Lebenslanges Lernen dient der **Verbesserung** und **Aktualisierung** von Wissen, Qualifikationen und Kompetenzen.

Ständige Weiterbildung sichert die eingenommene berufliche Position oder bildet die Grundlage für den beruflichen Aufstieg.

Eine berufliche Veränderung setzt häufig eine **höhere Qualifikation** voraus. Angestrebt werden könnte z. B. die Fortbildung als

- geprüfter Industriemeister,
- staatlich geprüfter Techniker,
- geprüfter Technischer Betriebswirt.

Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl von **fachspezifischen Lehrgängen**, die im Rahmen sogenannter **Anpassungsfortbildungen** besucht werden können.

Beispiele:

- Automatisierungstechnik und speicherprogrammierbare Steuerungen,
- Schweißfachkraft/Schweißfachingenieur,
- CNC-Technik und Programmierung,
- Arbeitssicherheit und Umweltschutz.



Stichwortverzeichnis

A

Abfall 200
Abfallhierarchie 201
Abfallvermeidung 201
Abmahnung 187
Abnahme der Ware 118
Absatz 31
Absatzmärkte 47
Agenda 2030 45
Aktiengesellschaft 224
aktives Wahlrecht 62
Aktualisierungspflicht 129
Allgemeinverbindlichkeitserklärung 71
angemessene Frist 127
Anhörung 66
Anhörung des Betriebsrats 189
Anhörungspflicht 166
Annahme 114
Anpassungsfortbildung 204
Anpreisung 115
Anspruchsgruppen 44
Antrag 114
Arbeit 50
Arbeitgeberverband 70
Arbeitnehmer-Pauschbetrag 95
Arbeitsbelastung 212
Arbeitsentgelt 93, 165
Arbeitsförderung 83
Arbeitsgericht 187
Arbeitslosenversicherung 96
Arbeitsort 165
Arbeitsprozesse 197
Arbeitsschutz 174
Arbeitsschutzgesetz 175
Arbeitsunfähigkeit 166
Arbeitsvertrag 164
Arbeitszeit 26, 165
Arbeitszeitgesetz 175
arglistig verschwiegene Mängel 124
Attest 167
Aufhebungsvertrag 19, 183
Aufstiegsfortbildung 204
Ausbildungsberater 21
Ausbildungsbetrieb 15
Ausbildungsmittel 18
Ausbildungsnachweis 17
Ausbildungsnachweispflicht 18
Ausbildungsordnung 14
Ausbildungspflicht 18
Ausbildungsrahmenplan 16
Ausbildungsschlichtungsstelle 21
Ausbildungsvergütung 17

Ausbildungszeit 17
Aushangpflicht 174
Außenverhältnis 224
außerordentliche Kündigung 136, 186
Aussperrung 72
Auszahlungsbetrag 94
Auszubildender 13
Automatisierung 197

B

Banken 51
BBiG 14
Bedürfnisse 144
Befolgungspflicht 18
Beginn und Dauer der Berufsausbildung 17
Beitragsbemessungsgrenze 80, 96
Beratungsrecht 63
Beratungsstelle 219
Berichtsheftpflicht 18
Berufsbildungsgesetz 14
Berufsfreiheit 57
Berufsgenossenschaft 21, 175
Berufsschule 15
Berufsschulpflicht 18
Berufsunfähigkeitsversicherung 87
Beschaffung 31
beschränkte Geschäftsfähigkeit 105
Beschwerderecht 66
Besitz 116
Betrieb 31
betriebliche Altersvorsorge 88
Betriebsrat 184
Betriebstypen 32
Betriebsunfall 176
Betriebsvereinbarung 65
Betriebsversammlung 64
Beweislast 125
Beweislastumkehr 125
Bildungsplan 15
Boden 50
Botengang 105
Braindrain 229
Brandschutzzeichen 177
Bruttoentgelt 94
bürgerlicher Kauf 118
Businessplan 218
Buy now, pay later-Angebote 146

C

Carsharing 160
CO₂-Fußabdruck 157
CO₂-Steuer 231

D

Darlehensvertrag 137
 Dekarbonisierung 199
 demografischer Wandel 85, 196, 229
 Dienstleistung 31
 Dienstleistungsbetrieb 31, 33
 Dienstleistungspflicht 166
 Dienstvertrag 164
 digitale Medien 209
 digitaler Strukturwandel 196
 digitales Element 129
 Digitalisierung 197
 Drei-Säulen-Modell der Nachhaltigkeit 41

E

Effektivzinssatz 138
 Eigentum 58, 116
 Eigentumsvorbehalt 117
 einfacher Wirtschaftskreislauf 48
 einfaches Zeugnis 20
 Einwilligung 105
 Einzelarbeitsvertrag 164
 Einzelunternehmung 224
 E-Learning 205
 empfangsbedürftiges Rechtsgeschäft 111
 Energiewende 196
 Entgeltfortzahlung 18, 166
 Entgeltkorridor 73
 Entgeltrahmentarifvertrag (ERA) 71
 Entgelttarifvertrag 71
 Erbrecht 58
 ermögenswirksame Leistungen 93
 erneuerbare Energien 199, 230
 Erste-Hilfe-Maßnahmen 178
 Ersterkrankung 166
 Erstuntersuchung 27
 erweiterter Wirtschaftskreislauf 50
 Erwerbsunfähigkeit 87
 erwerbswirtschaftliches Prinzip 34
 Erzeugnisbetrieb 32
 Existenzgründung 210
 externe Fortbildung 205

F

Fachkräfte 229
 Finanzierung 217
 Formalziele 42
 Formfreiheit 109
 Formvorschrift 109
 Formvorschriften 164
 Fortbildung 204
 freier Wettbewerb 55
 Freistellungspflicht 18
 fristlose Kündigung 186
 Fürsorgepflicht 18, 166

G

Garantie 126
 Gebotszeichen 177
 Geldkreislauf 50
 Geldstrom 49
 gemeinwirtschaftliches Prinzip 34
 Genehmigung 105
 Generationenvertrag 85
 Geschäftsfähigkeit 104
 Geschäftsführung 224
 Geschäftsidee 215
 Geschäftsplan 218
 Geschäftsunfähigkeit 104
 Gewährleistung 124
 Gewährleistungsfrist 125
 Gewerbeaufsichtsamt 21, 176
 Gewerbefreiheit 56
 Gewerkschaft 70
 Gewinnerzielung 38
 Gleichbehandlung 58
 Globalisierung 196
 GmbH 224
 Green Economy 199
 Grundfreibetrag 95
 Grundkündigungsfrist 184
 Gründungsberatung 218
 Gründungsvoraussetzungen 213
 Güterkreislauf 50
 Güterstrom 49
 gutgläubiger Eigentumserwerb 117

H

Haftpflcht 18
 Handelsbetrieb 31

I

Individualarbeitsvertrag 164
 Industriebetrieb 31
 Informationsbeschaffung 209
 Informationspflicht 166
 Informationsrecht 63
 Infrastruktur 229
 Inklusion 41
 Innenverhältnis 224
 interne Fortbildung 205
 Investitionsgüter 51

J

Jugend- und Auszubildendenvertretung 64

K

Kapital 50
 Kapitalgesellschaft 224
 Käufermarkt 47
 Kaufvertrag 103

Kirchensteuer 96
 Klimaneutralität 202
 Koalitionsfreiheit 70
 Kommanditgesellschaft 224
 komplementäre Ziele 42
 konkurrierende Ziele 43
 Konsum 144
 Konsumdruck 146
 Konsumgüter 50
 Konsumplanung 148
 Konsumverhalten 145
 Konsumzwang 146
 Krankengeld 167
 Krankenversicherung 80, 89, 96
 Kreditprüfung 137
 Kreislaufwirtschaft 200
 Kulanz 126
 Kündigung 19, 165, 184
 Kündigung eines Mietvertrages 136
 Kündigungsfristen 184
 Kündigungsschutz 189
 Kündigungsschutzklage 187

L

lebenslanges Lernen 203
 Leihen 159
 Leistungserstellung 31
 Lernort 15
 Lernpflicht 18
 Lohnfortzahlung 166
 Lohnniveau 227
 Lohnsteuer 94
 Lohn- und Gehaltstarifvertrag 71

M

Mängelarten 124
 mangelhafte Lieferung 122
 Mängelhaftung 124
 Manteltarifvertrag 71
 Marktchancen 216
 Marktführerschaft 216
 Marktpositionierung 216
 Mieten 160
 Mietminderung 135
 Mietvertrag 134
 Mindesturlaub 18
 Mitbestimmungsrecht 63
 Montage 123

N

Nacherfüllung 127
 Nachhaltigkeit 41, 157
 Nachhaltigkeitsstandards 230
 Nachuntersuchung 27
 Nachweisgesetz 164
 Nettoentgelt 94

nicht empfangsbedürftiges
 Rechtsgeschäft 111
 Nischenbesetzung 216

O

offene Handelsgesellschaft 224
 offene Mängel 124
 Ökologie 41
 ökologischer Strukturwandel 199
 ökologisches Ziel 40
 Ökonomie 41
 ökonomisches Ziel 38
 Ökosystem 40
 Online-Kurs 205
 ordentliche Kündigung 136, 184

P

passives Wahlrecht 62
 Peergroup 146
 Personalabbau 183
 Personalakte 66
 Personalbedarf 217
 personelle Überdeckung 183
 Personengesellschaft 224
 Pflegeversicherung 81
 Pflegezusatzversicherung 86
 Pflichtversicherung 78
 primärer Wirtschaftssektor 32
 Printmedien 209
 private Absicherung 86
 private Altersvorsorge 87
 Privateigentum 58
 privater Haushalt 48, 50
 Probezeit 19, 165
 Produktionsfaktor 48, 50

Q

Qualifikation 203
 qualifiziertes Zeugnis 20
 qualitativer Personalbedarf 217
 qualitative Standortfaktoren 229
 quantitativer Personalbedarf 217

R

Rahmentarifvertrag 71
 Rechtsberatung 139
 Rechtsfähigkeit 103
 Recycling 201
 relevanter Markt 216
 Rentabilität 39
 Rentenversicherung 82
 Ressourcenknappheit 199
 Restschuldbefreiung 152
 Rettungszeichen 177
 Rücktritt vom Kaufvertrag 128

S

Sachgüter 31
 Sachleistungsbetriebe 34
 Sachmangel 123
 Sachziele 42
 Schadensersatz 127
 Schlichtung 72
 Schlichtungsstelle (Ausbildung) 21
 Schuldenbefreiung 151
 Schuldenbereinigungsplan 151
 Schuldnerberatung 150
 schwarzes Brett 174
 Schweigepflicht 18
 sekundärer Wirtschaftssektor 32
 Selbstverwirklichung 212
 Sicherheitsbeauftragte 175
 Sicherheits-Update 129
 SMART 38
 Solidaritätsprinzip 78
 Sozialauswahl 190
 soziale Bindung des Eigentums 58
 Soziale Marktwirtschaft 55
 soziale Nachhaltigkeit 41
 sozialer Ausgleich 55
 soziale Sicherung 212
 soziales Ziel 40
 sozial gerechtfertigte Kündigung 189
 Sozialplan 65
 Sozialversicherung 78, 96
 Sozialversicherungsbeiträge 78
 Sparen 51, 144
 Standort 217
 Standortanalyse 226
 Standortfaktoren 227
 Streik 72
 Strukturwandel 196
 Subsidiaritätsprinzip 55

T

Tariföffnungsklausel 73
 Tarifpartner 70
 Tarifregister 71
 Tarifvertrag 165
 Taschengeldparagraf 106
 Tauschen 159
 Teilen 160
 tertiärer Wirtschaftssektor 32

U

überbetriebliche Ausbildungsstätte 15
 Übergabe 116
 Überschuldung 147
 Übertragung des Eigentums 116
 Umwelt- und Klimaziele 199
 unbewegliche Sache 117

Unfallanzeige 176
 Unfallverhütungsvorschrift 175
 Unfallversicherung 84, 89, 96, 175
 Unternehmen 48
 Unternehmensziel 37
 Unterrichtung 66
 Update-Verpflichtung 129
 Urabstimmung 72
 Urlaub 18, 165
 Urproduktion 32

V

Verantwortung 212
 Verarbeitungsbetrieb 32
 Verbandsklagebefugnis 139
 Verbotszeichen 177
 Verbraucherdarlehen 137
 Verbraucherdarlehensvertrag 137
 Verbraucherinsolvenzverfahren 151
 Verbraucherschutzorganisationen 138
 Verbraucherzentrale 138
 Verbrauchsgüterkauf 118
 Vergütung 17
 Verjährungsfrist 124
 Verpflichtungsgeschäft 115
 Verschuldung 146
 Verschwiegenheit 166
 Versicherungspflichtgrenze 80
 Versorgungsstaat 55
 versteckte Mängel 124
 Verteilung 32
 Verteilungsbetrieb 33
 Vertrag 110
 Vertragsfreiheit 57
 Vertretung 224
 Verwertung 201
 Veto 63

W

Warnzeichen 177
 Wegeunfall 176
 Wegwerfgesellschaft 200
 Weiterbeschäftigung 20
 Weiterbildung 204
 Weiterverkauf 159
 Wettbewerbsfähigkeit 228
 Wettbewerbsverbot 166
 Widerrufsrecht 137
 Widerspruchsrecht 63
 Wiederverwendung 201
 Willenserklärung 109, 114
 Wirtschaftlichkeit 39
 Wirtschaftsstandort Deutschland 225
 Wissen 203
 Wohlverhaltensperiode 152

Z

Zahlung des Kaufpreises 118
 Zeugnis 20, 166
 Zielmarkt 216
 Zielneutralität 43
 zuständige Stelle 17
 Zustimmungsverweigerungsrecht 63
 zweiseitiger Handelskauf 118
 zweiseitiges Rechtsgeschäft 110
 zweiseitig verpflichtender Vertrag 110

Bilderverzeichnis

S. 4: #85 – www.colourbox.de • **S. 13:** KI generiert - magnific.com • **S. 16:** lev dolgachov • **S. 17:** tsyhun • **S. 22:** dpa-Globus 017830 • **S. 22:** dpa-Globus 017830 • **S. 27:** #6685 – www.colourbox.de • **S. 32:** Kzenon - www.colourbox.de • **S. 33:** dpa-Globus 017835 • **S. 33:** TRAIMAK.BY,INFO@TRAIMAK.BY • **S. 33:** Gpoint Studio • **S. 34:** www.peopleimages.com • **S. 34:** fabrikasimf • **S. 40:** pressmaster - www.colourbox.de • **S. 40:** Aleksandar Mijatovic - www.colourbox.de • **S. 46:** www.gleb.in.ua • **S. 47:** suphanat • **S. 56:** Olga Yastremaska, New Africa, Africa Studio • **S. 62:** dpa-Globus 018174 • **S. 64:** Rawpixel Ltd. • **S. 78:** dpa-Globus 017813 • **S. 82:** dpa-Globus 017770 • **S. 83:** dpa-Globus 018141 • **S. 84:** dpa-Globus 016822 • **S. 106:** #821 - www.colourbox.de • **S. 109:** Syda Productions - www.colourbox.de • **S. 111:** www.magnific.com - KI-generiert • **S. 125:** Rawpixel Ltd. • **S. 144:** dpa-Globus 017748 • **S. 145:** dpa-Globus 017982 • **S. 146:** Diego Cervo – www.colourbox.de • **S. 147:** dpa-Globus 018287 • **S. 159:** everypixel • **S. 161:** dpa-Globus 017908 • **S. 168:** dpa-Globus 017797 • **S. 172:** #266241 - www.colourbox.de • **S. 172:** Olga Yastremaska, New Africa, Africa Studio • **S. 173:** dpa-Globus 018057 • **S. 174:** Marco2811 – Fotolia.com • **S. 178:** #232319 - www.colourbox.de • **S. 196:** dpa-Globus 12129 • **S. 197:** AUDI AG <https://www.audi-media-center.com/de/fotos/album/techday-smart-factory-721> • **S. 199:** dpa-Globus 018090 • **S. 200:** dpa-Globus 017734 • **S. 202:** dpa-Globus 017781 • **S. 204:** dpa-Globus 017716 • **S. 205:** dpa-Globus 12876 • **S. 207:** dpa-Globus 018051 • **S. 207:** dpa-Globus 017255 • **S. 209:** Copyright: Paulus Rusyanto • **S. 209:** Copyright: Paulus Rusyanto • **S. 210:** DMITRIY KUZNETSOV ZZZDIM.COM • **S. 214:** dpa-Globus 017692 • **S. 215:** Bunyos - www.colourbox.de • **S. 217:** pressmaster – Fotolia.com • **S. 220:** dpa-Globus 017690 • **S. 226:** Christian Buck – Fotolia.com • **S. 230:** dpa-Globus 018183 • **S. 231:** dpa-Globus 018090 •