

1.1 ARBEITSRECHT

1.1.1 Die Berufsausbildung

Hinweis:

Wesentliche Rechtsgrundlagen für die Berufsausbildung:

- das Berufsbildungsgesetz (BBiG)
- das Jugendarbeitsschutzgesetz
- das Berufsbildungsförderungsgesetz
- die Handwerksordnung
- die Ausbilder-Eignungsverordnung
- die Liste der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe

Diese Rechtsgrundlagen können auf der Internetseite des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Titel „Ausbildung und Beruf“ kostenlos heruntergeladen werden:
www.bmbf.de/publikationen



Das **duale System** gilt für die meisten handwerklichen, kaufmännischen und gewerblich-technischen Ausbildungen sowie für verschiedene Ausbildungen im öffentlichen Dienst.

BBiG: Berufsbildungsgesetz

HwO: Handwerksordnung

JArbSchG: Jugendarbeitschutzgesetz



Das duale Berufsausbildungssystem

Mit dem Schulabschluss ist die Vollzeitschulpflicht im Normalfall absolviert; nun stellt sich die Frage nach der beruflichen Orientierung, mit der auch die Teilzeitschulpflicht (Berufsschulpflicht) erfüllt werden kann.

Rund die Hälfte der Schulabgänger entschließt sich für eine Berufsausbildung im **dualen Ausbildungssystem**, d. h.: arbeiten im Betrieb – lernen in der Berufsschule. Der Betrieb vermittelt die praktischen Kenntnisse und Fertigkeiten, parallel dazu besteht die gesetzliche Pflicht zum Besuch der Berufsschule.

Geregelt wird die Berufsausbildung durch das BBiG, Ergänzungen finden sich zusätzlich in der HwO und im JArbSchG. So dürfen Jugendliche unter 18 Jahren nur in einem der zurzeit ca. 350 anerkannten Ausbildungsberufe ausgebildet werden. Die Ausbildung nach der erlassenen Ausbildungsordnung garantiert dabei bundeseinheitlich gleiche Ausbildungsinhalte. Sie muss mindestens folgende Inhalte besitzen:

Duales System

Betrieb

- für die praktische Ausbildung zuständig
- Verantwortlichkeit liegt bei den einzelnen Kammern, z. B. IHK oder HK
- die gesetzliche Absicherung erfolgt durch das BBiG

Berufsschule

- für die Vermittlung theoretischer Grundlagen zuständig
- die Verantwortung trägt das Kultusministerium des entsprechenden Bundeslandes
- die gesetzliche Grundlage ist das Schulgesetz (SchG) des entsprechenden Bundeslandes

- die genaue Berufsbezeichnung,
- die Dauer der Ausbildung,
- das Berufsbild (Überblick über die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die erworben werden),
- den Ausbildungsrahmenplan (Beschreibung des Berufsbildes und zeitlicher Ablauf) und
- die Prüfungsanforderungen (Inhalte, Form und Organisation der Prüfung).

Um als Ausbildungsbetrieb zugelassen zu werden, muss der Betrieb dies bei der zuständigen Kammer (Handwerkskammer oder Industrie- und Handelskammer) beantragen. Die Kammer überprüft:

- die betriebliche Eignung, d.h., ob die Ausstattung und die Arbeitsinhalte des Betriebes ermöglichen, alle in der Ausbildungsordnung geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln.
- die persönliche und fachliche Eignung der Ausbilder/-innen. Sie müssen über die notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten verfügen und eine Ausbildungseignungsprüfung abgelegt haben. Es dürfen zudem keine Gründe vorliegen, die gegen die Beschäftigung von Jugendlichen oder jungen Erwachsenen sprechen.

Sind nicht alle Einrichtungen zur Vermittlung der notwendigen Fertigkeiten im Betrieb vorhanden, kann dies durch ergänzende Ausbildungsmaßnahmen (z.B. Schweißlehrgang, EDV-Kurse usw.) aufgefangen werden.

Können auch mit diesen ergänzenden Maßnahmen nicht alle Inhalte abgedeckt werden, können sich Betriebe zu einer Ausbildungskooperation zusammenschließen:

- **Teilausbildung:** Teile der Ausbildung werden an einen anderen Betrieb übertragen.
- **Ausbildungsverbund:** Zwei oder mehrere sich ergänzende, spezialisierte Betriebe „tauschen“ ihre jeweiligen Auszubildenden.

Hier muss vertraglich eindeutig geregelt werden, welche Ausbildungsinhalte in welcher Ausbildungsstätte vermittelt werden.

Über die Eignung Auszubildender entscheidet der Betrieb. Theoretisch ist ein Schulabschluss keine notwendige Voraussetzung, um einen Beruf zu ergreifen. Aus der Erfahrung ergeben sich jedoch bestimmte Anforderungen an die Abschlüsse und Zensuren der zukünftigen Auszubildenden. Aber auch weitere Aspekte spielen für die Betriebe eine wichtige Rolle: z.B. Interesse am Beruf, Vorkenntnisse durch Hobbys und vor allem persönliche Voraussetzungen (Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Lernbereitschaft usw.).

Im Bereich der Gesundheitsberufe, der Technischen Assistenten und einiger anderer Berufe erfolgt die Ausbildung an einer Berufsfachschule, ergänzt durch betriebliche Praktika und gegebenenfalls ein praktisches Anerkennungsjahr. Vorausgesetzt wird häufig mindestens der Realschul- oder ein vergleichbarer Abschluss. Zumeist erhält man hier keine Vergütung; teilweise muss sogar ein Schulgeld gezahlt werden.

Aufgaben

1. Nehmen Sie Stellung zu den Aussagen der Jugendlichen am Anfang des Kapitels.
2. Nennen Sie die wichtigsten Vor- und Nachteile, die das duale Berufsausbildungssystem für Ihre Berufsausbildung bietet.
3. Sammeln Sie Beispiel für Berufe, die mit Ihrem Beruf artverwandt sind. Ermitteln Sie, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten ihnen gemeinsam sind und wodurch sie sich unterscheiden.
4. Diskutieren Sie im Plenum, welche Vor- und Nachteile eine Verbundausbildung gegenüber der herkömmlichen Ausbildung besitzt.

Die Inhalte einer **Ausbildungsordnung** werden von Sachverständigen der Arbeitgeber und der Gewerkschaften erstellt und von Vertretern der Berufsschulen mit den Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz abgestimmt. Bei betriebsbedingten Besonderheiten können **Flexibilitätsklauseln** in die Ausbildungsordnung aufgenommen werden.

Im BBiG fest verankert ist inzwischen auch die Möglichkeit der **Teilzeitausbildung**. Dabei nimmt man am normalen Berufsschulunterricht teil, die Praxiszeiten werden mit dem Ausbilder festgelegt. Sie muss bei der zuständigen Kammer beantragt werden.

Man unterscheidet:

- Teilzeit ohne Verlängerung der Ausbildungszeit mit mindestens 25 h/Woche (inklusive Berufsschule).
- Teilzeit mit Verlängerung der Ausbildungszeit (in der Regel ein 1/2 Jahr) bei mindestens 20 h/Woche (inklusive Berufsschule).

Auch eine grenzüberschreitende Verbundausbildung ist möglich, bei der Unternehmen Auszubildende phasenweise in einen Partnerbetrieb aussenden.

Hinweis:

Wesentliche Rechtsgrundlagen für die Berufsausbildung:

- das Berufsbildungsgesetz (BBiG)
- das Jugendarbeitsschutzgesetz
- das Berufsbildungsförderungsgesetz
- die Handwerksordnung
- die Ausbilder-Eignungsverordnung
- die Liste der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe

Diese Rechtsgrundlagen können auf der Internetseite des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Titel „Ausbildung und Beruf“ kostenlos heruntergeladen werden:

www.bmbf.de/publikationen

Da schon zur Zeit der Zünfte eine Liste der Lehrlinge geführt und aufgerollt im Zunfthaus aufbewahrt wurde, wird das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse auch heute noch oft als „Lehrlingsrolle“ bezeichnet.

Zuständige Stellen für die Ausbildung

Industrie	Handwerk	„freie“ Berufe	Land-/Hauswirtschaft
Industrie- und Handelskammer (IHK)	Handwerkskammer (oft delegiert an die zuständige Innung)	Berufsständische Kammern (z.B. Anwaltskammer)	Bezirksregierung
Abschluss:			
Facharbeiterprüfung	Gesellenprüfung	Fachprüfung	

1.1.2 Der Ausbildungsvertrag

Maike: „Jeden Morgen muss ich im Schaufenster erst mal Staub wischen. Das nervt! Ich will schließlich Kauffrau im Einzelhandel werden und nicht Putzfrau!“

Jonas: „Jetzt bin ich schon im dritten Ausbildungsjahr und mein Chef kontrolliert noch immer alle meine Geschäftsbriefe. Der hält mich wohl für blöd.“

Ali: „Letzte Woche habe ich im Akkord gearbeitet. Das war ganz schön anstrengend – ich habe das ganze

Wochenende danach verschlafen.“

Mona: „Da mäkelt mich meine Chefin doch an, mein Minirock sei zu kurz und ich solle mich konservativer anziehen. Die ist doch nur neidisch.“

Mike: „Gestern musste ich den Kindern vom Chef Pizza nach Hause bringen, weil seine Frau krank ist. Na ja, einmal kann man das ja machen, wenn Not am Mann ist. Aber noch mal lass ich mir das nicht gefallen.“

Im Gegensatz zu anderen Arbeitsverträgen wird im Berufsbildungsgesetz (BBiG) für den Berufsausbildungsvertrag die schriftliche Form zwingend vorgeschrieben. Er muss vor Beginn der Ausbildung sowohl vom Vertreter des Ausbildungsbetriebes als auch vom Auszubildenden (bei Minderjährigen der gesetzliche Vertreter) unterschrieben werden. Hierin müssen gesetzlich festgelegte Mindestangaben getroffen werden:

- Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Ausbildung,
- Beginn und Dauer,
- Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
- Dauer der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit,
- Dauer der Probezeit (mindestens einen, maximal vier Monate),
- Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung, gestaffelt nach Ausbildungsjahr,
- Urlaubstage, bei Minderjährigen gestaffelt nach Lebensjahr,
- Kündigungs voraussetzung.

Dieser Vertrag muss dann bei der zuständigen Kammer eingereicht werden. Sie prüft, ob der Betrieb als Ausbildungsbetrieb zugelassen ist bzw. werden kann. Bei jugendlichen Auszubildenden wird geprüft, ob eine ärztliche Bescheinigung über die Prüfung des Gesundheits- und Entwicklungszustandes vorliegt.

Sind alle Voraussetzungen erfüllt, trägt die Kammer den Vertrag in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse ein. Erst mit Stempel und Unterschrift der Kammer auf dem Berufsausbildungsvertrag, der die Prüfung und Eintragung bestätigt, ist der Vertrag rechtsgültig.

Durch einen Vertrag ergeben sich für beide Seiten Rechte und Pflichten:

Rechte der Auszubildenden = Pflichten der Auszubildenden	Rechte der Ausbildenden = Pflichten der Auszubildenden
<ul style="list-style-type: none"> ■ Ausbildungspflicht, d.h. Vermittlung aller nötigen Kenntnisse und Fertigkeiten durch die bzw. den Ausbilder selbst oder eine von ihm ausdrücklich beauftragte Person. Daher dürfen Auszubildenden auch nur dem Ausbildungszweck dienende Aufgaben oder solche, die Teil des Betriebsalltages sind, übertragen werden. Das sind z.B. Arbeiten, die mit der Sauberkeit und der Pflege der Gegenstände des Arbeitsplatzes zu tun haben. Auch Aufträge, die dem Gemeinwohl der Abteilung dienen (z.B. Kaffee kochen) gehören dazu, sofern sie nicht überhandnehmen. Auch die regelmäßige Kontrolle der Berichtshefte bzw. Ausbildungsnachweise usw. gehört zur Ausbildungspflicht. ■ Kostenlose Bereitstellung von Arbeitsmitteln, d.h. insbesondere Werkstoffe und Werkzeuge. Arbeits- und Sicherheitsbekleidung gehören in der Regel nicht dazu. ■ Freistellung für den Berufsschulunterricht und für überbetriebliche Maßnahmen. An einem Berufsschultag der Woche mit mindestens fünf Unterrichtsstunden (bei Blockunterricht mindestens 25 Stunden an fünf Tagen) muss die oder der Auszubildende – unabhängig vom Alter – gänzlich freigestellt werden, am zweiten Berufsschultag kann er nach der Berufsschule noch in den Betrieb bestellt werden. Freigestellt werden muss auch am Tag der Zwischen- und Abschlussprüfungen sowie am Tag vor der schriftlichen Abschlussprüfung. Auch den Termin der ärztlichen Untersuchung gemäß §§ 9, 10, 32 des Jugendarbeitsschutzgesetzes dürfen Auszubildende während der Arbeitszeit wahrnehmen. Zugleich muss der oder die Ausbildende auch zum Berufsschulunterricht anhalten, d.h., bei Fernbleiben abmahnen, Erziehungsberechtigte benachrichtigen und sonstige Maßnahmen ergreifen. ■ Sorgepflicht, d.h. der oder die Auszubildende darf durch die übertragenen Aufgaben weder körperlich noch sittlich gefährdet werden. Verboten sind z.B. Akkord-, Fließband- oder Nacharbeit für Minderjährige. Auch die Kontrolle, ob die ärztlichen Untersuchungen gemäß §§ 9, 10, 32 des Jugendarbeitsschutzgesetzes erfolgt sind, gehört zur Sorgepflicht. ■ Datenschutzpflicht, d.h. persönliche Daten, Beurteilungen, Prüfungsergebnisse, Einträge in die Personalakte usw. dürfen nur an berechtigte Personen weitergegeben werden. ■ Vergütungspflicht, d.h. eine Vergütung muss monatlich, spätestens am letzten Arbeitstag des Monats, gezahlt werden. Ist der Arbeitgeber tarifgebunden, gilt die tariflich festgelegte Höhe. Ansonsten ist die Ausbildungsvergütung verhandelbar. Es muss Auszubildenden aber wenigstens die gesetzliche Mindestvergütung gezahlt werden, die im BBiG festgelegt ist. Sie unterscheidet sich vom gesetzlichen Mindestlohn, da die Ausbildung nicht zum klassischen Arbeitsverhältnis zählt. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Lernpflicht, d.h., alle übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen und sich zu bemühen, die notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erwerben. Zum aktiven Bemühen gehört auch das Nachfragen, selbständiges Nachlesen usw., falls etwas nicht verstanden wurde. Auch das ordnungsgemäße Führen des Berichtsheftes bzw. Ausbildungsnachweises gehört zur Lernpflicht. ■ Befolgung von Weisungen des Ausbilders und anderer weisungsberechtigter Mitarbeiter/-innen. ■ Besuch der Berufsschule und Teilnahme an Prüfungen und sonstigen Veranstaltungen oder Terminen, für die der Auszubildende vom Betrieb freigestellt wurde. ■ Sorgfaltspflicht, d.h. der pflegliche Umgang mit Werkzeugen, Maschinen und Einrichtungen. Auch die Einhaltung der Betriebsordnung bildet eine Sorgfaltspflicht. ■ Schweigepflicht, d.h. Stillschweigen über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse. ■ Benachrichtigungspflicht bei Fernbleiben von der betrieblichen Ausbildung, dem Berufsschulunterricht oder sonstigen betrieblichen oder ausbildungsbedingten Veranstaltungen. Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz kann für jeden unentschuldigten Fehltag – egal ob Arbeitsplatz, Berufsschule oder Fortbildung – die Vergütung um 1/30 gekürzt werden. Bei fortgesetzter Wiederholung kann unentschuldigtes Fernbleiben nach Abmahnung auch zur Kündigung führen.

Aufgaben

1. Lesen Sie die Aussagen der Lehrlinge am Anfang der Seite durch. Nehmen Sie jeweils dazu Stellung: Ist der jeweilige Auszubildende mit seiner Kritik im Recht? Begründen Sie Ihre Meinung.
2. In der Regel werden für die Berufsausbildungsverträge Vertragsformulare verwendet. Erklären Sie, warum **Probezeit, Vergütung und Urlaubstage nicht vorformuliert sind, sondern erst eingetragen werden**.



Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

§1 JArbSchG

(Geltungsbereich):

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

§13 JArbSchG

(Tägliche Freizeit):

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit dürfen Jugendliche nicht vor Ablauf einer ununterbrochenen Freizeit von mindestens 12 Stunden beschäftigt werden.

§11 JArbSchG (Ruhepausen)

(1) Jugendlichen müssen im voraus feststehende Ruhepausen von angemessener Dauer gewährt werden. Die Ruhepausen müssen mindestens betragen 1. 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als vier einhalb bis zu sechs Stunden,

2. 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden.

Als Ruhepause gilt nur eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten.

**Werkstage sind nicht das
selbe wie Arbeitstage**

(vgl. auch Abschnitt 1.2.1)

1.1.3 Jugendarbeitsschutz

Sebastian (16), zukünftiger Auszubildender, erfährt von Freunden, dass er den Inhalt seines Lehrvertrages individuell mit seinem Ausbildungsbetrieb aushandeln kann. Um seine Lehrlingsvergütung aufzubessern, beschließt er, sich am Wochenende für die Nacharbeit zu melden.

Montags um 6.00 Uhr ist die Schicht beendet, und um 8.00 Uhr beginnt der Unterricht in der Berufsschule. Seiner Meinung nach eine einfach geniale Lösung.

Das Jugendarbeitsschutzgesetz unterscheidet:

- Kinder (unter 15 Jahren)
- Jugendliche (zwischen 15 und 18 Jahren)

Das Jugendarbeitsschutzgesetz sieht folgende Bestimmungen und Einschränkungen vor:

■ Verbot der Kinderarbeit

Ein grundsätzliches Verbot gilt für die Beschäftigung von Kindern (unter 15 Jahren).

Jugendliche unter 15 Jahren, die nicht mehr vollzeitschulpflichtig sind, können schon eine Berufsausbildung absolvieren, dürfen dabei aber nur leichte Tätigkeiten verrichten. (§7 JArbSchG)

■ Arbeitszeit und Ruhepausen

Jugendliche dürfen nicht länger als 8 Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Ist die Arbeitszeit an einzelnen Werktagen auf weniger als 8 Stunden verkürzt, kann an den übrigen Tagen derselben Woche 8½ Stunden gearbeitet werden. (§8 JArbSchG)

Die Arbeitszeit muss durch Ruhepausen unterbrochen werden, um Jugendliche vor körperlichen und psychischen Schäden zu schützen. (§11 JArbSchG)

■ Fünftagewoche

Jugendliche dürfen nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden. (§15 JArbSchG)

■ Urlaub

Die Anzahl der Urlaubstage richtet sich nach dem Alter des Jugendlichen:

- mindestens 30 Werkstage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,
 - mindestens 27 Werkstage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,
 - mindestens 25 Werkstage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist,
 - für Auszubildende gilt zusätzlich, dass der Urlaub während der Schulferien gewährt werden muss.
- (§19 JArbSchG)

§9 JArbSchG (Berufsschule):

- (1) Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Er darf den Jugendlichen nicht beschäftigen:
1. vor einem vor 9.00 Uhr beginnenden Unterricht,
 2. an einem Berufsschultag mit mehr als 5 Unterrichtsstunden von mindestens 45 Min. und einmal in der Woche,
 3. in Berufschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens 5 Tagen. Zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu 2 Stunden sind zulässig.

Hinweis:

Andere Arbeitsschutzbestimmungen treffen auch zu.

**§21a JArbSchG
(Tariföffnungsklausel):**

Durch einen Tarifvertrag können in bestimmtem Umfang abweichende Regelungen von den Bestimmungen über die Arbeitszeiten, Schichtzeiten, Ruhepausen sowie über die Samstagsarbeit und über den Ausgleich für Sonn- und Feiertagsarbeit zugelassen werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages kann auch ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber die tarifvertragliche Regelung durch Betriebsvereinbarung oder, wenn ein Betriebsrat nicht besteht, durch schriftliche Vereinbarung mit dem Jugendlichen übernehmen.

■ Besuch der Berufsschule

Jugendliche müssen vom Arbeitgeber für den Unterrichtsbesuch freigestellt werden:

- bei mehr als fünf Unterrichtsstunden einmal in der Woche auch für den Rest des Berufsschultages,
- bei mindestens 25 Stunden im Blockunterricht für die ganze Berufsschulwoche.

(§9 JArbSchG)

■ Gesundheitsschutz

Vor Beginn der Ausbildung muss der Jugendliche sich ärztlich untersuchen lassen (so genannte Erstuntersuchung).

Ein Jahr nach Arbeitsbeginn muss eine Nachuntersuchung durchgeführt werden.

(§32 ff. JArbSchG)

Jugendarbeitsschutz		Geltungsbereich des JArbSchG: Ausbildung und Beschäftigung von Jugendlichen unter 18 Jahren
Arbeitszeit 40 Stunden in der Woche bis zu 8½ Stunden am Tag 5-Tage-Woche Schichtzeit (Arbeitszeit und Pausen) höchstens 10 Stunden am Tag Arbeitsbeginn ab 6 Uhr, Arbeitsschluss spätestens um 20 Uhr Ruhepausen Verbot der Samstags- und Sonntagsarbeit Jahresurlaub	 Beschäftigungsverbot für Kinder unter 15 Jahren Keine gefährlichen Arbeiten Keine Akkordarbeit Keine Arbeit unter Tage	Gesundheits- und Gefahrenschutz Ärztliche Untersuchungen Beurteilung der Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber Schutz gegen Gefahren am Arbeitsplatz Züchtigungsverbot

© Bergmoser + Höller Verlag AG

ZAHLENBILDER 280 040

Aufgaben

1. Nennen Sie die wesentlichen Rechte von Jugendlichen, die das Jugendarbeitsschutzgesetz einräumt, und listen Sie diese stichpunktartig auf.
2. Ermitteln Sie, ob es für Ihren Ausbildungsberuf abweichende Sonderregelungen gibt, und stellen Sie diese gegebenenfalls im Plenum dar.
3. Begründen Sie die Notwendigkeit der Arbeitszeitvorschriften für Jugendliche und erläutern Sie, welche Auswirkungen sie auf Ausbildung, Freizeit und Gesundheit haben.

1.1.4 Beendigung des Ausbildungsvertrags

Ich weiß nicht – irgendwie ist der Beruf doch anders, als ich mir das vorgestellt habe.

Endlich – Prüfung bestanden!

Der Beruf gefällt mir, aber die Theorie finde ich schwer. Hoffentlich besteh ich die Prüfung.



Theoretisch ist auch eine Gesellenprüfung ohne vorherige Lehre möglich. Voraussetzung für diese sogenannte **Externenprüfung** ist der Nachweis, dass man mindestens das 1,5fache der vorgeschriebenen Ausbildungszeit in diesem Beruf tätig war. Der zuständige Prüfungsausschuss prüft den Antrag und entscheidet über die Zulassung zur regulären Prüfung.

Mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung kann man unter Umständen auch den nächst höheren Bildungsabschluss erreichen. Die Bedingungen sind jedoch je nach Bundesland unterschiedlich (z.B. geforderter Notendurchschnitt, Nachweis von Englischkenntnissen).

Nicht nur für den Abschluss und die Arbeit während der Ausbildung gelten besondere arbeitsrechtliche Regelungen, sondern auch für die Beendigung des Berufsausbildungsvertrags. Läuft alles wie geplant, bildet das Ende der Ausbildung die Abschluss-, Gesellen- oder Facharbeiterprüfung. Sie setzt sich aus einer schriftlichen und einer praktischen bzw. mündlichen Prüfung vor einem von der zuständigen Kammer beauftragten Prüfungsausschuss zusammen.

Für die Beendigung der Berufsausbildung bedarf es daher keiner Kündigung. Das genaue Enddatum hängt dabei jedoch von den Umständen der Benachrichtigung ab:

- Wird das Bestehen der Prüfung dem Ausbildungsbetrieb **vor** dem im Vertrag festgelegten Datum mitgeteilt, endet die Ausbildung vorzeitig mit dem Datum der Vorlage im Betrieb.
- Erhält der Betrieb die Mitteilung über eine bestandene Prüfung erst **nach** dem im Vertrag festgelegten Datum, endet die Ausbildung mit dem festgelegten Ablaufdatum.
- Auch bei einer nicht bestandenen Prüfung gilt das im Ausbildungsvertrag festgelegte Ablaufdatum. Die oder der Auszubildende hat aber die Möglichkeit, eine Verlängerung bis zum nächsten Prüfungstermin – maximal aber um ein Jahr – zu beantragen.

Nach der erfolgreichen Prüfung erhält man drei Abschlussdokumente. Neben dem Kammerzeugnis mit den Noten der Abschluss- oder Gesellenprüfung stellt die Berufsschule ein Zeugnis über die schulischen Leistungen aus. Der Ausbildungsbetrieb verfasst ein betriebliches Zeugnis mit Angaben über Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie der erworbenen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten. Ein qualifiziertes Zeugnis, dass auch Angaben über Leistungen und Verhalten beinhaltet, muss der Betrieb nur auf Verlangen des Auszubildenden ausstellen.

Nicht immer läuft aber alles nach Plan – ggf. kann es zu einer vorzeitigen Beendigung des Ausbildungsvertrages kommen.

Die Probezeit dient Ausbildungsbetrieb und Auszubildendem als Test, ob die richtige berufliche Entscheidung getroffen wurde. Während der Probezeit können daher beide Vertragspartner (bei Minderjährigen mit Zustimmung der Erziehungsberechtigten) ohne Kündigungsfrist, also zum folgenden Werktag, den

Ausbildungsvertrag beenden. Es muss für die Kündigung auch kein Grund angegeben werden, sie muss aber auf jeden Fall schriftlich erfolgen.

Die bis zum Tag der Kündigung erbrachten Leistungen kann man aber natürlich geltend machen. Dazu gehören die anteilige Ausbildungsvergütung, anteiliger Urlaubsanspruch und die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses.

Nach Ende der Probezeit ist eine ordentliche Kündigung seitens des Arbeitgebers bis zum Ausbildungsende nicht mehr möglich. Der Auszubildende selbst kann mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen zum 15. oder zum Monatsende schriftlich kündigen, wenn er

- die Berufsausbildung aufgeben will oder
- eine Ausbildung in einem anderen Beruf machen möchte.

Eine außerordentliche (= fristlose) Kündigung kann dagegen auch nach der Probezeit von beiden Seiten erfolgen. Hierfür müssen aber gravierende Gründe vorliegen. Dies können z.B. Gesundheitsprobleme sein, die die Ausübung des Berufs unmöglich machen. Wirtschaftliche Gründe können nur geltend gemacht werden, wenn eine komplette Betriebsauflösung ansteht oder Ausbildungsabteilungen geschlossen werden, sodass keine Ausbildung mehr durchgeführt werden kann.

Fristlose Kündigungen werden jedoch zumeist aus verhaltensbedingten Gründen ausgesprochen. Aus Sicht des Betriebs sind dies z.B. häufiges unentschuldigtes Fehlen, nicht ordnungsgemäße Führung des Berichtsheftes, Missachtung von Anweisungen und Sicherheitsbestimmungen. Zunächst muss aber eine schriftliche Abmahnung erfolgen, in der der Abmahnungsgrund aufgeführt und eine Kündigung bei Wiederholung angedroht werden muss. Nur bei Vorkommnissen, die eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar machen, wie z.B. Diebstahl oder Vandalismus, kann ohne Abmahnung fristlos gekündigt werden.

Gravierende Gründe aus Sicht der Auszubildenden sind insbesondere Verletzungen der Arbeitsschutzgesetze, fehlender Ausbilder oder mangelnde Ausbildungsmöglichkeiten, Belästigung oder körperliche Gewalt usw. Ähnlich wie bei einer Abmahnung muss dem Ausbildungsbetrieb Gelegenheit gegeben werden, die Missstände abzustellen, indem er schriftlich darauf hingewiesen wird.

Während die Kündigung eine einseitige Beendigung des Vertrags bedeutet, erfolgt sie bei einem Aufhebungsvertrag im gegenseitigen Einverständnis. Damit unterliegt man zunächst einer Sperrzeit, in der kein Arbeitslosengeld gezahlt wird.

Nur besondere Personenkreise besitzen schon während der Probezeit einen besonderen Kündigungsschutz (vergleiche Seite 19), wie z.B. Schwangere, Schwerbehinderte oder Mitglieder der Jugendvertretung.

Der Ausbildungsabbruch sollte immer die letzte Alternative sein. Bei Problemen, die sich nicht im direkten Gespräch mit Ausbildern, Betriebsräten oder Lehrern lösen lassen, sollte man sich zunächst an den Ausbildungsberater der zuständigen Kammer wenden. Für schwere Streitigkeiten haben die meisten Kammern eine sogenannte Schieds- oder Schlichtungsstelle, die noch vor dem Arbeitsgericht zuständig ist.

Bei Mobbing oder sexueller Belästigung möchte man sich vielleicht lieber betriebsfremden Personen anvertrauen. Hier helfen Organisationen wie z.B. das Hilfe- und Beratungstelephone der Antidiskriminierungsstelle des Bundes: 030/185551855.

Die Arbeitsagentur kann ebenfalls unterstützen, sei es in finanzieller Hinsicht durch Berufsausbildungsbeihilfe, sei es durch ausbildungsbegleitende Hilfen zur Unterstützung beim Lernen.

Aufgaben

1. Lesen Sie die Aussagen am Anfang der Seite. Erläutern Sie, welche Empfehlungen Sie den einzelnen Personen geben würden.
2. Erklären Sie, warum vor einer verhaltensbedingten, fristlosen Kündigung durch den Betrieb eine Abmahnung erfolgen muss.
3. Beschreiben Sie die unterschiedlichen Auswirkungen von Kündigung und Aufhebungsvertrag.

Artikel 3 Grundgesetz

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

§ 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Siehe hierzu auch Seite 148.

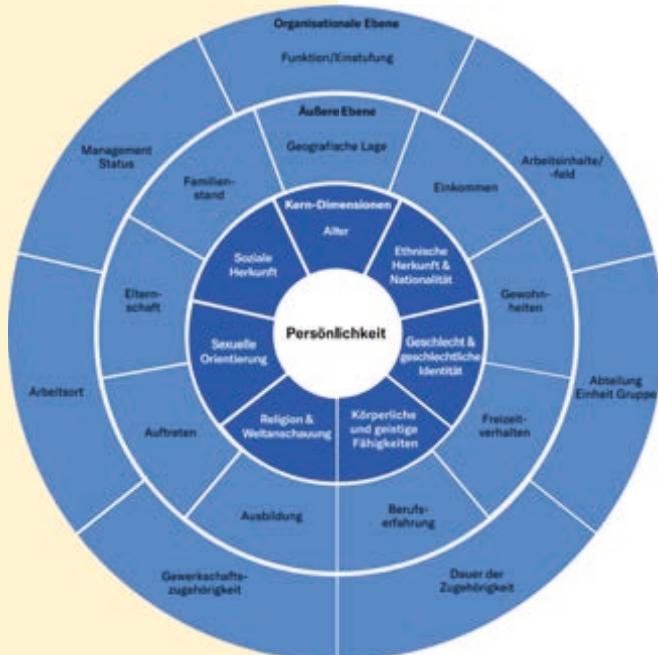
4.1.2 Diversity in der Gesellschaft und im Betrieb

„Diversity“ oder „Diversität“ bedeutet Vielfalt und Vielfältigkeit. Damit sind die unterschiedlichen, aber auch die gemeinsamen Merkmale von Menschen gemeint, wie z. B.: Alter, Nationalität, Ethnie, soziale Herkunft, Familienstand, Religion und Weltanschauung, geschlechtliche Identität und sexuelle Orientierung körperliche und geistige Fähigkeiten.

Diversity bezeichnet auch ein gesellschaftspolitisches Konzept, das einen wertschätzenden, respektvollen Umgang mit der Verschiedenheit der Bürgerinnen und Bürger anstrebt und somit den Abbau von Diskriminierung und die Förderung von Chancengleichheit zum Ziel hat. In mehreren Gesetzen ist Diversity verankert (siehe die Randspalte).

Von den ca. 83 Millionen Menschen, die in Deutschland wohnen, haben z. B. etwa 21 Millionen einen Migrationshintergrund. Knapp 8 Millionen Menschen leben mit einer schweren körperlichen oder geistigen Beeinträchtigung. Rund 6 Millionen Menschen bezeichnen sich als LGBTIQ (siehe Randspalte rechts). Außerdem gibt es in unserem Land über 400 religiöse Gemeinschaften. Dieser Ausschnitt aus dem Gesamtbild der Bevölkerung zeigt, dass Deutschland in verschiedener Hinsicht sehr vielfältig ist.

Die Vielfalt der Bevölkerung findet sich auch in den Betrieben wieder. Ein Modell der unterschiedlichen Dimensionen der Diversität versucht dies darzustellen. Im Zentrum des Modells steht die Persönlichkeit, die von den Persönlichkeitseigenschaften des 1. Ringes umgeben ist, die kaum veränderbar sind. Der 2. Ring zeigt Eigenschaften, die zwar immer noch wichtig, aber veränderbar sind. Im 3. Ring sind die Eigenschaften des Arbeitslebens dargestellt.



Charta der Vielfalt e.V. / Abbildung frei nach Gardenswartz und Rowe: „4 Layers of Diversity“

Mittlerweile wird in vielen Unternehmen versucht, das Diversity-Konzept umzusetzen. Ziel dabei ist es, Benachteiligungen innerhalb des jeweiligen Unternehmens durch eine diskriminierungsfreie und wertschätzende Betriebskultur zu vermeiden, um dadurch die Zufriedenheit, die Motivation und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu steigern. Dieses Vorgehen nennt man **Diversity-Management**. Es wird zurzeit in 33 % aller Unternehmen angewendet. Weitere knapp 20 % planen es. Die Vorteile des Diversity-Managements liegen für die Unternehmen auf der Hand: Zufriedene Beschäftigte bleiben länger im Unternehmen und reduzieren somit die Kosten für das Einarbeiten von neuem Personal. Sie sind produktiver und innovativer und machen das Unternehmen so erfolgreicher.

Ein großer Teil der deutschen Unternehmen wendet jedoch bisher noch kein Diversity-Management an. So waren beispielsweise 2021 nur ungefähr 28 % der Führungspositionen von Frauen besetzt.

Damit Diversity-Management in einem Betrieb eingeführt werden kann, muss unbedingt die Führungsebene diese Entwicklung wollen. Es müssen aber auch alle Beschäftigten miteinbezogen werden, indem z. B. Gruppen für ausländische Fachkräfte, Mütter oder homosexuelle Beschäftigte und andere Beteiligungs- und Beschwerdestellen, wie z. B. Frauenbeauftragte, eingerichtet werden. Die Vorschläge dieser Netzwerke müssen in der Führungsebene ernst genommen werden. Neben der Aufstellung von vielfältigen und gemischten Teams gibt es weitere Möglichkeiten, ein Unternehmen diverser zu machen:

- unterschiedliche Sichtweisen wertschätzen, um Mitarbeitende zu ermutigen, bisherige Arbeitsweisen und Prozesse zu hinterfragen und nach besseren Lösungen zu suchen,
- für die interne Kommunikation leichte oder einfache Sprache verwenden, um Menschen mit nichtdeutscher Herkunftssprache oder mit Lernschwäche den Alltag zu erleichtern,
- interkulturellen Austausch fördern durch z. B. interkulturelle Kalender, Workshops zum Verständnis kultureller Besonderheiten,
- nicht nur eine Weihnachtsfeier, sondern auch wichtige Feiern anderer Religionen organisieren,
- baulich sicherstellen, dass auch Menschen mit Behinderung alle Firmenbereiche erreichen können,
- u. a.

Charta der Vielfalt: Bis heute haben ca. 4000 Unternehmen und Institutionen in Deutschland die Charta unterzeichnet: eine unternehmerische Selbstverpflichtung zur Förderung einer diskriminierungsfreien und wertschätzenden Betriebskultur. Die Unterzeichnenden sind davon überzeugt, dass vielfältig zusammengesetzte Teams entscheidend für den wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfolg Deutschlands sind. Die Charta der Vielfalt wurde 2006 von den Konzernen Daimler, Deutsche Bank, Deutsche Telekom und Deutsche BP gegründet.

§ 1 Behindertengleichstellungsgesetz – BGG

(1) Ziel dieses Gesetzes ist es, die Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen zu beseitigen und zu verhindern sowie ihre gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen. Dabei wird ihren besonderen Bedürfnissen Rechnung getragen.

LGBTIQ: lesbisch, schwul (engl. gay), bisexuell, transgeschlechtlich, intergeschlechtlich und queer.

Aufgaben

1. a) Betrachten Sie die Grafik am Beginn des Kapitels. Benennen Sie die Besonderheiten der dargestellten Menschen.
b) Ordnen Sie diese Eigenschaften den unterschiedlichen Dimensionen der Diversität zu (Ring-Modell).
2. Berichten Sie der Lerngruppe, wie in Ihnen bekannten Betrieben das Diversity-Konzept umgesetzt wird.
3. Stellen Sie kurz dar, was aus Ihrer persönlichen Sicht für ein Diversity-Konzept spricht:
a) in Unternehmen und
b) in der Gesellschaft.
4. Welche weiteren konkreten Maßnahmen fallen Ihnen ein? Diskutieren Sie Ihre Vorschläge zunächst in Partnerarbeit und danach in der Lerngruppe.

6.1 VON WEIMAR BIS ZUM ENDE DES ZWEITEN WELTKRIEGS



Friedrich Ebert (1871–1925),
der erste Reichspräsident der
Weimarer Republik

Neben den Sozialdemokraten gab es die Kommunisten, die jedoch einen deutschen Staat nach dem Vorbild der Sowjetunion aufbauen wollten. Hierzu gehörten der Spartakusbund und die unabhängigen Sozialisten. Führende kommunistische Köpfe waren Karl Liebknecht und Rosa Luxemburg, die im Januar 1919 ermordet wurden.

6.1.1 Aufstieg und Fall der Weimarer Republik

Arbeiter und Soldaten!

Das deutsche Volk hat auf der ganzen Linie gesiegt.
Das Alte, Morsche ist zusammengebrochen; der Militarismus ist erledigt.
Die Hohenzollern haben abgedankt!
Es lebe die Republik! [...]
[...] Sorgen Sie dafür, dass die neue deutsche Republik,
die wir errichten werden, nicht durch irgendetwas gefährdet werde!
Es lebe die deutsche Republik!"

(Auszug aus der Rede des sozialdemokratischen Reichstagsabgeordneten und späteren Reichskanzlers Philipp Scheidemann, die er vom Balkon des Reichstages zur Volksmenge sprach.)

Geburtsstunde der Weimarer Republik

Wie kam es zum Ausruf der Republik? Nach der Niederlage Deutschlands im Ersten Weltkrieg war das deutsche Kaiserreich politisch und militärisch am Ende. Am 3. November 1918 muten in Kiel und Wilhelmshaven Marinesoldaten, und zwei Tage später finden die ersten Generalstreiks statt. Die revolutionäre Entwicklung breitet sich schnell auf fast ganz Deutschland aus. Am 9. November 1918 dankt Kaiser Wilhelm II. unter dem Druck der Revolution ab und flüchtet nach Holland ins Exil. Noch am selben Tag wird in Berlin von Philipp Scheidemann die Republik ausgerufen. Am 19. Januar 1919 finden in Deutschland die ersten demokratischen Wahlen zu einer Nationalversammlung statt. Die SPD, das



Zentrum und die DDP (Deutsche Demokratische Partei) bilden in einer Koalition die Regierung, Friedrich Ebert wird der erste Reichspräsident und Philipp Scheidemann der erste Reichskanzler.

Die Nationalversammlung tagte – aufgrund der unruhigen politischen Situation in Berlin – im thüringischen Weimar.

Am 11. August 1919 wird die so genannte „Weimarer Verfassung“ beschlossen. Die Weimarer Republik war geboren.

Philipp Scheidemann (1865–1939), Sozialdemokrat und erster Reichskanzler, ruft vom Balkon des Reichstages die Republik aus.

Reparation:
Wiedergutmachung

Dolchstoßlegende:
Es wurde fälschlicherweise verbreitet, dass das deutsche Heer im Krieg unbesiegt geblieben und die Revolution mit den Sozialdemokraten an ihrer Spitze dem Heer in den Rücken gefallen sei und ihm somit den „Dolchstoß“ verpasst hätte.

Auszug aus der Weimarer Verfassung:
Artikel 48

(Notverordnungsrecht):

Wenn ein Land die ihm nach der Reichsverfassung oder den Reichsgesetzen obliegenden Pflichten nicht erfüllt, kann der Reichspräsident es dazu mithilfe der bewaffneten Macht anhalten.

Der Reichspräsident kann, wenn im deutschen Reich die öffentliche Sicherheit und Ordnung gestört oder gefährdet ist, die zur Wiederherstellung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung nötigen Maßnahmen treffen, erforderlichenfalls die in den Artikeln 114 (Freiheit der Person), 115 (Unverletzlichkeit der Wohnung), 117 (Postgeheimnis), 118 (Recht auf freie Meinungsäußerung), 123 (Versammlungsfreiheit), 124 (Koalitionsfreiheit) und 153 (Sicherung des Eigentums) festgesetzten Grundrechte ganz oder zum Teil außer Kraft setzen. [...]

Widerstand gegen die junge Demokratie

Die neue Weimarer Republik hatte schwer um ihren Bestand zu kämpfen. Aufstandsversuche und Putschversuche von linken und rechten Gruppen konnten nur mit Mühe niedergeschlagen werden.

Mit dem Friedensvertrag von Versailles, der am 28. Juni 1919 unterzeichnet wurde, musste Deutschland unter anderem Staatsgebiete (Elsass-Lothringen, Westpreußen, Oberschlesien und das Saargebiet) abtreten, hohe Reparation in Form von Geld- und Sachlieferungen leisten sowie die Alleinschuld am Krieg anerkennen.

Insbesondere rechte Parteien und Gruppierungen wollten sich diesem Friedensvertrag nicht beugen und bekämpften offen die Republik. Militärs, Nationalisten sowie Anhänger des Kaisers machten die Revolution für die Niederlage Deutschlands im Krieg verantwortlich. Die so genannte „**Dolchstoßlegende**“ wurde verbreitet.

Schwächen der Weimarer Verfassung

1. Verhältniswahlrecht ohne 5 %-Klausel: Es führt zur Zersplitterung des Parlamentes. Mehrheitsbildung kaum möglich!
2. Starke Stellung des Reichspräsidenten: Er ist u.a. berechtigt, den Reichstag aufzulösen. Er hat den Oberbefehl über die Armee.
3. Notverordnungsrecht: Siehe Artikel 48 der Weimarer Verfassung.
4. Schwache Stellung des Reichskanzlers: Er kann jederzeit vom Reichstag gestürzt werden. Es kann zu häufigen Regierungswechseln kommen.

Wirtschaftskrise und Massenarbeitslosigkeit

In den Jahren von 1924 bis 1929 erlebte die Weimarer Republik einige Jahre der politischen Entspannung und wirtschaftlichen Erholung. Man spricht auch von den „Goldenzen Zwanzigern“. Mit dem „Schwarzen Freitag“ an der New Yorker Börse am 24. Oktober 1929 begann die Weltwirtschaftskrise, die schnell auf Deutschland übergriff. Die Folge war eine hohe Arbeitslosigkeit, was für die Betroffenen zur damaligen Zeit Hunger und Elend bedeutete. In ihrer Not klammerten sich viele Bürger an Versprechungen der radikalen Parteien. Sie geben der Weimarer Republik die Schuld an ihrem wirtschaftlichen Elend und glauben, eine Besserung der wirtschaftlichen Krise sei nur mit einer grundlegenden Änderung der Politik zu erreichen. So brachte die Reichstagswahl 1930 den Nationalsozialisten den ersten Erfolg. Sie konnten ihre bisher 12 Sitze auf 107 erhöhen. Mit den anderen radikalen Parteien zusammen wurde eine Mehrheitsbildung im Reichstag immer schwieriger und es ließ sich zu guter Letzt nur noch mit der Notverordnung des Reichspräsidenten regieren.

Aufgaben

1. Diskutieren Sie in Ihrer Klasse folgende Aussage:
„Die Weimarer Republik“ war eine Demokratie ohne Demokraten.
2. Notieren Sie sich, welche Vollmachten der Reichspräsident bei Anwendung des Artikels 48 der Weimarer

Verfassung hatte, und vergleichen Sie diese mit den Vollmachten des heutigen Bundespräsidenten. Hinweis: Arbeiten Sie mit dem Grundgesetz.



NATO (engl.: North Atlantic Treaty Organization): Nordatlantische Verteidigungsorganisation, Hauptquartier in Brüssel (Belgien)

Alliierte:

verbündete Staaten, die während des Zweiten Weltkrieges gegen Deutschland kämpften

Kalter Krieg:

Konflikt zwischen Ost und West nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges. Die Gegner kämpften nicht mit Waffengewalt gegeneinander, sondern versuchten, sich durch Hochrüstung, Spionage und Stellvertreterkriege zu besiegen.



Blockbildung in Europa

	1950–1990
Nato	
Warschauer Pakt	

8.2.4 Die NATO

Nach dem Sieg der Alliierten 1945 über den gemeinsamen Feind, das Deutsche Reich, brachen die Gegensätze zwischen den USA und der kommunistischen UdSSR auf. Es entstand der so genannte **Ost-West-Konflikt**. Die beiden Großmächte sicherten ihre Einflusszonen durch Militärbündnisse. Die westeuropäischen Staaten schlossen sich mit den USA und Kanada 1949 in der NATO zusammen. Die osteuropäischen Staaten (Albanien, Bulgarien, DDR, Tschechoslowakei, Ungarn, Polen, Rumänien, UdSSR) gründeten daraufhin 1955 den **Warschauer Pakt (WPO)**. Die Bundesrepublik Deutschland wurde nach langen Verhandlungen 1955 in die NATO aufgenommen.

In der folgenden Zeit entwickelte sich eine erbitterte Gegnerschaft zwischen den beiden Machtblöcken, die man auch als „Kalten Krieg“ bezeichnet.

Ziel der NATO war es, das weitere Vorrücken des Kommunismus zu verhindern. Die verbündeten Staaten wollten durch Abschreckung den Frieden bewahren und im Kriegsfall gemeinsam einen Angriff abwehren. Die Mitglieder der NATO waren und sind verpflichtet, im Fall des Angriffs auf einen Bündnispartner diesem militärisch beizustehen. Außerdem verpflichten sich die NATO-Mitglieder, Konflikte untereinander friedlich beizulegen.

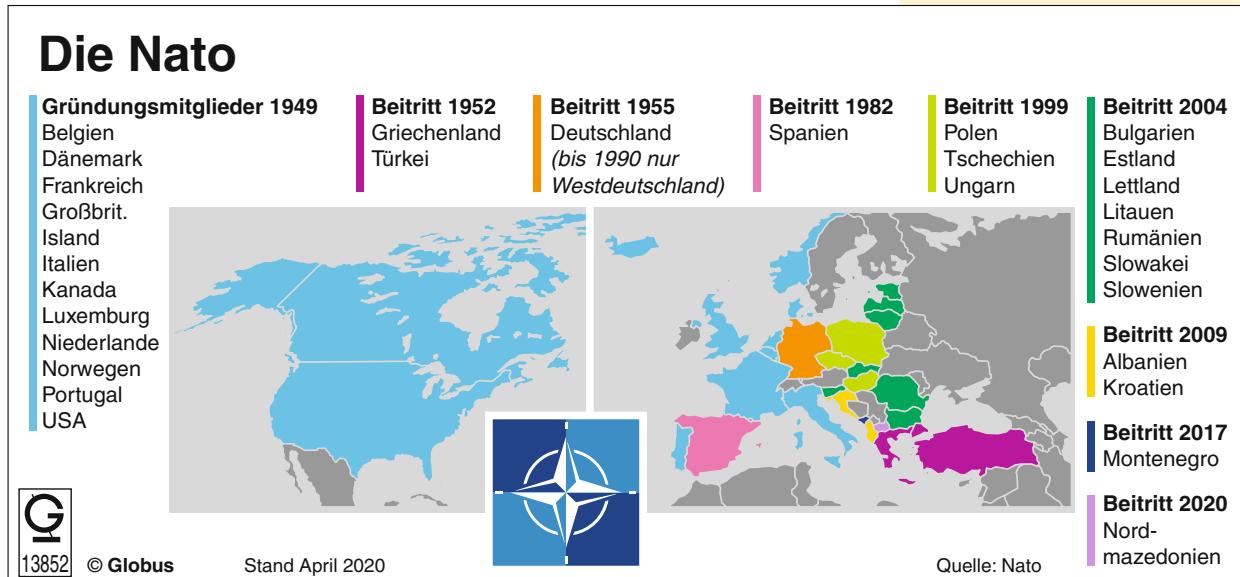
Nach der politischen Wende in Osteuropa und der Abkehr dieser Staaten vom Kommunismus beschlossen die Mitgliedsländer des Warschauer Vertrages dessen Auflösung. Als sich schließlich auch noch die UdSSR auflöste und aus einigen ihrer Teilrepubliken die Gemeinschaft Unabhängiger Staaten (GUS) entstand, mussten sich auch die Ziele der NATO ändern. Ihr bisheriger Gegner existierte nicht mehr.

Wichtigstes Ziel ist heute der Einsatz für Frieden und Freiheit und deren Verteidigung, z.B. im Auftrag der UNO. Diese Einsätze finden in der Regel außerhalb der Bündnisgrenzen statt (Out-of-Area-Einsätze).

Bei dem Einsatz der NATO 1999 im Kosovo war zum ersten Mal die Bundesrepublik an einem militärischen Friedenseinsatz beteiligt.

Im gleichen Jahr nahm die NATO erstmalig ehemalige Mitglieder des Warschauer Vertrages auf: Ungarn, Polen, Tschechien. Diese Erweiterung war Teil eines neuen Ansatzes für die Partnerschaft mit den ehemaligen Gegnern. Im Jahr 2004 wurden außerdem Bulgarien, Estland, Litauen, Lettland, Rumänien, die Slowakei und Slowenien in die Nato aufgenommen. 2009 kamen Albanien und Kroatien hinzu.

Eine zusätzliche partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Russland, der Ukraine und anderen Staaten bestand im Rahmen des 1997 beschlossenen Euro-Atlantischen-Partnerschafts-Rats (EAPR). Ihm gehören heute 51 Staaten aus Ost und West an (Stand: Januar 2022). Der EAPR will auf gleichberechtigter Ebene Vertrauen zwischen den ehemaligen Kontrahenten schaffen.



Die militärische Entspannung zwischen der NATO und Russland war mit der russischen Annexion der Krim seit 2014 und der russischen Unterstützung der Aufständischen in der Ukraine beendet. Hinzu kam, dass Russland seit einigen Jahren gezielt aufgerüstet hat und seine Truppenstärke an den Grenzen der baltischen Republiken erhöhte.

In den letzten Jahren waren Unstimmigkeiten zwischen den Mitgliedern der NATO durch die Forderungen der USA nach höheren Rüstungsausgaben der einzelnen Staaten auf der einen Seite und einer Reduzierung der amerikanischen Truppen auf der anderen Seite entstanden. Mit dem Angriff Russlands auf die Ukraine am 24.02.2022 änderte sich die Situation unmittelbar. Einerseits wurde den Europäischen Bündnispartnern bewusst, wie militärisch hilflos sie im Falle einer möglichen Aggression durch Russland ohne ihren transatlantischen Bündnispartner die USA sind. Andererseits zeigte sich, dass wirtschaftliche Sanktionen alleine nicht ausreichend sind, den Krieg in der Ukraine zu beenden, sondern auch ein hinreichendes militärisches Abschreckungspotenzial notwendig ist, um die eigene Sicherheit zu garantieren. Gleichzeitig besteht für diejenigen Europäischen Staaten des ehemaligen Warschauer Paktes, die nun in der EU und insbesondere in der NATO sind, als hauptsächliche Sicherheit der Bündnisfall: Wird ein Staat der NATO angegriffen, wird dies als ein Angriff auf alle NATO-Staaten gewertet.

Kosovo-Konflikt:

1999 begann der serbische Diktator Milosevic, die Albaner aus ihrer Heimat zu vertreiben, die in der zu Serbien gehörenden Provinz Kosovo leben. Die NATO griff militärisch ein und ermöglichte die Rückkehr der Vertriebenen.

Hinweis:

Erstmals bezogen die Nato-Staaten 2019 Position gegenüber China. Der Nato-Generalsekretär Jens Stoltenberg machte darauf aufmerksam, dass China das zweitgrößte Verteidigungsbudget der Welt habe. Unter anderem verfüge China über moderne Raketen, die Europa oder die USA erreichen könnten. Das kann Auswirkungen auf die Sicherheit der Nato-Alliierten haben.

Aufgaben

1. Erklären Sie mit Ihren eigenen Worten, welche Veränderungen in der NATO nach der Auflösung des Warschauer Paktes stattgefunden haben.
2. Betrachten Sie die Karikatur. Stammt sie aus der Zeit vor der Auflösung des Warschauer Paktes oder danach? Begründen Sie Ihre Antwort.
3. Recherchieren Sie in den Medien, inwieweit der Krieg in der Ukraine zu Veränderungen innerhalb der NATO geführt hat und wie sich die Haltung der Bevölkerung der Bundesrepublik zur NATO entwickelt hat.