

Speth
Boller
Hartmann

Wirtschafts- und Sozialkunde

Kompetenzbereiche I bis III



Merkur 
Verlag Rinteln

Wirtschaftswissenschaftliche Bücherei für Schule und Praxis

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

Verfasser:

Dr. Hermann Speth, Dipl.-Hdl.

Dr. Eberhard Boller, Dipl.-Hdl.

Gernot B. Hartmann, 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.

Die Merkur Verlag Rinteln Hutkap GmbH & Co. KG behält sich eine Nutzung ihrer Inhalte für kommerzielles Text- und Data Mining (TDM) im Sinne von § 44b UrhG ausdrücklich vor. Für den Erwerb einer entsprechenden Nutzungserlaubnis wenden Sie sich bitte an copyright@merkur-verlag.de.

Umschlagfotos:

© contrastwerkstatt - Fotolia.com

© gunnar 3000 - Fotolia.com

© XtravaganT - Fotolia.com

© marigold_88 - Fotolia.com

* * * * *

5. Auflage 2025

© 2016 BY MERKUR VERLAG RINTELN

Gesamtherstellung:

MERKUR VERLAG RINTELN Hutkap GmbH & Co. KG, 31735 Rinteln

E-Mail: info@merkur-verlag.de

lehrer-service@merkur-verlag.de

Internet: www.merkur-verlag.de

Merkur-Nr. 0599-05

ISBN 978-3-8120-1161-7

Vorwort

Die „**Wirtschafts- und Sozialkunde – Kompetenzbereiche I bis III**“ deckt die ersten drei Kompetenzbereiche des Prüfungsbereichs „Wirtschafts- und Sozialkunde“ in Baden-Württemberg ab:

- Kompetenzbereich I:** In Ausbildung und Beruf orientieren
- Kompetenzbereich II:** Wirtschaftliches Handeln in der Sozialen Marktwirtschaft analysieren
- Kompetenzbereich III:** Wirtschaftspolitische Einflüsse auf den Ausbildungsbetrieb, das Lebensumfeld und die Volkswirtschaft einschätzen

- Die folgende Übersicht zeigt, für welche Ausbildungsberufe die drei Kompetenzbereiche relevant sind:¹

Kaufmann für Büromanagement/Kauffrau für Büromanagement	I–III
Kaufmann im E-Commerce/Kauffrau im E-Commerce	I–III
Drogist/Drogistin	I–III
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	I–III
Fachkraft für Lagerlogistik	I–III
Kaufmann für Tourismus und Freizeit/Kauffrau für Tourismus und Freizeit	I–III
Kaufmann für Versicherungen und Finanzanlagen/Kauffrau für Versicherungen und Finanzanlagen	I–III
Kaufmann im Einzelhandel/Kauffrau im Einzelhandel	I–III
Servicefahrer/ServicefahrerIn	I–III
Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandelsmanagement	I–III
Bankkaufmann/Bankkauffrau	I–III
Industriekaufmann/Industriekauffrau	I–III

- Von den Autoren wurde bewusst darauf geachtet, dass die vorgegebenen **Kompetenzen inhaltlich vollständig** thematisiert werden.
- Am Ende eines jeden Kapitels findet sich ein umfangreiches **Kompetenztraining**. Dieses beinhaltet im Wesentlichen komplexe und realitätsnahe Problemstellungen unter Berücksichtigung der Erfahrungswelt der Lernenden. Das Kompetenztraining dient in erster Linie dem selbstgesteuerten Lernen und einer aktiven Beteiligung der Lernenden.
- Zahlreiche **Abbildungen, aktuelle Schaubilder, Begriffsschemata** und **Gegenüberstellungen** erhöhen die Anschaulichkeit und Einprägsamkeit der Informationen.

Wir wünschen Ihnen einen guten Lehr- und Lernerfolg!

Die Verfasser

¹ Quelle: Umsetzung der Kompetenzbeschreibungen für den Unterricht in der kaufmännischen Berufsschule im Prüfungsbereich Wirtschafts- und Sozialkunde, H-14.15, hg. vom Landesinstitut für Schulentwicklung, Stuttgart 2014, A 12. (Ergänzung der Tabelle um die Ausbildungsberufe „Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement“, „Kaufmann/Kauffrau im E-Commerce“, „KfI. für Groß- und Außenhandelsmanagement“, „Bankkaufleute“ und „Industriekaufleute“ seitens des Verlages.)

Die **Kompetenzbereiche I bis IV** (verbindlich für Immobilienkaufleute, KfI. für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen, KfI. für Marketingkommunikation, KfI. für Spedition und Logistikdienstleistung, Medienkaufleute Digital und Print) werden ebenfalls in einem separaten Band angeboten: „Wirtschafts- und Sozialkunde – kompetenzorientiert“, Merkbuch 0557.

Kompetenzbereich I: In Ausbildung und Beruf orientieren

1 Sich über das duale Ausbildungssystem informieren

Lernsituation 1:

Moritz Becker ist 18 Jahre alt und hat am Monatsanfang seine Ausbildung als Industriekaufmann bei der Heilbronner Maschinenbau AG begonnen. Mit der Heilbronner Maschinenbau AG hat er den folgenden Berufsausbildungsvertrag abgeschlossen (siehe S. 12f.).

Die Heilbronner 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 in Textform 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



Berufsausbildungsvertrag

(§§ 10, 11 des Berufsbildungsgesetzes – BBiG)

Zwischen dem Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb) und der/dem Auszubildenden wird nachstehender Berufsausbildungsvertrag zur Ausbildung im Ausbildungsberuf

Industriekaufmann

(wenn einschlägig, bitte einschließlich Fachrichtung, Schwerpunkt, Wahlqualifikation(en) und/oder Einsatzgebiet nach der Ausbildungsordnung bezeichnen)

nach Maßgabe der Ausbildungsordnung¹ geschlossen.

Andreas-Schneider-Schule

Zuständige Berufsschule

Änderungen des wesentlichen Vertragsinhaltes sind vom Ausbildenden unverzüglich zur Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der Industrie- und Handelskammer anzuzeigen. Die beigefügten Angaben zur sachlichen und zeitlichen Gliederung des Ausbildungsablaufes (Ausbildungsplan) sowie die beigefügten **weiteren Bestimmungen** sind Bestandteil dieses Vertrages.

Angaben zum Ausbildenden

Luftgut Klimatechnik GmbH

Name des Ausbildenden (Ausbildungsbetriebes)²

Biberacher Str. 12

Straße, Haus-Nr.

74078 Heilbronn

PLZ Ort

07131 9633-0

Telefonnummer

E-Mail-Adresse (Angabe freiwillig)

Herget, Fred

Name, Vorname verantwortliche/r Ausbilder/in

Angaben zum/zu gesetzlichen Vertreter(n)³

☐ keiner ☒ Eltern ☐ Mutter ☐ Vater ☐ Vormund

Becker, Anja

Name, Vorname

Lindenstr. 57, 74078 Heilbronn

Anschrift

Becker, Max

Name, Vorname

Lindenstr. 57, 74078 Heilbronn

Anschrift

Angaben zur/zum Auszubildenden

Becker

Name

Moritz

Vorname

Lindenstr. 57

Straße, Haus-Nr.

74078 Heilbronn

PLZ Ort

18.04.2007

Geburtsdatum

Mobil-/Telefonnummer (Angabe freiwillig)

E-Mail-Adresse (Angabe freiwillig)

§ 1 – Dauer der Ausbildung

Dauer

Die Ausbildungsdauer beträgt nach der Ausbildungsordnung

☐ 24 Monate. ☒ 36 Monate. ☐ 42 Monate.

Auf die Ausbildungsdauer wird die Berufsausbildung zur/zum⁴

bzw. eine berufliche Vorbildung in

mit Monaten angerechnet.⁵

Die Berufsausbildung wird in

☒ Vollzeit ☐ Teilzeit⁶ (% der Ausbildungszeit in Vollzeit) durchgeführt.

Die Ausbildungsdauer verlängert sich aufgrund der Teilzeit um

..... Monate.

Die Ausbildungsdauer verkürzt sich vorbehaltlich der Entscheidung der zuständigen Stelle aufgrund

um Monate.⁷

☐ Die Berufsausbildung wird im Rahmen eines ausbildungsintegrierenden dualen Studiums absolviert.

Das Berufsausbildungsverhältnis

01.09.2025 31.08.2028
beginnt am und endet am.⁸

Probezeit

Die Probezeit beträgt in Monaten⁹

☐ einen ☐ zwei ☒ drei ☐ vier

§ 3 – Ausbildungsstätte

Die Ausbildung findet vorbehaltlich der Regelungen nach § 4 Nr. 12 dieses Vertrages in

Luftgut Klimatechnik GmbH
Biberacher Str. 12, 74078 Heilbronn

Name/Anschrift der Ausbildungsstätte

und den mit dem Betriebssitz für die Ausbildung üblicherweise zusammenhängenden Bau-, Montage- und sonstigen Arbeitsstellen statt.

§ 4 – Pflichten des Auszubildenden

Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte(n) sind für den folgenden Zeitraum in der/den folgenden Ausbildungsstätte(n) vorgesehen (hierzu zählen auch Auslandsaufenthalte)

.....

§ 5 – Pflichten der/des Auszubildenden

Führung von schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweisen

Der Ausbildungsnachweis wird wie folgt geführt:

☐ schriftlich ☒ elektronisch

Die beigelegten weiteren Bestimmungen (Blatt 2 / Ausfertigung für Auszubildende / S. 3 und S. 4) sind Gegenstand dieses Vertrages.

Luftgut Klimatechnik GmbH
i.A. Lohmann

Stempel und Unterschrift des Auszubildenden

§ 6 – Bestandteile der Vergütung und sonstige Leistungen

Höhe und Fälligkeit

☐ Das Ausbildungsverhältnis fällt in den Geltungsbereich des folgenden Tarifvertrages:

☒ Das Ausbildungsverhältnis fällt nicht in den Geltungsbereich eines gültigen Tarifvertrages.

Der Auszubildende zahlt der/dem Auszubildenden eine angemessene Vergütung; diese beträgt zurzeit monatlich brutto

EUR	1090,00	1210,00	1350,00	
im	ersten	zweiten	dritten	vierten

Ausbildungsjahr.

☐ Die Vergütung setzt sich aus verschiedenen Bestandteilen zusammen, die dem Vertrag als Anlage beigelegt werden.

Überstunden

Überstunden werden ☐ vergütet und/oder ☐ in Freizeit ausgeglichen.

§ 7 – Ausbildungszeit, Anrechnung und Urlaub

Tägliche und wöchentliche Ausbildungszeit¹⁰

Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit beträgt

Die durchschnittliche wöchentliche Ausbildungszeit beträgt

..... Stunden.¹¹ 40 Stunden.

Urlaub

Es besteht ein Urlaubsanspruch

im Kalenderjahr	2025	2026	2027	2028	
Werktage					
Arbeitstage	10	30	30	20	

§ 12 – Sonstige Vereinbarungen¹²; Hinweis auf anzuwendende Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen

.....

☐ Anlage gemäß § 4 Nr. 1 des Berufsausbildungsvertrages¹³

Heilbronn, 15.02.2025

Ort, Datum

Moritz Becker

Unterschrift der/des Auszubildenden

Anja Becker

Max Becker

Unterschrift(en) der/des gesetzlichen Vertreter/s

1.1 Ausbildender, Ausbilder, Auszubildender

(1) Begriffe Ausbildender und Ausbilder

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

Beispiel:

Laura Zeiler wird von der Metallbau Thomas Hutter GmbH ausgebildet. Die Metallbau Thomas Hutter GmbH ist Ausbildender.

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

Beispiel:

In der Einkaufsabteilung wird Laura Zeiler von der Angestellten Ella Freiberg ausgebildet. Ella 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:

Laura Zeiler schließt mit der Metallbau Thomas Hutter GmbH einen Ausbildungsvertrag als Kauffrau für Büromanagement ab. Laura Zeiler 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

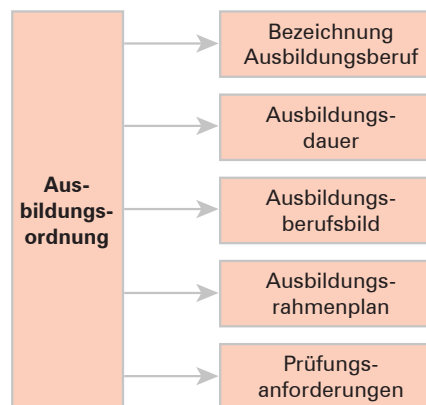
- die **Berufsausbildung**,
- die **berufliche Fortbildung** und
- die **berufliche Umschulung**.

Die Ausbildung in den verschiedenen Ausbildungsberufen ist durch die jeweilige Ausbildungsordnung geregelt.

(2) Ausbildungsordnung

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

- die Bezeichnung des **Ausbildungsberufs** (z.B. Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement, Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel);
- 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**.

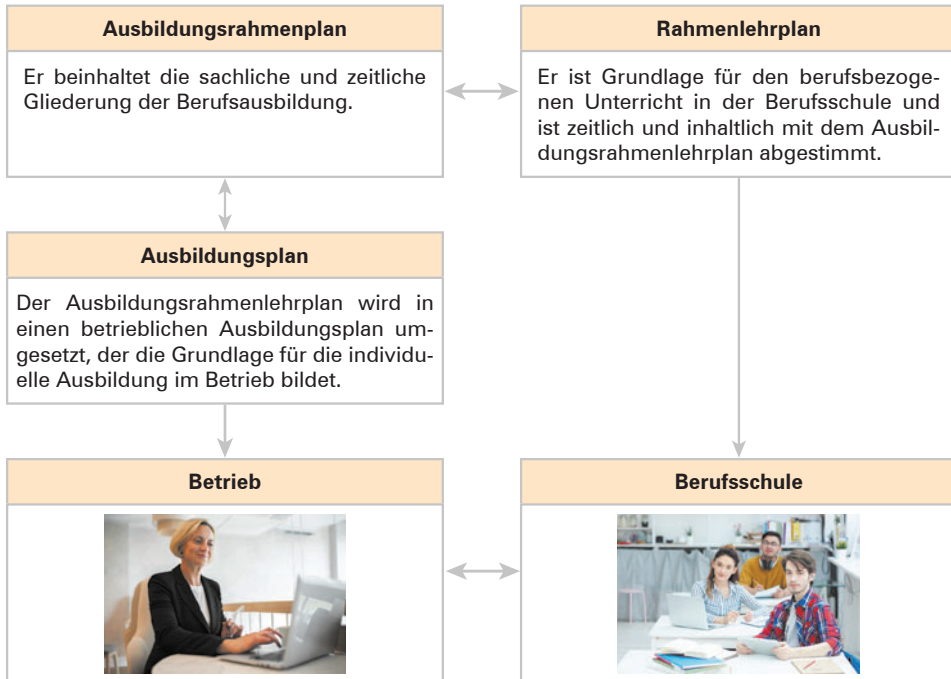


Für einen anerkannten Ausbildungsberuf muss nach der Ausbildungsordnung ausgebildet werden. Jugendliche **unter 18 Jahren** dürfen nur in **anerkannten** Ausbildungsberufen ausgebildet werden.

(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 (Duales Ausbildungssystem)



1.2.2 Berufsausbildungsvertrag

(1) Begriff kaufmännischer Auszubildender



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

(2) Abschluss des Berufsausbildungsvertrags

Vor Beginn der Berufsausbildung ist zwischen dem Ausbildenden und dem Auszubildenden ein **Berufsausbildungsvertrag** zu schließen.

Ausbildende haben **unverzüglich** nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages, **spätestens vor Beginn** der Berufsausbildung, den wesentlichen Inhalt des Vertrages in **Textform** abzufassen. Auszubildende haben den Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern die Vertragsabfassung unverzüglich nach deren Erstellung auszuhändigen bzw. zu übermitteln. Bei **elektronischer** Abfassung ist die Vertragsabfassung so zu übermitteln, dass die Empfänger diese speichern und ausdrucken können. **Ausbildende** haben den Empfang durch die Empfänger **nachzuweisen**.



In die Vertragsabfassung sind mindestens aufzunehmen

- Name und Anschrift der Ausbildenden sowie der Auszubildenden, bei Minderjährigen zusätzlich Name und Anschrift ihrer gesetzlichen Vertreter,
- Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll,
- Beginn und Dauer der Berufsausbildung,
- die Ausbildungsstätte und Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte,
- Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit,
- Dauer der Probezeit,
- Zahlung und Höhe der Vergütung sowie deren Zusammensetzung, sofern sich die Vergütung aus verschiedenen Bestandteilen zusammensetzt,
- Vergütung oder Ausgleich von Überstunden,
- Dauer des Urlaubs,
- Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann,
- ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Berufsausbildungsverhältnis anzuwenden sind,
- die Form des Ausbildungsnachweises (schriftlich oder elektronisch).

Ausbildende haben unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages bei der zuständigen Stelle (z. B. **Industrie- und Handelskammer**) die Eintragung in das **Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse** zu beantragen. Der Antrag kann **schriftlich** oder **elektronisch** gestellt werden. Eine Kopie der Vertragsabfassung und des **Empfangsnachweises** ist jeweils beizufügen.

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

(3) Pflichten und Rechte aus dem Berufsausbildungsvertrag

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

Pflichten des Auszubildenden (Rechte des Ausbildenden)

- **Befolgungspflicht:** Weisungen des Ausbildenden 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.
- **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.

Pflichten des Ausbildenden (Rechte des Auszubildenden)

- **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:** Auszubildende(r) muss die/den Auszubildende(n) zum Besuch der Berufsschule anhalten und freistellen. Der Auszubildende ist auch freizustellen an einem Berufsschul-tag 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.
- **Urlaubspflicht:**¹ Der Urlaub beträgt
 - bis 16 Jahre mindestens 30 Werktage
 - bis 17 Jahre mindestens 27 Werktage
 - bis 18 Jahre mindestens 25 Werktage
- **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.**²

(4) Ausbildungszeit

Die Ausbildungszeit beträgt in den meisten kaufmännischen Ausbildungsberufen (z.B. Kaufmann/-frau im Einzelhandel, Bankkaufmann/-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.

- **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:

Kündigung nach der Probezeit durch	Voraussetzungen für eine Kündigung	Aufhebungsvertrag
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.

² Das Zeugnis kann mit **Einwilligung der Auszubildenden** in **elektronischer** Form erteilt werden (§ 16 I S. 2 BBiG).

(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**¹ kontrollieren die Betriebe des jeweiligen Wirtschaftszweigs.
- Im Bereich des **sozialen Arbeitsschutzes** können sich die Auszubildenden an den **Betriebsrat**² – insbesondere an die **Jugend- und Auszubildendenvertretung** – wenden. Ansprechpartner sind auch die zuständigen **Kammern** (z. B. die Industrie- und Handelskammern). Sie haben u. a. die Aufgabe, über eine ordnungsgemäße Berufsausbildung zu wachen. Hilfe gewähren auch die zuständigen **Gewerkschaften**.

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

(7) Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Das Ausbildungsverhältnis endet

- spätestens mit dem **Ablauf der Ausbildungszeit**,
- 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. 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**).

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 Zum Begriff siehe Fußnote 1, S. 23

² Der **Betriebsrat** ist die Vertretung der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber im Betrieb. Die Mitbestimmung über den Betriebsrat ist im Betriebsverfassungsgesetz [BetrVG] geregelt.

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.
 1. Nennen Sie die Voraussetzungen, die an einen Ausbilder gestellt werden!
 2. Definieren Sie den Begriff „Kaufmännischer Auszubildender“!
 3.
 - 3.1 Erklären Sie, unter welchen Bedingungen ein Berufsausbildungsverhältnis endet!
 - 3.2 Ein Auszubildender besteht die Abschlussprüfung am 15. Juli und erhält darüber eine Bescheinigung. Laut Berufsausbildungsvertrag endet die Ausbildungszeit am 30. Juli.
Aufgabe:
 Nennen Sie den Tag, an welchem der Berufsausbildungsvertrag endet!
 - 3.3 Der Auszubildende erscheint am 16. Juli wieder zur Arbeit, worüber der Ausbildungsbetrieb sehr erfreut ist.
Aufgabe:
 Erläutern Sie die rechtliche Folge, die sich aus diesem Sachverhalt ergibt, wenn im Berufsausbildungsvertrag keinerlei Vereinbarungen hinsichtlich einer Weiterbeschäftigung getroffen wurden!
 4. Notieren Sie, in welchem der nachfolgenden Fälle ein Verstoß gegen das Berufsbildungsgesetz vorliegt!
 - 4.1 Der Auszubildende Juri Baskir erhält keinen Fahrgeldersatz zum Besuch der Berufsschule.
 - 4.2 Der Ausbilder verweigert Juri Baskir, für einen ausgedehnten Taucherurlaub den gesamten Jahresurlaub zu verwenden.

- 4.3 Die tägliche Arbeitszeit beträgt an vier Tagen jeweils acht Stunden.
- 4.4 Der Ausbilder weigert sich, Juri Baskir im Buch für die Berufsschule zu bezahlen.
- 4.5 Nach der Ausbildung stellt der Ausbilder Juri Baskir gegen dessen Willen ein Zeugnis in elektronischer Form aus.
- 5. Der Auszubildende Florian Pfiffig ist seit zwei Monaten als Auszubildender beim Möbelhaus Max Müller e.K. beschäftigt.

Aufgaben:

- 5.1 Nennen Sie den Vertrag, der zwischen Florian Pfiffig und dem Möbelhaus Max Müller e.K. geschlossen wurde! Geben Sie die zugrunde liegende Rechtsgrundlage an!
- 5.2 Nennen Sie drei Angaben, die im Vertrag unbedingt enthalten sein müssen!
- 5.3 Begründen Sie, ob Florian Pfiffig im Einverständnis mit dem Möbelhaus Max Müller e.K. eine Probezeit von sechs Monaten im Berufsausbildungsvertrag vereinbaren durfte!
- 5.4 Nehmen wir an, die Probezeit beträgt vier Monate und die Ausbildungszeit für Florian Pfiffig beginnt am 1. April. Die Ausbildung wurde nicht unterbrochen. Nennen Sie den Tag, an welchem die Probezeit endet!
- 5.5 Nennen Sie die Form, in der der Berufsausbildungsvertrag abzuschließen ist und geben Sie an, wo er registriert ist!
- 6. Der Auszubildenden Mara Ezhak gefällt es bei der Hammer OHG nicht mehr. Die Kolleginnen und Kollegen sind ihr unsympathisch, der Chef erst recht.

Aufgabe:

Prüfen Sie, ob Mara Ezhak ihr Berufsausbildungsverhältnis lösen kann! Wenn ja, nennen Sie die Bedingung!

2

- 1. Die 18-jährige Greta Meier hat eine Ausbildung zur pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten begonnen. Nach sechs Monaten stellt sie fest, dass es doch der falsche Beruf für sie ist. Sie hat einen neuen Ausbildungsplatz als Einzelhandelskauffrau gefunden. Greta Meier reicht am 1. Februar folgende Kündigung ein: „Hiermit kündige ich zum 15. Februar 20... mein Ausbildungsverhältnis bei Ihnen!“

Aufgabe:

Prüfen Sie, ob diese Kündigung rechtswirksam ist!

- 2. Viele junge Leute meinen, dass das schnelle Geldverdienen wichtiger sei als eine gute Ausbildung.

Aufgabe:

Widerlegen Sie diese Meinung!

- 3. 3.1 Die Berufsausbildung verursacht den Ausbildungsbetrieben hohe Kosten.

Aufgabe:

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

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

Aufgabe:

Begründen Sie an einem Beispiel, ob dies immer ein Nachteil für die Auszubildenden sein muss!

- 4. Der Auszubildende Hannes Schreiber, der sich im zweiten Ausbildungsjahr befindet, ist seit einigen Tagen nicht mehr im Betrieb erschienen. Einem Angestellten gegenüber hat er geäußert, er wolle sich nach einem anderen Arbeitsplatz umsehen.

Aufgabe:

Erläutern Sie, wie sich die Geschäftsleitung Ihrer Meinung nach verhalten wird!

2 Schutzbestimmungen für Mitarbeiter am Arbeitsplatz beachten



Lernsituation 2:

Am ersten Tag ihrer Ausbildung werden die neuen Auszubildenden vom stellvertretenden Geschäftsführer der Freiburger Kaufhaus AG, Herr Dr. Daschner, zu einem Gespräch eingeladen. In seiner Ansprache legt der Geschäftsführer besonderen Wert auf die Beachtung der betrieblichen Ordnung, die sich stark an den gesetzlichen Vorgaben orientiert. Beispielhaft führt er die Sicherheitsbestimmungen auf dem Betriebsgelände an, wo es trotz aller Vorsichtsmaßnahmen in der Vergangenheit leider immer wieder zu kleineren Zwischenfällen kam.

Stolz sei das Unternehmen auf das von verschiedenen Institutionen bereits mehrfach ausgezeichnete Gesundheitsmanagement im Betrieb, zu dessen Bausteinen neben einigen Betriebssportgruppen auch vielfältige Programme zur gesunden Ernährung gehören.

Schließlich verweist Herr Dr. Daschner noch auf die nachhaltige Ausrichtung des Unternehmens, wobei man besonderen Wert auf Abfallvermeidung und Recycling legt.



Nach Beendigung seiner Rede lädt der Geschäftsführer die Auszubildenden noch zu einem kleinen Stehimbiss ein. Dabei kommt Moritz ins Gespräch mit einem seiner Mitauszubildenden, dem 17-jährigen Kevin, der in dem Unternehmen eine Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik beginnt.

Während des Gesprächs beschwert sich Kevin direkt bei Moritz, wie sehr ihn schon jetzt die ganzen Arbeitsschutzbestimmungen nerven. So müsse er im Gegensatz zu Moritz während der Arbeitszeit ständig schwere Sicherheitsschuhe und einen Helm tragen, unter dem man mächtig schwitzt.

Mit Moritz tauschen möchte Kevin allerdings auch nicht. Er führt an, dass er im Gegensatz zu Moritz nicht im Anschluss an die Berufsschule noch in den Betrieb müsse. Auch habe er von einem Kumpel erfahren, dass er mit 60 Minuten eine im Vergleich zu Moritz um 15 Minuten längere Mittagspause habe.

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

Kompetenzorientierte Arbeitsaufträge:

1. Nennen Sie die in der Lernsituation aufgeführten bzw. angesprochenen „Schutzbereiche“!
2. Herr Dr. Daschner bedauert, dass es trotz der Arbeitsschutzvorschriften im Betrieb immer wieder zu kleineren Zwischenfällen kam. Recherchieren Sie, welche Behörden für die Überwachung der Arbeitsschutzbestimmungen zuständig sind und erläutern Sie anschließend kurz deren Aufgabe!
3. Sammeln Sie gemeinsam mit Ihrem Sitzpartner oder in Kleingruppen Vorschläge bzw. Aktivitäten, die Ihnen im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements wichtig erscheinen. Beschreiben Sie die von Ihnen aufgeführten Maßnahmen so konkret wie möglich. Präsentieren Sie anschließend ihre ermittelten Maßnahmen vor der Klasse!
4. Beschreiben Sie in Form einer schriftlichen Aufzählung konkret, welche Maßnahmen in Ihrem Ausbildungsbetrieb in Bezug auf Umweltschutz Anwendung finden!
5. Beschäftigen Sie sich zunächst mit den wichtigsten Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes! Erläutern Sie anschließend in Form eines kleinen Erfahrungsberichtes, inwiefern bei Ihnen oder bei Ihren Bekannten diese Bestimmungen in Betrieben eingehalten bzw. nicht eingehalten wurden!

Arbeitsschutz ist mehr als die Beseitigung von vorhandenen Gefahren für die Sicherheit und die Gesundheit der Mitarbeiter. Ziel ist es, in einem sich immer rascher ändernden und komplexer werdenden Arbeitsumfeld durch vorbeugende Maßnahmen die **Gesundheit zu bewahren** und **menschengerechtes Arbeiten** zu ermöglichen.

Wichtige Gesetze und Verordnungen, die der Gesetzgeber zum Schutz der Mitarbeiter am Arbeitsplatz erlassen hat, betreffen den

- Arbeitsschutz,
- Gesundheitsschutz,
- Umweltschutz,
- Jugendarbeitsschutz.

2.1 Arbeitsschutz

Nach dem Arbeitsschutzgesetz [ArbSchG] sind die Arbeitgeber verpflichtet, die zur Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen. Hierzu sind den Beschäftigten geeignete Anweisungen zu erteilen.

Sicherheitszeichen weisen die Mitarbeiter auf mögliche Gefahren und Risiken hin.



Für die **Überwachung der Arbeitsschutzbedingungen** sind zuständig:

Gewerbeaufsichtsämter	Sie überwachen die Arbeitsschutzvorschriften und sorgen dafür, dass Missstände beseitigt werden.
Berufsgenossenschaften¹	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sie erstellen Unfallverhütungsvorschriften, die die Unternehmen zur Einführung von Schutzmaßnahmen verpflichten. Diese Unfallverhütungsvorschriften müssen im Betrieb ausgelegt oder ausgehängt werden. ■ Mitarbeiter der Berufsgenossenschaften überwachen deren Einhaltung, beraten, beanstanden und verlangen gegebenenfalls die Beseitigung von Mängeln unter Fristsetzung.
Sicherheitsbeauftragte	Sie haben darüber zu wachen, dass die Unfallvorschriften eingehalten werden.

¹ **Berufsgenossenschaften** sind Verbände mit Zwangsmitgliedschaft für die versicherungspflichtigen Betriebe zur Finanzierung der gesetzlichen Unfallversicherung. Die Berufsgenossenschaften übernehmen den Versicherungsschutz bei Arbeitsunfällen, Wegeunfällen und Berufskrankheiten.

Bei einem **Betriebsunfall** oder bei einem **Wegeunfall** (d. h., einem Unfall auf dem Hinweg zur Arbeitsstätte oder dem Rückweg nach Hause) ist die zuständige **Berufsgenossenschaft** zu **informieren**, wenn es sich um einen Arbeitsunfall handelt, der zu einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Kalendertagen führt (Unfallanzeige).

Diese Meldung muss sowohl vom Arbeitgeber als auch vom behandelnden Arzt erfolgen.

2.2 Gesundheitsschutz

Eine Reihe wichtiger Gesetze dient dem Gesundheitsschutz der Mitarbeiter. Beispielhaft werden im Folgenden angeführt

- das Arbeitszeitgesetz,
- das Mutterschutzgesetz,
- das Arbeitssicherheitsgesetz.

(1) Arbeitszeit- und Mutterschutzgesetz

Gesetz	Gesetz betrifft	Wesentlicher Inhalt
Arbeitszeitgesetz [ArbZG]	alle Arbeitgeber und die Arbeitnehmer, für die keine Sondervorschriften bestehen (z. B. das Jugendarbeitsschutzgesetz [JArbSchG]). ¹	<ul style="list-style-type: none"> ■ Die werktägliche Arbeitszeit für Arbeitnehmer darf 8 Stunden nicht überschreiten. Die Arbeitszeit kann auf bis zu 10 Stunden täglich erhöht werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. ■ Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen dem Arbeitnehmer mindestens 11 Stunden Freizeit verbleiben. ■ Nach mehr als 6 bis 9 Stunden Arbeitszeit ist eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten zu gewähren.²
Mutterschutzgesetz [MuSchG]	alle Arbeitgeber und die bei ihnen beschäftigten Frauen.	<p>Sobald der Arzt die Schwangerschaft und den errechneten Geburtstermin bestätigt, sollte die schwangere Frau dem Arbeitgeber die Schwangerschaft mitteilen. Die schwangere Arbeitnehmerin sollte die Bescheinigung des Arztes dem Arbeitgeber im eigenen Interesse möglichst bald vorlegen, damit sie in den Genuss des Mutterschutzgesetzes kommt.</p> <p>Schwangere Frauen dürfen u. a. nicht beschäftigt werden</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ mit schweren körperlichen Arbeiten (z. B. regelmäßiges Heben von Lasten über 5 kg; Arbeiten, die übermäßiges Strecken und Beugen erfordern), ■ mit Arbeiten, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren ausgesetzt sind (z. B. bei Gefahr auszurutschen oder zu stürzen), ■ mit Arbeiten, bei denen sie gesundheitsgefährdenden Stoffen, Strahlen, Nässe, Lärm oder Erschütterungen ausgesetzt sind,

¹ Zu Einzelheiten siehe Kapitel 2.4, S. 28f.

² Sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können, dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen arbeiten. Allerdings müssen diese an einem Werktag innerhalb von zwei Wochen frei haben. Zudem müssen mindestens 15 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei bleiben (§§ 10 I, 11 ArbZG).

Gesetz	Gesetz betrifft	Wesentlicher Inhalt
		<ul style="list-style-type: none"> ■ mit Akkordarbeit und Fließbandarbeit mit vorgegebenem Tempo, ■ nach Ablauf des fünften Schwangerschaftsmonats mit Arbeiten, bei denen sie ständig stehen müssen. <p>Befreiung von der Arbeit für 6 Wochen vor und mindestens 8 Wochen nach der Entbindung. Während der Schwangerschaft, bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung und während der Elternzeit besteht Kündigungsschutz.</p>

(2) Arbeitssicherheitsgesetz [ASiG]

Das Arbeitssicherheitsgesetz regelt die Pflichten der Unternehmen zur Bestellung von Betriebsärzten, Sicherheitsingenieuren und anderen Fachkräften für Arbeitssicherheit. Deren Aufgabe ist es, die dem Arbeitsschutz und der Unfallverhütung dienenden Vorschriften den **besonderen Betriebsverhältnissen anzupassen** und ihre **Anwendung zu gewährleisten**.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, **Betriebsärzte** zu bestellen. Diese haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim **Arbeitsschutz** und bei der **Unfallverhütung** in allen Fragen des **Gesundheitsschutzes** zu unterstützen (z.B. bei der Planung von sozialen und sanitären Einrichtungen, bei der Einführung von Arbeitsverfahren und Arbeitsstoffen, bei der Auswahl und Erprobung von Körperschuttmitteln). Außerdem haben die Betriebsärzte die Aufgabe, die Arbeitnehmer zu **untersuchen** und **arbeitsmedizinisch zu beurteilen**.¹ Eine weitere Pflicht der Betriebsärzte ist, die **Arbeitsstätten** in regelmäßigen Abständen **zu begehen** und **festgestellte Mängel zu melden**.

Der **Betriebsrat**² hat eine Mitverantwortung in Fragen, die die Sicherheit des Arbeitsplatzes sowie den Gesundheitsschutz betreffen. Im öffentlichen Dienst ist der **Personalrat** Ansprechpartner der Mitarbeiter für diesen Bereich.

2.3 Umweltschutz

(1) Umweltschutz am Beispiel der Sortimentsgestaltung im Einzelhandel

Der Einzelhandel nimmt eine Mittlerstellung zwischen Hersteller und Kunde ein. Diese Mittlerstellung kann der Einzelhandel dazu nutzen, zukunftsweisenden und umweltfreundlichen Produkten einen besonderen Stellenwert im Sortiment einzuräumen. Über die Mitarbeiter hat der Einzelhandel zudem die Möglichkeit, umweltfreundliche Produkte vorzustellen. Der Einzelhandel ist damit ein wichtiger Meinungsbildner in Umweltfragen. Indirekt kann der Einzelhandel so Einfluss nehmen auf die verstärkte Herstellung von umweltfreundlichen Produkten.

Bei der Sortimentsgestaltung sind **umweltfreundliche** und **gesundheitsverträgliche Waren** in den Mittelpunkt zu stellen.



¹ Im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes werden arbeitsmedizinische **Vorsorgeuntersuchungen** angeboten: Jeder Beschäftigte an einem Bildschirmarbeitsplatz hat Anspruch auf eine Untersuchung der Augen und des Sehvermögens. Auch andere körperliche Beschwerden werden dabei ggf. Thema eines Beratungsgesprächs.

² Vgl. hierzu die Ausführungen auf S. 34 ff.

(2) Umweltorientierte Unternehmensführung

Mögliche Handlungsfelder für eine umweltorientierte Unternehmensführung sind:

- Verzicht des Unternehmens auf **umweltbelastende Verpackungen** bzw. **Wiederverwertung von Verpackungsmaterialien**.
- Aufnahme von **Mehrweggebinden** und langlebigen **reparaturfreundlichen Produkten** sowie Erzeugnissen, die in der Gebrauchsphase umweltverträglich sind, wie beispielsweise **energie- und wassersparende Geräte**.
- Einwirken des Unternehmens auf einen **umweltfreundlichen Transport** der produzierten Güter, um die Umweltbelastung durch den Güterverkehr einzuschränken.



Eine **umweltorientierte Unternehmensführung** trifft alle unternehmerischen Entscheidungen auch unter Umweltgesichtspunkten.

Ein Unternehmen kann seine umweltorientierte Unternehmensführung durch eine **Zertifizierungsstelle**¹ überprüfen lassen. Für die Unternehmen besteht ein EU-weites Gemeinschaftssystem für Umweltmanagement und Umweltbetriebsprüfung (EMAS).² Hier können sich Unternehmen von unabhängigen Umweltgutachtern überprüfen und bestätigen lassen. Mit der Zertifizierung erhält das Unternehmen eine **EU-Öko-Audit-Registrierungsurkunde**.³ Er ist damit berechtigt, mit diesem Logo zu werben.



(3) Umweltorientierte Unternehmensführung am Beispiel „Beschaffung und Serviceleistungen“

Um eine überprüfbare umweltorientierte Unternehmensführung durchzuführen, ist es sinnvoll, für jeden einzelnen Geschäftsbereich eine **Checkliste** zu erstellen, durch die das betriebliche Handeln ständig auf seine Umweltverträglichkeit überprüft wird. Als Beispiel wird eine mögliche Checkliste für den Bereich „Beschaffung und Serviceleistungen“ vorgestellt.

Umweltcheckliste für den Bereich „Beschaffung und Serviceleistungen“			
Fragen/Aufgaben	entfällt/nicht zutreffend	wird beachtet/ist vorhanden	ist in Arbeit/vorgesehener Termin
Gibt es ökologische Kriterien zur Beschaffung von Investitionsgütern?			
Wird auf Langlebigkeit, Reparaturfreundlichkeit und Recyclbarkeit geachtet?			
Wird der Ressourcenverbrauch während des Gebrauchs berücksichtigt?			

¹ Unter **Zertifizierung** versteht man ein ständiges Überprüfungs- und Bestätigungsverfahren durch eine unparteiische Instanz, das zeigt, dass sich ein entsprechend bezeichnetes Erzeugnis, Verfahren oder eine Dienstleistung in Übereinstimmung mit einer bestimmten Norm befindet.

² **EMAS**: Eco-Management and Audit Scheme.

³ **Audit** (lat.): Anhörung.

Umweltcheckliste für den Bereich „Beschaffung und Serviceleistungen“			
Fragen/Aufgaben	entfällt/nicht zutreffend	wird beachtet/ist vorhanden	ist in Arbeit/vorgesehener Termin
Gibt es ökologische Kriterien zur Beschaffung von Hilfs- und Betriebsmitteln?			
Werden umweltverträgliche Packmittel beschafft?			
Kommen umweltverträgliche Putz- und Reinigungsmittel zum Einsatz?			
Kommen Hygieneartikel aus Recyclingpapier zum Einsatz?			
Werden im Bürobereich Recyclingprodukte eingesetzt, z. B. Kopierpapier, Briefumschläge, Ordner u.Ä.?			
Kommen im Büro Nachfüllsysteme zum Einsatz, wie z. B. für Toner, Farbbandkassetten, Marker, Klebestifte?			
Kommen im Büro oder in der Dekoabteilung lösemittelfreie Stifte, Farben und Kleber zum Einsatz?			
Wird in der Kantine oder Teeküche Mehrweggeschirr verwendet?			
Werden Minipackungen ausgelistet?			
Werden Fremdfirmen (Reinigung, Renovierungsarbeiten u.Ä.) nach Umweltgesichtspunkten ausgewählt?			

Quelle: „Umweltmanagement im Einzelhandel“, herausgegeben von der Landesanstalt für Umweltschutz Baden-Württemberg.

(4) Kreislaufwirtschaftsgesetz [KrWG]

Nach dem Kreislaufwirtschaftsgesetz [KrWG] sind alle, die Güter produzieren, vermarkten oder konsumieren, für die Vermeidung, Verwertung oder umweltverträgliche Entsorgung der Abfälle grundsätzlich selbst verantwortlich.

Dabei gilt folgende Rangfolge:

- Abfallvermeidung
- Wiederverwendung
- Recycling
- Sonstige Verwertung (energetische Verwertung und Verfüllung)
- Beseitigung nicht verwertbarer Reststoffe



Grundgedanke des Kreislaufwirtschaftsgesetzes ist, die Abfälle in einem geschlossenen Kreislauf wieder in den Produktionsprozess zurückzuführen. Aus Produktionsrückständen und Konsumgüterabfällen werden keine nicht verwertbaren Abfälle, sondern „neue“ Wertstoffe oder Energien (sekundäre Wertstoffe, Energiestoffe) gewonnen. Es entsteht ein **Produktions-Verbrauchs-Kreislauf** (eine **Kreislaufwirtschaft**).

Ein wesentliches Element der Kreislaufwirtschaft ist die **Produktverantwortung**. Sie besagt, dass die Hersteller die Verantwortung für ihre Produkte auch am Ende ihrer Lebensdauer übernehmen müssen.

2.4 Jugendarbeitsschutz

(1) Geltungsbereich

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



Kinderarbeit ist verboten!

(2) Mindestalter für ein Beschäftigungsverhältnis

Die Beschäftigung von Kindern und von Jugendlichen, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, ist **grundsätzlich verboten**.

(3) Grenzen der Arbeitszeit

Arbeitsbeginn und Arbeitsende	06:00 Uhr frühestens und 20:00 Uhr spätestens.
tägliche Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> ■ maximal 8,5 Stunden am Tag; bei 5-Tage-Woche (40 Stunden) ■ maximal 8 Stunden am Tag.
Ruhepausen	<ul style="list-style-type: none"> ■ mindestens 30 Minuten Pause bei einer Beschäftigung von mehr als 4½ Stunden. ■ mindestens 60 Minuten Pause bei einer Beschäftigung von mehr als 6 Stunden.
Berufsschultage	keine Beschäftigung an Berufsschultagen mit mehr als 5 Unterrichtsstunden von mindestens 45 Minuten, jedoch nur einmal in der Woche.
wöchentliche Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> ■ 5-Tage-Woche; 40-Stunden-Woche. ■ keine Beschäftigung an Samstagen und Sonntagen ■ Im Einzelhandel darf der Jugendliche beschäftigt werden, wenn er an einem anderen berufsschulfreien Tag einen entsprechenden Ausgleich erhält.

verbotene Arbeiten	<ul style="list-style-type: none"> ■ gefährliche Arbeiten ■ Arbeiten, bei denen die Jugendlichen sittlichen Gefahren ausgesetzt sind
tägliche Freizeit	Zwischen dem Ende der Arbeitszeit eines Tages und dem Beginn der Arbeitszeit/Schulzeit am nächsten Tag müssen mindestens 12 Stunden Freizeit liegen.

(4) Sonstige Schutzvorschriften

Vor Beginn der Beschäftigung und bei wesentlicher Änderung der Arbeitsbedingungen sind die Jugendlichen vom Arbeitgeber über die **Unfall- und Gesundheitsgefahren**, denen sie am Arbeitsplatz ausgesetzt sind, sowie über Einrichtungen und Maßnahmen zur Abwendung dieser Gefahren zu unterweisen.

(5) Gesundheitliche Betreuung

Jugendliche, die in das Berufsleben eintreten, dürfen nur beschäftigt werden, wenn

- sie innerhalb der **letzten 14 Monate** von einem Arzt untersucht worden sind (Erstuntersuchung) und
- sie dem künftigen Arbeitgeber eine von diesem **Arzt ausgestellte Bescheinigung** über diese Untersuchung vorlegen.

Spätestens nach **einem Jahr** müssen sich die Jugendlichen einer **Nachuntersuchung** unterziehen. Wird nach 14-monatiger Beschäftigung keine ärztliche Bescheinigung vorgelegt, besteht **Beschäftigungsverbot**, was für den Arbeitgeber ein Grund zur fristlosen Kündigung ist. Weitere jährliche Untersuchungen sind erlaubt. Die Kosten für die ärztlichen Untersuchungen trägt das Bundesland.



Kompetenztraining

3.
 - 1.1 Beschreiben Sie die Aufgabe der Arbeitsschutzgesetze, recherchieren Sie drei Arbeitsschutzgesetze und nennen Sie den betroffenen Personenkreis!
 - 1.2 Nennen Sie die zwei großen Bereiche der Schutzbestimmungen!
 - 1.3 Nennen Sie den von den Schutzbestimmungen betroffenen Personenkreis!
 - 2.1 Die 17-jährige Aleya Akman muss nach bestandener Prüfung als Kauffrau für Groß- und Außenhandelsmanagement 45 Wochenstunden ohne Überstundenvergütung arbeiten. Der Chef beruft sich auf das Arbeitszeitgesetz, wonach sogar über 50 Wochenstunden zulässig sind. Klären Sie die Rechtslage!
 - 2.2 Nennen Sie drei wesentliche Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes!

2.3 Recherchieren Sie, welche Maßnahmen bei einem Arbeitsunfall zu ergreifen sind und berichten Sie in der Klasse!

2.4 Recherchieren Sie die Bedeutung der angeführten Gefahrenpiktogramme!



3. Ermitteln Sie mithilfe des Arbeitszeitgesetzes

3.1 die Pflicht, die der Arbeitgeber hat, wenn ein Arbeitnehmer über die gewöhnliche werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden hinaus arbeitet!

3.2 wer die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes überwacht!

4. Lena Müller hat von ihrem Arzt die freudige Nachricht erhalten, dass sie schwanger ist. Sie arbeitet zurzeit als Kauffrau im E-Commerce beim IT-Dienstleister Adrian Ulmer e. Kfm.

Aufgaben:

4.1 Beschreiben Sie, wie sich Lena Müller nun gegenüber ihrem Arbeitgeber verhalten sollte!

4.2 Nennen Sie drei Arbeiten, die Lena während der Schwangerschaft nicht übertragen werden dürfen!

5. Nennen Sie drei Aufgaben

5.1 der Fachkräfte für Arbeitssicherheit!

5.2 von Betriebsärzten!

Lesen Sie hierzu die §§ 6 und 3 des Arbeitssicherheitsgesetzes!

6. 6.1 Zeigen Sie an drei Beispielen auf, wie ein Handelsunternehmen den Umweltschutzgedanken fördern kann!

6.2 Erkunden Sie, welche Rolle der Umweltschutz in Ihrem Ausbildungsbetrieb spielt, und berichten Sie darüber in der Klasse!

6.3 Erstellen Sie eine Umwelt-Checkliste für den Geschäftsbereich „Verkauf“!

7. Nehmen Sie Stellung zu folgender Aussage: „Die Wirtschaft soll lernen, künftig vom Abfall her zu denken!“

8. Prüfen Sie, ob die im Folgenden beschriebenen Beschäftigungen nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz zulässig sind! Begründen Sie Ihre Antworten mithilfe des Jugendarbeitsschutzgesetzes!

8.1 Die 16-jährige Auszubildende Anna Viviani soll in Inventurarbeiten eingearbeitet werden. Zu diesem Zweck wird sie am 31. Dezember bis 15:00 Uhr beschäftigt.

8.2 Der 17-jährige Auszubildende Nils Restle soll nach bestandener Abschlussprüfung 45 Stunden in der Woche arbeiten. Nils Restle ist in keiner Gewerkschaft. Sein Ausbildungsbetrieb ist nicht tarifgebunden.

8.3 Die 17-jährige Auszubildende Yasmin Baladin hat am Montag ihre schriftliche Abschlussprüfung. Sie wird am vorausgehenden Freitag beschäftigt.