

Wirtschaftswissenschaftliche Bücherei für Schule und Praxis
Begründet von Handelsschul-Direktor Dipl.-Hdl. Friedrich Hutkap †

Verfasser:

Dr. Eberhard Boller

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 § 52a 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:

- © www.colourbox.de (obere Bild)
- © morganta – Fotolia.com (mittlere Bild)
- © Ingo Bartussek – Fotolia.com (untere Bild)
- © marigold_88 – Fotolia.com (Hintergrund)

Seite 39: © CarpathianPrince – Fotolia.com

* * * * *

2., aktualisierte Auflage 2017
© 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.1691-02-DS

Das Arbeitsheft orientiert sich an dem **Bildungsplan für gewerbliche, hauswirtschaftlich-pflegerisch-sozialpädagogische sowie landwirtschaftliche Berufsschulen** im Fach **Wirtschaftskompetenz** vom **22. Juli 2016** für das **erste Schuljahr im Kompetenzbereich I** („Die Rolle des Mitarbeiters in der Arbeitswelt aktiv ausüben“). Dabei unterstützt dieses Arbeitsheft konsequent die **oberste Zielsetzung des Bildungsplans**, die **Handlungskompetenz** zu fördern, welche die Schülerinnen und Schüler in die Lage versetzt, **Lebenssituationen** als Beschäftigte, Konsumenten, Staatsbürger und Selbstständige zu bewältigen.

- Das Arbeitsheft verfolgt die **konkrete Umsetzung der zentralen Forderung des Bildungsplans**, dass der **Kompetenzerwerb** realitäts- und situationsbezogen erfolgt, indem **berufliche, private und gesellschaftliche Problemstellungen** in **authentischen Lernsituationen** aufbereitet werden.
- Konkrete **kompetenzorientierte Arbeitsaufträge** im Anschluss an die Lernsituation fordern die Schülerinnen und Schüler zum **Handeln** in den Phasen der vollständigen Handlung auf. Zusammenhänge werden so **anschaulich** verdeutlicht und **ganzheitliche Betrachtungsweisen** gefördert.
- Um diese Zielsetzung zu unterstützen, folgt das Arbeitsheft einer durchgängigen, am **Merkurbuch 0691** angelehnten Struktur. Zu Beginn eines jeden Kapitels werden die **Lernsituationen aus dem Lehrbuch** aufgenommen und die Schülerinnen und Schüler können in diesem Arbeitsheft die Lösung der **kompetenzorientierten Arbeitsaufträge** individuell **dokumentieren**.
- Das nebenstehende Symbol dient als Hinweis, dass es sich um einen **ergänzenden kompetenzorientierten Arbeitsauftrag** zu der Lernsituation bzw. dem Lehrbuch handelt. 
- Im Anschluss an die kompetenzorientierten Arbeitsaufträge folgt stets ein **„Kompetenz-Check“**, der es den Schülerinnen und Schülern ermöglicht, ihre erworbenen Kompetenzen **niveaudifferenziert** und somit ganz individuell zu festigen.

Die Aufgaben im „Kompetenz-Check“ sind in **vier im Anspruchsniveau steigende Kompetenzstufen** untergliedert:



- Für das **2. und 3. Ausbildungsjahr** stehen **zwei weitere Arbeitshefte** aus der Reihe „Wirtschaftskompetenz“ zur Verfügung:

- „Arbeitsheft Wirtschaftskompetenz – 2. Schuljahr“ (Merkurbuch 1692)
- „Arbeitsheft Wirtschaftskompetenz – 3. Schuljahr“ (Merkurbuch 1693)

Ich wünsche allen Schülerinnen und Schülern viel Erfolg beim Erwerb der angestrebten Kompetenzen und hoffe sehr, dass das vorliegende Arbeitsheft einen wertvollen Beitrag dazu leisten kann.

Inhaltsverzeichnis

Kompetenzbereich I: Die Rolle des Mitarbeiters in der Arbeitswelt aktiv ausüben

1	Berufsausbildung unter Berücksichtigung wesentlicher Rechtsvorschriften analysieren . . .	5
	<i>Kompetenzorientierte Arbeitsaufträge</i>	6
	<i>Zusatzauftrag: Kreuzworträtsel</i>	9
	<i>Kompetenz-Check</i>	10
2	Schutzvorschriften am Arbeitsplatz analysieren und deren Auswirkungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erläutern	16
	<i>Kompetenzorientierte Arbeitsaufträge</i>	16
	<i>Zusatzauftrag: Lückentexte</i>	20
	<i>Kompetenz-Check</i>	22
3	Anbahnung, Inhalt und Beendigung eines Arbeitsvertrags erarbeiten und ein qualifiziertes Arbeitszeugnis prüfen	26
	<i>Kompetenzorientierte Arbeitsaufträge</i>	27
	<i>Zusatzauftrag: Lückentext</i>	30
	<i>Kompetenz-Check</i>	31
4	Möglichkeiten der Beendigung von Arbeitsverhältnissen erläutern und die Vorschriften des Kündigungsschutzes anwenden	34
	<i>Kompetenzorientierte Arbeitsaufträge</i>	34
	<i>Zusatzauftrag: Lückentexte</i>	38
	<i>Kompetenz-Check</i>	40
5	Betriebliche Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer am Beispiel des Betriebsrats beschreiben und anwenden	43
	<i>Kompetenzorientierte Arbeitsaufträge</i>	44
	<i>Zusatzauftrag: Kreuzworträtsel</i>	47
	<i>Kompetenz-Check</i>	48
6	Bedeutung von Tarifverträgen und die Rolle der Sozialpartner beurteilen	51
	<i>Kompetenzorientierte Arbeitsaufträge</i>	52
	<i>Zusatzauftrag: Lückentext</i>	54
	<i>Kompetenz-Check</i>	55
7	System der sozialen Absicherung beschreiben und begründen	58
	<i>Kompetenzorientierte Arbeitsaufträge</i>	59
	<i>Zusatzauftrag: Lückentext</i>	65
	<i>Kompetenz-Check</i>	66
8	Eine Lohn- und Gehaltsabrechnung erstellen	72
	<i>Kompetenzorientierte Arbeitsaufträge</i>	73
	<i>Zusatzauftrag: Kreuzworträtsel</i>	75
	<i>Kompetenz-Check</i>	76
9	Das zu versteuernde Einkommen ermitteln	80
	<i>Kompetenzorientierte Arbeitsaufträge</i>	80
	<i>Zusatzauftrag: Lückentext</i>	82
	<i>Kompetenz-Check</i>	83

KOMPETENZBEREICH I: DIE ROLLE DES MITARBEITERS IN DER ARBEITSWELT AKTIV AUSÜBEN

1 Berufsausbildung unter Berücksichtigung wesentlicher Rechtsvorschriften analysieren

Lernsituation 1:

Moritz Becker ist 16 Jahre alt und hat am Monatsanfang seine Ausbildung als Elektroniker bei der Luftgut Klimatechnik GmbH begonnen. Mit der Luftgut Klimatechnik GmbH hat er den folgenden Berufsausbildungsvertrag (Auszug) abgeschlossen:




**Handwerkskammer
Ulm**
Rathaus des Handwerks für die Regionen
Ostwürttemberg, Donau-Iller, Bodensee-Oberrhein

Berufsausbildungsvertrag

zwischen dem Ausbildungsbetrieb		und dem Auszubildenden	
Betriebsnummer	306284	Name	Becker
Name	Luftgut Klimatechnik GmbH	Vorname	Moritz
Straße	Biberacher Str. 12	Straße	Lindauer Str. 57
PLZ/Ort	89079 Ulm	PLZ/Ort	89079 Ulm
Kreis		Geburtsdatum und -Ort	11.01.2001
Telefon-Nr.	0731 9633-0	Staatszugehörigkeit	Deutsch
Telefax-Nr.	0731 9633-33	Gesetzlicher Vertreter	Eltern
E-Mail			

Ausbilder (Betriebsinhaber) bzw. verantwortlicher Ausbilder
Herget, Fred

Wird nachstehender Vertrag zur Ausbildung im Ausbildungsberuf
Elektroniker
mit der Fachrichtung/dem Schwerpunkt, nach Maßgabe der Ausbildungsordnung, geschlossen
Energie- und Gebäudetechnik

A Die reguläre Ausbildungszeit beträgt nach der Ausbildungsordnung
42 Monate
Das Ausbildungsverhältnis beginnt am: 01.08.2017 endet am: 31.01.2021
Probezeit: 3 Monate
Hierauf sind die das mit 0 Monaten angerechnet, bzw. die entsprechende Verkürzung beantragt. Entsprechende Zeugnisse/nachweise sind beizufügen.

B Die Ausbildung findet statt in:
Biberacher Str. 12, 89079 Ulm

C Berufsschule (Name und Ort) im 1. Ausbildungsjahr
Ferdinand-von Steinbeis-Schule
Im 2., 3. und 4. Ausbildungsjahr
Ferdinand-von Steinbeis-Schule

D Überbetriebliche Ausbildung
Der Auszubildende hat an sämtlichen überbetrieblichen Unterweisungsmaßnahmen, die nach den Beschlüssen der Vollversammlung durchgeführt werden, teilzunehmen.

E Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt in Stunden: 40,0

F Der Auszubildende zahlt dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung. Soweit Vergütungen tariflich geregelt sind, oder während der Dauer der Ausbildung tariflich geregelt werden, gelten grundsätzlich die tariflichen Sätze als angemessen. Besteht keine tarifliche Regelung, werden mindestens die Sätze des zuständigen Landesfachverbandes bezahlt. Bei Änderung der tariflichen Vergütungssätze während der Ausbildung ändert sich die Vergütung entsprechend. Die Vergütung beträgt zur Zeit monatlich brutto Euro:

1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr	3. Ausbildungsjahr	4. Ausbildungsjahr
680,00 €	730,00 €	850,00 €	930,00 €

G Der Auszubildende gewährt dem Auszubildenden Urlaub nach den geltenden Bestimmungen. Die Urlaubsdauer richtet sich grundsätzlich nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz, dem Bundesurlaubsgesetz bzw. den gültigen Tarifverträgen. Es besteht zur Zeit ein Urlaubsanspruch von:

Im Jahre	2017	2018	2019	2020	2021
Tage	AT 12	AT 30	AT 30	AT 30	AT 3

AT = Arbeitstage/WT = Werktage

H Auf anzuwendende Tarifverträge und Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen wurde hingewiesen.

I Sonstige Vereinbarungen

Die vorstehenden sowie die weiteren Vertragsbestimmungen §§ 1-11 (Rückseite) sind Gegenstand des Vertrags und werden anerkannt.

Ort Ulm	Datum 15.02.2017
------------	---------------------

Der Auszubildende: **Luftgut Klimatechnik GmbH**
i.A. Lohmann

Der Auszubildende: *Moritz Becker*

Die gesetzlichen Vertreter des Auszubildenden:
Max Becker Anja Becker

Dieser Vertrag ist anerkannt und in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragen.

Nummer	1084767
Datum	22.02.2017
Vorgesehener Prüfungstermin:	Winter 2021

Hinweis: die sich aus dem Berufsbildungsverhältnis ergebenden Daten gemäß § 28 HwO und § 34/35 BBiG werden bei den zuständigen Stellen gespeichert.

Die Luftgut Klimatechnik GmbH hat im aktuellen Ausbildungsjahr 5 Auszubildende in verschiedenen Ausbildungsberufen eingestellt. Fred Herget ist Ausbilder des Unternehmens.



Kompetenzorientierte Arbeitsaufträge

- Gemäß dem Berufsbildungsgesetz muss der Ausbildende unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrags, spätestens jedoch vor Beginn der Berufsausbildung, den wesentlichen Inhalt des Vertrags schriftlich niederlegen.

Analysieren Sie den abgebildeten Ausbildungsvertrag und erstellen Sie eine Checkliste mit den wesentlichen Inhalten, die ein Ausbildungsvertrag gemäß dem Berufsbildungsgesetz enthalten muss!

Checkliste zum Berufsausbildungsvertrag	
wichtige Inhalte	erledigt
	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>

Musterseiten

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

Fred Herget erteilt ihnen folgende Aufträge:

- „Lesen Sie Ihren Ausbildungsvertrag, besprechen Sie ihn in Gruppen 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 Herget anhand des gegebenen Berufsausbildungsvertrags und der nachfolgenden Informationen aus Kapitel 1!

■ „Lesen Sie Ihren Ausbildungsvertrag, besprechen Sie ihn in Gruppen und notieren Sie offene Fragen.“

Offene Fragen:

➤ _____

➤ _____

➤ _____

➤ _____

➤ _____

➤ _____

➤ _____

■ „Notieren Sie Ihre Rechte und Pflichten!“

Rechte	_____

Pflichten	_____



■ „Recherchieren Sie, wie viel Urlaubstage Ihnen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz zustehen!“

**Urlaubsanspruch
je nach**

- Bis ____ Jahre: ____ Werktage im Jahr
- Bis ____ Jahre: ____ Werktage im Jahr
- Bis ____ Jahre: ____ Werktage im Jahr

■ „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.“

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

Erläutern Sie kurz, worin sich Ausbildungsordnung und Ausbildungsplan unterscheiden!

Ausbildungs- ordnung	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
Ausbildungs- plan	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

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 Ausbildungsbetriebs an der Durchführung der Ausbildung in der nachfolgenden Tabelle gegenüber und kennzeichnen Sie Übereinstimmungen (☺) und mögliche Konfliktbereiche (☹) durch Ankreuzen!

Eigene Interessen	☺	☹	Betriebsinteressen

Zusatzauftrag: Kreuzworträtsel



- Lösen Sie nachfolgendes Kreuzworträtsel!
- Erläutern Sie anschließend das Lösungswort in dem dafür vorgesehenen Feld.
 - Sie kann unter bestimmten Voraussetzungen gekürzt werden.
 - Es handelt sich nicht um eine Turnvorführung, vielmehr wird hier der Berufsausbildungsvertrag eingetragen.
 - Sie beträgt mindestens einen und darf nicht länger als vier Monate dauern.
 - Ein Recht des Auszubildenden, woran auch die Handwerkskammer nicht ganz unbeteiligt ist.
 - Bei grob fahrlässig oder vorsätzlich verursachten Schäden durch den Auszubildenden an Einrichtungen des Ausbildenden kommt sie zum Tragen.
 - Für Berufsschüler gilt, dass der Urlaub dorthin gelegt werden soll.
 - Er wird von jedem Ausbildungsbetrieb eigenständig erstellt und regelt die sachliche und zeitliche Berufsausbildung im Betrieb.
 - Normalerweise muss man sie nach der Probezeit immer beachten, allerdings kann aus einem wichtigen Grund auf sie verzichtet werden.
 - In Bezug auf Geschäftsdaten muss sie vom Auszubildenden eingehalten werden.
 - Er ist Grundlage für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ist zeitlich und inhaltlich mit dem Ausbildungsrahmenplan abgestimmt.
 - Jeden Monat bereitet sie dem überwiegenden Teil der Auszubildenden große Freude.

①																

Lösungswort:

Erläuterung:



Kompetenz-Check

1. Entscheiden Sie, welche der nachfolgenden Aussagen zur Berufsausbildung falsch ist!
- ① Ausbildender ist derjenige, der einen Auszubildenden zur Berufsausbildung einstellt.
 - ② Ein Ausbilder ist derjenige, der vom Ausbildenden mit der Durchführung der Ausbildung beauftragt wird.
 - ③ Auszubildender ist derjenige, der nach den Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes einen anerkannten Ausbildungsberuf aufgrund staatlicher und bundeseinheitlich gültiger Ausbildungsverordnung erlernt.
 - ④ Für das Handwerk sind die Berufsausbildung, die berufliche Fortbildung und die berufliche Umschulung in der Handwerksordnung und im Berufsbildungsgesetz geregelt.
 - ⑤ Die Ausbildungsordnung ist die Grundlage für eine geordnete und einheitliche Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen.
 - ⑥ Der Ausbildungsplan regelt die sachliche und zeitliche Berufsausbildung im Betrieb und wird von der Agentur für Arbeit bundeseinheitlich festgelegt.



Kompetenzstufe 1

2. Entscheiden Sie, welcher der nachfolgenden Inhalte nicht zwingend im Ausbildungsvertrag enthalten sein muss!

- ① Dauer des Urlaubs.
- ② Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann.
- ③ Beginn und Dauer der Berufsausbildung.
- ④ Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung.
- ⑤ Arbeitsbeginn und Arbeitsende für die einzelnen Wochentage.
- ⑥ Hinweis auf anwendbare Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen.



Kompetenzstufe 1

3. Entscheiden Sie, welche der nachfolgenden Aussagen zu dem Ausbildungsvertrag von Moritz Becker (vgl. Lernsituation 1) falsch ist!

Sollten alle Aussagen richtig sein, tragen Sie bitte eine ⑨ in das Kästchen ein!

- ① Die Ausbildungsvergütung von Moritz Becker steigt mit zunehmender Dauer des Ausbildungsverhältnisses.
- ② Die Ausbildung von Moritz Becker endet spätestens am 31.01.2021.
- ③ Bei Abschluss des Ausbildungsvertrages war Moritz noch minderjährig.
- ④ Fred Herget ist der Ausbilder der Luftgut Klimatechnik GmbH.
- ⑤ Moritz wird einen Teil seiner Ausbildungszeit in der Ferdinand-von-Steinbeis-Schule verbringen.
- ⑥ Mit der im Ausbildungsvertrag vereinbarten Probezeit wurde die gemäß Berufsbildungsgesetz längst mögliche Probezeit vereinbart.



Kompetenzstufe 1

4. Die Ausbildungsordnung ist die Grundlage für eine geordnete und einheitliche Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen.

Entscheiden Sie, welche der nachfolgenden Aufzählungen die Mindestinhalte einer jeden Ausbildungsordnung enthält! Sollte keine Aufzählung richtig sein, tragen Sie bitte eine ⑨ in das Kästchen ein!

- ① Ausbildungsdauer, Ausbildungsrahmenplan, Prüfungsanforderungen, Probezeit, Höhe der Ausbildungsvergütung.
- ② Bezeichnung des Ausbildungsberufs, Ausbildungsberufsbild, Prüfungsanforderungen, Anzahl der Urlaubstage.
- ③ Bezeichnung des Ausbildungsberufs, Ausbildungsdauer, Berufsschulpflicht, Ausbildungsrahmenplan, Pflicht zur Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplans.
- ④ Ausbildungsdauer, Pflichten des Ausbildenden, Pflichten des Auszubildenden, Prüfungsanforderungen.
- ⑤ Prüfungsanforderungen, Bezeichnung des Ausbildungsberufs, Ausbildungsrahmenplan, Ausbildungsdauer, Ausbildungsberufsbild.
- ⑥ Bezeichnung des Ausbildungsberufs, Ausbildungsdauer, Prüfungsanforderungen, Ausbildungsrahmenplan, Anzahl der Urlaubstage.



Kompetenzstufe 2

5. Der Ausbildungsvertrag (vgl. Lernsituation 1) wurde zwischen der Luftgut Klimatechnik GmbH und Moritz Becker abgeschlossen.

Entscheiden Sie, welche beiden der nachfolgenden Aussagen zu diesem Ausbildungsvertrag falsch sind! Falls nur eine Aussage falsch ist, tragen Sie bitte eine ⑨ in das zweite Kästchen ein!



Kompetenzstufe 2

- ① Da Moritz Becker zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Ausbildungsvertrags noch minderjährig war, wäre der Ausbildungsvertrag allein mit der Unterschrift seiner gesetzlichen Vertreter sowie des Ausbilders rechtswirksam.
- ② Dieser Ausbildungsvertrag muss bei der zuständigen Stelle (z.B. Handwerkskammer) zur Genehmigung und Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse vorgelegt werden.
- ③ Die wesentlichen Inhalte dieses Ausbildungsvertrags mussten unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrags, spätestens jedoch vor dem 01.08. schriftlich niedergelegt werden.
- ④ Im vorliegenden Ausbildungsvertrag wurde die Ausbildungsdauer nicht verkürzt.
- ⑤ Mit der in diesem Ausbildungsvertrag angegebenen Probezeit wurde die längste im Berufsbildungsgesetz mögliche Probezeit für Ausbildungsverhältnisse gewählt.
- ⑥ Moritz Becker stehen pro Kalendermonat 2,5 Urlaubstage zu.

6. Die Rechte und Pflichten des Auszubildenden bzw. des Ausbildenden ergeben sich vor allem aus dem Berufsbildungsgesetz und dem Jugendarbeitsschutzgesetz. Beurteilen Sie, welche zwei der nachfolgenden Aussagen nicht zutreffend sind! Falls nur eine Aussage falsch ist, tragen Sie bitte eine ⑨ in das zweite Kästchen ein!



Kompetenzstufe 2

- ① Der Auszubildende ist dem Auszubildenden im unverschuldeten Krankheitsfall zur Entgeltfortzahlung für bis zu vier Monate verpflichtet.
- ② Der Auszubildende muss sich bemühen, so zu lernen, dass die Abschlussprüfung bestanden wird.
- ③ Die Ausbildungsmittel müssen dem Auszubildenden kostenlos zur Verfügung gestellt werden.
- ④ Der Auszubildende hat einen Urlaubsanspruch von mindestens 25 Arbeitstagen, sofern er das 18. Lebensjahr vollendet hat.
- ⑤ Der Auszubildende muss dem Auszubildenden spätestens am letzten Werktag des Monats seine Ausbildungsvergütung zahlen.
- ⑥ Der Auszubildende muss den Auszubildenden rechtzeitig zu den Prüfungen anmelden und für diese freistellen.
- ⑦ Der Auszubildende haftet für solche Schäden, die er im Ausbildungsbetrieb an Maschinen, Büroeinrichtungen etc. fahrlässig oder vorsätzlich verursacht.
- ⑧ Auszubildende müssen die Weisungen des Ausbildenden im Rahmen der Berufsausbildung sorgfältig befolgen.

7. Der am 21.09.2000 geborene Malte Losch hatte sich im Mai 2017 bei der Tuttlinger Brauerei AG als Auszubildender beworben. Am 20. September 2017 absolvierte er mit Erfolg den Einstellungstest bei der Brauerei. Den schriftlichen Bescheid über das erfolgreiche Bestehen erhielt er am 21. Dezember 2017, verbunden mit einer Einladung zu einem gemeinsamen Gesprächstermin mit seinen Eltern in den Räumlichkeiten der Tuttlinger Brauerei AG.



Kompetenzstufe 3

Am 27. Januar 2018 fand das Gespräch zwischen dem Ausbilder Konstantin Wollitz sowie Malte Losch und seinen Eltern statt. Zum Abschluss des Gesprächs teilte der Ausbilder Malte und seinen Eltern mit, dass die Tuttlinger Brauerei AG Malte eine Lehrstelle als Elektroniker im September zur Verfügung stellt. Sowohl Malte als auch seine Eltern nahmen das Angebot gerne an.

Wenige Tage nach dem Gespräch erhielt Malte am 13.02.2018 einen Ausbildungsvertrag von der Tuttlinger Brauerei AG zugesandt. Malte und seine Eltern vereinbarten einen Termin mit Frau Klemmle aus der Personalabteilung der Tuttlinger Brauerei AG und unterzeichneten am 15.02.2018 in deren Gegenwart gemeinsam den Ausbildungsvertrag. Am 11.03.2018 erhielt Malte eine Ausfertigung des unterzeichneten Ausbildungsvertrags per Post. Seine dreijährige Ausbildung beginnt am 1. September 2018.

Entscheiden Sie, an welchem Tag der Ausbildungsvertrag rechtswirksam zustande gekommen ist!

- ① 20.09.2017
- ② 21.12.2017
- ③ 27.01.2018
- ④ 13.02.2018
- ⑤ 15.02.2018
- ⑥ 01.09.2018

8. Entscheiden Sie, welche der nachfolgenden Aussagen zur Beendigung des Ausbildungsverhältnisses falsch ist!

- ① Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis vom Auszubildenden jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.
- ② Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis vom Ausbildenden jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.
- ③ Das Ausbildungsverhältnis kann in beiderseitigem Einvernehmen durch Aufhebungsvertrag nach Ablauf der Probezeit beendet werden.
- ④ Der Auszubildende kann das Ausbildungsverhältnis nach Ablauf der Probezeit mit einer vierwöchigen Kündigungsfrist kündigen, wenn er ein Studium aufnehmen möchte.
- ⑤ Nach Ablauf der Probezeit kann der Auszubildende aus wichtigem Grund mit einer vierwöchigen Frist schriftlich kündigen. Der Kündigungsgrund muss angegeben werden.
- ⑥ Das Ausbildungsverhältnis endet spätestens mit dem Ablauf der Ausbildungszeit, frühestens jedoch mit dem Bestehen der Abschlussprüfung.



Kompetenzstufe 3

9. Kennzeichnen Sie nachfolgende Aussagenpaare mit einer
- ①, wenn nur Aussage A richtig ist,
 - ②, wenn nur Aussage B richtig ist,
 - ③, wenn sowohl Aussage A als auch Aussage B richtig sind,
 - ④, wenn beide Aussagen falsch sind!



Kompetenzstufe 4

9.1	<p>A: Die Ausbildungsordnung regelt u. a. die Ausbildungsdauer. Sie soll nicht mehr als vier und nicht weniger als zwei Jahre betragen.</p> <p>B: Die Ausbildungsordnung legt den Ausbildungsrahmenplan fest. Hierbei handelt es sich um eine Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Fertigkeiten und Kenntnisse.</p>	
9.2	<p>A: Der Ausbildungsrahmenplan ist Grundlage für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ist zeitlich und inhaltlich mit dem Ausbildungsrahmenlehrplan abgestimmt.</p> <p>B: Der Rahmenlehrplan wird in einen betrieblichen Ausbildungsplan umgesetzt, der die Grundlage für die individuelle Ausbildung im Betrieb bildet.</p>	
9.3	<p>A: Im Rahmen der Fürsorgepflicht hat der Auszubildende dafür Sorge zu tragen, dass der Auszubildende keine sittlichen und körperlichen Schäden nimmt.</p> <p>B: Der Auszubildende muss sich rechtzeitig bei der zuständigen Stelle zu Prüfungen anmelden.</p>	
9.4	<p>A: Ein 16-jähriger Auszubildender hat gemäß den gesetzlichen Vorschriften einen Urlaubsanspruch von mindestens 30 Arbeitstagen.</p> <p>B: Der Auszubildende sollte seinen Urlaub möglichst außerhalb der Schulferien legen, um so die betrieblichen Belange so wenig als möglich zu stören.</p>	
9.5	<p>A: Während der Probezeit kann sowohl der Auszubildende als auch der Ausbilder das Arbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen mit einer Frist von zwei Wochen kündigen.</p> <p>B: Nach Ablauf der Probezeit können beide Seiten das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund kündigen. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen und den Grund enthalten.</p>	
9.6	<p>A: Sind Auszubildende der Meinung, dass der ausbildende Betrieb seinen Pflichten nicht nachkommt, können sie sich unter anderem an den Betriebsrat wenden.</p> <p>B: Ist zwischen dem Auszubildenden und dem Ausbildenden keine gütliche Einigung möglich, müssen die Amtsgerichte eingeschaltet werden.</p>	

10. Prüfen Sie in den nachfolgenden Fällen, wann die Ausbildung endet!



Kompetenzstufe 4

Fall-Nr.	Vorgang	Ausbildungs-ende
10.1	<p>Dominik Duffner absolviert eine Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik bei der Konstanzer Logistik GmbH. Sein Ausbildungsvertrag endet am 30.06.2019. Am 14.04.2019 nimmt er an der schriftlichen Prüfung teil.</p> <p>Am 16.05.2019 wird er schriftlich über das Bestehen dieses Prüfungsteils informiert. Seine mündliche Prüfung absolviert er erfolgreich am 05.06.2019. Sein IHK-Zeugnis wird ihm am 08.06.2019 in einer entsprechenden Veranstaltung überreicht.</p>	
10.2	<p>Henrike-Henriette Schwalmbach hat nach dem Abitur auf einem humanistischen Gymnasium am 01.09.2018 eine Ausbildung zur Drogistin begonnen. Am 15.09.2018 erhält sie morgens einen Anruf ihrer Mutter, die sie über eine Zusage für einen Studienplatz an der Kunsthochschule Berlin informiert.</p> <p>Da Henrike-Henriette diesen unbedingt annehmen möchte und zudem noch in Berlin auf Wohnungssuche gehen muss, möchte sie das Ausbildungsverhältnis zum frühestmöglichen Termin beenden.</p>	
10.3	<p>Der schon als Jugendlicher straffällig gewordene Kevin Ramelow absolviert zurzeit eine Ausbildung zum Fleischer. Während eines Streits mit seinem Vorgesetzten am Freitag, den 19. Mai 2018, beschimpft er diesen und wirft ihm schließlich einen auf dem Tisch liegenden Apfel an den Kopf. Der Ausbilder teilt ihm daraufhin am darauffolgenden Montag mündlich mit, dass das Ausbildungsverhältnis mit sofortiger Wirkung endet.</p> <p>Zwei Tage nach dem Gespräch erhält Kevin per Einschreiben die Kündigung seines Ausbildungsbetriebs. Am 26. Mai schaltet er seinen Anwalt Dr. Adam Hilfmiradic ein. Einen Tag später meldet er sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos.</p>	
10.4	<p>Wiebke Charlotte Grünewald hat am 01.08.2018 eine Ausbildung zur Kauffrau für Versicherungen und Finanzen begonnen. Während der Silvesterfeier mit ihren alten Schulfreundinnen klagt sie ihr Leid darüber, dass ihr die Ausbildung auch nach fünf Monaten keinen Spaß macht und sie wegen ihrer kreativen Fähigkeiten viel lieber eine Ausbildung zur Floristin absolvieren würde.</p> <p>Nach intensiven Gesprächen beschließt Wiebke Charlotte kurz vor Mitternacht als „Vorsatz für das neue Jahr“, die Ausbildung so bald als möglich zu beenden. Noch am Neujahrstag schreibt sie die Kündigung und gibt diese gleich am 2. Januar 2019 bei ihrem Ausbilder ab.</p>	

2 Schutzvorschriften am Arbeitsplatz analysieren und deren Auswirkungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erläutern



Lernsituation 2:

Am ersten Tag ihrer Ausbildung werden die neuen Auszubildenden vom stellvertretenden Geschäftsführer der Metallwerke Esslingen, 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 hingegen auf die von verschiedenen Stellen bereits mehrfach ausgezeichnete Gesundheitsförderung 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 der 18-jährige Leon, der seine Ausbildung zur Fachkraft für Metalltechnik startet, ins Gespräch mit einem seiner Mitauszubildenden, dem 17-jährigen Kevin, der in dem Unternehmen eine Ausbildung zum Fachlageristen beginnt.

Während des Gesprächs beschwert sich Kevin direkt bei Leon, wie sehr ihn schon jetzt die ganzen Arbeitsschutzbestimmungen nerven. So müsse er im Gegensatz zu Leon während der Arbeitszeit ständig schwere Sicherheitsschuhe und einen Helm tragen, unter dem man mächtig schwitzt. Mit Leon tauschen möchte Kevin allerdings auch nicht. Er führt an, dass er im Gegensatz zu Leon 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 Leon um 15 Minuten längere Mittagspause habe.

Leon wiederum versteht überhaupt nicht, was derartige Regelungen mit Schutzvorschriften zu tun haben sollen.

Kompetenzorientierte Arbeitsaufträge

1. Nennen Sie zunächst die in der Lernsituation aufgeführten bzw. angesprochenen „Schutzbereiche“!

Aufgeführte 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!

Behörde: _____

↓

Überwachung der Arbeitsschutzbedingungen

Behörde: _____

Behörde: _____

3. Sammeln Sie gemeinsam mit Ihrem Sitzpartner oder in Kleingruppen Vorschläge bzw. Aktivitäten, die Ihnen im Rahmen einer betrieblichen Gesundheitsförderung wichtig erscheinen. Versuchen Sie dabei die von Ihnen aufgeführten Maßnahmen so konkret wie möglich zu beschreiben, um sie anschließend vor der Klasse präsentieren zu können!

Vorschläge bzw. Aktivitäten	Beschreibung der Maßnahmen
	_____ _____ _____ _____

Vorschläge bzw. Aktivitäten	Beschreibung der Maßnahmen
	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

4. Beschäftigen Sie sich zunächst mit den wichtigsten Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes! Erläutern Sie anschließend in Form eines kleinen Erfahrungsberichts, inwiefern bei Ihnen oder bei Ihren Bekannten diese Bestimmungen in Betrieben eingehalten bzw. nicht eingehalten wurden!

Erfahrungsbericht mit ausgewählten Aspekten zum Jugendarbeitsschutz



Zusatzauftrag: Lückentexte

Ergänzen Sie die Lückentexte, indem Sie das jeweils fehlende Wort bzw. die jeweils fehlende Zahl einsetzen!

Bearbeitungshinweis:

Versuchen Sie zunächst, die Lückentexte ohne weitere Hilfsmittel zu vervollständigen. Nutzen Sie in Zweifelsfällen und zur abschließenden Selbstkontrolle jeweils die im Anschluss an die Lückentexte vorgegebenen Füllwörter.

Arbeitsschutz und Arbeitszeit

Nach dem Arbeitsschutzgesetz sind die Unternehmen verpflichtet, die zur Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit erforderlichen Maßnahmen des _____ zu treffen.

Die _____ überwachen die Arbeitsschutzvorschriften und sorgen dafür, dass die Missstände beseitigt werden. Die _____ hingegen erstellen _____, die die Unternehmen zur Einführung von Schutzmaßnahmen verpflichten. Im Unternehmen haben die _____ darüber zu wachen, dass die Unfallverhütungsvorschriften eingehalten werden.

Das _____ legt fest, dass die werktägliche Arbeitszeit für Arbeitnehmer _____ Stunden nicht überschreiten darf. Die Arbeitszeit kann auf bis zu _____ Stunden täglich erhöht werden, wenn die Verlängerung innerhalb von _____ Kalendermonaten auf durchschnittlich _____ Stunden ausgeglichen wird.

Die Ruhepause muss bei einer Arbeitszeit bis zu _____ Stunden _____ Minuten und bei einer Arbeitszeit über _____ Stunden _____ Minuten dauern. Über die Einhaltung der Arbeitszeitregelung wachen die _____ bzw. die _____ der Länder.

6 8 8 9 9 10 30 45

- Arbeitsschutzgesetz Arbeitsschutzes Berufsgenossenschaften
- Arbeitsschutzämter Arbeitszeitgesetz Gewerbeaufsichtsämter
- Gewerbeaufsichtsämter Unfallverhütungsvorschriften Sicherheitsbeauftragten

Urlaub und Elternzeit

Nach dem Bundesurlaubsgesetz hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf _____ Erholungsurlaub. Der Urlaub beträgt jährlich mindestens _____ Werk-
tage. Als Werkzeuge gelten alle Kalendertage, die nicht _____
sind. Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach _____ Beste-
hen des Arbeitsverhältnisses erworben.

Nach der Geburt ihres Kindes können Eltern gleichzeitig, jeder Elternteil anteilig oder
allein bis zu _____ Jahre Elternzeit nehmen. Die Elternzeit kann auf _____ Zeitabschnitte
verteilt werden. Bis zu _____ Monate der Elternzeit können ab dem _____ Geburtstag bis
zum _____ Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden. Eine Zustimmung des
_____ ist nicht erforderlich.

Bundesurlaubsgesetz bezahlen Arbeitgebers

sechsmonatigem Sonn- oder gesetz-
liche Feiertage





Kompetenz-Check

1. Überprüfen Sie die nachfolgenden Aussagen auf ihre Richtigkeit und entscheiden Sie, welche der Aussagen zu den Schutzbestimmungen für Mitarbeiter am Arbeitsplatz falsch ist!

- ① Die Gewerbeaufsichtsämter überwachen die Arbeitsschutzvorschriften und sorgen dafür, dass Missstände beseitigt werden.
- ② Bei einem Betriebsunfall oder bei einem Wegeunfall zur Arbeitsstätte bzw. dem Rückweg nach Hause ist das zuständige Gewerbeaufsichtsamt zu informieren, wenn es sich um einen Arbeitsunfall handelt, der zu einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Kalendertagen führt.
- ③ Dem Gesundheitsschutz der Mitarbeiter dienen verschiedene Gesetze. Hierzu zählen unter anderem: das Arbeitszeit-, Mutterschutz- und das Arbeitssicherheitsgesetz.
- ④ Die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, ist grundsätzlich verboten.
- ⑤ Jugendliche, die in das Berufsleben eintreten, dürfen nur beschäftigt werden, wenn sie innerhalb der letzten 14 Monate von einem Arzt untersucht worden sind.
- ⑥ Das Jugendarbeitsschutz gilt für alle Arbeitgeber, die Jugendliche beschäftigen. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Jugendlichen Auszubildende, Arbeiter oder Angestellte sind.



Kompetenzstufe 1

2. Entscheiden Sie, welche der nachfolgenden Aussagen zum Jugendarbeitsschutz richtig ist!

- ① Das Jugendarbeitsschutzgesetz gilt nur für Personen bis zum vollendeten 16. Lebensjahr.
- ② Der Arbeitsbeginn darf frühestens um 07:00 Uhr liegen, das Arbeitsende nicht später als 20:00 Uhr.
- ③ Bei einer Beschäftigung von mehr als 5 Stunden muss die Pause mindestens 60 Minuten betragen.
- ④ Endet die Arbeitszeit um 20:00 Uhr, so darf der Auszubildende nicht vor 08:00 Uhr am folgenden Tag beschäftigt werden.
- ⑤ Die wöchentliche Arbeitszeit für Jugendliche darf maximal 45 Stunden betragen.
- ⑥ Jugendliche, die in das Berufsleben eintreten, dürfen nur beschäftigt werden, wenn sie innerhalb der letzten 18 Monate von einem Arzt untersucht worden sind (Erstuntersuchung).



Kompetenzstufe 1

3. Lesen Sie nachfolgende Rechtsvorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes und ergänzen Sie die fehlenden Zahlen durch Eintragung in das Feld rechts neben der Rechtsvorschrift!



Kompetenzstufe 2

Nr.	Rechtsvorschrift	Fehlende Angabe
3.1	Zwischen dem Ende der Arbeitszeit eines Tages und dem Beginn der Arbeitszeit am nächsten Tag müssen mindestens ... Stunden Freizeit liegen.	
3.2	Bei einer Beschäftigung von mehr als 4,5 Stunden muss die Pause mindestens ... Minuten betragen.	
3.3	Eine Pause von mindestens 60 Minuten muss gewährt werden bei einer Beschäftigung von mehr als ... Stunden.	
3.4	Die maximale zulässige tägliche Arbeitszeit für einen Jugendlichen liegt bei ... Stunden.	
3.5	An Berufsschultagen mit mehr als 5 Unterrichtsstunden von mindestens ... Minuten darf der Jugendliche nicht beschäftigt werden.	
3.6	Bei einer 5-Tage-Woche darf die Wochenarbeitszeit maximal 40 Stunden betragen, die tägliche Arbeitszeit maximal ... Stunden am Tag.	

4. Überprüfen Sie die nachfolgenden Aussagen auf ihre Richtigkeit und entscheiden Sie, welche der Aussagen zu den Schutzbestimmungen für Mitarbeiter am Arbeitsplatz falsch ist!



Kompetenzstufe 2

- ① Sicherheitszeichen weisen Mitarbeiter auf mögliche Gefahren und Risiken hin. Hierzu zählen Verbots-, Gebots-, Warn- und Rettungszeichen.
- ② Die Berufsgenossenschaften erstellen und überwachen Unfallverhütungsvorschriften. Sie verlangen gegebenenfalls die Beseitigung der Mängel und können Ordnungsstrafen verhängen, falls die Auflagen nicht erfüllt werden.
- ③ Das Unternehmen hat alle Maßnahmen zu treffen, die zum Schutz der Jugendlichen gegen Gefahren für Leben und Gesundheit sowie zur Vermeidung einer Beeinträchtigung der körperlichen Entwicklung erforderlich sind. Ausgenommen hiervon sind Beeinträchtigungen der seelisch-geistigen Entwicklung der Jugendlichen.
- ④ Bei wesentlichen Änderungen der Arbeitsbedingungen sind Jugendliche vom Arbeitgeber über Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen sie am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, zu informieren.
- ⑤ Legt der Jugendliche nach 14-monatiger Beschäftigung keine ärztliche Bescheinigung über die Nachuntersuchung vor, besteht Beschäftigungsverbot, was für den Arbeitgeber ein Grund zur fristlosen Kündigung ist.
- ⑥ Das Arbeitszeitgesetz gilt für alle Arbeitgeber und die Arbeitnehmer, für die für keine Sondervorschriften bestehen.