

Dippold | Strasser

Trainingsmodul Ausbildung und Beruf für Industriekaufleute

Wirtschafts- und Sozialkunde (WISO 1)

2. Auflage



Vorwort

Die neuen Trainingsmodule ermöglichen angehenden Industriekaufleuten ein individuelles Lernen in unterschiedlichen Fachgebieten. Sie enthalten zu jedem Thema das für die Prüfung notwendige Wissen, zeigen Lösungswege für prüfungstypische Aufgabenstellungen auf und ermöglichen zu jeder Zeit der Ausbildung ein persönliches Wissenstraining mit Aufgaben unterschiedlicher Schwierigkeitsstufen.

- Im **Wissensteil** finden Sie die Inhalte, die für die Prüfung wichtig sind.
- Im **Lernteil** erfahren Sie, wie Sie an Aufgabenstellungen herangehen und
- im **Trainingsteil** können Sie üben und Ihren Wissensstand jederzeit kontrollieren.

Beachten Sie dazu bitte auch den **Benutzerhinweis** auf Seite 6.

Dieser Band beschäftigt sich mit der Ausbildung und den rechtlichen Rahmenbedingungen des Berufslebens, insbesondere mit der Berufsausbildung, dem Arbeitsvertrags- und Tarifrecht, den rechtlichen Bestimmungen zum Schutz des Arbeitnehmers, den Sozialversicherungen und der Sozialgerichtsbarkeit sowie der Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Unternehmen.

Wir wünschen Ihnen eine erfolgreiche Ausbildung und freuen uns auf ein Feedback.

Erlangen, im Dezember 2014

Silke Dippold
Alexander Strasser

b) Wer erlässt Ausbildungsordnungen?

Ausbildungsordnungen werden vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) gemeinsam mit Sachverständigen aus der Berufspraxis inhaltlich vorbereitet.

Die zuständigen Bundesministerien (in der Regel das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie) erlassen im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) durch Rechtsverordnungen die Ausbildungsordnungen. Mit Inkrafttreten gelten sie für alle Bundesländer.

c) Welche formale Grundlage gibt es für die Berufsschule?

Für die Berufsschule erlassen die Kultusminister der einzelnen Bundesländer Lehrpläne für ihr Bundesland. Diese Lehrpläne sind mit den Ausbildungsordnungen der Ausbildungsberufe und den von der Kultusministerkonferenz empfohlenen Rahmenlehrplänen inhaltlich abgestimmt. Die Berufsschule erstellt auf der Grundlage dieser Lehrpläne einen Stoffverteilungsplan.

4. Der Ausbildungsvertrag



Der Ausbildungsvertrag wird zwischen dem Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb) und dem Auszubildenden abgeschlossen. Wesentliche Inhalte sind unverzüglich schriftlich niederzulegen (§ 11 BBiG). Der Ausbildungsvertrag begründet das Ausbildungsverhältnis.

Merkmale des Ausbildungsvertrages

Schriftlich festzuhaltende Inhalte des Vertrages (§ 11 BBiG)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Art, sachliche und zeitliche Gliederung, Ziel der Berufsausbildung, Berufstätigkeit 2. Beginn und Dauer der Berufsausbildung 3. Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte 4. Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit 5. Dauer der Probezeit 6. Zahlung und Höhe der Vergütung 7. Dauer des Urlaubs 8. Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann 9. allgemeiner Hinweis auf anzuwendende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen
Beginn der Ausbildung (§ 20 BBiG)	<ul style="list-style-type: none"> • mit der Probezeit (mindestens ein Monat, höchstens vier Monate)
Beendigung der Ausbildung (§ 21 BBiG)	<ul style="list-style-type: none"> • mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit • mit Bekanntgabe des Ergebnisses der bestandenen Abschlussprüfung durch den Prüfungsausschuss • Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung auf Antrag des Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr • Kündigung
Kündigung (§ 22 BBiG)	<p>Während der Probezeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist durch Ausbildende und Auszubildende

So trainiere ich für die Prüfung

Aufgaben

1. Wissensfragen

1.1 Lernfragen

1. Erläutern Sie, was man unter dem Begriff des dualen Systems im Zusammenhang mit der Berufsausbildung versteht.
2. Beschreiben Sie die Aufgabenverteilung zwischen den Ausbildungspartnern im dualen System.
3. Zeigen Sie anhand eines selbst gewählten Beispiels, wer Auszubildender, Ausbildender bzw. Ausbilder ist.
4. Führen Sie drei Aufgaben der zuständigen Stellen bei der Berufsausbildung an.
5. Geben Sie je fünf Pflichten an, die für den Auszubildenden und den Ausbildenden durch Abschluss eines Ausbildungsvertrages entstehen.
6. Führen Sie Gründe aus, die eine Kündigung innerhalb bzw. nach der Probezeit durch den Ausbildenden und den Auszubildenden rechtfertigen.
7. Nennen Sie vier wesentliche Inhalte der Ausbildungsordnung.

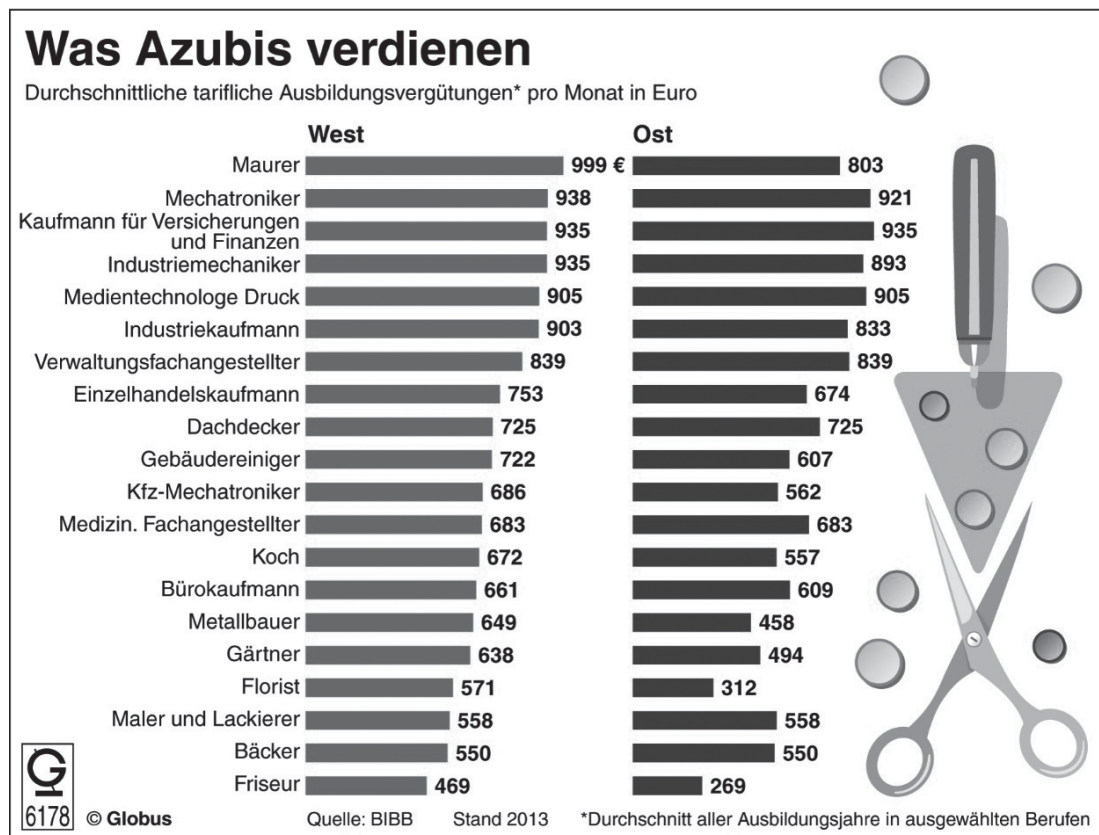
1.2 Mehrfachauswahl

1. Erklären Sie einem neuen Auszubildenden, wer beim dualen Ausbildungssystem zusammenwirkt.
 - a) Zuständige Stelle (Kammer) und Ausbildungsbetrieb
 - b) Berufsschule und Auszubildende
 - c) Bund und Länder in der Ausbildung
 - d) Ausbildende und Berufsschule
 - e) Ausbildende und Auszubildende.
2. Prüfen Sie, welche Aussagen zur Vergütung eines Auszubildenden richtig sind.

Die Vergütung des Auszubildenden ...

 - a) richtet sich ausschließlich nach der Leistung des Auszubildenden.
 - b) ist für den laufenden Kalendermonat spätestens am letzten Arbeitstag des Monats zu zahlen.
 - c) kann für die Dauer des Berufsschulunterrichts gekürzt werden.
 - d) soll möglichst erst nach bestandener Zwischenprüfung erhöht werden.
 - e) wird immer frei zwischen Ausbildenden und Auszubildenden vereinbart.
 - f) steigt mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens einmal jährlich, an.

- f) Bei den medizinischen Fachangestellten und Verwaltungsfachangestellten sind die durchschnittlichen monatlichen Ausbildungsvergütungen im Osten und im Westen identisch.



18. Entscheiden Sie, ob die folgenden Aussagen zum nachstehenden Schaubild richtig oder falsch sind. Berichtigen Sie die falschen Aussagen jeweils in der Zeile rechts daneben.

	richtig	falsch	Korrektur
Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge hat sich 2013 stark erhöht.			
Es wurde die Veränderung zwischen September 2012 und September 2013 betrachtet.			
Die meisten neuen Ausbildungsverträge wurden im Handwerk abgeschlossen.			
Betrachtet man die letzten zehn Ausbildungsjahre, so fällt auf, dass noch nie weniger neue Ausbildungsverträge abgeschlossen wurden als im Jahr 2013.			
Ein Drittel aller Ausbildungsverträge wurden 2013 im Handwerk neu abgeschlossen.			
In der Industrie und im Handel wurden im Jahr 2013 318.540 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen.			



E Zu welchem Zeitpunkt kann ordentlich gekündigt werden?

Die gesetzlichen Kündigungsfristen nach § 622 BGB können durch Tarif- oder Arbeitsvertrag abgeändert werden.



Im Tarifvertrag können längere oder kürzere Kündigungsfristen vereinbart werden. Ein Arbeitsvertrag darf im Vergleich zum Gesetz und zum Tarifvertrag jedoch grundsätzlich nur längere Kündigungsfristen vorsehen.

In den folgenden Beispielen wird immer davon ausgegangen, dass die gesetzliche Kündigungsfrist gilt:

Auszug aus dem BGB § 622:

(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

- 1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,*
- 2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,*
- 3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,*
- 4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,*
- 5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,*
- 6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,*
- 7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.*

[...]

(3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

Beispiel 1:

Der Arbeitgeber kündigt einem Mitarbeiter (30 Jahre), der seit einem Jahr im Betrieb beschäftigt ist, am 26.04.



Es gilt die Grundkündigungsfrist von vier Wochen (= 28 Tage) zum 15. oder zum Monatsende.

Der Arbeitgeber kann nicht zum 15.05. kündigen, da es bis dahin weniger als vier Wochen sind. Daher endet das Arbeitsverhältnis frühestens am 31.05. Es würde ausreichen, wenn die Kündigung dem Arbeitnehmer am 03.05. zugeht (03.05. bis 31.05. = 28 Tage).

Beispiel 2:

Am 26.03. kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis einer Mitarbeiterin (27), die noch in der Probezeit ist.



Während der Probezeit beträgt die Grundkündigungsfrist zwei Wochen (= 14 Tage) zu jedem Termin.

Das Arbeitsverhältnis endet am 09.04. (fünf Tage im März, neun Tage im April).

12. Aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen ist die Jung AG (300 Mitarbeiter) gezwungen, Arbeitsplätze abzubauen. Prüfen Sie, welche Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitern am frühesten durch Kündigung beendet werden können.
- a) Kathrin Lang, 20 Jahre, Industriekauffrau, ist im dritten Monat schwanger.
 - b) Simone Braun, 24 Jahre, seit fünf Jahren im Unternehmen, wurde vor einem Jahr in die Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt.
 - c) Simon Roth, 22 Jahre, wurde vor einem Jahr nach der Ausbildung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen.
 - d) Werner Helmschrott, 50 Jahre, Industriekaufmann, seit 25 Jahren im Unternehmen.
 - e) Andrea König, 38 Jahre, Industriekauffrau, alleinerziehende Mutter einer vierjährigen Tochter, seit zwei Jahren im Unternehmen.
 - f) Norbert Krön, 30 Jahre, Industriekaufmann, seit vier Monaten im Unternehmen.
13. Stellen Sie fest, welche der folgenden Aussagen zum Kündigungsschutz richtig ist.
- a) Wenn der Betriebsrat Kündigungen für sozial ungerechtfertigt hält, kann der Arbeitgeber innerhalb einer Frist von drei Wochen Klage vor dem zuständigen Arbeitsgericht einreichen.
 - b) Durch Tarifverträge können die gesetzlichen Kündigungsfristen nur zu Gunsten der Arbeitnehmer verlängert werden.
 - c) Ordentliche Kündigungen von Mitgliedern des Betriebsrates sind nach dem Betriebsverfassungsgesetz ausgeschlossen.
 - d) Der Betrag der Abfindung darf nach dem Kündigungsschutzgesetz zwölf Monatsverdienste nicht übersteigen.
 - e) Eine Kündigung aus betrieblichen Gründen ist sozial ungerechtfertigt, wenn der zu kündigende Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, der Arbeitgeber ihm dieses aber nicht angeboten hat.
14. Tobias Neundörfer, 31 Jahre, Vater von zwei Kindern, erhält aus betriebsbedingten Gründen die Kündigung. Da er diese für sozial ungerechtfertigt hält, wendet er sich an den Betriebsrat. Prüfen Sie, welche der folgenden Aussagen zu den Kündigungsmodalitäten richtig sind.
- a) Der Betriebsrat muss in Kündigungsfragen angehört werden. Der Arbeitnehmer kann innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage beim zuständigen Arbeitsgericht einreichen.
 - b) Der Betriebsrat muss in Kündigungsfragen angehört werden. Hält er die Kündigung für ungerechtfertigt, dann darf der Arbeitgeber nicht kündigen.
 - c) Der Betriebsrat muss in Kündigungsfragen angehört werden. Sofern er die Kündigung für sozial ungerechtfertigt hält, muss er innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage beim zuständigen Arbeitsgericht einreichen.
 - d) Der Betriebsrat kann der Kündigung mit dem Ziel widersprechen, eine Verständigung mit dem Arbeitgeber über eine Weiterbeschäftigung herbeizuführen.
 - e) Der Betriebsrat kann in Kündigungsfragen angehört werden. Auch ohne seine Zustimmung wird die Kündigung wirksam.
 - f) Der Betriebsrat muss in Kündigungsfragen nicht angehört werden. Auch ohne die Anhörung des Betriebsrats wird die Kündigung wirksam.

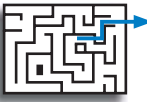
19. e

Es besteht Anspruch auf 1/12 des Jahresurlaubs für die Zeit der Beschäftigung (5 Monate), d. h. Anspruch auf 12,5 Tage ($30 \cdot 5/12$). Da Bruchteile, die mindestens einen halben Tag ergeben, aufzurunden sind, hat er Anspruch auf 13 Tage.

1.3 Beurteilen Sie die Rechtslage

1. a) Die Arbeitszeit ist zu lang, da die tägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten darf. Die Arbeitszeit darf auf achteinhalb Stunden verlängert werden, wenn sie dafür an einzelnen Werktagen derselben Woche auf weniger als acht Stunden verkürzt wird.
- b) Die Aufforderung ist nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz korrekt. Da Max noch nicht 18 Jahre alt ist, muss der Ausbildende ihn spätestens neun Monate nach Beginn der Ausbildung auf die Nachuntersuchung hinweisen. Ein Jahr nach Ausbildungsbeginn muss der Auszubildende dem Ausbildenden eine Bescheinigung über die Nachuntersuchung vorlegen. Wenn er die Untersuchungsbescheinigung nicht 14 Monate nach Beginn der Ausbildung vorlegt, darf der Ausbildende den Auszubildenden bis zur Vorlage der Bescheinigung nicht weiterbeschäftigen.
- c) Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit muss dem Jugendlichen bis zum nächsten Arbeitsbeginn eine ununterbrochene Freizeit von mindestens zwölf Stunden gewährt werden. Daher darf Tina frühestens um 08:00 Uhr mit der Arbeit am nächsten Tag beginnen.
- d) Da Bianca bereits älter als 18 Jahre ist, gilt für sie das Jugendarbeitsschutzgesetz nicht mehr. Daher muss sie arbeiten. Tina darf an einem Nachmittag nicht beschäftigt werden. Am zweiten muss sie arbeiten.
- e) Alle Auszubildende (diese Vorschrift gilt auch für Auszubildende, die älter als 18 Jahre sind) müssen an einem vor 09:00 Uhr beginnenden Berufsschultag freigestellt werden.
- f) Für Bianca gelten die Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes. Danach stehen ihr 24 Werktage Mindesturlaub zu. Aber da Tina und Max zu Kalenderjahresbeginn noch nicht 18 Jahre alt sind, haben sie nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz Anspruch auf mindestens 25 Werktage Urlaub.
- g) Nach dem Arbeitszeitgesetz muss Bianca spätestens nach sechs Stunden Pause machen. Da sie insgesamt acht Stunden arbeitet, muss sie mindestens 30 Minuten Pause machen. Daher ist die Regelung für sie korrekt.

Tina und Max müssen spätestens nach viereinhalb Stunden Pause machen und insgesamt mindestens 60 Minuten, da sie mehr als sechs Stunden arbeiten. Daher ist die Regelung für die beiden nicht korrekt.
- h) Der Arbeitgeber muss den jugendlichen Auszubildenden nur an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorausgeht, freistellen. Daher kann er ihr den Urlaubstag berechnen.
- i) Jugendliche dürfen nur in der Zeit von 06:00 Uhr bis 20:00 Uhr beschäftigt werden.
- j) Jugendliche dürfen nicht mit Akkordarbeit beschäftigt werden. Da Bianca keine Jugendliche mehr ist, könnte sie mit Akkordarbeit beschäftigt werden.



B

Die entsprechenden Vorgaben sind allerdings umstritten. Insbesondere bei geistigen Beeinträchtigungen (z. B. Altersdemenz) kommt es häufig zu Schwierigkeiten bei der Pflegebedürftigkeit.

Je nach Schwere der Beeinträchtigungen und Zeitaufwand in der Pflege müssen für die Eingliederung in eine Pflegestufe folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

Pflegestufen	Pflegestufe 0	Pflegestufe I	Pflegestufe II	Pflegestufe III
	Patienten, die keinen oder einen nur sehr geringen Pflegebedarf benötigen, ihren Alltag jedoch nicht selbstständig bewältigen können und auf Hilfe angewiesen sind.	Erhebliche Pflegebedürftigkeit	Schwere Pflegebedürftigkeit	Schwerste Pflegebedürftigkeit
Häufigkeit der Pflege		Mindestens einmal pro Tag	Dreimal pro Tag	Ganztätig und auch nachts
Zeitaufwand pro Tag		Mehr als 90 Minuten, davon mindestens 45 Minuten Grundpflege.	Mehr als 180 Minuten, davon mindestens 120 Minuten Grundpflege.	Mehr als 300 Minuten, davon mindestens 240 Minuten Grundpflege.

Je nach Pflegestufe werden von den Pflegekassen unterschiedliche Geldleistungen gezahlt. Dabei ist von entscheidender Bedeutung, wer die Pflegeleistungen erbringt.

- Pflegegeld wird bezahlt, wenn der Pflegebedürftige von Angehörigen oder anderen privaten Personen zu Hause gepflegt wird.
- Sachleistungen werden bezahlt, wenn die Pflege durch berufsmäßige Pflegekräfte zu Hause durchgeführt wird, etwa durch einen Pflegedienst.
- Stationäre Pflege wird für entsprechende stationäre Heimpflege bezahlt.

Alle in der folgenden Tabelle angegebenen Summen sind maximale Beträge pro Monat. Wer darüber hinaus Geld benötigt, muss dies privat aufbringen!

Pflegesachleistung ab 2015	
Pflegestufe 0	123,00 €
Pflegestufe I	468,00 €
Pflegestufe II	1.144,00 €
Pflegestufe III	1.612,00 €

Pflegegeld ab 2015	
Pflegestufe 0	231,00 €
Pflegestufe I	244,00 €
Pflegestufe II	458,00 €
Pflegestufe III	728,00 €