

Boller
Speth
Hartmann
Hug

Wirtschafts- und Sozialkunde

kompetenzorientiert
für kaufmännische Berufe





Boller

Arbeitsheft Wirtschafts- und Sozialkunde

*zur individuellen Förderung und
Dokumentation von Kompetenzen*

ISBN 978-3-8120-1557-8

Konzeption

Das Arbeitsheft eignet sich **für den WiSo-Unterricht aller kaufmännischen Ausbildungsberufe**. Es zielt darauf ab, dass die Schülerinnen und Schüler ihren Kompetenzzuwachs nachhaltig dokumentieren und anhand eines stufenförmig aufgebauten „Kompetenz-Checks“ festigen und vertiefen können.

- Die **Lernsituationen** aus dem Schulbuch (Merkurbuch 0557) bilden auch im Arbeitsheft den **Ausgangspunkt für den Kompetenzerwerb**.
- Das **kompetenzorientierten Arbeitsaufträge** zu den Lernsituationen können im Arbeitsheft direkt bearbeitet werden. Der individuelle **Kompetenzzuwachs** wird dadurch auf **praktische** Weise **dokumentiert**.
- **Zusatzaufträge** laden zur inhaltlichen Vertiefung ein und gewährleisten durch methodische Wechsel Lernspaß.
- Mithilfe eines **Kompetenz-Checks** wird der Kompetenzerwerb gefördert und gefestigt. Vier Anspruchsniveaus („Kompetenzstufen“) ermöglichen individuelle Differenzierung.

Merkur 
Verlag Rinteln

Wirtschaftswissenschaftliche Bücherei für Schule und Praxis

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

Verfasser:

Dr. Eberhard Boller, Dipl.-Hdl.

Dr. Hermann Speth, Dipl.-Hdl.

Gernot B. Hartmann, Dipl.-Hdl.

Hartmut Hug, Dipl.-Hdl.

Fast alle in diesem Buch erwähnten Hard- und Softwarebezeichnungen sind eingetragene Warenzeichen.

Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Nutzung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlages. Hinweis zu § 60a UrhG: Weder das Werk noch seine Teile dürfen ohne eine solche Einwilligung eingescannt und in ein Netzwerk eingestellt werden. Dies gilt auch für Intranets von Schulen und sonstigen Bildungseinrichtungen.

Umschlagfotos:

© Andres Rodriguez – Fotolia.com (obere Bild)

© Africa Studio – Fotolia.com (mittlere Bild)

© gunnar3000 – Fotolia.com (untere Bild)

* * * * *

4. Auflage 2022

© 2015 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. 0557-04

ISBN 978-3-8120-0557-9

Kompetenzbereich I: In Ausbildung und Beruf orientieren

1 Konzept der dualen Berufsausbildung charakterisieren

Lernsituation 1:

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



Berufsausbildungsvertrag (§§ 10, 11 Berufsbildungsgesetz – BBiG)		IHK Die Industrie- und Handelskammern in Baden-Württemberg																
Zwischen dem/der Auszubildenden (Ausbildungsbetrieb)		und dem/der Auszubildenden männlich <input checked="" type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/>																
Öffentlicher Dienst <input type="checkbox"/>		Berufsausbildung im Rahmen eines dualen Studiums <input type="checkbox"/>																
KNR 123	IHK-Firmenident-Nr. 107247	Tel.-Nr. 0761 15710																
Anschrift des/der Auszubildenden (Ausbildungsbetrieb)																		
Freiburger Maschinenbau AG																		
Straße, Haus-Nr. Basler Straße 100–102		Name Becker																
PLZ 79115		Vorname Moritz																
Ort Freiburg		Straße, Haus-Nr. Burgstraße 27																
E-Mail-Adresse des/der Auszubildenden (Angabe freiwillig) info-personal@maschinenbau-freiburg.de		PLZ 79312																
Ort Emmendingen		Geburtsdatum 18.04.2004																
Verantwortliche/r Ausbilder/in Herr Herget, Fred		Staatsangehörigkeit deutsch																
Geburtsjahr 1975		E-Mail-Adresse (Angabe freiwillig)																
Industriekaufmann		Mobil-/Tel.-Nr. (Angabe freiwillig)																
Geburtsort 1975		Gesetzlicher Vertreter ¹⁾ Eltern																
Industriekaufmann		Namen, Vornamen der gesetzlichen Vertreter Becker, Anja und Becker, Max																
Industriekaufmann		Straße, Haus-Nr. Burgstraße 27																
Industriekaufmann		PLZ 79312																
Industriekaufmann		Ort Emmendingen																
<p>Änderungen des wesentlichen Vertragsinhaltes sind vom/von der Auszubildenden unverzüglich zur Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der Industrie- und Handelskammer anzuzeigen.</p> <p>Die beigefügten Angaben zur sachlichen und zeitlichen Gliederung des Ausbildungsablaufs (Ausbildungsplan) sowie die einseitigen Regelungen sind Bestandteil dieses Vertrages.</p>																		
<p>A Die Ausbildungszeit beträgt nach der Ausbildungsordnung</p> <p>36 Monate.</p> <p><input type="checkbox"/> Es wird eine Verkürzung der Ausbildungszeit um _____ Monate beantragt</p> <p>Verkürzungsgrund: _____</p> <p>Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt am 01.09.2022 und endet am 31.08.2025.</p>		<p>G Es besteht ein Urlaubsanspruch</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>im Kalenderjahr</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> <th>2025</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Werktage</td> <td>10</td> <td>30</td> <td>30</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Arbeitstage</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		im Kalenderjahr	2022	2023	2024	2025	Werktage	10	30	30	20	Arbeitstage				
im Kalenderjahr	2022	2023	2024	2025														
Werktage	10	30	30	20														
Arbeitstage																		
<p>B Die Probezeit (nr. 1.2) beträgt 3 Monate.)</p> <p>C Die Ausbildung findet statt in (Name/Anschrift der Ausbildungsstätte(n))</p> <p>Freiburger Maschinenbau AG Basler Straße 100–102 79115 Freiburg</p> <p>und den mit dem Betriebsitz für die Ausbildung üblicherweise zusammenhängenden Bau-, Montage- und sonstigen Arbeitsstellen statt.</p>		<p>H Der Ausbildungsnachweis wird wie folgt geführt:</p> <p>schriftlich <input checked="" type="checkbox"/> elektronisch <input type="checkbox"/></p> <p>I Hinweise auf anzuwendende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen; sonstige Vereinbarungen (nr. 11):</p>																
<p>D Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte(n) sind für den folgenden Zeitraum in der/den folgenden Ausbildungsstätte(n) vorgesehen (hierzu zählen auch Auslandsaufenthalte) (nr. 3.12):</p>		<p>J Die umseitigen Bestimmungen sind Gegenstand dieses Vertrages und werden anerkannt.</p> <p>Ort, Datum: Freiburg, 15.02.2022</p>																
<p>E Der/Die Auszubildende zahlt dem/der Auszubildenden eine angemessene Vergütung (nr. 5); diese beträgt zurzeit monatlich brutto</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>€</th> <th>ersten</th> <th>zweiten</th> <th>dritten</th> <th>vierten</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>915,00</td> <td>971,00</td> <td>1.040,00</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Ausbildungsjahr:</p>		€	ersten	zweiten	dritten	vierten		915,00	971,00	1.040,00		<p>Der/Die Auszubildende: Freiburger Maschinenbau AG i. A. Lohmann Stempel und Unterschrift</p> <p>Der/Die Auszubildende: Moritz Becker Vor- und Familienname</p> <p>Der/Die gesetzlichen Vertreterin/in des/der Auszubildenden: Max Becker Anja Becker Vater und Mutter/Vormund</p>						
€	ersten	zweiten	dritten	vierten														
	915,00	971,00	1.040,00															
<p>F Die regelmäßige Ausbildungszeit in Stunden beträgt täglich¹⁾ 8 und wöchentlich _____.</p> <p>Teilzeitausbildung wird beantragt (nr. 6.2): ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/></p>																		
<p>1) Verkündigungszeit und beide Eltern gemeinsam, sowie nicht die Verkündigungszeitung nur einem Elternteil zuzuleiten. Ist ein Vormund bestellt, so bedarf dieser zum Abschluss des Ausbildungsvertrages der Genehmigung des Vormundschaftsgerichtes. 2) Solange die Ausbildungsordnung nicht erlassen ist, sind gem. § 104 Abs. 1 BBiG die bisherigen Bestimmungen anzuwenden. 3) Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen. 4) Das Angabenschildgesetz sowie für das Ausbildungsverhältnis geltende tarifvertragliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen sind zu beachten.</p>																		

Die Freiburger Maschinenbau AG hat im aktuellen Ausbildungsjahr 15 Auszubildende in verschiedenen Ausbildungsberufen eingestellt. Fred Herget ist Ausbilder im Unternehmen.

Kompetenzorientierte Arbeitsaufträge:

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

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

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

Fred Herget erteilt ihnen folgende Aufträge:

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

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



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

Erläutern Sie kurz, worin sich Ausbildungsordnung und Ausbildungsplan unterscheiden!

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

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

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

Eigene Interessen	☺	☹	Betriebsinteressen

1.1 Ausbildender, Ausbilder, Auszubildender

(1) Begriff Ausbildender und Ausbilder

- **Ausbildender** ist derjenige, der einen Auszubildenden zur Berufsausbildung einstellt.
- **Ausbilder** ist derjenige, der vom Auszubildenden mit der Durchführung der Ausbildung beauftragt wird.

Beispiel:

Tabea Schulz wird von der Werkzeugfabrik Thomas Hutter KG ausgebildet. Die Werkzeugfabrik Thomas Hutter KG ist Ausbildender.

Beispiel:

In der Einkaufsabteilung wird Tabea Schulz von der Angestellten Beate Freiberg ausgebildet. Beate Freiberg ist Ausbilderin.

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

Die Ausbilder vermitteln die Fertigkeiten und Kenntnisse, die zur Erreichung des Ausbildungsziels erforderlich sind. Ferner muss der Ausbildungsbetrieb in der Lage sein, die wesentlichen Inhalte der Ausbildung zu vermitteln.

(2) Begriff Auszubildender

Auszubildender ist derjenige, der nach den Bestimmungen des **Berufsbildungsgesetzes [BBiG]** einen anerkannten Ausbildungsberuf erlernt.

Beispiel:

Tabea Schulz schließt mit der Werkzeugfabrik Thomas Hutter KG einen Ausbildungsvertrag als Industriekauffrau ab. Tabea Schulz ist Auszubildende.



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

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

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

1.2 Ausbildungsverhältnis

1.2.1 Berufsbildungsgesetz, Ausbildungsordnung und Ausbildungsplan

(1) Berufsbildungsgesetz

Das Berufsbildungsgesetz [BBiG] regelt

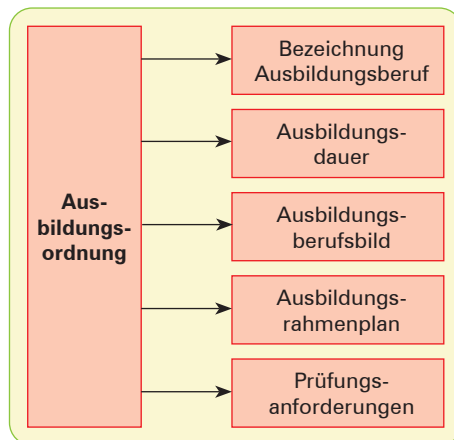
- die **Berufsausbildung**,
- die **berufliche Fortbildung** und
- die **berufliche Umschulung**.

Die Ausbildung in den verschiedenen Ausbildungsberufen ist durch die jeweilige Ausbildungsordnung [§ 4 BBiG] geregelt.

(2) Ausbildungsordnung

Die Ausbildungsordnung ist die Grundlage für eine geordnete und einheitliche Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen. Sie hat **mindestens festzulegen** [§ 5 BBiG]:

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

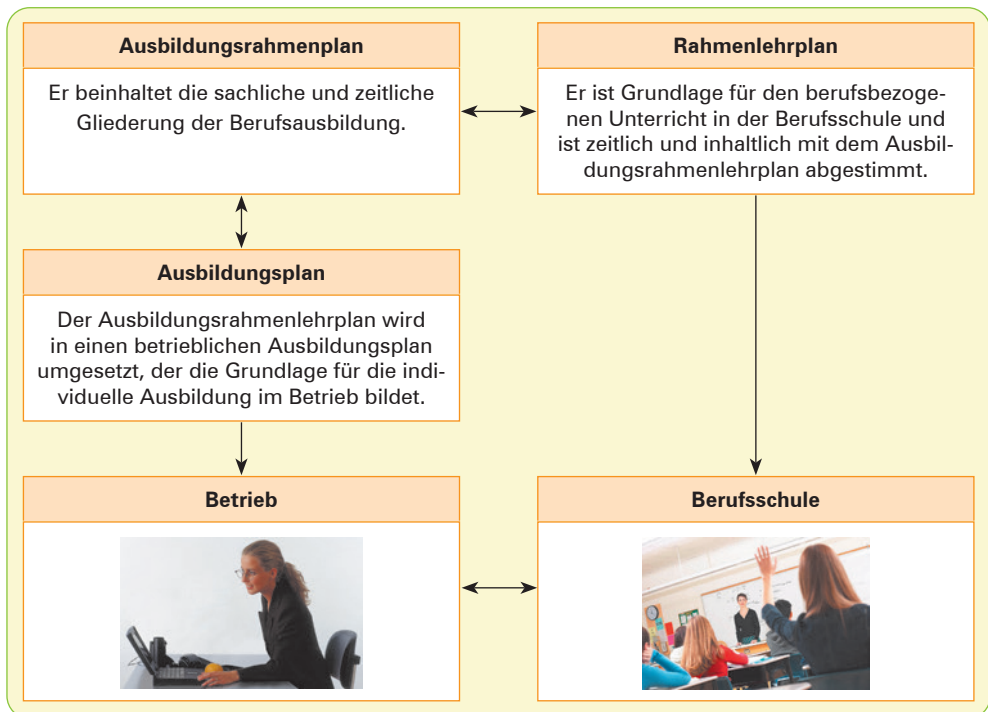


Für einen anerkannten Ausbildungsberuf muss nach der Ausbildungsordnung ausgebildet werden [§ 4 II BBiG]. Jugendliche unter 18 Jahren dürfen nur in **anerkannten** Ausbildungsberufen ausgebildet werden.

(3) Ausbildungsplan

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

(4) Beziehungen zwischen Ausbildungsrahmenlehrplan und Ausbildungsplan (duales¹ Ausbildungssystem)



1.2.2 Berufsausbildungsvertrag

(1) Begriff kaufmännischer Auszubildender

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



(2) Abschluss des Berufsausbildungsvertrags

Vor Beginn der Berufsausbildung ist zwischen dem Auszubildenden und dem Auszubildenden ein **Berufsausbildungsvertrag** zu schließen [§ 10 I BBiG].

Der Berufsausbildungsvertrag muss bei der zuständigen Stelle (z.B. **Industrie- und Handelskammer**) zur Genehmigung und Eintragung in das „**Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse**“ vorgelegt werden [§ 36 BBiG]. Zuständig ist die Industrie- und Handelskammer, wenn die Ausbildung in einem kaufmännischen Betrieb erfolgt, bzw. die Handwerkskammer, wenn die Ausbildung in einem Handwerksbetrieb erfolgt.

Unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrags, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung, hat der Auszubildende den wesentlichen Inhalt des Vertrags schriftlich

¹ **Dual**: zweiseitig, zweigleisig.

niederzulegen [§ 11 I, S. 1 BBiG].¹ Der Vertrag ist vom **Ausbildenden**, vom **Auszubildenden** und – wenn der Auszubildende noch **minderjährig** ist – von dessen **gesetzlichem Vertreter** zu unterzeichnen. Eine Ausfertigung der unterzeichneten Niederschrift ist dem Auszubildenden und dessen gesetzlichem Vertreter unverzüglich auszuhändigen [§ 11 III BBiG].

Der Ausbildungsvertrag muss folgende Punkte enthalten:

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

Die Eintragung wird nur vorgenommen, wenn der Berufsausbildungsvertrag dem Berufsbildungsgesetz und der Ausbildungsordnung entspricht und die **persönliche und fachliche Eignung des Ausbildungspersonals** sowie die **Eignung der Ausbildungsstätte** vorliegen. Die Eintragung ist u. a. Voraussetzung dafür, dass der Auszubildende zur Abschlussprüfung, z. B. bei der Industrie- und Handelskammer (IHK), zugelassen wird [§ 43 I Nr. 3 BBiG].

(3) Pflichten und Rechte aus dem Berufsausbildungsvertrag

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

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

¹ Wesentliche Inhalte des Berufsausbildungsvertrags sind gesetzlich festgelegt (z. B. die Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie das Ziel der Berufsausbildung; Beginn und Dauer der Berufsausbildung; Zahlung und Höhe der Vergütung). Der Berufsausbildungsvertrag ist **kein** Arbeitsvertrag.

Pflichten des Auszubildenden (Rechte des Ausbildenden)	Pflichten des Ausbildenden (Rechte des Auszubildenden)								
<ul style="list-style-type: none"> ■ Ausbildungsnachweispflicht (Berichtsheftpflicht): Auszubildende(r) hat in der Regel wöchentlich Ausbildungsnachweise schriftlich oder in elektronischer Form zu führen. Sie geben Auskunft über den Ablauf der Ausbildung und müssen bei der Abschlussprüfung vorgelegt werden. Die einzelnen Ausbildungsnachweise sind vom Ausbilder zu unterschreiben bzw. beim elektronischen Berichtsheft durch eine elektronische Signatur abzuzeichnen. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Urlaubspflicht:¹ Der Urlaub beträgt nach: <table border="1" style="margin-left: 20px; margin-right: 20px;"> <thead> <tr style="background-color: #90EE90;"> <th>Alter</th> <th>Mindesturlaub</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>bis 16 Jahre</td> <td>30 Werktage</td> </tr> <tr> <td>bis 17 Jahre</td> <td>27 Werktage</td> </tr> <tr> <td>bis 18 Jahre</td> <td>25 Werktage</td> </tr> </tbody> </table> ■ Vergütungspflicht: Die Zahlung des Arbeitsentgelts muss spätestens am letzten Werktag des Monats erfolgen. Gesetzlich gilt eine Mindestausbildungsvergütung, die jährlich ansteigt. ■ Pflicht zur Entgeltfortzahlung: An gesetzlichen Feiertagen und im unverschuldeten Krankheitsfall bis zu sechs Wochen. ■ Pflicht zur Ausstellung eines Zeugnisses. 	Alter	Mindesturlaub	bis 16 Jahre	30 Werktage	bis 17 Jahre	27 Werktage	bis 18 Jahre	25 Werktage
Alter	Mindesturlaub								
bis 16 Jahre	30 Werktage								
bis 17 Jahre	27 Werktage								
bis 18 Jahre	25 Werktage								

(4) Ausbildungszeit

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

(5) Probezeit

Die Probezeit beträgt **mindestens einen Monat** und darf **nicht länger als vier Monate** dauern. Die Probezeit ist Bestandteil des Ausbildungsverhältnisses [§ 20 BBiG].

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

Eine Ausnahme ist nur in den nachfolgenden Fällen möglich [§ 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 Mobbing. ■ Kündigung vom Auszubildenden mit vierwöchiger Frist, wenn der Auszubildende die Berufsausbildung aufgeben oder wechseln möchte. 	

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

(6) Institutionen zur Durchsetzung ausbildungsrechtlicher Ansprüche

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

- Im Bereich des **Betriebs- und Gefahrenschutzes** 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**¹ – insbesondere an die **Jugend- und Auszubildendenvertretung**¹ – wenden. Ansprechpartner sind auch die zuständigen **Kammern** (z.B. die Industrie- und Handelskammern). Sie haben u. a. die Aufgabe, über eine ordnungsgemäße Berufsausbildung zu wachen. Hilfe gewähren auch die zuständigen **Gewerkschaften**.

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

(7) Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Das Ausbildungsverhältnis endet

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

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

(8) Weiterbeschäftigung

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

(9) 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 zum Beispiel: Franziska Hebel klopft große Sprüche, um fehlendes Fachwissen zu überspielen.

¹ Vgl. hierzu die Ausführungen auf S. 37f. und S. 40f.

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

Formuliersprache in Arbeitszeugnissen:

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

Kompetenztraining



1. Notieren Sie, in welchem der nachfolgenden Fälle ein Verstoß gegen das Berufsbildungsgesetz vorliegt!
 - 1.1 Der Auszubildende Juri Baskir erhält keinen Fahrgeldersatz zum Besuch der Berufsschule.
 - 1.2 Der Ausbilder verweigert Juri Baskir, für einen ausgedehnten Taucherurlaub den gesamten Jahresurlaub zu verwenden.
 - 1.3 Die tägliche Arbeitszeit beträgt an vier Tagen jeweils acht Stunden.
 - 1.4 Der Ausbilder meldet Juri Baskir nicht zur Unfallversicherung an.
2. Der Auszubildende Florian Pffiffig ist seit zwei Monaten als Auszubildender beim Möbelhaus Max Müller e.K. beschäftigt.

Aufgaben:

- 2.1 Nennen Sie den Vertrag, der zwischen Florian Pffiffig und dem Möbelhaus Max Müller e.K. geschlossen wurde! Geben Sie die zugrunde liegende Rechtsgrundlage an!
- 2.2 Nennen Sie drei Angaben, die im Vertrag unbedingt enthalten sein müssen!
- 2.3 Begründen Sie, ob Florian Pffiffig im Einverständnis mit dem Möbelhaus Max Müller e.K. eine Probezeit von sechs Monaten im Berufsausbildungsvertrag vereinbaren durfte!
- 2.4 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!
- 2.5 Nennen Sie die Form, in der der Berufsausbildungsvertrag abzuschließen ist und geben Sie an, wo er registriert ist!