

Speth  
Boller  
Hartmann

# Wirtschafts- und Sozialkunde

## Kompetenzbereiche I bis III



# Wirtschaftswissenschaftliche Bücherei für Schule und Praxis

Begründet von Handelsschul-Direktor Dipl.-Hdl. Friedrich Hutkap †

---

*Verfasser:*

**Dr. Hermann Speth**, Dipl.-Hdl.

**Dr. Eberhard Boller**, Dipl.-Hdl.

**Gernot B. Hartmann**, 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 § 60a 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.

Umschlagfotos:

© contrastwerkstatt - Fotolia.com

© gunnar 3000 - Fotolia.com

© XtravaganT - Fotolia.com

© marigold\_88 - Fotolia.com

\* \* \* \* \*

4. Auflage 2022

© 2016 BY MERKUR VERLAG RINTELN

Gesamtherstellung:

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

E-Mail: [info@merkur-verlag.de](mailto:info@merkur-verlag.de)

[lehrer-service@merkur-verlag.de](mailto:lehrer-service@merkur-verlag.de)

Internet: [www.merkur-verlag.de](http://www.merkur-verlag.de)

Merkur-Nr. 0599-04

ISBN 978-3-8120-0599-9

# Kompetenzbereich I: In Ausbildung und Beruf orientieren

## 1 Sich über das duale Ausbildungssystem informieren

### Lernsituation 1:

Moritz Becker ist 18 Jahre alt und hat am Monatsanfang seine Ausbildung als Kaufmann im Einzelhandel bei der Freiburger Kaufhaus AG begonnen. Mit der Freiburger Kaufhaus AG hat er den folgenden Berufsausbildungsvertrag (Auszug) abgeschlossen:



Berufsausbildungsvertrag (§§ 10, 11 Berufsbildungsgesetz – BBiG)		IHK Die Industrie- und Handelskammern in Baden-Württemberg									
Zwischen dem/der Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb) Öffentlicher Dienst <input type="checkbox"/>		und dem/der Auszubildenden männlich <input checked="" type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> Berufsausbildung im Rahmen eines dualen Studiums <input type="checkbox"/>									
KNR 123	IHK-Firmenident-Nr. 107247	Tel.-Nr. 0761 15710	Name Becker								
Anschrift des/der Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb) Freiburger Kaufhaus AG		PLZ 79312	Vorname Moritz								
Straße, Haus-Nr. Basler Straße 100–102		Ort Emmendingen	Strasse, Haus-Nr. Burgstraße 27								
PLZ 79115		Ort Freiburg	PLZ 79312								
E-Mail-Adresse des/der Ausbildenden (Angabe freiwillig) info-personal@maschinenbau-freiburg.de		Geburtsdatum 18.04.2004	Staatsangehörigkeit deutsch								
Verantwortliche/r Ausbilder/in Herr Hergert, Fred		E-Mail-Adresse (Angabe freiwillig)	Mobil-/Tel.-Nr. (Angabe freiwillig)								
Geburtsjahr 1975		PLZ 79312	Ort Emmendingen								
wird nachstehender Vertrag zur Ausbildung im Ausbildungsberuf mit der Fachrichtung / dem Schwerpunkt / der Wahlqualifikation / dem/den Wahlbausteinen etc. nach Maßgabe der Ausbildungsordnung <sup>1)</sup> geschlossen.		Kaufmann im Einzelhandel Beratung, Verkauf, kaufm. Steuerung, Kontrolle									
Änderungen des wesentlichen Vertragsinhaltes sind vom/von der Ausbildenden unverzüglich zur Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der Industrie- und Handelskammer anzuzeigen.		Die beigefügten Angaben zur sachlichen und zeitlichen Gliederung des Ausbildungsablaufs (Ausbildungsplan) sowie die einseitigen Regelungen sind Bestandteil dieses Vertrages.									
<b>A</b> Die Ausbildungszeit beträgt nach der Ausbildungsordnung 36 Monate. <input type="checkbox"/> Es wird eine Verkürzung der Ausbildungszeit um _____ Monate beantragt. Verkürzungsgrund: _____		<b>G</b> Es besteht ein Urlaubsanspruch im Kalender-jahr <table border="1"> <tr> <td>2022</td> <td>2023</td> <td>2024</td> <td>2025</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>30</td> <td>30</td> <td>20</td> </tr> </table> Werkstage Arbeitsstage		2022	2023	2024	2025	10	30	30	20
2022	2023	2024	2025								
10	30	30	20								
<b>B</b> Die Probezeit (nr. 1.2) beträgt 3 (Monate. <sup>2)</sup>		<b>H</b> Der Ausbildungsnachweis wird wie folgt geführt: schriftlich <input checked="" type="checkbox"/> elektronisch <input type="checkbox"/>									
<b>C</b> Die Ausbildung findet statt in [Name/Anschrift der Ausbildungsstätte(n)] Freiburger Maschinenbau AG Basler Straße 100–102 79115 Freiburg und den mit dem Betriebsbesitzer für die Ausbildung üblicherweise zusammenhängenden Bau-, Montage- und sonstigen Arbeitsstellen statt.		<b>I</b> Hinweise auf anzuwendende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen; sonstige Vereinbarungen (nr. 11):									
<b>D</b> Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte(n) sind für den folgenden Zeitraum in der/den folgenden Ausbildungsstätte(n) vorgesehen (hierzu zählen auch Auslandsaufenthalte) (nr. 3.12):		<b>J</b> Die unseligen Bestimmungen sind Gegenstand dieses Vertrages und werden anerkannt.  Ort, Datum: Freiburg, 15.02.2022									
<b>E</b> Der/Die Ausbildende zahlt dem/der Auszubildenden eine angemessene Vergütung (nr. 5); diese beträgt zurzeit monatlich brutto € 795,00 880,00 1.010,00 im ersten zweiten dritten vierten Ausbildungsjahr.		Der/Die Ausbildende: Freiburger Kaufhaus AG i.A. Lohmann Stempel und Unterschrift									
<b>F</b> Die regelmäßige Ausbildungszeit in Stunden beträgt täglich <sup>3)</sup> 8,00 und wöchentlich _____. Teilzeitausbildung wird beantragt (nr. 6.2): ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>		Der/Die Auszubildende: Moritz Becker Vor- und Familienname									
1) Verleihungsberechtig sind beide Eltern gemeinsam, sowie nicht die Verleihungsberechtigung nur einem Elternteil zuzurechnen ist ein Vormund bestellt, so bedarf dieser zum Abschluss des Ausbildungsvertrages der Genehmigung des Vormundschaftsgerichtes. 2) Solange die Ausbildungsordnung nicht erlassen ist, sind gem. § 104 Abs. 1 BBiG die bisherigen Drittregelungen anzuwenden. 3) Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen. 4) Das Jugendberufshilfengesetz sowie für das Ausstellungsverhältnis geltende tarifvertragliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen sind zu beachten.		Der/Die gesetzlichen Vertreter/in des/der Auszubildenden: Max Becker Anja Becker Vater und Mutter/Vormund									

Die Freiburger Kaufhaus AG hat im aktuellen Ausbildungsjahr 5 Auszubildende in verschiedenen Ausbildungsberufen eingestellt. Fred Hergert ist Ausbilder des Kaufhauses.

**Kompetenzorientierte Arbeitsaufträge:**

1. Gemäß dem Berufsbildungsgesetz muss der Auszubildende unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrags, spätestens jedoch vor Beginn der Berufsausbildung, den wesentlichen Inhalt des Vertrages schriftlich niederlegen.

Erstellen Sie eine Checkliste mit den wesentlichen Inhalten, die ein Ausbildungsvertrag gemäß dem Berufsbildungsgesetz enthalten muss!

2. Zunächst sollen die Auszubildenden den Betrieb, ihre neue Arbeitssituation und ihre Rechtsposition erkunden.

Fred Hergert erteilt ihnen folgende Aufträge:

- „Lesen Sie Ihren Ausbildungsvertrag, besprechen Sie ihn in der Gruppe und notieren Sie offene Fragen.“
- „Notieren Sie Ihre Rechte und Pflichten!“
- „Recherchieren Sie, wie viel Urlaubstage Ihnen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz zustehen.“
- „Für den Fall, dass es Ihnen bei uns nicht gefällt: Prüfen Sie nach, auf welche Weise Sie in diesem Fall das Ausbildungsverhältnis vorzeitig beenden können.“

Bearbeiten Sie die Arbeitsaufträge von Fred Hergert anhand des gegebenen Berufsausbildungsvertrags und den nachfolgenden Informationen aus Kapitel 1!

3. Neben dem Ausbildungsvertrag stellen die Ausbildungsordnung und der Ausbildungsplan die wesentliche Grundlage für die Berufsausbildung dar.

Erläutern Sie, worin sich Ausbildungsordnung und Ausbildungsplan unterscheiden!

4. Angesichts der hohen Jugendarbeitslosigkeit in vielen südeuropäischen Ländern wird Deutschland häufig um das Erfolgsmodell „Duale Ausbildung“ beneidet. Daher unterstützt Deutschland durch Beratung und Pilotprojekte die europäischen Partnerländer bei der Reform ihrer Berufsbildungssysteme.

Erklären Sie, welche Elemente die duale Ausbildung so erfolgreich machen!

5. Stellen Sie Ihre eigenen Interessen und mögliche Interessen Ihres Ausbildungsbetriebes an die Durchführung der Ausbildung gegenüber. Kennzeichnen Sie anschließend Übereinstimmungen (☺) und mögliche Konfliktbereiche (☹) durch Ankreuzen. Erstellen Sie hierzu eine Tabelle nach folgendem Muster!

Eigene Interessen	☺	☹	Betriebsinteressen

## 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 Auszubildenden mit der Durchführung der Ausbildung beauftragt wird.

#### Beispiel:

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

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

Die Ausbilder vermitteln die Fertigkeiten und Kenntnisse, die zur Erreichung des 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 nach den Bestimmungen des **Berufsbildungsgesetzes [BBiG]** einen anerkannten Ausbildungsberuf erlernt.

#### Beispiel:

Laura Zeiler schließt mit der Metallbau Thomas Hutter GmbH einen Ausbildungsvertrag als Kauffrau für Büromanagement ab. Laura Zeiler ist Auszubildende.



**Anforderungen an Auszubildende.** Ein großes Unternehmen umschreibt die Anforderungen an Auszubildende auf seiner Internetseite folgendermaßen:

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

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

## 1.2 Ausbildungsverhältnis

### 1.2.1 Berufsbildungsgesetz, Ausbildungsordnung und Ausbildungsplan

#### (1) Berufsbildungsgesetz

Das Berufsbildungsgesetz [BBiG] regelt

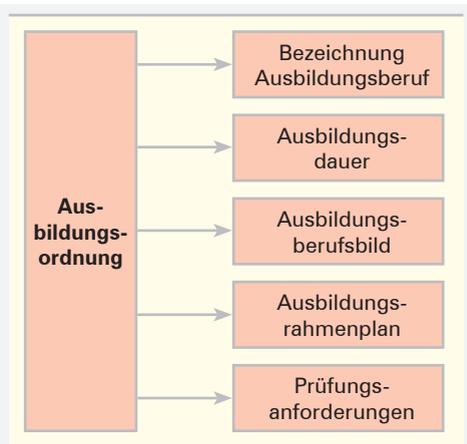
- die **Berufsausbildung**,
- die **berufliche Fortbildung** und
- die **berufliche Umschulung**.

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

#### (2) Ausbildungsordnung

Die **Ausbildungsordnung** ist die Grundlage für eine geordnete und einheitliche Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen. Sie hat **mindestens festzulegen**:

- die Bezeichnung des **Ausbildungsberufs** (z. B. Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement, Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel);
- die **Ausbildungsdauer**, sie soll nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre betragen;
- das **Ausbildungsberufsbild**, es enthält die Fertigkeiten und Kenntnisse, die Gegenstand der Berufsausbildung sind;
- den **Ausbildungsrahmenplan**, es handelt sich hierbei um eine Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Fertigkeiten und Kenntnisse und
- die **Prüfungsanforderungen**.

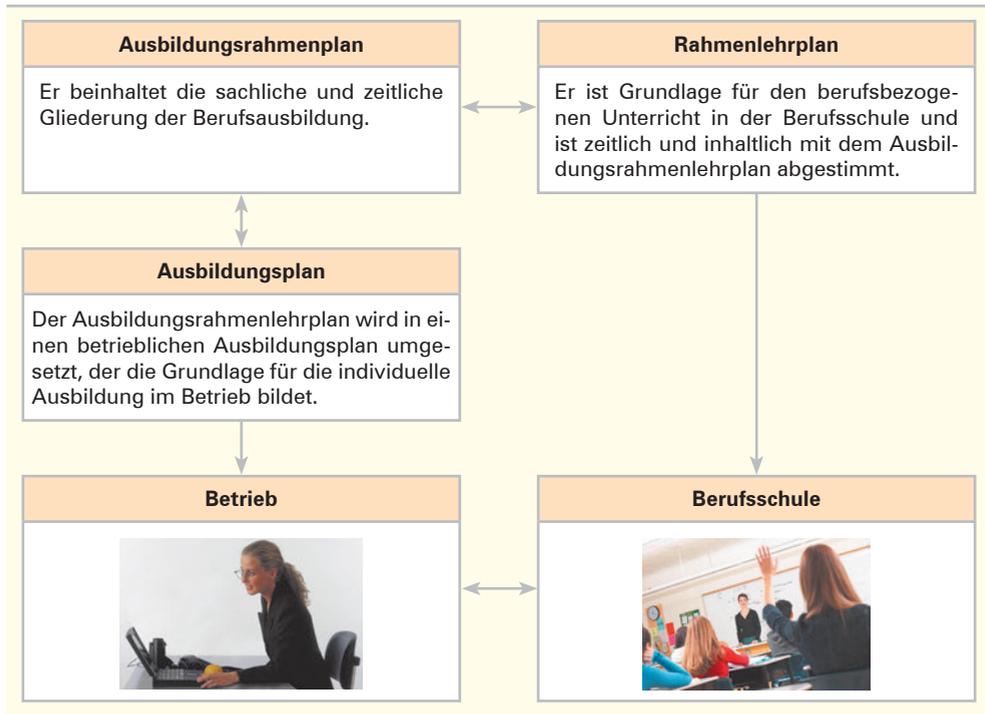


Für einen anerkannten Ausbildungsberuf muss nach der Ausbildungsordnung ausgebildet werden. Jugendliche unter 18 Jahren dürfen nur in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden.

#### (3) Ausbildungsplan

Der Ausbildungsplan regelt die sachliche und zeitliche **Berufsausbildung im Betrieb**. Der Ausbildungsplan wird von jedem **Ausbildungsbetrieb eigenständig erstellt**. Er muss jedoch abgestimmt sein mit dem Ausbildungsberufsbild, dem Ausbildungsrahmenlehrplan sowie den Prüfungsanforderungen.

#### (4) Beziehungen zwischen Ausbildungsrahmenlehrplan und Ausbildungsplan (Duales Ausbildungssystem)



### 1.2.2 Berufsausbildungsvertrag

#### (1) Begriff kaufmännischer Auszubildender

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



#### (2) Abschluss des Berufsausbildungsvertrags

Vor Beginn der Berufsausbildung ist zwischen dem Auszubildenden und dem Auszubildenden ein **Berufsausbildungsvertrag** zu schließen.

Der Berufsausbildungsvertrag muss bei der zuständigen Stelle (z. B. **Industrie- und Handelskammer**) zur Genehmigung und Eintragung in das „**Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse**“ vorgelegt werden.



Unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrags, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung, hat der Ausbildende den wesentlichen Inhalt des Vertrags schriftlich niederzulegen. Der Vertrag ist vom **Ausbildenden**, vom **Auszubildenden** und – wenn der Auszubildende noch **minderjährig** ist – von dessen **gesetzlichem Vertreter** zu unterzeichnen. Eine Ausfertigung der unterzeichneten Niederschrift ist dem Auszubildenden und dessen gesetzlichem Vertreter unverzüglich auszuhändigen.

**Der Ausbildungsvertrag muss folgende Punkte enthalten:**

- sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung,
- Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,
- Beginn und Dauer der Berufsausbildung,
- Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (überbetriebliche Ausbildung),
- Dauer der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit,
- Dauer der Probezeit,
- Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung,
- Dauer des Urlaubs,
- Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
- Hinweis auf anwendbare Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen.
- Form des Ausbildungsnachweises (schriftlich oder elektronisch).

Die Eintragung wird nur vorgenommen, wenn der Berufsausbildungsvertrag dem Berufsbildungsgesetz und der Ausbildungsordnung entspricht und die **persönliche und fachliche Eignung des Ausbildungspersonals** sowie die **Eignung der Ausbildungsstätte** vorliegen. Die Eintragung ist u.a. Voraussetzung dafür, dass der Auszubildende zur Abschlussprüfung, z. B. bei der Industrie- und Handelskammer (IHK), zugelassen wird.

**(3) Pflichten und Rechte aus dem Berufsausbildungsvertrag**

Die Pflichten und Rechte des Auszubildenden bzw. des Ausbildenden ergeben sich vor allem aus dem Berufsbildungsgesetz und dem Jugendarbeitsschutzgesetz.

Pflichten des Auszubildenden (Rechte des Ausbildenden)	Pflichten des Ausbildenden (Rechte des Auszubildenden)
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Befolgungspflicht:</b> Weisungen des Ausbildenden im Rahmen der Berufsausbildung sind sorgfältig zu befolgen.</li> <li>■ <b>Berufsschulpflicht.</b></li> <li>■ <b>Lernpflicht:</b> Auszubildende(r) muss sich bemühen, so zu lernen, dass die Abschlussprüfung bestanden wird.</li> <li>■ <b>Schweigepflicht</b> über Geschäftsdaten.</li> <li>■ <b>Haftpflicht:</b> Bei grob fahrlässig oder vorsätzlich verursachten Schäden an Maschinen, Büroeinrichtungen usw. haftet der Auszubildende.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Ausbildungspflicht:</b> Vermittlung der Fertigkeiten und Kenntnisse, die zur Erreichung des Ausbildungsziels erforderlich sind.</li> <li>■ <b>Ausbildungsmittel:</b> Müssen kostenlos zur Verfügung gestellt werden.</li> <li>■ <b>Fürsorgepflicht:</b> Vermeidung sittlicher und körperlicher Schäden. Anmeldung zur Sozial- und Unfallversicherung.</li> <li>■ <b>Freistellungspflicht:</b> Ausbildende(r) muss die/den Auszubildende(n) zum Besuch der Berufsschule anhalten und freistellen. Der Auszubildende ist auch freizustellen an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden (einmal in der Woche).</li> <li>■ <b>Anmeldepflicht zu Prüfungen:</b> Auszubildende(r) muss rechtzeitig zu Prüfungen angemeldet und an dem Tag vor der schriftlichen Prüfung freigestellt werden.</li> </ul>

Pflichten des Auszubildenden (Rechte des Ausbildenden)	Pflichten des Ausbildenden (Rechte des Auszubildenden)								
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Ausbildungsnachweispflicht (Berichtsheftpflicht):</b> Auszubildende(r) hat in der Regel wöchentlich Ausbildungsnachweise schriftlich oder in elektronischer Form 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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Urlaubspflicht:</b><sup>1</sup> Der Urlaub beträgt nach: <table border="1" data-bbox="606 283 1034 402"> <thead> <tr> <th>Alter</th> <th>Mindesturlaub</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>bis 16 Jahre</td> <td>30 Werktage</td> </tr> <tr> <td>bis 17 Jahre</td> <td>27 Werktage</td> </tr> <tr> <td>bis 18 Jahre</td> <td>25 Werktage</td> </tr> </tbody> </table> </li> <li>■ <b>Vergütungspflicht:</b> Die Zahlung des Arbeitsentgelts muss spätestens am letzten Werktag des Monats erfolgen. Gesetzlich gilt eine Mindestausbildungsvergütung, die jährlich ansteigt.</li> <li>■ <b>Pflicht zur Entgeltfortzahlung:</b> An gesetzlichen Feiertagen und im unverschuldeten Krankheitsfall bis zu sechs Wochen.</li> <li>■ <b>Pflicht zur Ausstellung eines Zeugnisses.</b></li> </ul>	Alter	Mindesturlaub	bis 16 Jahre	30 Werktage	bis 17 Jahre	27 Werktage	bis 18 Jahre	25 Werktage
Alter	Mindesturlaub								
bis 16 Jahre	30 Werktage								
bis 17 Jahre	27 Werktage								
bis 18 Jahre	25 Werktage								

#### (4) Ausbildungszeit

Die Ausbildungszeit beträgt in den meisten kaufmännischen Ausbildungsberufen (z. B. Kaufmann/-frau im Einzelhandel, Bankkaufmann/-frau) im Regelfall drei Jahre. Eine Verkürzung der Ausbildungszeit ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich.

#### (5) Probezeit

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

- **Während der Probezeit** kann das Berufsausbildungsverhältnis **jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist** gekündigt werden.
- **Nach der Probezeit** kann das Ausbildungsverhältnis grundsätzlich **nicht gekündigt** werden. Es besteht ein Kündigungsschutz.

Eine **Ausnahme** ist nur in den nachfolgenden Fällen möglich:

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

<sup>1</sup> Für Berufsschüler soll der Urlaub in die Schulferien gelegt werden. Es muss sichergestellt sein, dass mindestens 12 Werktage am Stück gewährt werden.

## (6) Institutionen zur Durchsetzung ausbildungsrechtlicher Ansprüche

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

- Im Bereich des **Betriebs- und Arbeitsschutzes** sind die **staatlichen Gewerbeaufsichtsämter** als Landesbehörden für die Überwachung aller Betriebe ihres Bezirks zuständig. Die **Aufsichtsdienste der Berufsgenossenschaften**<sup>1</sup> kontrollieren die Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs.
- Im Bereich des **sozialen Arbeitsschutzes** können sich die Auszubildenden an den **Betriebsrat**<sup>2</sup> – insbesondere an die **Jugend- und Auszubildendenvertretung** – wenden. Ansprechpartner sind auch die zuständigen **Kammern** (z. B. die Industrie- und Handelskammern). Sie haben u. a. die Aufgabe, über eine ordnungsgemäße Berufsausbildung zu wachen. Hilfe gewähren auch die zuständigen **Gewerkschaften**.

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

## (7) Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Das Ausbildungsverhältnis endet

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

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

## (8) 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. Kaufmännisch Ausgebildete werden damit **Angestellte**. Es entsteht ein Anspruch auf Zahlung eines Gehalts.

## (9) Ausstellung eines Zeugnisses

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

### Beispiel:

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

<sup>1</sup> Zum Begriff siehe Fußnote 1, S. 22

<sup>2</sup> Der **Betriebsrat** ist die Vertretung der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber im Betrieb. Die Mitbestimmung über den Betriebsrat ist im Betriebsverfassungsgesetz [BetrVG] geregelt.

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

Formuliersprache in Arbeitszeugnissen:

Formulierung im Zeugnis	Klartext (Bedeutung)	Notenstufe
a) Er/Sie hat die ihm/ihr übertragenen Arbeiten ... b) Er/Sie hat unseren Erwartungen ...		
a) ... stets zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt. b) ... in jeder Hinsicht und in allerbesten Weise entsprochen.	Sehr gute Leistungen	sehr gut (1)
a) ... zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt. b) ... in jeder Hinsicht und in bester Weise entsprochen.	Gute Leistungen	gut (2)
a) ... stets zu unserer Zufriedenheit erledigt. b) ... in jeder Hinsicht entsprochen.	Befriedigende Leistungen	befriedigend (3)
a) ... zur Zufriedenheit erledigt. b) ... entsprochen.	Ausreichende Leistungen	ausreichend (4)
a) ... im Großen und Ganzen zu unserer Zufriedenheit erledigt. b) ... im Großen und Ganzen entsprochen.	Mangelhafte Leistungen	mangelhaft (5)
Er/Sie hat sich bemüht ...	Ungenügende Leistungen	ungenügend (6)

## Kompetenztraining

1. Nennen Sie die Voraussetzungen, die an einen Ausbilder gestellt werden!
2. Definieren Sie den Begriff „Kaufmännischer Auszubildender“!
3. 3.1 Erklären Sie, unter welchen Bedingungen ein Berufsausbildungsverhältnis endet!  
3.2 Ein Auszubildender besteht die Abschlussprüfung am 15. Juli und erhält darüber eine Bescheinigung. Laut Berufsausbildungsvertrag endet die Ausbildungszeit am 30. Juli.  
**Aufgabe:**  
Nennen Sie den Tag, an welchem der Berufsausbildungsvertrag endet!
- 3.3 Der Auszubildende erscheint am 16. Juli wieder zur Arbeit, worüber der Ausbildungsbetrieb sehr erfreut ist.  
**Aufgabe:**  
Erläutern Sie die rechtliche Folge, die sich aus diesem Sachverhalt ergibt, wenn im Berufsausbildungsvertrag keinerlei Vereinbarungen hinsichtlich einer Weiterbeschäftigung getroffen wurden!
4. Notieren Sie, in welchem der nachfolgenden Fälle ein Verstoß gegen das Berufsbildungsgesetz vorliegt!
  - 4.1 Der Auszubildende Juri Baskir erhält keinen Fahrgeldersatz zum Besuch der Berufsschule.
  - 4.2 Der Ausbilder verweigert Juri Baskir, für einen ausgedehnten Taucherurlaub den gesamten Jahresurlaub zu verwenden.

4.3 Die tägliche Arbeitszeit beträgt an vier Tagen jeweils acht Stunden.

4.4 Der Ausbilder meldet Juri Baskir nicht zur Unfallversicherung an.

5. Der Auszubildende Florian Pfiffig ist seit zwei Monaten als Auszubildender beim Möbelhaus Max Müller e.K. beschäftigt.

**Aufgaben:**

5.1 Nennen Sie den Vertrag, der zwischen Florian Pfiffig und dem Möbelhaus Max Müller e.K. geschlossen wurde! Geben Sie die zugrunde liegende Rechtsgrundlage an!

5.2 Nennen Sie drei Angaben, die im Vertrag unbedingt enthalten sein müssen!

5.3 Begründen Sie, ob Florian Pfiffig im Einverständnis mit dem Möbelhaus Max Müller e.K. eine Probezeit von sechs Monaten im Berufsausbildungsvertrag vereinbaren durfte!

5.4 Nehmen wir an, die Probezeit beträgt vier Monate und die Ausbildungszeit für Florian Pfiffig beginnt am 1. April. Die Ausbildung wurde nicht unterbrochen. Nennen Sie den Tag, an welchem die Probezeit endet!

5.5 Nennen Sie die Form, in der der Berufsausbildungsvertrag abzuschließen ist und geben Sie an, wo er registriert ist!

6. Der Auszubildenden Mara Ezhak gefällt es bei der Hammer OHG nicht mehr. Die Kolleginnen und Kollegen sind ihr unsympathisch, der Chef erst recht.

**Aufgabe:**

Prüfen Sie, ob Mara Ezhak ihr Berufsausbildungsverhältnis lösen kann! Wenn ja, nennen Sie die Bedingung!

**2**

1. Die 18-jährige Greta Meier hat eine Ausbildung zur pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten begonnen. Nach sechs Monaten stellt sie fest, dass es doch der falsche Beruf für sie ist. Sie hat einen neuen Ausbildungsplatz als Einzelhandelskauffrau 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!

2. Viele junge Leute meinen, dass das schnelle Geldverdienen wichtiger sei als eine gute Ausbildung.

**Aufgabe:**

Widerlegen Sie diese Meinung!

3. 3.1 Die Berufsausbildung verursacht den Ausbildungsbetrieben hohe Kosten.

**Aufgabe:**

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

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

**Aufgabe:**

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

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

**Aufgabe:**

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

## 2 Schutzbestimmungen für Mitarbeiter am Arbeitsplatz beachten

### Lernsituation 2:

Am ersten Tag ihrer Ausbildung werden die neuen Auszubildenden vom stellvertretenden Geschäftsführer der Freiburger Kaufhaus AG, Herr Dr. Daschner, zu einem Gespräch eingeladen. In seiner Ansprache legt der Geschäftsführer besonderen Wert auf die Beachtung der betrieblichen Ordnung, die sich stark an den gesetzlichen Vorgaben orientiert. Beispielhaft führt er die Sicherheitsbestimmungen auf dem Betriebsgelände an, wo es trotz aller Vorsichtsmaßnahmen in der Vergangenheit leider immer wieder zu kleineren Zwischenfällen kam.

Stolz sei das Unternehmen auf das von verschiedenen Institutionen bereits mehrfach ausgezeichnete Gesundheitsmanagement im Betrieb, zu dessen Bausteinen neben einigen Betriebssportgruppen auch vielfältige Programme zur gesunden Ernährung gehören.

Schließlich verweist Herr Dr. Daschner noch auf die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens, wobei man besonderen Wert auf Abfallvermeidung und Recycling legt.

Nach Beendigung seiner Rede lädt der Geschäftsführer die Auszubildenden noch zu einem kleinen Stehimbiss ein.

Dabei kommt Moritz ins Gespräch mit einem seiner Mitauszubildenden, dem 17-jährigen Kevin, der in dem Unternehmen eine Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik beginnt.

Während des Gesprächs beschwert sich Kevin direkt bei Moritz, wie sehr ihn schon jetzt die ganzen Arbeitsschutzbestimmungen nerven. So müsse er im Gegensatz zu Moritz während der Arbeitszeit ständig schwere Sicherheitsschuhe und einen Helm tragen, unter dem man mächtig schwitzt. Mit Moritz tauschen möchte Kevin allerdings auch nicht. Er führt an, dass er im Gegensatz zu Moritz nicht im Anschluss an die Berufsschule noch in den Betrieb müsse. Auch habe er von einem Kumpel erfahren, dass er mit 60 Minuten eine im Vergleich zu



Moritz um 15 Minuten längere Mittagspause habe. Moritz wiederum versteht überhaupt nicht, was derartige Regelungen mit Schutzvorschriften zu tun haben sollen.

### Kompetenzorientierte Arbeitsaufträge:

1. Nennen Sie die in der Lernsituation aufgeführten bzw. angesprochenen „Schutzbereiche“!
2. Herr Dr. Daschner bedauert, dass es trotz der Arbeitsschutzvorschriften im Betrieb immer wieder zu kleineren Zwischenfällen kam. Recherchieren Sie, welche Behörden für die Überwachung der Arbeitsschutzbestimmungen zuständig sind und erläutern Sie anschließend kurz deren Aufgabe!
3. Sammeln Sie gemeinsam mit Ihrem Sitzpartner oder in Kleingruppen Vorschläge bzw. Aktivitäten, die Ihnen im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements wichtig erscheinen. Beschreiben Sie die von Ihnen aufgeführten Maßnahmen so konkret wie möglich. Präsentieren Sie anschließend ihre ermittelten Maßnahmen vor der Klasse!
4. Beschreiben Sie in Form einer schriftlichen Aufzählung konkret, welche Maßnahmen in Ihrem Ausbildungsbetrieb in Bezug auf Umweltschutz Anwendung finden!
5. Beschäftigen Sie sich zunächst mit den wichtigsten Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes! Erläutern Sie anschließend in Form eines kleinen Erfahrungsberichtes, inwiefern bei Ihnen oder bei Ihren Bekannten diese Bestimmungen in Betrieben eingehalten bzw. nicht eingehalten wurden!

Arbeitsschutz ist mehr als die Beseitigung von vorhandenen Gefahren für die Sicherheit und die Gesundheit der Mitarbeiter. Ziel ist es, in einem sich immer rascher ändernden und komplexer werdenden Arbeitsumfeld durch vorbeugende Maßnahmen die **Gesundheit zu bewahren** und **menschengerechtes Arbeiten** zu ermöglichen.

Wichtige Gesetze und Verordnungen, die der Gesetzgeber zum Schutz der Mitarbeiter am Arbeitsplatz erlassen hat, betreffen den

- Arbeitsschutz,
- Gesundheitsschutz,
- Umweltschutz,
- Jugendarbeitsschutz.

## 2.1 Arbeitsschutz

Nach dem Arbeitsschutzgesetz [ArbSchG] sind die Arbeitgeber verpflichtet, die zur Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen. Hierzu sind den Beschäftigten geeignete Anweisungen zu erteilen.

**Sicherheitszeichen** weisen die Mitarbeiter auf mögliche Gefahren und Risiken hin.

Verbotszeichen	Gebotszeichen	Warnzeichen	Rettungszeichen
			
Feuer, offenes Licht und Rauchen verboten	Kopfschutz benutzen	Warnung vor elektrischer Spannung	Rettungsweg Notausgang (rechts)

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

<b>Gewerbeaufsichtsämter</b>	Sie überwachen die Arbeitsschutzvorschriften und sorgen dafür, dass Missstände beseitigt werden.
<b>Berufsgenossenschaften<sup>1</sup></b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Sie erstellen Unfallverhütungsvorschriften, die die Unternehmen zur Einführung von Schutzmaßnahmen verpflichten. Diese Unfallverhütungsvorschriften müssen im Betrieb ausgelegt oder ausgehängt werden.</li> <li>■ Mitarbeiter der Berufsgenossenschaften überwachen deren Einhaltung, beraten, beanstanden und verlangen gegebenenfalls die Beseitigung von Mängeln unter Fristsetzung.</li> </ul>
<b>Sicherheitsbeauftragte</b>	Sie haben darüber zu wachen, dass die Unfallvorschriften eingehalten werden.

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

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.

## 2.2 Gesundheitsschutz

Eine Reihe wichtiger Gesetze dient dem Gesundheitsschutz der Mitarbeiter. Beispielhaft werden im Folgenden angeführt

- das Arbeitszeitgesetz,
- das Mutterschutzgesetz,
- das Arbeitssicherheitsgesetz.

### (1) Arbeitszeit- und Mutterschutzgesetz

Gesetz	Gesetz betrifft	Wesentlicher Inhalt
<b>Arbeitszeitgesetz</b> [ArbZG]	alle Arbeitgeber und die Arbeitnehmer, für die keine Sondervorschriften bestehen (z. B. das Jugendarbeitsschutzgesetz [JArbSchG]). <sup>1</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Die werktägliche Arbeitszeit für Arbeitnehmer 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.</li> <li>■ Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen dem Arbeitnehmer mindestens 11 Stunden Freizeit verbleiben.</li> <li>■ Nach mehr als 6 bis 9 Stunden Arbeitszeit ist eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten zu gewähren.<sup>2</sup></li> </ul>
<b>Mutterschutzgesetz</b> [MuSchG]	alle Arbeitgeber und die bei ihnen beschäftigten Frauen.	<p>Sobald der Arzt die Schwangerschaft und den errechneten Geburtstermin bestätigt, sollte die schwangere Frau dem Arbeitgeber die Schwangerschaft mitteilen. Die schwangere Arbeitnehmerin sollte die Bescheinigung des Arztes dem Arbeitgeber im eigenen Interesse möglichst bald vorlegen, damit sie in den Genuss des Mutterschutzgesetzes kommt. Schwangere Frauen dürfen u. a. <b>nicht beschäftigt</b> werden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ mit schweren körperlichen Arbeiten (z. B. regelmäßiges Heben von Lasten über 5 kg; Arbeiten, die übermäßiges Strecken und Beugen erfordern),</li> <li>■ mit Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren ausgesetzt sind (z. B. bei Gefahr auszurutschen oder zu stürzen),</li> <li>■ mit Arbeiten, bei denen sie gesundheitsgefährdenden Stoffen, Strahlen, Nässe, Lärm oder Erschütterungen ausgesetzt sind,</li> </ul>

<sup>1</sup> Zu Einzelheiten siehe Kapitel 2.4, S. 27f.

<sup>2</sup> Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen arbeiten. Allerdings müssen diese an einem Werktag innerhalb von zwei Wochen frei haben. Zudem müssen mindestens 15 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei bleiben (§§ 10 I, 11 ArbZG).

Gesetz	Gesetz betrifft	Wesentlicher Inhalt
		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ mit Akkordarbeit und Fließbandarbeit mit vorgegebenem Tempo,</li> <li>■ nach Ablauf des fünften Schwangerschaftsmonats mit Arbeiten, bei denen sie ständig stehen müssen.</li> </ul> <p>Befreiung von der Arbeit für 6 Wochen vor und mindestens 8 Wochen nach der Entbindung. Während der Schwangerschaft, bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung und während der Elternzeit besteht Kündigungsschutz.</p>

## (2) Arbeitssicherheitsgesetz [ASiG]

Das Arbeitssicherheitsgesetz regelt die Pflichten der Unternehmen zur Bestellung von Betriebsärzten, Sicherheitsingenieuren und anderen Fachkräften für Arbeitssicherheit. Deren Aufgabe ist es, die dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung dienenden Vorschriften den **besonderen Betriebsverhältnissen anzupassen** und ihre **Anwendung zu gewährleisten**.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, **Betriebsärzte** zu bestellen. Diese haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim **Arbeitsschutz** und bei der **Unfallverhütung** in allen Fragen des **Gesundheitsschutzes** zu unterstützen (z. B. bei der Planung von sozialen und sanitären Einrichtungen, bei der Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen, bei der Auswahl und Erprobung von Körperschutzmitteln). Außerdem haben die Betriebsärzte die Aufgabe, die Arbeitnehmer zu **untersuchen** und **arbeitsmedizinisch zu beurteilen**.<sup>1</sup> Eine weitere Pflicht der Betriebsärzte ist, die **Arbeitsstätten** in regelmäßigen Abständen **zu begehen** und **festgestellte Mängel zu melden**.

Der **Betriebsrat**<sup>2</sup> hat eine Mitverantwortung in Fragen, die die Sicherheit des Arbeitsplatzes sowie den Gesundheitsschutz betreffen. Im öffentlichen Dienst ist der **Personalrat** Ansprechpartner der Mitarbeiter für diesen Bereich.

## 2.3 Umweltschutz

### (1) Umweltschutz am Beispiel der Sortimentsgestaltung im Einzelhandel

Der Einzelhandel nimmt eine Mittlerstellung zwischen Hersteller und Kunde ein. Diese Mittlerstellung kann der Einzelhandel dazu nutzen, zukunftsweisenden und umweltfreundlichen Produkten einen besonderen Stellenwert im Sortiment einzuräumen. Über die Mitarbeiter hat der Einzelhandel zudem die Möglichkeit, umweltfreundliche Produkte vorzustellen. Der Einzelhandel ist damit ein wichtiger Meinungsbildner in Umweltfragen. Indirekt kann der Einzelhandel so Einfluss nehmen auf die verstärkte Herstellung von umweltfreundlichen Produkten.



Bei der Sortimentsgestaltung sind **umweltfreundliche** und **gesundheitsverträgliche Waren** in den Mittelpunkt zu stellen.

<sup>1</sup> Im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes werden arbeitsmedizinische **Vorsorgeuntersuchungen** angeboten: Jeder Beschäftigte an einem Bildschirmarbeitsplatz hat Anspruch auf eine Untersuchung der Augen und des Sehvermögens. Auch andere körperliche Beschwerden werden dabei ggf. Thema eines Beratungsgesprächs.

<sup>2</sup> Vgl. hierzu die Ausführungen auf S. 33 ff.

## (2) Umweltorientierte Unternehmensführung

Mögliche Handlungsfelder für eine umweltorientierte Unternehmensführung sind:

- Verzicht des Unternehmens auf **umweltbelastende Verpackungen** bzw. **Wiederverwertung von Verpackungsmaterialien**.
- Aufnahme von **Mehrweggebinden** und langlebigen **reparaturfreundlichen Produkten** sowie Erzeugnissen, die in der Gebrauchsphase umweltverträglich sind, wie beispielsweise **energie- und wassersparende Geräte**.
- Einwirken des Unternehmens auf einen **umweltfreundlichen Transport** der produzierten Güter, um die Umweltbelastung durch den Güterverkehr einzuschränken.

Eine **umweltorientierte Unternehmensführung** trifft alle unternehmerischen Entscheidungen auch unter Umweltgesichtspunkten.



Ein Unternehmen kann seine umweltorientierte Unternehmensführung durch eine **Zertifizierungsstelle**<sup>1</sup> überprüfen lassen. Für die Unternehmen besteht ein EU-weites Gemeinschaftssystem für Umweltmanagement und Umweltbetriebsprüfung (EMAS).<sup>2</sup> Hier können sich Unternehmen von unabhängigen Umweltgutachtern überprüfen und bestätigen lassen. Mit der Zertifizierung erhält das Unternehmen eine **EU-Öko-Audit-Registrierungsurkunde**.<sup>3</sup> Er ist damit berechtigt, mit diesem Logo zu werben.



## (3) Umweltorientierte Unternehmensführung am Beispiel „Beschaffung und Serviceleistungen“

Um eine überprüfbare umweltorientierte Unternehmensführung durchzuführen, ist es sinnvoll, für jeden einzelnen Geschäftsbereich eine **Checkliste** zu erstellen, durch die das betriebliche Handeln ständig auf seine Umweltverträglichkeit überprüft wird. Als Beispiel wird eine mögliche Checkliste für den Bereich „Beschaffung und Serviceleistungen“ vorgestellt.

Umweltcheckliste für den Bereich „Beschaffung und Serviceleistungen“			
Fragen/Aufgaben	entfällt/nicht zutreffend	wird beachtet/ist vorhanden	ist in Arbeit/vorgesehener Termin
Gibt es ökologische Kriterien zur Beschaffung von Investitionsgütern?			
Wird auf Langlebigkeit, Reparaturfreundlichkeit und Recycelbarkeit geachtet?			

1 Unter **Zertifizierung** versteht man ein ständiges Überprüfungs- und Bestätigungsverfahren durch eine unparteiische Instanz, das zeigt, dass sich ein entsprechend bezeichnetes Erzeugnis, Verfahren oder eine Dienstleistung in Übereinstimmung mit einer bestimmten Norm befindet.

2 **EMAS**: Eco-Management and Audit Scheme.

3 **Audit** (lat.): Anhörung.

Umweltcheckliste für den Bereich „Beschaffung und Serviceleistungen“			
Fragen/Aufgaben	entfällt/nicht zutreffend	wird beachtet/ist vorhanden	ist in Arbeit/vorgesehener Termin
Wird der Ressourcenverbrauch während des Gebrauchs berücksichtigt?			
Gibt es ökologische Kriterien zur Beschaffung von Hilfs- und Betriebsmitteln?			
Werden umweltverträgliche Packmittel beschafft?			
Kommen umweltverträgliche Putz- und Reinigungsmittel zum Einsatz?			
Kommen Hygieneartikel aus Recyclingpapier zum Einsatz?			
Werden im Bürobereich Recyclingprodukte eingesetzt, z.B. Kopierpapier, Briefumschläge, Ordner u. Ä.?			
Kommen im Büro Nachfüllsysteme zum Einsatz, wie z. B. für Toner, Farbbandkassetten, Marker, Klebestifte?			
Kommen im Büro oder in der Dekoabteilung lösemittelfreie Stifte, Farben und Kleber zum Einsatz?			
Wird in der Kantine oder Teeküche Mehrweggeschirr verwendet?			
Werden Minipackungen ausgelistet?			
Werden Fremdfirmen (Reinigung, Renovierungsarbeiten u. Ä.) nach Umweltgesichtspunkten ausgewählt?			

Quelle: „Umweltmanagement im Einzelhandel“, herausgegeben von der Landesanstalt für Umweltschutz Baden-Württemberg.

#### (4) Kreislaufwirtschaftsgesetz [KrWG]

Nach dem Kreislaufwirtschaftsgesetz [KrWG] sind alle, die Güter produzieren, vermarkten oder konsumieren, für die Vermeidung, Verwertung oder umweltverträgliche Entsorgung der Abfälle grundsätzlich selbst verantwortlich.



Dabei gilt folgende Rangfolge:

- Abfallvermeidung
- Wiederverwendung
- Recycling
- Sonstige Verwertung (energetische Verwertung und Verfüllung)
- Beseitigung nicht verwertbarer Reststoffe

Grundgedanke des Kreislaufwirtschaftsgesetzes ist, die Abfälle in einem geschlossenen Kreislauf wieder in den Produktionsprozess zurückzuführen. Aus Produktionsrückständen und Konsumgüterabfällen werden keine nicht verwertbaren Abfälle, sondern „neue“ Wertstoffe oder Energien (sekundäre Wertstoffe, Energiestoffe) gewonnen. Es entsteht ein **Produktions-Verbrauchs-Kreislauf** (eine **Kreislaufwirtschaft**).

Ein wesentliches Element der Kreislaufwirtschaft ist die **Produktverantwortung**. Sie besagt, dass die Hersteller die Verantwortung für ihre Produkte auch am Ende ihrer Lebensdauer übernehmen müssen.

## 2.4 Jugendarbeitsschutz

### (1) Geltungsbereich

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



### (2) Mindestalter für ein Beschäftigungsverhältnis

Die Beschäftigung von Kindern und von Jugendlichen, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, ist **grundsätzlich verboten**.

### (3) Grenzen der Arbeitszeit

<b>Arbeitsbeginn und Arbeitsende</b>	06:00 Uhr frühestens und 20:00 Uhr spätestens.
<b>Tägliche Arbeitszeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ maximal 8,5 Stunden am Tag; bei 5-Tage-Woche (40 Stunden)</li> <li>■ maximal 8 Stunden am Tag.</li> </ul>

<b>Ruhepausen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ mindestens 30 Minuten Pause bei einer Beschäftigung von mehr als 4<math>\frac{1}{2}</math> Stunden.</li> <li>■ mindestens 60 Minuten Pause bei einer Beschäftigung von mehr als 6 Stunden.</li> </ul>
<b>Berufsschultage</b>	keine Beschäftigung an Berufsschultagen mit mehr als 5 Unterrichtsstunden von mindestens 45 Minuten, jedoch nur einmal in der Woche.
<b>Wöchentliche Arbeitszeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 5-Tage-Woche; 40-Stunden-Woche.</li> <li>■ keine Beschäftigung an Samstagen und Sonntagen</li> <li>■ Im Einzelhandel darf der Jugendliche beschäftigt werden, wenn er an einem anderen berufsschulfreien Tag einen entsprechenden Ausgleich erhält.</li> </ul>
<b>Verbotene Arbeiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ gefährliche Arbeiten</li> <li>■ Arbeiten, bei denen die Jugendlichen sittlichen Gefahren ausgesetzt sind</li> </ul>
<b>Tägliche Freizeit</b>	Zwischen dem Ende der Arbeitszeit eines Tages und dem Beginn der Arbeitszeit/Schulzeit am nächsten Tag müssen mindestens 12 Stunden Freizeit liegen.

#### (4) Sonstige Schutzvorschriften

**Vor Beginn der Beschäftigung** und bei wesentlicher Änderung der Arbeitsbedingungen sind die Jugendlichen vom Arbeitgeber über die **Unfall- und Gesundheitsgefahren**, denen sie am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, sowie über Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterweisen.



#### (5) Gesundheitliche Betreuung

Jugendliche, die in das Berufsleben eintreten, dürfen nur beschäftigt werden, wenn

- sie innerhalb der **letzten 14 Monate** von einem Arzt untersucht worden sind (Erstuntersuchung) und
- sie dem künftigen Arbeitgeber eine von diesem **Arzt ausgestellte Bescheinigung** über diese Untersuchung vorlegen.

Spätestens nach **einem Jahr** müssen sich die Jugendlichen einer **Nachuntersuchung** unterziehen. Wird nach 14-monatiger Beschäftigung keine ärztliche Bescheinigung vorgelegt, besteht **Beschäftigungsverbot**, was für den Arbeitgeber ein Grund zur fristlosen Kündigung ist. Weitere jährliche Untersuchungen sind erlaubt. Die Kosten für die ärztlichen Untersuchungen trägt das Bundesland.

## Kompetenztraining

- 3**
1. 1.1 Beschreiben Sie die Aufgabe der Arbeitsschutzgesetze, recherchieren Sie drei Arbeitsschutzgesetze und nennen Sie den betroffenen Personenkreis!
  - 1.2 Nennen Sie die zwei großen Bereiche der Schutzbestimmungen!
  - 1.3 Nennen Sie den von den Schutzbestimmungen betroffenen Personenkreis!
  2. 2.1 Die 17-jährige Aleyna Akman muss nach bestandener Prüfung als Kauffrau für Groß- und Außenhandelsmanagement 45 Wochenstunden ohne Überstundenvergütung arbeiten. Der Chef beruft sich auf das Arbeitszeitgesetz, wonach sogar über 50 Wochenstunden zulässig sind. Klären Sie die Rechtslage!
  - 2.2 Nennen Sie drei wesentliche Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes!
  - 2.3 Recherchieren Sie, welche Maßnahmen bei einem Arbeitsunfall zu ergreifen sind und berichten Sie in der Klasse!
  - 2.4 Recherchieren Sie die Bedeutung der angeführten Gefahrenpiktogramme!



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. Lena Müller hat von ihrem Arzt die freudige Nachricht erhalten, dass sie schwanger ist. Sie arbeitet zurzeit als Kauffrau im E-Commerce beim IT-Dienstleister Adrian Ulmer e. Kfm.
 

**Aufgaben:**

  - 4.1 Beschreiben Sie, wie sich Lena Müller nun gegenüber ihrem Arbeitgeber verhalten sollte!
  - 4.2 Nennen Sie drei Arbeiten, die Lena während der Schwangerschaft nicht übertragen werden dürfen!
5. Nennen Sie drei Aufgaben
  - 5.1 der Fachkräfte für Arbeitssicherheit!
  - 5.2 von Betriebsärzten!

Lesen Sie hierzu die §§ 6 und 3 des Arbeitssicherheitsgesetzes!
6. 6.1 Zeigen Sie an drei Beispielen auf, wie ein Handelsunternehmen den Umweltschutzgedanken fördern kann!
- 6.2 Erkunden Sie, welche Rolle der Umweltschutz in Ihrem Ausbildungsbetrieb spielt und berichten Sie darüber in der Klasse!
- 6.3 Erstellen Sie eine Umwelt-Checkliste für den Geschäftsbereich „Verkauf“!
7. Nehmen Sie Stellung zu folgender Aussage: „Die Wirtschaft soll lernen, künftig vom Abfall her zu denken!“

8. Prüfen Sie, ob die im Folgenden beschriebenen Beschäftigungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz zulässig sind! Begründen Sie Ihre Antworten mithilfe des Jugendarbeitsschutzgesetzes!
- 8.1 Die 16-jährige Auszubildende Anna Viviani soll in Inventurarbeiten eingearbeitet werden. Zu diesem Zweck wird sie am 31. Dezember bis 15:00 Uhr beschäftigt.
  - 8.2 Der 17-jährige Auszubildende Nils Restle soll nach bestandener Abschlussprüfung 45 Stunden in der Woche arbeiten. Nils Restle ist in keiner Gewerkschaft. Sein Ausbildungsbetrieb ist nicht tarifgebunden.
  - 8.3 Die 17-jährige Auszubildende Yasmin Baladin hat am Montag ihre schriftliche Abschlussprüfung. Sie wird am vorausgehenden Freitag beschäftigt.
  - 8.4 Der Auszubildende Ben Nunnemacher (17 Jahre) hat dienstags und freitags jeweils 6 Unterrichtsstunden zu je 45 Minuten Berufsschulunterricht. Er verlangt daher von seinem Ausbilder, ihm an diesen Tagen frei zu geben.
9. Der kaufmännische Auszubildende Finn Jakobs ist seit 1. August 20.. „in der Lehre“. Sein Ausbilder hatte ihn im April, im Mai und im Juli des folgenden Jahres mehrfach dazu aufgefordert, sich bei einem Arzt der Nachuntersuchung zu unterziehen und ihm die ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Finn Jakobs hat jedoch die Bescheinigung bis Ende Oktober noch nicht beigebracht. Der Arbeitgeber kündigt daher Anfang November das Ausbildungsverhältnis fristlos.

**Aufgabe:**

Prüfen Sie, ob die fristlose Kündigung wirksam ist!

10. Die 17-jährige Chiara Greber befindet sich im 2. Ausbildungsjahr zur Kauffrau für Büromanagement.
- Fall 1:** Ein Kollege von Chiara Greber erleidet einen Sportunfall und ist sieben Wochen krankgeschrieben. Die Geschäftsleitung erhöht daraufhin die Arbeitszeit von Chiara auf 10 Stunden. Außerdem muss sie jeden Samstag arbeiten.
- Fall 2:** Chiara Greber erhält einen Jahresurlaub von 23 Werktagen.
- Fall 3:** Mittwochs geht Chiara Greber in die Berufsschule. Der Unterricht beginnt um 07:45 Uhr und endet um 13:00 Uhr. Anschließend muss sie noch bis 17:00 Uhr im Betrieb arbeiten.

**Aufgaben:**

- 10.1 Beurteilen Sie die drei Fälle mithilfe des Jugendarbeitsschutzgesetzes [JArbSchG]!
  - 10.2 Valentin, Chiaras Freund, befindet sich im letzten Ausbildungsjahr zum Kaufmann für Büromanagement. Jörn hat einen 2<sup>1/2</sup>-jährigen Ausbildungsvertrag und Chiara muss drei Jahre lernen.  
Erklären Sie, wie die unterschiedlichen Ausbildungszeiten zustande kommen!
  - 10.3 Nennen Sie vier Rechte, die Chiara und Jörn während ihrer Ausbildung besitzen!
11. 11.1 Ein Unternehmen gibt Leichtverpackungen aus Aluminium in den „Gelben Sack“.
- 11.2 Papiertüten werden in einem Einzelhandelsgeschäft dem Kunden nur auf Nachfrage gegen ein Entgelt abgegeben.

**Aufgabe:**

Nennen Sie die Müllstrategien, die ein Unternehmen nach dem Kreislaufwirtschaftsgesetz verfolgen sollte!

12. Begründen Sie, warum die Abfallvermeidung und Abfallminderung unter ökologischen Gesichtspunkten günstiger zu bewerten ist als die Wiederaufbereitung (Rückstandsnutzung) von Wertstoffen durch Recycling!