

Speth
Boller

Gesamtwirtschaft
für das kaufmännische Berufskolleg I

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.

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.

* * * * *

10. Auflage 2023

© 2007 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. 0580-10-DS

Kompetenzbereich 1: Orientierung in Ausbildung und Beruf

1 Konzept der dualen Ausbildung veranschaulichen

KB 1 Lernsituation 1: Von der Meisterschule zur dualen Berufsausbildung¹

Ein Ausgangspunkt der beruflichen Ausbildung ist die mittelalterliche Meisterlehre. Diese bis ins 18. und 19. Jahrhundert vorherrschende Berufsausbildung wurde von den Zünften betrieben. Sie war eine rein handwerkliche Domäne.²

Ziel der Ausbildung war zum einen die Weitergabe handwerklicher Techniken und die Vermittlung „zünftiger Tugenden“ (Ehrbarkeit, Zuverlässigkeit, Fleiß usw.). Zum anderen wurde die Anzahl der Ausbildungsverhältnisse begrenzt (z. B. pro Meister ein Lehrling), um die Arbeit der einzelnen Meister abzusichern.

Ab 1821 entstanden erste Lehrwerkstätten und berufliche Fortbildungsinstitutionen außerhalb des Handwerks.

Überwunden wurde der Protektionismus³ des Handwerks durch die Gewerbeordnung von 1869. Sie schrieb die uneingeschränkte Gewerbefreiheit fest. Berufswahl, Lehrzeit und Lohn konnten in „freier Vereinbarung“ getroffen werden. Dies führte bei Lehrlingen und Gesellen zu einer verstärkten Abhängigkeit vom Arbeitgeber.

Erstmals festgeschrieben wurde das duale Prinzip der Berufsausbildung – praktische Ausbildung im Betrieb und theoretischer Unterricht in der Berufsschule⁴ – durch die Gewerbeverordnungs-Novelle von 1897. Eine Lehrlingsausbildung in den Industriebetrieben gibt es jedoch erst seit Mitte der 1920er-Jahre.



Le relieur. Der Buchbinder. The bookbinder.

Prüfungen für die Industrielehrlinge durch die Kammern wurden ab 1930 abgenommen. 1938 wurde die Berufsschule als Pflichtschule eingeführt.

Das duale System der Berufsausbildung⁵ in der heutigen Form geht auf das Berufsbildungsgesetz [BBiG] von 1969 zurück. In diesem Gesetz wurden die Zuständigkeiten des Staates, der Arbeitgeber und Arbeitnehmer für die Berufsbildung geregelt. Danach ist das Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft zuständig für den Gesamtbereich berufliche Bildung und die Arbeitgeber in Verbindung mit den Arbeitnehmern (Gewerkschaften) für die Berufsausbildung.

2 3 4 5

1 Quelle: <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55198/die-duale-ausbildung>

2 **Domäne:** Gebiet, auf dem sich jemand besonders betätigt.

3 **Protektionismus:** Schutz der Produktion gegenüber Konkurrenten.

4 Der Begriff „Berufsschule“ wurde 1923 in Preußen eingeführt.

5 Der Begriff „duals System“ wurde erst in dem „Gutachten über das berufliche Ausbildungs- und Schulwesen“ von 1964 geprägt. **Dual** (wörtlich): In der Zweierheit auftretend.

Kompetenzorientierte Arbeitsaufträge:

1. Skizzieren Sie die Kennzeichen der dualen Ausbildung!
2. Stellen Sie Ihre eigenen Interessen und mögliche Interessen eines Ausbildungsbetriebes an der Durchführung der Ausbildung gegenüber und kennzeichnen Sie Übereinstimmungen (☺) und mögliche Konfliktbereiche (☹) durch Ankreuzen. Erstellen Sie hierzu eine Tabelle nach folgendem Muster!

Eigene Interessen	☺	☹	Betriebsinteressen

3. Stellen Sie die Beziehungen zwischen dem Jugendarbeitsschutzgesetz und dem Berufsbildungsgesetz dar!
4. Informieren Sie sich über die Berufsausbildung in anderen Ländern (z.B. Frankreich oder Großbritannien). Stellen Sie die Merkmale des jeweiligen Ausbildungssystems heraus und heben Sie die Unterschiede zu der dualen Berufsausbildung in Deutschland hervor. Diskutieren Sie die Vor- und Nachteile des jeweiligen Systems!

1.1 Begriffe Ausbildender, Ausbilder, Auszubildender erläutern

(1) Begriffe Ausbildender und Ausbilder

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

Beispiel:

Jens Zeiler wird vom Heimwerkerfachgeschäft Thomas Hutter e.K.¹ ausgebildet. Das Heimwerkerfachgeschäft Thomas Hutter e.K. ist Ausbildender.

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

Beispiel:

In der Eisenwarenabteilung wird Jens Zeiler von dem Angestellten Bernd Freiberg ausgebildet. Bernd Freiberg ist Ausbilder.

Ausbilden darf nur, wer persönlich und fachlich geeignet ist. Die fachliche Eignung umfasst vor allem die für den jeweiligen Beruf erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse.

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.

¹ e.K.: eingetragener Kaufmann.

(2) Begriff Auszubildender

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

Beispiel:

Jens Zeiler schließt mit dem Heimwerkfachgeschäft Thomas Hutter e.K. einen Ausbildungsvertrag als Kaufmann im Einzelhandel ab. Jens Zeiler ist Auszubildender.



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

„Die Voraussetzung für die Bewerbung bei uns sind gute schulische Leistungen und eine abgeschlossene Schulausbildung. 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 Aus dem Berufsausbildungsvertrag Rechte und Pflichten der an der Berufsausbildung beteiligten Personen ableiten

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 Ausbildungsordnung geregelt.

(2) 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.

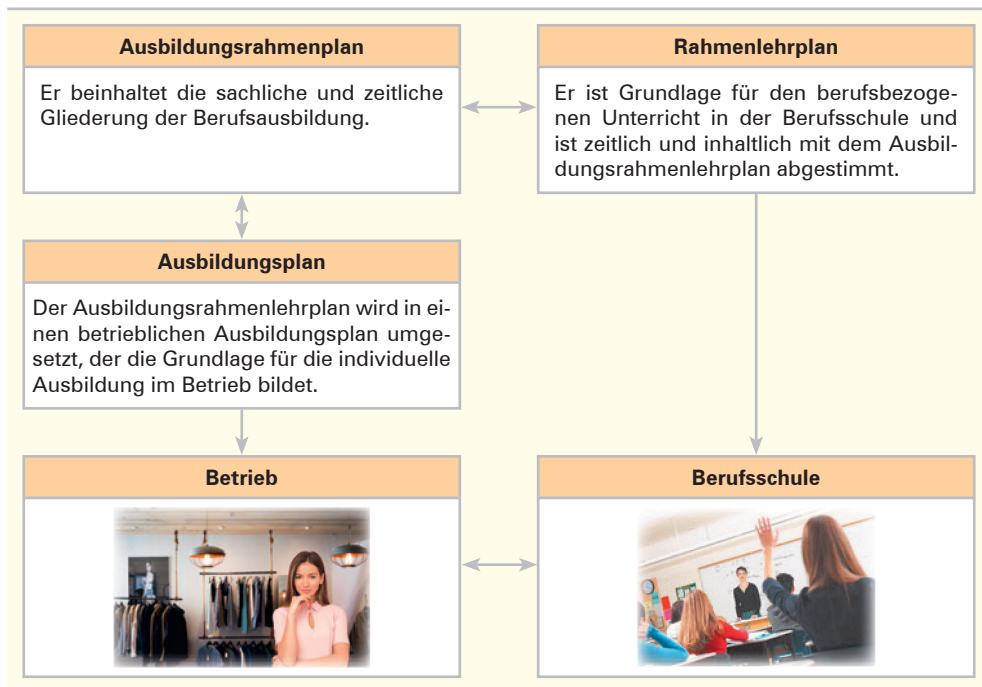
(3) Ausbildungsordnung

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

- die Bezeichnung des **Ausbildungsberufs** (z.B. Verkäufer/-in, Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel, Industriekaufmann/-frau);
- 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 darf nur nach der Ausbildungsordnung ausgebildet werden. Jugendliche unter 18 Jahren dürfen nur in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden.

(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 Ausbildenden 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 und unverzüglich eine Ausfertigung der unterzeichneten Niederschrift dem Auszubildenden und dessen gesetzlichem Vertreter auszuhändigen.

Der Ausbildungsvertrag muss folgende Punkte enthalten:

- 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).

§ 11 (1)
BBiG

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)
<ul style="list-style-type: none"> ■ Befolgungspflicht: Weisungen des Ausbildenden im Rahmen der Berufsausbildung sind sorgfältig zu befolgen. ■ Berufsschulpflicht. ■ Lernpflicht: Der Auszubildende muss sich bemühen, so zu lernen, dass die Abschlussprüfung bestanden wird. ■ Ausbildungsnachweispflicht (Berichtsheftpflicht): Der Auszubildende hat in der Regel wöchentlich Ausbildungsnachweise schriftlich oder elektronisch zu führen. Sie geben Auskunft über den Ablauf der Ausbildung und müssen bei der Abschlussprüfung vorgelegt werden. Die einzelnen Ausbildungsnachweise sind vom Ausbilder zu unterschreiben bzw. beim elektronischen Berichtsheft durch eine elektronische Signatur abzuzeichnen. ■ Schweigepflicht über Geschäftsdaten. ■ Haftpflicht: Bei grob fahrlässig oder vorsätzlich verursachten Schäden an Maschinen, Büroeinrichtungen usw. haftet der Auszubildende.

Pflichten des Ausbildenden (Rechte des Auszubildenden)								
<ul style="list-style-type: none"> ■ Ausbildungspflicht: Vermittlung der Fertigkeiten und Kenntnisse, die zur Erreichung des Ausbildungsziels erforderlich sind. ■ Ausbildungsmittel: Müssen kostenlos zur Verfügung gestellt werden.¹ ■ Fürsorgepflicht: Vermeidung sittlicher und körperlicher Schäden; Anmeldung zur Sozial- und Unfallversicherung. ■ Freistellungspflicht: Der Ausbildende muss den Auszubildenden zum Besuch der Berufsschule anhalten und freistellen. Der Auszubildende ist auch freizustellen an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden (einmal in der Woche). ■ Anmeldepflicht zu Prüfungen: Der Auszubildende muss rechtzeitig zu Prüfungen angemeldet und an dem Arbeitstag vor der schriftlichen Prüfung freigestellt werden. ■ Urlaubspflicht:² Der Urlaub beträgt nach: 								
<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #4fc3f7; color: white;">Alter</th> <th style="background-color: #4fc3f7; color: white;">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>	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							
<ul style="list-style-type: none"> ■ Vergütungspflicht: Die Zahlung des Arbeitsentgelts muss spätestens am letzten Werktag des Monats erfolgen. Gesetzlich gilt eine Mindestausbildungsvergütung, die jährlich ansteigt. Derzeit beträgt sie für das erste Ausbildungsjahr 620,00 EUR (2023). ■ Pflicht zur Entgeltfortzahlung: An gesetzlichen Feiertagen und im unverschuldeten Krankheitsfall bis zu sechs Wochen. ■ Pflicht zur Ausstellung eines Zeugnisses. 								

1 Die für den Berufsschulunterricht erforderlichen Lernmittel, wie etwa Schulbücher oder Taschenrechner, müssen Auszubildende auf eigene Kosten selbst besorgen.

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

(4) Ausbildungszeit

Die Ausbildungszeit beträgt in den meisten kaufmännischen Ausbildungsberufen (z. B. Kaufmann/-frau für Büromanagement, Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandelsmanagement) im Regelfall 3 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.

(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** kontrollieren die Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs.
- Im Bereich des **sozialen Arbeitsschutzes** können sich die Auszubildenden an den **Betriebsrat** – 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.

1.3 Beendigung von Ausbildungsverhältnissen sowie den besonderen Kündigungsschutz von Auszubildenden erläutern

(1) Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

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

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

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

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

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

(2) Weiterbeschäftigung

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

(3) Ausstellung eines Zeugnisses

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

Beispiel:

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

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)

Zusammenfassung

- **Duale Ausbildung** bedeutet, dass der überwiegende Teil der Ausbildung im Betrieb erfolgt, ergänzt durch Unterricht in der Berufsschule.
- Für **beide Lernorte** gibt es **eigenständige** – jedoch aufeinander abgestimmte – Regelungen.
- **Ausbildender** ist derjenige, der einen Auszubildenden zur Berufsausbildung einstellt.
- **Ausbilder** ist derjenige, der vom Ausbildenden mit der Durchführung der Ausbildung beauftragt ist.
- **Auszubildender** ist derjenige, der ausgebildet wird.
- Der **Berufsausbildungsvertrag** wird zwischen dem Auszubildenden und dem Ausbildenden abgeschlossen. Bei Minderjährigen muss der gesetzliche Vertreter zustimmen und den Ausbildungsvertrag ebenfalls unterschreiben.
- Die **Ausbildungszeit** beträgt in der Regel 3 Jahre.
- Die **Rechte und Pflichten des Auszubildenden** sind vor allem im Berufsbildungsgesetz geregelt.
- Die **Probezeit** beträgt mindestens 1 Monat, höchstens 4 Monate. Während der Probezeit besteht für beide Vertragspartner kein Kündigungsschutz.
- Das **Berufsausbildungsverhältnis endet** mit der **Abschlussprüfung**, spätestens mit **Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit**.
- Eine **Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses** ist nach Ablauf der Probezeit nur in bestimmten Ausnahmefällen möglich.
- Der Auszubildende hat nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses einen Anspruch, vom Ausbildenden ein **Zeugnis** zu erhalten.

Kompetenztraining

- 1**
1. Nennen Sie die Voraussetzungen, die an einen Ausbilder gestellt werden!
 2. Definieren Sie den Begriff 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 Felix Höring erhält keinen Fahrgeldersatz zum Besuch der Berufsschule.
 - 4.2 Der Ausbilder verweigert Felix Höring, für einen ausgedehnten Taucherurlaub den gesamten Jahresurlaub zu verwenden.
 - 4.3 Die tägliche Arbeitszeit beträgt an 4 Tagen jeweils 8 Stunden.
 - 4.4 Der Ausbilder meldet Felix Höring nicht zur Unfallversicherung an.
 5. Der Auszubildende Florian Pffiffig ist seit zwei Monaten als Auszubildender beim Möbelhaus Max Müller e.K. beschäftigt.
Aufgaben:
 - 5.1 Nennen Sie den Vertrag, der zwischen Florian Pffiffig 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 Pffiffig 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 4 Monate und die Ausbildungszeit für Florian Pffiffig beginnt am 1. April. Die Ausbildung wurde nicht unterbrochen. Nennen Sie den Tag, an welchem die Probezeit beendet ist!
 - 5.5 Nennen Sie die Form, in der der Berufsausbildungsvertrag abzuschließen ist und geben Sie an, wo er registriert ist!
 6. Der Auszubildenden Margit gefällt es bei der Hammer OHG nicht mehr. Die Kolleginnen und Kollegen sind ihr unsympathisch, der Chef erst recht.
Aufgabe:
Prüfen Sie, ob Margit ihr Berufsausbildungsverhältnis lösen kann! Wenn ja, nennen Sie die Bedingung!
 7. 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!

8. 8.1 Die Berufsausbildung verursacht den Ausbildungsbetrieben hohe Kosten.

Aufgabe:

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

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

Aufgabe:

Erläutern Sie, ob dies immer ein Nachteil für die Ausgebildeten sein muss!

1.4 Bedeutung des Jugendarbeitsschutzgesetzes erklären

(1) Geltungsbereich

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

(2) Mindestalter für ein Beschäftigungsverhältnis

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



Kinderarbeit ist verboten!

(3) Grenzen der Arbeitszeit

Arbeitsbeginn und Arbeitsende	06:00 Uhr frühestens und 20:00 Uhr spätestens.
Tägliche Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> ■ maximal 8,5 Stunden am Tag ■ bei 5-Tage-Woche (40 Stunden) maximal 8 Stunden am Tag
Ruhepausen	<ul style="list-style-type: none"> ■ mindestens 30 Minuten Pause bei einer Beschäftigung von mehr als 4¹/₂ Stunden ■ mindestens 60 Minuten Pause bei einer Beschäftigung von mehr als 6 Stunden
Berufsschultage	keine Beschäftigung an Berufsschultagen mit mehr als 5 Unterrichtsstunden von mindestens 45 Minuten, jedoch nur einmal in der Woche

Wöchentliche Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> ■ 5-Tage-Woche; 40-Stunden-Woche ■ keine Beschäftigung an Samstagen und Sonntagen ■ im Einzelhandel darf der Jugendliche beschäftigt werden, wenn er an einem anderen berufsschulfreien Tag einen entsprechenden Ausgleich erhält
Verbotene Arbeiten	<ul style="list-style-type: none"> ■ gefährliche Arbeiten ■ Arbeiten, bei denen die Jugendlichen sittlichen Gefahren ausgesetzt sind
Tägliche Freizeit	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 Betrieb 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 Betrieb ein Grund zur fristlosen Kündigung ist. Weitere jährliche Untersuchungen sind erlaubt. Die Kosten für die ärztlichen Untersuchungen trägt das Bundesland.



Zusammenfassung

- Das **Jugendarbeitsschutzgesetz** gilt für alle Arbeitgeber, die Jugendliche beschäftigen.
- Es enthält **wichtige Vorgaben** zu
 - Arbeitsbeginn und Arbeitsende,
 - den täglichen und wöchentlichen Arbeitszeiten,
 - der täglichen Freizeit,
 - den Ruhepausen,
 - den Berufsschultagen,
 - verbotenen Arbeiten.

Kompetenztraining

- 2**
1. Prüfen Sie, ob die im Folgenden beschriebenen Beschäftigungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz zulässig sind! Begründen Sie Ihre Antworten mithilfe des Jugendarbeitsschutzgesetzes!
 - 1.1 Die 16-jährige Auszubildende Anna Viviani soll in Inventurarbeiten eingearbeitet werden. Zu diesem Zweck wird sie am 31. Dezember bis 15:00 Uhr beschäftigt.
 - 1.2 Der 17-jährige Auszubildende Robert Restle soll nach bestandener Verkäuferprüfung 45 Stunden in der Woche arbeiten. Robert Restle ist in keiner Gewerkschaft. Sein Ausbildungsbetrieb ist nicht tarifgebunden.
 - 1.3 Die 17-jährige Auszubildende Hannah Mager hat am Montag ihre schriftliche Verkäuferprüfung. Sie wird am vorausgehenden Freitag beschäftigt.
 - 1.4 Der Auszubildende Kevin 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.
 2. Der kaufmännische Auszubildende Gunnar Jauch 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. Gunnar Jauch 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!
 3. Die 17-jährige Lea Greber befindet sich im 2. Ausbildungsjahr zur Kauffrau im Einzelhandel.

Fall 1: Ein Kollege von Lea Greber erleidet einen Sportunfall und ist sieben Wochen krankgeschrieben. Die Geschäftsleitung erhöht daraufhin die Arbeitszeit von Lea auf 10 Stunden. Außerdem muss sie jeden Samstag arbeiten.

Fall 2: Lea Greber erhält einen Jahresurlaub von 23 Werktagen.

Fall 3: Mittwochs geht Lea 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 Geschäft arbeiten.

Aufgaben:

 - 3.1 Beurteilen Sie die drei Fälle mithilfe des Jugendarbeitsschutzgesetzes [JArbSchG]!
 - 3.2 Miguel, Leas Freund, befindet sich im letzten Ausbildungsjahr zum Kaufmann im Einzelhandel. Miguel hat einen 2^{1/2}-jährigen Ausbildungsvertrag und Lea muss drei Jahre lernen.

Erklären Sie, wie die unterschiedlichen Ausbildungszeiten zustande kommen!
 - 3.3 Nennen Sie vier Rechte, die Lea und Miguel während ihrer Ausbildung besitzen!