

1. Ausbildungsjahr

Zeitrichtwert: 60 Stunden

Kunden und Mitarbeiter über Möglichkeiten und Rahmenbedingungen der Berufstätigkeit in der Sicherheitswirtschaft informieren

Ziel

Die Schülerinnen und Schüler ermitteln die für ihre Berufsausübung in der Sicherheitsbranche bedeutsamen Arbeits- und Gesundheitsschutzbestimmungen, die Unfallverhütungsvorschriften sowie die Umweltschutzbestimmungen. Sie informieren sich über berufsrelevante Wirtschaftsorganisationen, Berufsverbände und Gewerkschaften.

Die Schülerinnen und Schüler erörtern Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in ihrem Unternehmen und beschreiben Möglichkeiten zur Umsetzung. Dabei nennen sie wesentliche Bestandteile des Arbeitsvertrages und des für den ausbildenden Betrieb geltenden Tarifvertrages.

Die Schülerinnen und Schüler erkundigen sich über Möglichkeiten der beruflichen Fort- und Weiterbildung. Die Schülerinnen und Schüler informieren sich über relevante Bestimmungen des europäischen Arbeits- und Sozialrechts. Sie diskutieren die Konsequenzen dieser Rechtsvorschriften für ihre Berufsausübung. Die Schülerinnen und Schüler systematisieren die gesammelten Informationen, besprechen ihre Ergebnisse mit Kolleginnen und Kollegen und informieren Kunden im Bedarfsfall.

Die Schülerinnen und Schüler nehmen Möglichkeiten zur Gestaltung des eigenen Lernprozesses aktiv wahr, entwickeln Lernstrategien und arbeiten im Team. Dabei nutzen sie für das Lernen geeignete Informationsquellen und Kommunikationssysteme.

Inhalte

- Jugendarbeitsschutzgesetz
- Kündigungsschutzgesetz
- Mutterschutzgesetz
- Tarifvertrag, Betriebsvereinbarungen
- Betriebsverfassungsgesetz
- Teambildung und Teamentwicklung
- Methoden des selbstorganisierten Lernens und Arbeitens

Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung

Verhältnis der
Beteiligten

Für die erfolgreiche Gestaltung der Berufsausbildung ist ein gutes, offenes Verhältnis zwischen den Beteiligten wichtig. Dies gilt für die ausbildenden Betriebe, die Berufsschulen, Kammern und Verbände, die für die Ausbildung zuständig sind, aber auch das interne Verhältnis zwischen Ausbildenden und Auszubildenden.

Arbeitsauftrag 2-1

Sie organisieren eine innerbetriebliche Information für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit den neuen Auszubildenden gemeinsam eingesetzt werden sollen. Sie bereiten sich auf folgende Fragestellungen vor:

2-1.1 Nennen Sie die Bezeichnung des Berufsausbildungssystems in der Bundesrepublik Deutschland.

2-1.2 In der Bundesrepublik Deutschland müssen Betriebe, die ausbilden möchten, bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Diese Voraussetzungen werden von der jeweils zuständigen Stelle geprüft.

- a) Welches Gesetz regelt die Eignung der Ausbildungsstätte?
- b) Erläutern Sie zwei Anforderungen, die auf gesetzlicher Ebene an die Ausbilderinnen und Ausbilder gestellt werden.
- c) Beschreiben Sie, auf welche drei Arten die betriebliche Personalbildung erfolgt.

2-1.3 Nennen Sie fünf grundlegende Teilgebiete, die in der Handwerksordnung festgelegt sind.

2-1.4 Informieren Sie sich über berufsrelevante Wirtschaftsorganisationen, Berufsverbände und Gewerkschaften der Sicherheitswirtschaft.

 **Fachkompetenzbuch** Kapitel Wirtschafts- und Sozialkunde (Abschnitt 4, Arbeit und Soziales)

Voraussetzungen der
Ausbildungsbetriebe

Ausbildungsordnung

Die *Sicherheits- und Service-Agentur GmbH* hat im Rahmen der beruflichen Ausbildung die Aufgaben des Ausbildenden zu erfüllen. Welche konkreten Ausbildungspflichten dem Ausbildenden auferlegt sind, regelt die Ausbildungsordnung.

Vorgaben für die Ausbildung

Arbeitsauftrag 2-2

Beim Tag der offenen Tür in Ihrem Betrieb betreuen Sie die Interessenten für die Ausbildungsberufe „Servicekraft“ bzw. „Fachkraft für Schutz und Sicherheit“. Aus diesem Grunde werden Sie von der Geschäftsleitung beauftragt, zu dem Thema „Ausbildungsordnung“ aktuelle Informationen zu beschaffen und einige relevante Fragen zu beantworten.

2-2.1 Nennen Sie fünf Mindestinhalte, die in der Ausbildungsordnung enthalten sind.

2-2.2 Fassen Sie zusammen, welche wesentlichen Inhalte im Ausbildungsberufsbild festgelegt sind.

2-2.3 Informieren Sie sich in der Verordnung über Ihren Ausbildungsberuf über den Ablauf und die Bestehensregelungen für die Abschlussprüfung.

 **Fachkompetenzbuch** Kapitel Wirtschafts- und Sozialkunde (Abschnitt 4, Arbeit und Soziales)

Verträge zwischen Unternehmen und Mitarbeitern

Ausbildungsvertrag und Arbeitsvertrag

Thomas Kleiber, 15 Jahre alt, hat sich um einen Ausbildungsplatz in der *Sicherheits- und Service-Agentur GmbH* beworben. Ihr Vorgesetzter weiß um Ihre bereits erworbenen Kenntnisse im Bereich der Ausbildung und bittet Sie, Herrn Kleiber bezüglich der Einstellungsformalitäten zu informieren.

Arbeitsauftrag 2-3

Ihr künftiger Kollege hat folgende Fragen:

2-3.1 Zu welchem Zeitpunkt ist der Berufsausbildungsvertrag spätestens schriftlich niederzulegen?

2-3.2 Welchen Zeitraum darf die *Sicherheits- und Service-Agentur GmbH* maximal für die Probezeit im Berufsausbildungsvertrag mit Herrn Kleiber vereinbaren?

 **Fachkompetenzbuch** Kapitel Wirtschafts- und Sozialkunde (Abschnitt 4.4, Tarifvertrag/Betriebsvereinbarungen)

Frau Sieglinde Sauber ist für den Bereich „Veranstaltungen“ neu eingestellt worden. Ein Mitarbeiter aus der Verwaltung schlägt vor, die erforderlichen Formalitäten aus Kostengründen auf ein Minimum zu reduzieren und keine schriftlichen Arbeitsverträge mehr zu erstellen, da die gesetzlichen Regelungen eine Formfreiheit für diese Verträge vorsehen würden.

Arbeitsauftrag 2-4

2-4.1 Informieren Sie sich, ob dieser Vorschlag mit den rechtlichen Vorgaben vereinbar ist.

2-4.2 Erläutern Sie, welcher Vertragsart der individuelle Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zugeordnet werden kann.

 **Fachkompetenzbuch** Kapitel Wirtschafts- und Sozialkunde (Abschnitt 4.4, Tarifvertrag/Betriebsvereinbarungen)

Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

Herr Kleiber, Alter 15 Jahre, ist zur Berufsausbildung „Fachkraft Schutz und Sicherheit“ eingestellt worden. Im Rahmen der betrieblichen Ausbildung soll Herr Kleiber nun Praxisaufgaben kennen lernen, zudem besteht die Pflicht zum Besuch der Berufsschule. Der Auszubildende ist jedoch nicht für jede Tätigkeit bzw. nicht zu jeder Zeit einsetzbar. Unterschiedliche gesetzliche Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes zwingen den ausbildenden Betrieb (Ausbilder), seine jugendlichen Beschäftigten besonders zu schützen.

Sonderregelungen für Jugendliche

Arbeitsauftrag 2-5

2-5.1 Die *Sicherheits- und Service-Agentur GmbH* hat den Stundenplan für den Unterricht bei der zuständigen Berufsschule erhalten. Herr Kleiber hat immer am Mittwoch von 8:45 Uhr bis 16:45 Uhr Unterricht in der Berufsschule. Die üblichen Geschäftszeiten der *Sicherheits- und Service-Agentur GmbH* sind von 07:30 Uhr bis 18:00 Uhr.

Berufsschule und Arbeitszeit

- a) Erläutern Sie, ob der Auszubildende vor Beginn oder nach Beendigung des Unterrichts an der Berufsschule noch im Ausbildungsbetrieb arbeiten muss.
- b) Neben Ihrer Entscheidung, führen Sie bei der Beantwortung den entsprechenden Paragraphen des „ArbSchG“ auf.
- c) Ermitteln Sie diejenige Bestimmung aus dem Jugendarbeitsschutzgesetz, die den Auszubildenden verpflichtet, trotz des Besuches der Berufsschule die Ausbildungsvergütung für die Unterrichtszeit weiter zu bezahlen.

Urlaub

2-5.2 Sie informieren Herrn Kleiber über die gesetzlichen Regelungen zum Urlaubsanspruch. Wie ist der jährliche Urlaubsanspruch von Herrn Kleiber bis zum 18. Lebensjahr im Jugendarbeitsschutzgesetz geregelt? Im ersten Ausbildungsjahr ist Herr Kleiber noch keine 16 Jahre alt. Im zweiten Ausbildungsjahr ist Herr Kleiber dann 16 Jahre alt, aber noch keine 17 Jahre. Im dritten Ausbildungsjahr ist Herr Kleiber 17 Jahre, aber noch keine 18 Jahre alt.

Gesundheits- untersuchung

2-5.3 Servicekräfte und Fachkräfte für Schutz und Sicherheit benötigen zur Erledigung ihrer Tätigkeiten auch körperliche Fitness. Nennen Sie den Paragraphen des Jugendarbeitsschutzgesetzes, der die Gesundheitsuntersuchung von beschäftigten Jugendlichen regelt und fassen Sie den Inhalt mit eigenen Worten zusammen.

 **Fachkompetenzbuch** Kapitel Wirtschafts- und Sozialkunde (Abschnitt 4.2, Jugendarbeitsschutzgesetz)

Kündigungsschutz

Probezeit und Kündigung

Im Berufsausbildungsvertrag mit Herrn Kleiber wurde eine Probezeit von vier Monaten vereinbart. Am 1. September des laufenden Jahres beginnt die Ausbildung bei der *Sicherheits- und Service-Agentur GmbH*. Es stellt sich die Frage, welche Kündigungsfristen von beiden Seiten, Ausbilder und Auszubildender, grundsätzlich möglich sind.

Arbeitsauftrag 2-6

Stellen Sie die wesentlichen Bestimmungen für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses zusammen und berücksichtigen Sie dabei insbesondere folgende Aspekte:

2-6.1 Unterscheiden Sie drei Arten von Kündigungen.

2-6.2 Wie lange haben Ausbilder und Auszubildender im geschilderten Fall Zeit, ohne Einhaltung von Fristen das Berufsausbildungsverhältnis zu kündigen?

2-6.3 Sollte das Berufsausbildungsverhältnis von Herrn Kleiber nach Ablauf der Probezeit gekündigt werden, welche Voraussetzungen und Formalitäten müssen sowohl vom Ausbildenden als auch Auszubildenden eingehalten werden?

2-6.4 Nennen Sie den entsprechenden Paragraphen und die erforderlichen Voraussetzungen.

2-6.5 Die *Sicherheits- und Service-Agentur GmbH* beschäftigt in dieser Abteilung noch weitere vier Arbeitnehmer, welche einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen. Somit sind in dieser Abteilung lediglich vier Vollbeschäftigte und eine Person als Auszubildender tätig. Ab welcher Anzahl von Arbeitnehmern (Personalstärke) ist das Kündigungsschutzgesetz überhaupt bindend?

2-6.6 Nennen Sie grundlegende Voraussetzungen, die gegeben sein müssen, damit ein Klageverfahren gegen eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung des Arbeitnehmers zulässig ist. Geben Sie den betroffenen Paragraphen und die Voraussetzungen an.

2-6.7 Wenn die Voraussetzungen für eine Klage gegen die ausgesprochene Kündigung erfüllt sind, in welchem Zeitraum kann der Arbeitnehmer die Klage erheben?

2-6.8 Welcher Personenkreis im Unternehmen erhält vom Kündigungsschutzgesetz einen verstärkten Schutz gegenüber einer Kündigung durch den Arbeitgeber?

2-6.9 Einem Sicherheitsmitarbeiter wird am 22. Februar des aktuellen Geschäftsjahres ein neuer Arbeitsplatz in einem anderen Sicherheitsunternehmen angeboten. Wann könnte der Sicherheitsmitarbeiter diese neue Stelle frühestens antreten, da gemäß seinem Arbeitsvertrag die gesetzliche Kündigungsfrist eingehalten werden muss und er seit einem Jahr bei der *Sicherheits- und Service-Agentur GmbH* tätig ist?

 **Fachkompetenzbuch** Kapitel Wirtschafts- und Sozialkunde (Abschnitt 4.1, Kündigungsschutz)

Mutterschutzgesetz (MuSchG)

Frau Sieglinde Sauber, die neue Arbeitnehmerin im Arbeitsbereich „Veranstaltungen“ ist kurz nach ihrer Anstellung bei der *Sicherheits- und Service-Agentur GmbH* schwanger geworden. Das Mutterschutzgesetz stellt werdende Mütter sowie stillende Mütter unter besonderen Schutz.

Einschränkungen während der Schwangerschaft

2-7.1 Während der Schwangerschaft ist Frau Sauber nur eingeschränkt einsetzbar. Darf Frau Sauber bei Rockkonzerten und modernen Musikveranstaltungen, die in der Regel nach 20:00 Uhr beginnen und bis mindestens 24:00 Uhr bzw. länger dauern, für die Einlasskontrolle eingesetzt werden? Nennen Sie den entsprechenden Paragraphen und erläutern Sie Ihre Beurteilung.

2-7.2 Für welche Zeiträume vor der Geburt und nach der Geburt gilt das Beschäftigungsverbot des Mutterschutzgesetzes für Frau Sauber? Nennen Sie den entsprechenden Paragraphen und erläutern Sie Ihre Beurteilung.

2-7.3 Ein Mitarbeiter der *Sicherheits- und Service-Agentur GmbH* denkt darüber nach eine interne Regelung zu schaffen, welche es ermöglichen soll, werdenden und stillenden Müttern nach der erforderlichen Unterrichtung des Arbeitgebers zu kündigen und sie nach Ablauf der Mutterschaftszeit wieder einzustellen. Als Begründung führt er „die fehlende Flexibilität, beschränkte Einsatzmöglichkeit der werdenden Mütter während der Schwangerschaft sowie die so geschaffenen Möglichkeit für die werdende Mutter, sich intensiv und ganz auf die Schwangerschaft zu konzentrieren“ an. Erläutern Sie ausführlich, wie Sie diesen Vorschlag rechtlich beurteilen.

 **Fachkompetenzbuch** Kapitel Wirtschafts- und Sozialkunde (Abschnitt 4.3, Mutterschutzgesetz)

Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung

Gründung eines Betriebsrates

Bei der *Sicherheits- und Service-Agentur GmbH* beabsichtigen die Mitarbeiter einen Betriebsrat zu gründen. Das Unternehmen hat sich erst vor kurzer Zeit dem Arbeitgeberverband angeschlossen und erkennt die getroffenen Entscheidungen und Tarifverträge an. Die Personalverwaltungstätigkeiten (wie Einstellung, Versetzungen und Kündigung von Mitarbeitern) orientieren sich dementsprechend an diesen Vereinbarungen.

Arbeitsauftrag 2-8

2-8.1 Bei der *Sicherheits- und Service-Agentur GmbH* soll eine Betriebsvereinbarung geschlossen werden. Wer bzw. welche Vertragspartner (Parteien) sind berechtigt, Betriebsvereinbarungen miteinander abzuschließen?

2-8.2 Welche Vertragspartner (Parteien) sind berechtigt, einen Tarifvertrag abzuschließen?

2-8.3 Erläutern Sie den Begriff „Tarifautonomie“.

2-8.4 Informieren Sie sich über die Vertragsbedingungen, die im Manteltarifvertrag geregelt werden.

2-8.5 Erläutern Sie Ihrem Kollegen die Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrags.

2-8.6 Es wird grundsätzlich zwischen dem Lohn- und Gehaltstarif und dem normalerweise längerfristig vereinbarten Manteltarifvertrag unterschieden. Welche Regelungen werden bei Abschluss in einem Lohn- und Gehaltstarifvertrag vereinbart?

2-8.7 Erläutern Sie, in welchen zeitlich und logisch richtigen Schritten ein neuer Tarifvertrag zustande kommt.

 **Fachkompetenzbuch** Kapitel Wirtschafts- und Sozialkunde (Abschnitt 4.4, Tarifvertrag/Betriebsvereinbarungen)

Partner der Betriebsvereinbarung

Zwei Arten von Tarifverträgen

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Die erfolgreiche Einrichtung eines Betriebsrates in der *Sicherheits- und Service-Agentur GmbH* ist zu gewährleisten. Laut Betriebsverfassungsgesetz sind bestimmte Voraussetzungen zu erfüllen. Die Geschäftsleitung bereitet die erforderlichen grundlegenden innerbetrieblichen Voraussetzungen vor.

Voraussetzungen für die Gründung eines Betriebsrates

Arbeitsauftrag 2-9

2-9.1 Für die Gewährleistung der erfolgreichen Einrichtung eines Betriebsrates in der *Sicherheits- und Service-Agentur GmbH* muss laut Betriebsverfassungsgesetz eine bestimmte Anzahl von Arbeitnehmern vorhanden sein. Erläutern Sie, wie diese Regelung für die *Sicherheits- und Service-Agentur GmbH* grundsätzlich aussieht.

Weitere Formen der Mitbestimmung

2-9.2 Ein Betriebsrat verfügt über vielfältige Möglichkeiten, um seine Aufgabe als Vertreter der Arbeitnehmerschaft im betrieblichen Umfeld erfüllen zu können. Nennen Sie drei wesentliche Tätigkeitsbereiche des Betriebsrats.

2-9.3 Welche Voraussetzungen müssen bei der *Sicherheits- und Service-Agentur GmbH* vorhanden sein, um eine Jugend- und Auszubildendenvertretung neben einem bestehenden Betriebsrat zu gründen?

2-9.4 Informieren Sie sich über die Aufgaben bzw. Rechte einer Jugend- und Auszubildendenvertretung im Betrieb.

2-9.5 Die Mitbestimmung von Arbeitnehmern bzw. deren Vertretungen im Unternehmen endet nicht bei der Betriebsratsarbeit im Betrieb. Durch die Mitbestimmungsgesetze werden auch weitere Einflussmöglichkeiten von Arbeitnehmern gewährleistet.

Beschreiben Sie drei Rechtsgrundlagen, die die Tätigkeit von Betriebsräten bzw. Arbeitnehmervertretern in den Organen von Kapitalgesellschaften (Aufsichtsrat, Vorstand) ermöglichen.

 **Fachkompetenzbuch** Kapitel Wirtschafts- und Sozialkunde (Abschnitt 4.5, Betriebsverfassungsgesetz)

Weitere Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte

Ziel

Arbeitsvertrag und Tarifvertrag

Sie erörtern Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in Ihrem Unternehmen und beschreiben Möglichkeiten zur Umsetzung. Dabei nennen Sie wesentliche Bestandteile des Arbeitsvertrages und des für den ausbildenden Betrieb geltenden Tarifvertrages.

Mitwirkung und Mitbestimmung im Unternehmen

Die Arbeitnehmer haben in unserer Gesellschaft einen Rechtsanspruch auf weitgehende Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte im Unternehmen. Dieser Rechtsanspruch ist im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt.