

WiSo – Block 1 bis 4

Hinweis: Gesetzesnennungen sind zur Orientierung (BBiG, JArbSchG, BGB, KSchG etc.). Für die Prüfung zählt vor allem: Begriffe sicher, typische Aufgabentypen sicher, Rechenwege sauber.

Block 1 – Ausbildung & Arbeitswelt (Grundlagen)

1. Duales System der Berufsausbildung (Grundidee)

Das duale System bedeutet: Ausbildung findet an zwei Lernorten statt – im Ausbildungsbetrieb (Praxis) und in der Berufsschule (Theorie). Ziel ist berufliche Handlungsfähigkeit: Fachkompetenz + Sozialkompetenz + Methodenkompetenz + Selbstkompetenz.

- Ausbildungsbetrieb: betriebliche Ausbildung nach Ausbildungsordnung, praktische Tätigkeiten, betriebliche Unterweisung.
- Berufsschule: Lernfelder, allgemeinbildende und berufstheoretische Inhalte.
- Prüfungen: i. d. R. Zwischenprüfung/Teil 1 und Abschlussprüfung/Teil 2 (je nach Ausbildungsordnung).

Typische Prüfungsfragen: Probezeit, Kündigung in der Ausbildung, Pflichten/ Rechte von Auszubildenden und Ausbildenden, Berichtsheft, Jugendarbeitsschutz.

2. Berufsbildungsgesetz (BBiG) – was regelt es?

Das BBiG ist das zentrale Gesetz für die betriebliche Berufsausbildung. Es regelt u. a. Voraussetzungen, Inhalt und Ablauf der Ausbildung sowie Rechte und Pflichten in der Ausbildung.

- Abschluss eines Ausbildungsvertrags (Form, Mindestinhalte).
- Probezeit in der Ausbildung: mindestens 1 Monat, höchstens 4 Monate.
- Pflichten des Ausbildenden (Ausbildungsbetrieb) und Pflichten des Auszubildenden.
- Beendigung/Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses (Regeln unterscheiden sich von normalen Arbeitsverträgen).
- Berichtsheft/Ausbildungsnachweis (Dokumentation der vermittelten Inhalte).

3. Ausbildungsvertrag

In einem Ausbildungsvertrag müssen bestimmte Punkte geregelt sein. In Aufgaben kommt oft: „Was ist zwingend?“ vs. „Was ist nicht zwingend?“

- Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung (Ausbildungsplan/Verweis).
- Beginn und Dauer der Berufsausbildung.
- Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit.
- Vergütung (Höhe und Fälligkeit) sowie ggf. sonstige Leistungen.
- Urlaub (mindestens gesetzlich).
- Kündigungsregelungen/Probezeit (im Rahmen des BBiG).
- Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte.

Typischer „Nicht zwingend“-Punkt in MC-Aufgaben: Gleitzeit-Regelungen (kann geregelt werden, muss aber nicht zwingend im Ausbildungsvertrag stehen).

4. Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

Das JArbSchG schützt Jugendliche (unter 18) im Arbeitsleben. In Prüfungen werden oft einzelne Schutzregeln abgefragt.

- Schutzziel: Jugendliche vor Gefährdung von Gesundheit/Entwicklung bewahren.
- Ärztliche Erstuntersuchung: Jugendliche müssen vor Beginn der Beschäftigung/Ausbildung eine ärztliche Erstuntersuchung nachweisen.
- Arbeitszeit: strengere Grenzen als bei Erwachsenen (z. B. tägliche Arbeitszeit, Pausen, Nachtarbeit).
- Urlaub: Mindesturlaub nach Alter zu Beginn des Kalenderjahres (unter 16: 30 Werktage; unter 17: 27 Werktage; unter 18: 25 Werktage).

„Azubi ist am 01.01. noch 17 und bekommt 30 Urlaubstage – wie viele Werktage mehr als Mindesturlaub?“ → erst Mindesturlaub bestimmen, dann Differenz.

Kontrollfragen Block 1 (für den Unterricht)

1. Was bedeutet „duales System“? Nenne die zwei Lernorte und je eine Aufgabe.
2. Wie lange muss/darf die Probezeit in der Ausbildung dauern?
3. Nenne 5 typische Mindestinhalte eines Ausbildungsvertrags.
4. Wozu dient das Berichtsheft (Ausbildungsnachweis)?
5. Wofür steht das JArbSchG – und was ist das zentrale Schutzziel?
6. Welche zwei Klassiker-Fragen kommen zu Jugendlichen fast immer (Erstuntersuchung, Mindesturlaub)?

Block 2 – Entgelt & Abgaben (Lohnformen, Abzüge, Nettologik)

1. Grundbegriffe (Brutto → Netto)

Prüfungslogik: Bruttolohn ist das Entgelt vor Abzügen. Nettolohn ist das, was am Ende ausgezahlt wird. Zwischen Brutto und Netto liegen Steuern und Sozialabgaben.

- Bruttolohn: Entgelt vor Abzügen (z. B. Stundenlohn × Stunden + Zuschläge + Sonderzahlungen).
 - Nettolohn: Brutto minus Steuern minus Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung (und ggf. weitere Abzüge).
- Real vs. nominal: Steigt der Lohn, aber Preise steigen stärker, sinkt reale Kaufkraft (Realeinkommen).

2. Lohnformen (typische Abgrenzungen)

- Zeitlohn: Bezahlung nach Zeit (Stunde/Monat), unabhängig von Stückzahl.
- Akkordlohn: Bezahlung nach Leistung/Stückzahl (Stückakkord, Zeitakkord).
- Prämienlohn: Grundlohn + Prämie für Qualität/Menge/Termintreue.
- Provision: variable Vergütung, meist abhängig vom Umsatz/Abschluss.

3. Sozialversicherung – wer zahlt was?

In Prüfungen werden oft Grundprinzipien abgefragt (wer zahlt? Anteil?).

- Rentenversicherung (RV): Beitragssatz wird genannt (häufig 18,6 %). Arbeitnehmeranteil ist i. d. R. die Hälfte (9,3 %).
- Arbeitslosenversicherung (AV): Beiträge tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils zur Hälfte.
- Krankenversicherung (KV): grundsätzlich paritätisch; Zusatzbeitrag kann existieren (Details variieren).
- Pflegeversicherung (PV): grundsätzlich paritätisch; Zuschläge/Abschläge je nach Konstellation möglich.

4. Beitragsbemessungsgrenze & Versicherungspflichtgrenze (Verständnisfragen)

- Beitragsbemessungsgrenze (BBG): Einkommen oberhalb der BBG wird für die Beitragsberechnung nicht mehr herangezogen.
- Versicherungspflichtgrenze (GKV): ab einer Grenze kann man sich (je nach Regel) freiwillig versichern/wechseln; häufige Prüfungs-Aussage: freiwillige GKV ist möglich.

5. Typischer Rechenweg: Brutto mit Zuschlag + Sonderzahlung → RV-Anteil

- Grundlohn = Stundenlohn × Gesamtstunden.
- Zuschlag = Stundenlohn × Zuschlagssatz × Zuschlagsstunden.
- Sonderzahlung (brutto) addieren.
- Brutto gesamt = Grundlohn + Zuschlag + Sonderzahlung.
- RV AN-Anteil = Brutto × 0,093 (wenn Beitragssatz 18,6 % gegeben).

Kontrollfragen Block 2

- Unterschied Brutto und Netto – nenne die Abzugsgruppen.
- Nenne 3 Lohnformen und je ein Beispiel.
- Wer trägt die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung?
- Was bedeutet Beitragsbemessungsgrenze in einem Satz?
- Wie berechnest du den Arbeitnehmeranteil zur RV bei Beitragssatz 18,6 %?

Block 3 – Arbeitsrecht

1. Grundlagen Arbeitsrecht – Einteilung

Arbeitsrecht regelt die Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Man unterscheidet Individualarbeitsrecht (einzelne Person) und Kollektivarbeitsrecht (Betriebsrat, Tarif, Gewerkschaften).

- Individualarbeitsrecht: Arbeitsvertrag, Pflichten, Vergütung, Urlaub, Kündigung, Zeugnis.
- Kollektivarbeitsrecht: Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Mitbestimmung.

2. Rangfolgeprinzip & Günstigkeitsprinzip

Rangfolgeprinzip: Rechtsquellen stehen in einer Hierarchie. Niedrigere Ebenen dürfen nicht gegen höheres zwingendes Recht verstoßen.

- Vereinfachte Rangfolge: Gesetz → Tarifvertrag → Betriebsvereinbarung → Arbeitsvertrag.

- Günstigkeitsprinzip: Bei zulässigen Abweichungen gilt für den Arbeitnehmer die günstigere Regelung.

3. Arbeitsvertrag – Zustandekommen, Form, Inhalt

Arbeitsvertrag entsteht durch Angebot und Annahme. Grundsätzlich ist er formfrei möglich (auch mündlich). In Prüfungen ist die Form häufig bei Befristung wichtig, sonst werden eher Inhalte abgefragt.

- Typische Inhalte: Tätigkeit, Arbeitszeit, Vergütung, Urlaub, Arbeitsort, Kündigungsfristen, Nebenpflichten (Verschwiegenheit).
- Pflichten Arbeitnehmer: Arbeitsleistung, Sorgfalt, Treue, Verschwiegenheit.
- Pflichten Arbeitgeber: Vergütung, Beschäftigung, Fürsorge, Gleichbehandlung.

4. Zeugnisarten

- Einfaches Zeugnis: Art und Dauer der Tätigkeit.
- Qualifiziertes Zeugnis: zusätzlich Leistung und Verhalten.
- Qualifiziertes Zeugnis wird häufig abgefragt: „nur auf Verlangen“ / Inhalt.

Notenlogik: „stets zu unserer vollsten Zufriedenheit“ = sehr gut; „zu unserer Zufriedenheit“ = befriedigend; „im Großen und Ganzen“ = schwächer.

5. Kündigung – BGB & KSchG

Prüfungen prüfen meist zwei Dinge: Fristen (BGB § 622) und Kündigungsgründe (KSchG).

5.1 Kündigungsfristen (§ 622 BGB)

- Arbeitnehmer: Grundfrist 4 Wochen zum 15. oder Monatsende.
- Arbeitgeber: Frist verlängert sich nach Betriebszugehörigkeit (Monate zum Monatsende).
- Aufgabentyp: Betriebszugehörigkeit → passende Frist → Datum berechnen.

5.2 Kündigungsgründe (KSchG) – Zuordnung

- Personenbedingt: Gründe in der Person (z. B. lang andauernde Krankheit, fehlende Eignung).
- Verhaltensbedingt: Pflichtverletzung (z. B. Diebstahl, Alkohol am Arbeitsplatz, wiederholtes Zuspätkommen – oft nach Abmahnung).
- Betriebsbedingt: betriebliche Erfordernisse (z. B. Standort-/Abteilungsschließung, Wegfall Arbeitsplatz).

5.3 Außerordentliche Kündigung

- Fristlos nur bei wichtigem Grund (schwere Pflichtverletzung) und Unzumutbarkeit der Fortsetzung.
- Klassiker: Diebstahl, schwere Pflichtverletzung, Datenweitergabe.

Kontrollfragen

- Unterschied Individual- und Kollektivarbeitsrecht?
- Rangfolgeprinzip und Günstigkeitsprinzip in je einem Satz.
- Nenne 5 typische Inhalte eines Arbeitsvertrags.
- Einfaches vs. qualifiziertes Zeugnis – Unterschied?

- Nenne die drei Kündigungsgründe nach KSchG + je ein Beispiel.
- Wie gehst du bei § 622-Aufgaben vor?

Block 4

Staat & Rechtssystem

1. Gerichtsbarkeiten – Überblick

- Ordentliche Gerichtsbarkeit: Zivil- und Strafsachen (Amtsgericht, Landgericht, OLG, BGH).
- Fachgerichtsbarkeiten: Arbeits-, Sozial-, Verwaltungs-, Finanzgerichtsbarkeit.

2. Instanzenzug

Instanzenzug = Verfahren kann durch mehrere Instanzen gehen (mit Rechtsmitteln).

- Arbeitsgerichtsbarkeit: Arbeitsgericht → Landesarbeitsgericht → Bundesarbeitsgericht (BAG).
- Sozialgerichtsbarkeit: Sozialgericht → Landessozialgericht → Bundessozialgericht.

3. Zuständigkeit Arbeitsgericht vs. Sozialgericht (Prüfungssicher)

- Arbeitsgericht: Streit aus Arbeitsverhältnis (Kündigung, Lohn, Zeugnis, Urlaub).
- Sozialgericht: Streit mit Sozialversicherungsträgern (z. B. Krankenkasse).

Mini-Check: Gegner Arbeitgeber → Arbeitsgericht. Gegner Kasse/RV/AV → Sozialgericht.

Kontrollfragen

- Was gehört zur ordentlichen Gerichtsbarkeit?
- Was bedeutet Instanzenzug?
- Nenne die drei Instanzen der Arbeitsgerichtsbarkeit.
- Wann ist das Sozialgericht zuständig?

Merksätze Ausbildung-Probezeit: mindestens 1, höchstens 4 Monate.

- KSchG: Kündigungsgründe Person – Verhalten – Betrieb.
- § 622: Betriebszugehörigkeit steuert Arbeitgeber-Frist „zum Monatsende“.
- Zeugnis: qualifiziert = Leistung + Verhalten; „stets ... vollsten ...“ = sehr gut.
- BBG: über der Grenze keine Beiträge auf den Mehrbetrag.
- Gerichte: Arbeitgeber-Streit = Arbeitsgericht; Sozialversicherung = Sozialgericht.