

Fachbuchreihe  
für wirtschaftliche Bildung

Wolfgang Hafer

# Wirtschaft im Blick

*Lösungen zum Arbeitsbuch*

Wirtschaftskunde für *nicht*  
kaufmännische Berufsschulen

passend zur 5. Auflage des Lehrbuches

VERLAG EUROPA-LEHRMITTEL  
Nourney, Vollmer GmbH & Co. KG  
Düsselberger Straße 23  
42781 Haan-Gruiten

Europa-Nr: 72760



**Autor:**

---

OStR. a. D. Wolfgang Hafer,

Frankfurt a.M.

**Lektorat:**

---

StD. a. D. Walter Bierwerth, Dipl.-Ing.,

Eppstein/Ts.

**Bildbearbeitung**

---

Zeichenbüro des Verlags Europa-Lehrmittel, Ostfildern

5. Auflage 2017

Druck 5 4 3 2 1

Alle Drucke derselben Auflage sind parallel einsetzbar, da sie bis auf die Behebung von Druckfehlern untereinander unverändert sind.

ISBN 978-3-8085-2169-4

Alle Rechte vorbehalten. Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der gesetzlich geregelten Fälle muss vom Verlag schriftlich genehmigt werden.

© 2017 by Verlag Europa-Lehrmittel, Nourney, Vollmer GmbH & Co. KG,  
42781 Haan-Gruiten  
<http://www.europa-lehrmittel.de>

Umschlag, Layout und Satz: Reemers Publishing Services GmbH, 47799 Krefeld  
– [www.reemers.de](http://www.reemers.de)

Umschlagkonzept: tiff.any GmbH, 10999 Berlin

Umschlagfoto: © peshkova – Fotolia.com

Druck: Totem, 88-100 Inowrocław (PL)

# Vorbemerkung zur fünften Auflage

Während das Lehrbuch „**Wirtschaft im Blick**“ in erster Linie der Vermittlung von Fachwissen dient, liefert das **Arbeitsbuch** vielfältige Aufgabenstellungen und Arbeitsformen, die die handlungsorientierte und schülerzentrierte Erarbeitung der einzelnen Themenfelder ermöglichen.

So finden sich zahlreiche Anregungen für kooperative Lernformen wie Planspiel, Rollenspiel und Projektarbeit. Ebenso wird Wert gelegt auf die selbstständige Beschaffung von Informationsmaterial, insbesondere auch durch die Nutzung der Möglichkeiten des Internets.

In der vorliegenden fünften Auflage wurde der Inhalt des Arbeitsbuches gründlich überarbeitet, aktualisiert und um eine ganze Reihe neuer Aufgabenstellungen erweitert. Neu ist auch die farbige Gestaltung von Aufgabensymbolen und Abbildungen, um die Benutzerfreundlichkeit weiter zu erhöhen.

Die Aufgabenstellungen sind sorgfältig auf die fünfte Auflage des Lehrbuches abgestimmt. So lassen sich alle Sachinformationen, die zur Bearbeitung der Arbeitsaufträge und Projekte benötigt werden, anhand von Seitenverweisen dem *Lehrbuch* entnehmen.

Das Arbeitsbuch enthält zudem im Anhang alle Gesetzestexte, die zur Aufgabenlösung erforderlich sind.

Zur schnellen Orientierung sind die einzelnen Aufgabenstellungen in folgender Weise gekennzeichnet:



Wir wünschen viel Erfolg und großen Erkenntnisgewinn bei der Bearbeitung der Aufgabenvorschläge.

Frankfurt am Main, März 2017



# Inhaltsverzeichnis

---

## 1 Eintritt in das Berufsleben

---

1	Grundlagen der betrieblichen Berufsausbildung . . . . .	7
1.1	Ausbildungsvertrag . . . . .	7
1.2	Berufsschule und Betrieb . . . . .	10
1.3	Beendigung des Ausbildungsverhältnisses . . . . .	11
1.4	Fortbildung, Weiterbildung und Umschulung . . . . .	12
1.5	Wandel der Arbeitswelt – Neuordnung der Berufe . . . . .	12
1.6	Leben, Lernen und Arbeiten in Europa . . . . .	13
2	Rechte und Pflichten für Auszubildende und jugendliche Arbeitnehmer . . . . .	16
2.1.	Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HWO) . . . . .	16
2.2	Jugendarbeitsschutzgesetz . . . . .	18
2.3	Mitbestimmung im Betrieb . . . . .	22

## 2 Nachhaltige Existenzsicherung

---

1	Sozialversicherungen . . . . .	24
1.1	Gesetzliche Krankenversicherung . . . . .	26
1.2	Gesetzliche Unfallversicherung . . . . .	29
1.3	Gesetzliche Rentenversicherung . . . . .	32
1.4	Arbeitslosenversicherung . . . . .	36
1.5	Pflegeversicherung . . . . .	40
2	Individualversicherungen . . . . .	43
3	Individuelle Vermögensbildung . . . . .	45
4	Familie und Beruf . . . . .	47
4.1	Frauen in Führungspositionen . . . . .	48
4.2	Mutterschutzgesetz . . . . .	48
4.3	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz . . . . .	49

## 3 Arbeitsrecht und Arbeitsschutz

---

1	Grundlagen . . . . .	50
2	Arbeitsvertrag . . . . .	50
2.1	Stellenbewerbung und Vorstellungsgespräch . . . . .	50

2.2	Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag . . . . .	50
2.3	Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Kündigungsschutz . . . . .	51
2.4	Arbeitszeugnis . . . . .	54
3	Höhe und Formen des Entgelts . . . . .	56
3.1	Brutto- und Nettoarbeitsentgelt . . . . .	56
3.2	Entgeltarten . . . . .	57
4	Tarifvertrag . . . . .	58
5	Mitbestimmung . . . . .	62
5.1	Betriebliche Mitbestimmung (Betriebsrat) . . . . .	62
5.2	Unternehmerische Mitbestimmung . . . . .	64
6	Technischer Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit . . . . .	65
7	Sozialer Arbeitsschutz . . . . .	65
7.1	Arbeitszeitgesetz . . . . .	65
7.2	Bundesurlaubsgesetz . . . . .	66
7.3	Entgeltfortzahlungsgesetz . . . . .	67
7.4	Schwerbehindertenrecht . . . . .	67
7.5	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz . . . . .	68
7.6	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz . . . . .	68
8	Arbeitsgericht . . . . .	69

## 4 Vertragsrecht

---

1	Personen und Rechtsgeschäfte . . . . .	70
2	Verträge . . . . .	71
2.1	Absprache und Vertrag . . . . .	71
2.2	Geschäftsfähigkeit . . . . .	72
2.3	Gültigkeit von Verträgen . . . . .	73
2.4	Vertragsarten . . . . .	77
2.5	Kaufvertrag . . . . .	78
2.6	Pflichtverletzungen . . . . .	82

## **5 Wirtschaftliche Grundtatbestände**

1	Voraussetzungen für wirtschaftliches Handeln . . . . .	86
1.1	Bedürfnisse, Güter und Produktionsfaktoren . . . . .	86
1.2	Preisbildung und Markt . . . . .	88
2	Geld . . . . .	89
2.1	Grundlagen . . . . .	89
2.2	Geldarten . . . . .	90
2.3	Zahlungsverkehr . . . . .	91
2.4	Geldanlagen . . . . .	94
2.5	Kreditarten . . . . .	95

## **6 Betrieb und Unternehmen**

1	Grundlagen . . . . .	97
1.1	Merkmale eines Betriebs . . . . .	97
1.2	Merkmale eines Unternehmens und Unternehmensformen . . . . .	97
2	Unternehmenszusammenschlüsse . . . . .	103
2.1	Zusammenarbeit (Kooperation) von Unternehmen . . . . .	103
2.2	Zusammenschluss (Konzentration) von Unternehmen . . . . .	104
3	Organisationen von Industrie und Handwerk . . . . .	105

## **7 Aufgaben und Aufbau eines Betriebes**

1	Grundlagen . . . . .	106
2	Aufgaben eines Betriebes . . . . .	107
2.1	Personalbeschaffung . . . . .	107
2.2	Beschaffung und Lagerhaltung . . . . .	110
2.3	Leistungserstellung (Produktion) . . . . .	111
2.4	Kostenrechnung und Kalkulation . . . . .	111
2.5	Vertrieb und Marketing . . . . .	113
2.6	Betriebswirtschaftliche Kennzahlen . . . . .	113

## **8 Wirtschaftspolitik**

1.1	Die Wirtschaftsordnung der Bundesrepublik Deutschland . . . . .	115
1.2	Europäischer Binnenmarkt . . . . .	115
1.3	Welthandelsordnung und Globalisierung . . . . .	116
2	Wirtschaftspolitik in der Bundesrepublik Deutschland . . . . .	118
2.1	Ziele der Wirtschaftspolitik . . . . .	118
2.2	Konjunkturpolitik . . . . .	119
2.3	Wettbewerbspolitik . . . . .	120
2.4	Strukturpolitik . . . . .	123
2.5	Finanzpolitik . . . . .	124

## **9 Nachhaltiges Wirtschaften**

1	Grundlagen . . . . .	128
1.1	Ökosysteme . . . . .	128
1.2	Betriebliche und ökologische Kostenkalkulation . . . . .	129
2	Lösungsmöglichkeiten . . . . .	130
2.1	Lösungen durch technischen Fortschritt . . . . .	130
2.2	Betrieblicher Umweltschutz . . . . .	131
2.3	Lösungen durch staatliche Maßnahmen . . . . .	134

## **10 Anhang**

1	Wichtige Gesetzestexte für Auszubildende (Auszüge) . . . . .	136
2	Verzeichnis der Textquellen . . . . .	168
3	Verzeichnis der Bildquellen . . . . .	168

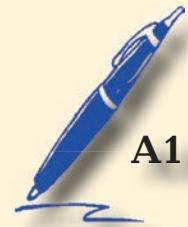
# 1 Eintritt in das Berufsleben

## 1 Grundlagen der betrieblichen Berufsausbildung

### 1.1 Ausbildungsvertrag (Lehrbuch S. 12–14)

Mit dem Thema Ausbildungsort und Ausbildungsvertrag sind eine ganze Reihe von Institutionen, Einrichtungen und Personen befasst, nämlich:

- Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Auftrag des zuständigen Bundesministeriums
- das Kultusministerium des jeweiligen Bundeslandes
- die zuständigen Kammern (z.B. Handwerkskammer)
- der Ausbildungsbetrieb (Ausbilder)
- die zuständigen Tarifvertragsparteien (Arbeitgeberverband und Gewerkschaft)
- die Eltern
- die/der Auszubildende



**Ihre Aufgabe:** Tragen Sie bitte ein, welche Institutionen, Einrichtungen und/oder Personen in den folgenden Fällen jeweils zuständig sind:



Fälle	Zuständige Institutionen, Einrichtungen, Personen
1. Nicole (16) schließt einen Ausbildungsvertrag ab als Tierpflegerin. Wer muss den Ausbildungsvertrag unterschreiben?	<i>1. Der Vertreter des Ausbildungsbetriebs 2. Die Auszubildende 3. Ein gesetzlicher Vertreter der Auszubildenden</i>
2. Wo muss der Ausbildungsvertrag geprüft und eingetragen werden?	<i>Bei der zuständigen Kammer, in diesem Fall: Industrie- und Handelskammer (IHK)</i>
3. Wer legt die Ausbildungsordnungen fest?	<i>Das zuständige Bundesministerium auf Vorschlag des BIBB</i>
4. Wer erstellt die Rahmenlehrpläne für den Berufsschulunterricht?	<i>Das Kultusministerium des jeweiligen Bundeslandes</i>
5. Wer legt fest, in welchen Berufen überhaupt eine anerkannte Ausbildung erfolgen darf?	<i>Das zuständige Bundesministerium auf Vorschlag des BIBB</i>
6. Wer ist für die Kontrolle der betrieblichen Ausbildung zuständig?	<i>Die zuständige Kammer des entsprechenden Kammerbezirks</i>
7. Vor welcher Institution wird die Abschlussprüfung abgelegt?	<i>Vor der zuständigen Kammer</i>
8. Laut Ausbildungsvertrag richtet sich eine Ausbildungsvergütung „nach dem jeweils gültigen Tarifvertrag“. Wer legt diesen Tarifvertrag fest?	<i>Die Tarifvertragsparteien (zuständige Gewerkschaft und entsprechender Arbeitgeberverband bzw. einzelner Arbeitgeber)</i>



Lesen Sie bitte folgenden Ausbildungsvertrag sorgfältig durch:

## BERUFAUSBILDUNGSVERTRAG

Zwischen

Tierpension Panama  
Edeltraut Müller  
Frankfurter Str. 21  
64293 Darmstadt  
(Ausbildende)

und  
Nicole Zimmermann  
Amselweg 3a  
64380 Roßdorf  
(Auszubildende),  
gesetzlich vertreten durch die Eltern  
Stefan und Heide Zimmermann,

wird nachstehender Vertrag zur Ausbildung im Ausbildungsberuf Tierpflegerin nach Maßgabe der Ausbildungsordnung (s. Anlage) geschlossen:

### **A Ausbildungszeit**

Die Ausbildungsdauer beträgt 24 Monate. Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt am 1. September 2017 und endet am 31. August 2019.

### **B Probezeit**

Die Probezeit beträgt 6 Monate.

### **C Ausbildungsort**

Die Ausbildung findet in den o.a. Geschäftsräumen und den mit dem Betriebssitz für die Ausbildung üblicherweise zusammen hängenden Arbeitsstellen statt.

### **D Ausbildungsvergütung**

Der Auszubildende erhält von der Ausbildungseinrichtung eine angemessene Vergütung. Sie beträgt monatlich:  
730,00 € brutto im ersten Ausbildungsjahr  
778,00 € brutto im zweiten Ausbildungsjahr  
824,00 € brutto im dritten Ausbildungsjahr

### **E Arbeitszeit**

Die Arbeitszeit beträgt von Montag bis Donnerstag 9 Stunden. Freitags wird die Arbeitszeit entsprechend verkürzt, sie beträgt 4 Stunden.

### **F Urlaubsanspruch**

Der Urlaubsanspruch beträgt jährlich 24 Werkstage.

### **G Kündigung**

Nach Ablauf der Probezeit können beide Seiten den Ausbildungsvertrag mit einer Frist von vier Wochen unter Angabe der Kündigungsgründe auflösen.

Darmstadt, 30. 6. 2017

Auszubildende

Ausbildender

Gesetzliche Vertreter

1. Dieser Ausbildungsvertrag entspricht in insgesamt *fünf* Punkten nicht den gesetzlichen Bestimmungen. Bitte markieren Sie im Text diese Verstöße, tragen Sie diese stichwortartig in *folgende Übersicht* ein und notieren Sie, wie die entsprechende Rechtslage aussieht (Nicole ist bei Abschluss des Vertrags 16 Jahre alt).



Verstoß	Rechtslage
1. 24 Monate Ausbildungszeit	Die Ausbildungsordnung für die Tierpflegerin verlangt 36 Monate Berufsausbildung
<b>2. Sechs Monate Probezeit</b>	<b>Es sind nur bis zu 4 Monate Probezeit zulässig</b>
<b>3. Neun Stunden regelmäßige Arbeitszeit an vier Tagen</b>	<b>Nicole ist minderjährig, daher darf die tägliche Arbeitszeit in der Regel 8 Stunden nicht überschreiten</b>
<b>4. 24 Werktagen Urlaubsanspruch</b>	<b>Nicole ist 16, ihr stehen daher im ersten Jahr 27 Werkstage, im zweiten Jahr 25 Werkstage Urlaub zu</b>
<b>5. Beidseitige Kündigungsfrist von vier Wochen</b>	<b>Ordentliche Kündigung ist nur durch Nicole möglich</b>

2. Wenn, wie in diesem Fall, einige Bestimmungen des Vertrages gegen eine gesetzliche Regelung verstößen, gelten dann diese Vertragsbestimmungen trotzdem?



**Es gelten dann die gesetzlichen Bestimmungen**

1. Informieren Sie sich, welche **Kammer** für Sie zuständig ist. Suchen Sie deren Adresse, Telefonnummer und E-Mail-Adresse heraus, sowie die des dortigen Ausbildungsberaters bzw. der Ausbildungsberaterin. Tragen Sie die Angaben hier ein:



Zuständige Kammer:			
Anschrift/Telefon:	Straße: _____	Hausnummer: _____	
	PLZ: _____	Ort: _____	
	Telefon: _____	Fax: _____	
	E-Mail: _____		
Ausbildungsberater/Ausbildungsberaterin	Name: _____	Durchwahl: _____	
	E-Mail: _____		



2. Stellen Sie fest, zu welchem Berufsfeld und zu welcher Berufsgruppe Ihr Ausbildungsberuf gehört und tragen Sie die Angaben hier ein:

Mein Ausbildungsberuf	_____
Zugehörige Berufsgruppe	_____
Zugehöriges Berufsfeld	_____

## 1.2 Berufsschule und Betrieb (duales System) (Lehrbuch S. 14–17)

Folgender Text setzt sich kritisch mit dem dualen Ausbildungssystem auseinander. Bitte tragen Sie die Einwände in die unten stehende Tabelle ein und nehmen Sie dazu jeweils Stellung:

Ich finde die Berufsausbildung, wie sie bei uns abläuft, überhaupt nicht vorbildlich.

Erstens ist sie viel zu lang. Was wir da alles machen mussten! Wenn ich mir meine jetzige Tätigkeit ansehe, muss ich sagen, von dem, was ich gelernt habe, brauche ich höchstens – aber höchstens – die Hälfte! Das heißt: Die Hälfte der Ausbildungszeit hätte ich mir glatt sparen können. Dann hätte ich eineinhalb Jahre früher schon ordentlich Geld verdienen können. Was mir da an Einkommen verloren gegangen ist!

Zweitens: Der Berufsschulunterricht ist zum größten Teil völlig verlorene Zeit. Man hat ja schließlich schon zehn Schuljahre hinter sich und das sollte doch eigentlich reichen! Deshalb wollte ich doch eine Lehre machen, weil ich die Schule satt hatte! Und was dann alles unterrichtet wurde: Sport, Politik, Religion, Wirtschaft, auch Deutsch – wer nach zehn

Jahren noch nicht richtig schreiben kann, der lernt es in der Berufsschule doch auch nicht mehr. Und in Fachkunde lauter kompliziertes Zeug, das ich nie brauche! Und immer wieder kam es vor, dass wir in der Berufsschule etwas ganz anderes gemacht hatten, als wir gerade im Betrieb brauchen konnten.

Also, wenn es nach mir ginge, dann müsste es so sein: Die Ausbildung ganz streng praxisorientiert, ich will ja schließlich kein Ingenieur werden, ich will nur wissen, wie ich meine Arbeit ordentlich verrichten kann. Und vielleicht einen Vormittag in der Woche etwas Fachtheorie, so viel wie nötig, damit ich weiß, was ich da eigentlich mache. Aber dazu brauche ich keine Berufsschule. Das kann mir der Ausbilder viel besser beibringen, denn der kennt den Laden!

(Erfahrungsbericht eines ausgelernten Facharbeiters)

Einwände	Stellungnahme
Viel zu lang	<i>z.B. umfangreiche Ausbildung ist notwendig, um in der Arbeitswelt flexibel einsetzbar zu sein</i>
Überflüssige allgemeinbildende Fächer	<i>z.B. Allgemeinbildung notwendig für weiterführende Schulen; Allgemeinbildung als Voraussetzung, um in der Gesellschaft mitreden zu können</i>
Zu komplexe Inhalte	<i>Hohe berufliche Qualifikation ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für einen sicheren Arbeitsplatz</i>



### 1.3 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses (Lehrbuch S. 17–18)

Die Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses ist aus folgenden Gründen möglich:

- ➡ Bestehen der Abschlussprüfung
- ➡ Kündigung des Ausbildungsverhältnisses durch den Auszubildenden
- ➡ außerordentliche Kündigung des Ausbildungsverhältnisses durch den Ausbildenden

Klären Sie, ob in folgenden Fällen die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses gerechtfertigt ist oder nicht. Liefern Sie jeweils eine kurze Begründung.



Fälle	Kündigung zulässig?	Begründung:
1. Der Ausbildungsbetrieb kündigt Nils nach dem ersten Ausbildungsjahr, weil sein Berufsschulzeugnis nur mangelhafte Noten aufweist.	nein	<i>Kündigung ist nur aus wichtigen Gründen möglich, Berufsschulnoten gehören nicht dazu</i>
2. Im Ausbildungsvertrag war eine Probezeit von drei Monaten vereinbart. Nach zwei Monaten erhält Renate ohne Begründung ein Kündigungsschreiben.	ja	<i>Während der Probezeit ist jederzeit eine Kündigung ohne Angabe von Gründen möglich</i>
3. Nils kündigt schriftlich seinen Ausbildungsplatz, weil er nach einem Jahr feststellt, dass er für den Beruf nicht geeignet ist.	ja	<i>Der Auszubildende kann den Ausbildungsplatz mit vierwöchiger Kündigungsfrist schriftlich kündigen</i>
4. Der Ausbildungsbetrieb kündigt Kathrins Ausbildungsvertrag, weil sie zum zweiten Mal bei der Prüfung durchgefallen ist.	ja	<i>Die Berufsausbildung muss nur bis zur ersten Wiederholungsprüfung verlängert werden</i>
5. Harald erklärt nach 3 Wochen seinem verblüfften Ausbilder, er habe keine Lust mehr, er kündige hiermit.	nein	<i>Während der Probezeit ist zwar jederzeit eine Kündigung möglich, allerdings nur schriftlich</i>
6. Nachdem Marco schon mehrmals abgemahnt worden war, weil er betrunken und verspätet im Betrieb erschien, kommt er erneut zu spät und angetrunken zur Ausbildung. Daraufhin wird sein Ausbildungsvertrag fristlos gekündigt.	ja	<i>Es liegt ein wichtiger Grund vor, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt</i>



## 1.4 Fortbildung, Weiterbildung und Umschulung (Lehrbuch S. 18–21)

Sie sind ehrgeizig und merken, dass in Ihnen Fähigkeiten schlummern, die durch die Berufsausbildung nicht vollständig entfaltet werden. Für diesen Fall bietet Ihnen Ihre Berufsschule ein mehr oder weniger breites Angebot an Möglichkeiten zur weiteren Qualifikation. Informieren Sie sich über dieses Angebot und tragen Sie das Ergebnis Ihrer Recherche in folgende Übersicht – so wie in der ersten Zeile – ein:

Weiterbildungsangebote an meiner Berufsschule			
Angebot	Dauer	Voraussetzung	Darauf aufbauende Bildungsgänge
(z.B.) Erwerb des mittleren Bildungsabschlusses	Während der Berufsausbildung	Hauptschulabschluss	z.B. Fachoberschule
(z.B.) Erwerb der <i>Fachhochschulreife</i>	<i>Während der Berufsausbildung</i>	<i>Mittlerer Bildungsabschluss</i>	<i>z.B. Studium an Fachhochschulen</i>
(z.B.) Berufliches Gymnasium	<i>3 Jahre (Vollzeit)</i>	<i>Mittlerer Bildungsabschluss</i>	<i>z.B. Studium an FH und Uni</i>
(z.B.) Fachschule	<i>4 J. (Teilzeit) bzw. 2 J. (Vollzeit)</i>	<i>Abgeschlossene Berufsausbildung</i>	<i>z.B. Studium an FH</i>

## 1.5 Wandel der Arbeitswelt – Neuordnung der Berufe (Lehrbuch S. 20–21)



Arbeiten Sie heraus, wie Ihr Beruf, den Sie jetzt erlernen, sich in den nächsten 20 Jahren wandeln könnte. Betrachten Sie dabei folgende Gesichtspunkte:

- Welche Werkzeuge, Gerätschaften, Behälter, Hilfsmittel usw. werden gegenwärtig für die Ausführung Ihrer Arbeitstätigkeit benötigt? Können Sie sich vorstellen, dass hier Vereinfachungen oder Veränderungen vorgenommen werden können?
- Welche Arbeitsabläufe werden manuell (mit der Hand) ausgeführt? Wo werden Maschinen eingesetzt? Wie weit lässt sich die manuelle Arbeit beispielsweise durch computergesteuerte Maschinen ersetzen?
- Überlegen Sie sich, welche besonderen Fähigkeiten und Kenntnisse man gegenwärtig haben muss, um Ihren Ausbildungsberuf ausüben zu können. Welche Anforderungen könnten in dieser Hinsicht besonders wichtig werden?
- Können Sie sich vorstellen, dass es Ihren Ausbildungsberuf in 20 Jahren garnicht mehr geben könnte? Inwiefern? Welcher Beruf könnte an seine Stelle treten?

## 1.6 Leben, Lernen und Arbeiten in Europa (Lehrbuch S. 21)

Berufserfahrung im Ausland wird für das berufliche Fortkommen immer wichtiger. Sie planen deshalb, sich nach Abschluss Ihrer Ausbildung im europäischen Ausland um eine Stelle in Ihrem erlernten Beruf zu bewerben. Eine wichtige Rolle spielt dabei der in der EU eingeführte Europass, der die Bewerbung in den EU-Ländern vereinheitlichen soll. Bitte bearbeiten Sie daher folgende Aufgaben:

1. Füllen Sie einen **Europass-Lebenslauf** aus  
(zu finden im Internet unter [www.europass.cedefop.europa.eu/de/documents/curriculum-vitae](http://www.europass.cedefop.europa.eu/de/documents/curriculum-vitae)).

Falls kein Internet zur Verfügung steht, können Sie den nachstehend abgedruckten gekürzten und vereinfachten Vordruck ausfüllen.

 <b>Lebenslauf</b>	
<b>Angaben zur Person</b>	
Nachname(n) /Vorname(n)	<b>Zimmermann, Nicole</b>
Straße, Hausnummer,	<b>Amselweg 3a</b>
Postleitzahl, Ort,	<b>64380 Roßdorf</b>
Staat	<b>Deutschland</b>
Telefon	Mobil: <b>49(0)xxxx-xxxxxxx</b>
E-Mail	<b>xxxxxx@xxxxxx.de</b>
Staatsangehörigkeit	<b>Deutsch</b>
Geburtsdatum	<b>28.02.2000; weiblich</b>
<b>Angestrebte Tätigkeit</b>	<b>Tierpflegerin</b>
<b>Berufserfahrung</b>	
<i>Mit der am kürzesten zurückliegenden Berufstätigkeit beginnen</i>	
Von – bis	Tätigkeit
<b>3. - 15.8.2015</b>	<b>Aushilfe Tierpension Panama</b>
<b>26. - 6.2.2015</b>	<b>Praktikum Tierpension Panama</b>
<b>Schul- und Berufsbildung</b>	
<i>Mit der am kürzesten zurückliegenden Maßnahme beginnen und für jeden abgeschlossenen Bildungs- und Ausbildungsgang separate Eintragungen vornehmen</i>	
Von – bis	Name und Art der Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung, Bezeichnung der erworbenen Qualifikation
<b>8.8.2011 - 23.6.2017</b>	<b>Justin-Wagner-Schule, Roßdorf;</b>
	<b>Mittlerer Abschluss</b>
<b>20.8.2007 - 24.6.2011</b>	<b>Rehbergschule Roßdorf</b>



<b>Persönliche Fähigkeiten und Kompetenzen</b>	
Muttersprache(n)	<i>deutsch</i>
sonstige Sprache(n)	<i>Siehe Europass-Sprachenpass</i>
Kommunikative Fähigkeiten	<i>Teamgeist</i> <i>Verantwortungsbewusstsein</i>
Organisations- und Führungstalent	<i>Stellvertretende Klassensprecherin in der 9. und 10. Klasse</i>
Berufliche Fähigkeiten	<i>Umgang mit Tieren</i>
Computerkenntnisse	<i>Word, Excel</i>
Sonstige Fähigkeiten	<i>Ich spiele Gitarre, singe im Jugendchor Young Voices</i>
Führerschein(e)	-
<b>Zusätzliche Informationen</b>	
Mitgliedschaften	<i>SKG Roßdorf, Abteilung Handball</i> <i>Greenpeace</i> <i>Tierfreunde Dieburg e.V.</i>
Referenzen Zeugnisse, Zertifikate u.ä.	<i>Zeugnis des mittleren Abschlusses</i> <i>Praktikumszeugnis</i>



2. Füllen Sie den **Europass-Sprachenpass** aus  
(zu finden im Internet unter <http://europass.cedefop.europa.eu/de/documents/european-skills-passport/language-passport>).



Falls kein Internet zur Verfügung steht, können Sie den auf S. 15 abgedruckten gekürzten und vereinfachten Vordruck ausfüllen.



## Europass-Sprachenpass

Bestandteil des vom Europarat entwickelten Europäischen Sprachenportfolios

Nachname(n), Vorname(n)	Zimmermann, Nicole
Geburtsdatum	28.02.2001
Muttersprache(n)	Deutsch
Sonstige Sprache(n)	Englisch, Französisch

<b>Selbstbeurteilung der Sprachkenntnisse * Englisch</b>					
<b>Verstehen</b>		<b>Sprechen</b>		<b>Schreiben</b>	
Hören	Lesen	An Gesprächen teilnehmen	Zusammenhängendes Sprechen		
B1	B2	B1	B2	C1	
<b>Diplom(e) oder Zertifikat(e)</b>					
Bezeichnung des (der) Diplome(s) oder Zertifikate(s)		Ausstellende Stelle		Datum	Europäische Kompetenzstufe
keine					
<b>Sprachliche Erfahrung(en)</b>					
Beschreibung				Von	Bis
Sprachkurs in Brighton, England				01.08.16	22.08.16

<b>Selbstbeurteilung der Sprachkenntnisse * Französisch</b>					
<b>Verstehen</b>		<b>Sprechen</b>		<b>Schreiben</b>	
Hören	Lesen	An Gesprächen teilnehmen	Zusammenhängendes Sprechen		
A2	B1	A1	A2	B1	
<b>Diplom(e) oder Zertifikat(e)</b>					
Bezeichnung des (der) Diplome(s) oder Zertifikate(s)		Ausstellende Stelle		Datum	Europäische Kompetenzstufe
keine					
<b>Sprachliche Erfahrung(en)</b>					
Beschreibung				Von	Bis
Schüleraustausch mit Lycée Palmpol, Bretagne				15.04.16	22.04.16

\* Die Einstufung geht von A1 = Grundkenntnisse bis C2 = nahezu perfekte Sprachkenntnisse. Eine genaue tabellarische Beschreibung dieser „Kompetenzstufen“ finden Sie zum Herunterladen unter <https://europass.cedefop.europa.eu/sites/default/files/cefr-de.pdf>

## 2 Rechte und Pflichten für Auszubildende und jugendliche Arbeitnehmer

### 2.1. Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HWO)<sup>1</sup> (Lehrbuch S. 23–24)



A7

Folgende Übersicht enthält wichtige Regelungen zum Berufsbildungsgesetz. Bitte füllen Sie diese Übersicht aus und tragen Sie dabei auch, soweit erforderlich, den entsprechenden Paragraphen des BBiG ein (siehe S. 136–145)

Frage	Antwort	§§ BBiG
1. Welche der folgenden Regelungen hat nichts in einem Berufsausbildungsvertrag zu suchen? Bitte streichen Sie durch!	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beginn und Dauer der Ausbildung</li> <li>• <del>Vereinbarung über Vertragsstrafen</del></li> <li>• Dauer des Urlaubs</li> <li>• Dauer der Probezeit</li> <li>• Zahlung und Höhe der Vergütung</li> </ul>	
2. „Es schadet dem Auszubildenden gar nichts, wenn er ab und zu mal Erledigungen für die Frau des Meisters übernimmt“. Ist diese Aussage mit dem BBiG bzw. der HWO vereinbar?	<p><i>Einkäufe für den Haushalt des Meisters dienen nicht dem Ausbildungszweck</i></p>	<i>§ 14(2)</i>
3. Welche Angaben muss das Zeugnis nach Abschluss der Ausbildung mindestens enthalten?	<p><i>Art, Dauer und Ziel der Berufsausbildung, erworbene Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse</i></p>	<i>§ 16(2)</i>
4. Wie lang muss die Probezeit mindestens und wie lang darf sie höchstens sein?	<p><i>Mindestens 1 Monat, höchstens 4 Monate</i></p>	<i>§ 20</i>
5. Wann endet das Ausbildungsverhältnis, wenn der/die Auszubildende die Prüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit besteht?	<p><i>Mit Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses durch den Prüfungsausschuss</i></p>	<i>§ 21(2)</i>
6. Nach der Probezeit bestehen für den Ausbildenden und den/die Auszubildenden unterschiedliche Kündigungsbedingungen. Inwiefern?	<p><i>Der Auszubildende darf jederzeit mit vierwöchiger Kündigungsfrist kündigen, der Ausbildende nur bei Vorliegen eines „wichtigen Grundes“</i></p>	<i>§ 22(2)</i>

<sup>1</sup> Die Handwerksordnung (HWO) entspricht bis auf kleine Details dem Berufsbildungsgesetz. Es wird daher hier im Einzelnen nur das BBiG behandelt.

Frage	Antwort	§§ BBiG
7. Welche der folgenden Festlegungen muss eine Ausbildungsauftrag nicht enthalten? Bitte streichen Sie die entsprechende Regelung durch!	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausbildungsdauer</li> <li>• Fertigkeiten und Kenntnisse, die Gegenstand der Berufsausbildung sind</li> <li>• <del>Höhe der Vergütung</del></li> <li>• Prüfungsanforderungen</li> <li>• Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Fertigkeiten und Kenntnisse</li> </ul>	
8. Wie oft kann die Abschlussprüfung wiederholt werden?	<u>Zweimal</u>	<u>§ 37(1)</u>
9. Wie setzt sich der Prüfungsausschuss mindestens zusammen?	<u>Mindestens drei Mitglieder, davon ein Beauftragter der Arbeitgeber, ein Beauftragter der Arbeitnehmer und ein Berufsschullehrer</u>	<u>§ 40 (1 und 2)</u>

Im Folgenden bekommen Sie eine Reihe von Fällen zur Berufsausbildung vorgelegt. **Diese Fälle sollen Sie nun in Form von Verhandlungen am Arbeitsgericht klären.** Die rechtlichen Grundlagen finden Sie auf den Seiten 136–145.

Es handelt sich um folgende Fälle:



R1

#### Fall 1:

Der Auszubildende Lothar (18) spielt in der ersten Mannschaft eines Amateur-Fußballvereins. In einem Punktspiel erleidet er einen komplizierten Knochenbruch, der ihn für vier Wochen arbeitsunfähig macht. Sein Ausbildungsbetrieb weigert sich nun, ihm für diese Zeit die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen. Begründung: Der Betrieb zahle die Vergütung schließlich nur für tatsächlich praktizierte Ausbildung und betriebliche Tätigkeit. Wer daran nicht teilnehme, könne daher auch keine Vergütung bekommen. Außerdem sei der Krankheitsausfall selbst verschuldet. Fußball sei bekanntlich ein Sport mit hohem Verletzungsrisiko. Wer dieses Risiko auf sich nehme, könne nicht hinterher den Betrieb dafür zahlen lassen. Wer hat Recht?

Dazu: § 19 (1.2b) BBiG

#### Fall 2:

Ursula (19) lernt Verkäuferin. An einem nasskalten Herbsttag soll sie Restposten vor dem Warenhaus verkaufen. Sie erhebt Einspruch, das sei ihr nicht zuzumuten. Kann der Geschäftsführer sie trotzdem dazu verpflichten?

Dazu: § 13 Punkt 3 BBiG, § 14(1.5)

BBiG und § 14 (2) BBiG

#### Fall 3:

Martha lernt Chemikantin. Aufgrund privater Schwierigkeiten kann sie sich nicht ausreichend auf die Abschlussprüfung vorbereiten und fällt durch. Der Betrieb weigert sich nun sie bis zur nächsten Prüfung weiter auszubilden. Begründung: Ihre dreieinhalbjährige Ausbildung sei schließlich abgeschlossen und außerdem könne der Betrieb sie nicht auch noch für ihre Faulheit belohnen. Wie ist die Rechtslage?

Dazu: § 21(3) BBiG

**Fall 4:**

Ein Ausbilder hat den Eindruck, dass die ihm anvertrauten Auszubildenden weit mehr Material verschwenden, als notwendig wäre. Um sie zu sparsamerem Umgang damit anzuspornen, kündigt er an, er werde nun bei jedem den Materialverbrauch beobachten. Wer

mehr verbraucht als der Durchschnitt, müsse ab jetzt diesen Mehrverbrauch aus der eigenen Tasche bezahlen. Die meisten Auszubildenden erheben Protest. Zu Recht?

**Dazu: § 14(1.3) BBiG**

Durchführung: Bitten bilden Sie für jeden Fall folgende drei Gruppen:

**Kläger und Beklagte**

Kläger und Beklagte müssen die Ereignisse, die zur Klage führen, möglichst lebendig und anschaulich beschreiben können. Natürlich dürfen dabei aber keine unauflösbarer Widersprüche auftauchen.

**1 Richter + 2 Beisitzer**

(1 Vertreter der Arbeitnehmer und 1 Vertreter der Arbeitgeber)

Richter und Beisitzer müssen durch gezielte Fragen versuchen, den konkreten Sachverhalt aufzuklären. Zudem müssen sie natürlich die in Frage kommenden Paragraphen kennen, um ein sachliches Urteil fällen zu können.

**2 Rechtsanwälte**

(1 Anwalt für den Kläger, 1 Anwalt für den Beklagten)

Die Rechtsanwälte müssen versuchen, die Sichtweise ihrer Mandanten möglichst einleuchtend zu beschreiben. Außerdem müssen sie selbstverständlich die in Frage kommenden Paragraphen genau kennen und im Sinne ihrer Mandanten auslegen.

Für die Verhandlungen müssen sich die Beteiligten jeweils präzise auf ihre Rolle vorbereiten (Vorbereitungszeit: ca. 15 Minuten). Jede Verhandlung sollte nicht länger als 15–30 Minuten dauern.

## 2.2 Jugendarbeitsschutzgesetz (Lehrbuch S. 24–26)

Folgende Übersicht enthält wichtige Regelungen zum Jugendarbeitsschutz. Bitte füllen Sie diese Übersicht aus und tragen Sie dabei auch den entsprechenden Paragraphen des Jugendarbeitsschutzgesetzes ein (siehe S. 145–153).



A8

Frage	Antwort	§§
1. Das JArbSchG gilt für jugendliche Arbeitnehmer. Welche Altersgruppen fallen darunter?	Vom Beginn des 15. bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres	§ 2(2)
2. Die regelmäßige tägliche Arbeitszeit darf wie viele Stunden nicht überschreiten?	Acht Stunden	§ 8(1)
3. Wie lange muss der Berufsschulunterricht mindestens dauern, damit der Jugendliche an diesem Tag nicht mehr in den Betrieb kommen muss?	Mehr als fünf Unterrichtsstunden	§ 9 (1.2)
4. Wie lange müssen die Ruhepausen insgesamt mindestens sein: – bei mehr als viereinhalb bis zu sechs Stunden Arbeitszeit? – bei mehr als sechs Stunden Arbeitszeit?	30 Minuten  60 Minuten	§ 11 (1.1)  § 11 (1.2)

5. Von bestimmten Ausnahmefällen abgesehen, dürfen Jugendliche an folgenden Tagen nicht beschäftigt werden:	<u>An Samstagen</u>	<u>§ 16</u>
	<u>An Sonntagen</u>	<u>§ 17</u>
	<u>An Feiertagen</u>	<u>§ 18</u>
6. Wie hoch ist der gesetzliche Urlaubsanspruch, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs	– noch nicht 16 Jahre alt ist?  <u>30 Werkstage</u>	<u>§ 19 (2.1)</u>
	– noch nicht 17 Jahre alt ist?  <u>27 Werkstage</u>	<u>§ 19 (2.2)</u>
	– noch nicht 18 Jahre alt ist?  <u>25 Werkstage</u>	<u>§ 19 (2.3)</u>
7. In der Urlaubsregelung ist von Werktagen die Rede. Welche Wochentage gehören zu den Werktagen?	<u>Montag bis einschließlich</u>  <u>Samstag</u>	

Im Folgenden finden Sie eine Reihe von Fällen, bei denen unter Umständen ein Verstoß gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz vorliegt. Versuchen Sie anhand des Gesetzesrestextes heraus zu finden, wie die Rechtslage tatsächlich aussieht. Tragen Sie bitte in Stichworten das Ergebnis Ihrer Recherche ein und notieren Sie den zutreffenden Paragraphen des **Jugendarbeitsschutzgesetzes** (siehe S. 145–153).



Fall	Antwort	§ §
1. Thomas (15 Jahre) macht eine Lehre zum Bäcker. Die Bäckerei beginnt um 5.00 Uhr mit der Arbeit. Gilt das auch für Thomas?	<u>Nein, jugendliche Auszubildende und</u> <u>Arbeitnehmer unter 16 Jahren dürfen</u> <u>nicht vor 6.00 Uhr mit der Arbeit</u> <u>bzw. Ausbildung beginnen</u>	<u>§ 14(1)</u>
2. Am Dienstag muss Thomas (15 Jahre) zur Berufsschule. Der Unterricht beginnt um 9.30 Uhr. Der Chef verlangt von Thomas, um 6 Uhr im Betrieb zu erscheinen, um die Brötchen auszutragen und erst dann zur Schule zu gehen. Thomas weigert sich. Zu Recht?	<u>Wenn der anschließende Unterricht</u> <u>nicht mehr als fünf Unterrichtsstunden beträgt, muss Thomas vorher</u> <u>noch Brötchen austragen</u>	<u>§ 9(1.1)</u>
3. Ein Großhandelsbetrieb bildet sieben Jugendliche aus. Als Donnerstag ein Feiertag ist, bitten sie Ihren Chef, auch für den Freitag frei zu bekommen. Sie würden in der nächsten Woche dafür auch am Samstag in den Betrieb kommen. Darf der Chef sich darauf einlassen?	<u>Die Jugendlichen würden dann in der</u> <u>folgenden Woche mehr als 5 Tage</u> <u>beschäftigt werden. Das ist nicht</u> <u>zulässig</u>	<u>§ 15</u>

Fall	Antwort	§ §
4. Ein 17-jähriger Auszubildender soll die Akkordarbeit kennen lernen, da dies seiner späteren Tätigkeit entspricht. Er wird daher für zwei Wochen in eine Gruppe versetzt, die ausschließlich im Akkord arbeitet. Ist das zulässig?	<i>Wenn dies zur Erreichung des Ausbildungsziels notwendig ist, darf der Auszubildende in diese Gruppe versetzt werden.</i>	<i>§ 23(2)</i>
5. Jan, 17 Jahre, wird von einem Vorarbeiter angelernt. Als Jan nach einigen Tagen immer noch überdurchschnittlich viel Ausschuss produziert, wird der Vorarbeiter ungeduldig und zieht Jan schließlich als „Konzentrationshilfe“ kräftig an den Ohren. Darf er das?	<i>Nein. Der Vorarbeiter verstößt gegen das Züchtigungsverbot</i>	<i>§ 31(1)</i>
6. Patricia, 15 Jahre, kommt zwei Stunden später als normal von der Arbeit leicht beschwipst nach Hause. Sie entschuldigt sich damit, dass ihr Chef seine Beförderung mit seiner Abteilung gefeiert hätte. Ihre Mutter ist empört und droht, gegen den Chef gerichtlich vorzugehen. Zu Recht?	<i>Die Mutter ist zu Recht empört. An Jugendliche unter 16 Jahren dürfen keine alkoholischen Getränke ausgegeben werden</i>	<i>§ 31(2)</i>
7. Ein 17-jähriger Auszubildender hat nach eineinhalb Jahren Ausbildung immer noch keine Nachuntersuchung beim Arbeitgeber vorgelegt. Welche Konsequenzen ergeben sich daraus?	<i>Ohne bescheinigter Nachuntersuchung besteht ab 14 Monaten nach Beschäftigungsaufnahme Arbeitsverbot. Es droht dem Auszubildenden die fristlose Entlassung.</i>	<i>§ 33(3)</i>
8. Eine Auszubildende im Friseurhandwerk wehrt sich gegen die Anweisung ihres Chefs, am Samstag zu arbeiten und dafür am Montag frei zu haben. Mit Recht?	<i>Nein. Sie kann sich nicht dagegen wehren, weil die 5-Tage-Woche eingehalten wird und im Friseurhandwerk die Samstagsarbeit erlaubt ist.</i>	<i>§ 16 (2.2)</i>
9. Eine 16-jährige Auszubildende beschwert sich, dass sie nur 30 Werkstage Urlaub im Jahr bekomme. Zu Recht?	<i>Nein, ihr Anspruch beträgt sogar nur 27 Werkstage.</i>	<i>§ 14 (2.1)</i>
10. In einer Gaststätte wird ein 17-Jähriger, der zum Koch ausgebildet wird, abends bis 22 Uhr beschäftigt. Ist das zulässig?	<i>Ja. Im Gaststättengewerbe dürfen Jugendliche über 16 Jahre bis 22 Uhr beschäftigt werden.</i>	