

Ökonomie im Unternehmen I

OStR Spork

Wintersemester 24/25

Recht I

Agenda

- JArbSchG
- Ausbildung
 - Der Ausbildungsvertrag
 - Rechte und Pflichten der Auszubildenden
- Beruf
 - Der Arbeitsvertrag
 - Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers
 - Die Kündigung
- Brainstorming Unterrichtsumsetzung



Fakten zum Jugendarbeitsschutzgesetz

- von 1976 (zuletzt geändert 2021)
- aufgeteilt in sechs Abschnitte
 - Geltungsbereich
 - **Beschäftigung von Kindern**
 - **Beschäftigung Jugendlicher**
 - Durchführung des Gesetzes
 - Straf- und Bußgeldvorschriften
 - Schluss- und Sondervorschriften





Beschäftigung von Kindern

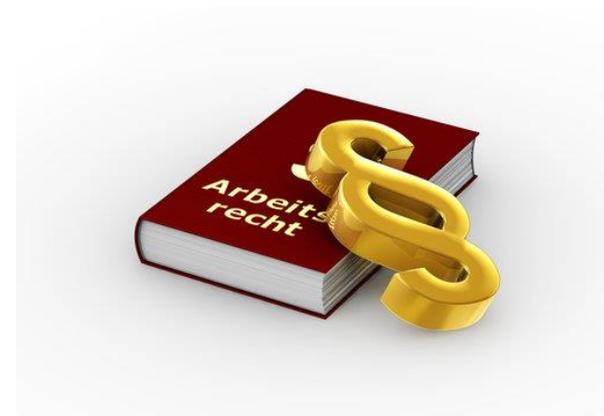
- Kind ist, wer noch nicht 15 Jahre alt ist
- § 5 : Die Beschäftigung von Kindern ist verboten.
 - außer: Therapie, Praktikum, richterliche Weisung
 - außer: über 13 Jahre mit Erlaubnis der Erziehungsberechtigten, soweit
 - die Beschäftigung „leicht“ ist,
 - Sicherheit, Gesundheit, Entwicklung und Schulbesuch nicht negativ beeinflusst wird
 - die Fähigkeit, dem Unterricht mit Nutzen zu folgen, erhalten bleibt

Beschäftigung von Jugendlichen I

- Jugendlicher ist, wer älter als 15, aber noch nicht 18 Jahre alt ist
- Schutz der Jugendlichen vor
 - Überforderung
 - Überbeanspruchung
 - Gefahren
- Verbotene Arbeiten
 - Akkordarbeit
 - Gesundheitsgefährdende Arbeiten
 - Arbeiten, die Jugendliche sittlich gefährden
 - Arbeiten, die die Leistungsfähigkeit übersteigen

Beschäftigung von Jugendlichen II

- Arbeitszeit
 - Täglich maximal 8 Stunden
 - Wöchentlich maximal 40 Stunden
- Berufsschule
 - Mehr als fünf Unterrichtsstunden = Arbeitstag
- Überwachung durch
 - Gewerbeaufsichtsamt
 - Amt für Arbeitsschutz



Beschäftigung von Jugendlichen III

- Ruhepausen
 - 4,5 bis 6 Stunden → 30 Minuten
 - Mehr als 6 Stunden → 60 Minuten
- Nachtruhe von 20:00 bis 06:00 Uhr (Ausnahmen)
- 5-Tage-Woche
- Samstags-, Sonntags- und Feiertagsruhe (Ausnahmen)
- Nach der Arbeitszeit ununterbrochene Freizeit von 12 Stunden
- Urlaub
 - 15-jährige 30 Werktage
 - 16-jährige 27 Werktage
 - 17-jährige 25 Werktage

Der Ausbildungsvertrag

- Wird geschlossen zwischen dem Azubi und dem Betrieb
- Form: schriftlich
- 1-4 Monate Probezeit: kein Kündigungsschutz
 - grundlos / beidseitig / fristlos
- danach: Kündigungsschutz
 - wichtiger Grund / Aufgabe / Wechsel
- Ende der Ausbildung mit Bestehen der Abschlussprüfung

Antrag auf Eintragung Industrie- und Handelskammer
Aachen

Berufsausbildungsvertrag Der Vertrag ist in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverträge einzutragen.

Vertrag abgeschlossen am: _____ unter No. _____

Zwischen dem Auszubildenden (Auszubildende(r)) und dem Auszubildenden weiblich männlich

Firmenname: _____ **Firma:** _____

Anschrift des Auszubildenden: _____

Stempel der Hochschule/Berufshilfe: _____

Strasse, Haus-Nr.: _____ **PLZ:** _____ **Ort:** _____

E-Mail-Adresse des Auszubildenden: _____

Verantwortlicher Auszubildender: _____ **Hauptfrau:** _____

Thomas Bauer geb. am **10.10.1985**

Wird nachstehender Vertrag zur Ausbildung im Ausbildungsberuf mit der Fachliche/r System/Schwerpunkt/ dem Wahlverfahren / Eintragungsbetrag, nachstehend anzuzeigen/angabe/gerichtet:

Der Auszubildende ist zuletzt besuchte Schule: _____ **Name der Schule:** _____

Realschule: _____ **David-Hörmann-Schule**

Abgeschlossene: _____ **abgeschlossen mit:** _____ **Art:** _____

Kernfach: _____ **2-jährige Berufsschule:** _____

Übersicht über die Ausbildung und Teilzeit der Berufsausbildung

Vorausgesetzte Berufsausbildung/Vorbereitung/Grundbildung:		7. Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit beträgt: _____ Stunden, 4.	
Befristung ab dem: p. / m.		Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit beträgt: _____ Stunden.	
1. _____		8. Der Auszubildende gewährt dem/der Auszubildenden Urlaub nach den geltenden Bestimmungen. Es besteht ein Urlaubsanspruch.	
2. _____		10. Jahr: 25 20 20 20 20	
3. _____		Tätigkeit: siehe Vertrag	
A. Die Ausbildungszeit beträgt nach der Ausbildungsordnung _____ Monate befristet.		11. Hinweise auf anzuwendende Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen:	
Es wird eine Anrechnung/Verkürzung von _____ Monaten befristet.		_____	
Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt am: _____ mit: _____		12. Der Auszubildende ist auch über genommen, wenn sich die Vertragsbedingungen für einen Betrieb ändern. § 4a Nr. 10 Abs. 1 S. 1 ArbZG ist anzuwenden.	
B. Die Probezeit (§ 1 Nr. 2) beträgt _____ Monate, 4.		13. Sonstige der Ausbildungszustellung am: _____, § 154 Abs. 1 S. 1 ArbZG ist anzuwenden.	
C. Die Ausbildung findet vorbehaltlich der Regelungen nach D (§ 3 Nr. 12) in _____		14. Der Auszubildende ist auch über genommen, wenn sich die Vertragsbedingungen für einen Betrieb ändern. § 4a Nr. 10 Abs. 1 S. 1 ArbZG ist anzuwenden.	
und den mit dem Betriebsrat für die Ausbildung üblicherweise zusammenhängenden (Bau-, Montage- und sonstigen) Arbeitsstellen statt _____		15. Der Auszubildende ist auch über genommen, wenn sich die Vertragsbedingungen für einen Betrieb ändern. § 4a Nr. 10 Abs. 1 S. 1 ArbZG ist anzuwenden.	
D. Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstelle (§ 3 Nr. 12) (mit Zeitraumbegab): _____		16. Der Auszubildende ist auch über genommen, wenn sich die Vertragsbedingungen für einen Betrieb ändern. § 4a Nr. 10 Abs. 1 S. 1 ArbZG ist anzuwenden.	
E. Der Auszubildende zahlt dem/der Auszubildenden eine angemessene Vergütung (§ 5); diese beträgt zur Zeit monatlich: _____		17. Der Auszubildende ist auch über genommen, wenn sich die Vertragsbedingungen für einen Betrieb ändern. § 4a Nr. 10 Abs. 1 S. 1 ArbZG ist anzuwenden.	

EUR: _____ **mit Anschreiben**

am _____ ersten _____ zweiten _____ dritten _____ vierten _____

Auszubildende(r): _____

Rechte der Auszubildenden

- Vergütung
- Urlaub
- Fürsorge
- Aufgaben gemäß Ausbildungszweck
- Ausbildung so, dass das Ausbildungsziel erreicht werden kann
- Bereitstellung der benötigten Ausbildungsmittel
- Freistellung für die Berufsschule
- Zeugnis

Pflichten der Auszubildenden

- Schweigepflicht
- Besuch der Berufsschule
- Ärztliche Untersuchung
- Weisungen befolgen
- **LERNPFLICHT**
- Berichtsheft führen
- die ihnen übertragenen Aufgaben auch auszuführen



und weiter geht's



Der Arbeitsvertrag

- Wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossen
- Formfrei (schriftlich, mündlich, schlüssiges Handeln) aber VORSICHT!
- Nachweisgesetz besagt spätestens einen Monat nach Arbeitsbeginn Verschriftlichung
- Inhalte
 - Name, Anschriften der Vertragsparteien
 - Beginn / Dauer / Ende des Arbeitsvertrags
 - Arbeitsort, -zeit, -tätigkeit, -entgelt
 - Urlaubsdauer / Kündigungsfristen
 - Hinweise auf Tarifverträge / Betriebsvereinbarungen

Rechte des Arbeitnehmers

- Vergütung / Urlaub / Entgeltfortzahlung
- Betrieblicher Datenschutz
- Gleichbehandlung
- Zeugnis
- Recht auf Beschäftigung
- Fürsorge (keine Gesundheitsgefährdung)

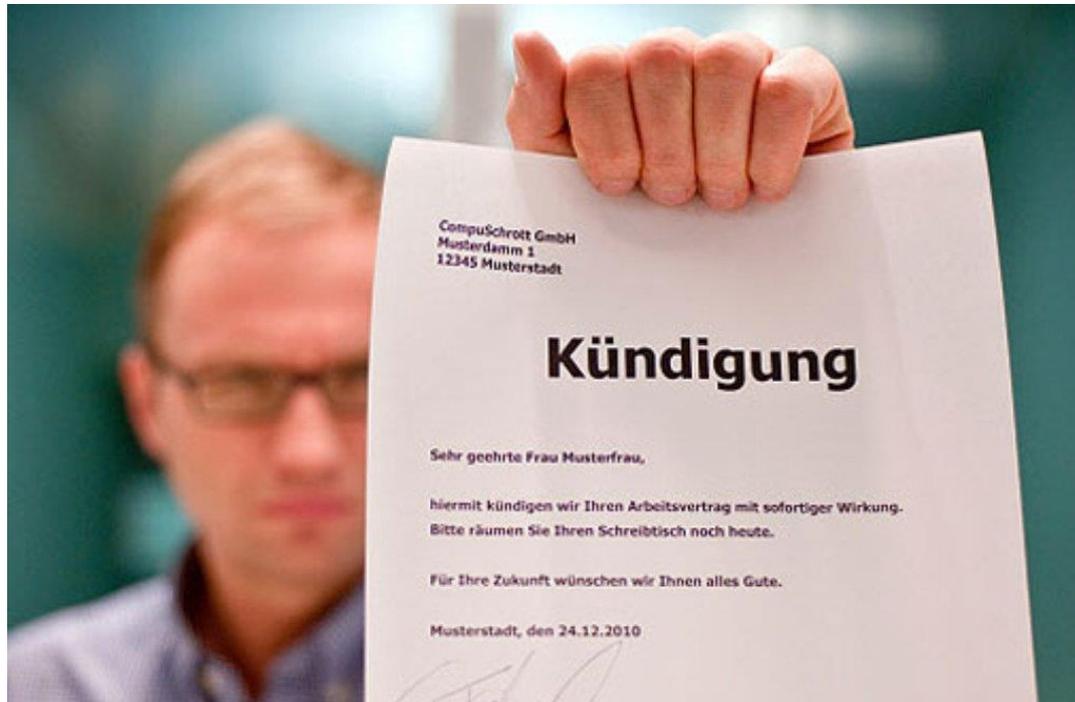


Pflichten des Arbeitnehmers

- Arbeit ausführen
- Schweigepflicht
- Wettbewerbsverbot
- Treuepflicht
- Weisungen befolgen
- Schmiergeldannahme verboten
- Keine Rufschädigung



und irgendwann....



Kündigung

- Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
- Gründe in der Person
- Gründe im Verhalten
- Betriebsbedingte Gründe
- Fristen
- Abfindungen /Arbeitsgericht



Die verhaltens- bzw. personenbedingte Kündigung

- Voraussetzungen
 1. Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten
 2. Negativprognose (Wiederholungsgefahr)
 3. Abmahnung
 4. Interessenabwägung
 - für den Arbeitgeber
 - für den Arbeitnehmer

Die verhaltens- bzw. personenbedingte Kündigung

- Gründe
 - Krankheit (häufigster Grund)
 - Alkoholsucht
 - Drogensucht
 - Altersbedingter Leistungsabfall / Schlechtleistung
 - Entzug der Fahr- oder Flugerlaubnis
 - Haftstrafe
 - Tötlichkeiten / Beleidigung / Drohung
 - Wiederholtes Zuspätkommen
 - Arbeitsverweigerung

Die betriebsbedingte Kündigung

- Voraussetzungen
 - Begründung, dass betriebliche Erfordernisse den Abbau von Personal verlangen
 - Interessenabwägung
 - Versetzung / Umschulung muss ausgeschlossen werden
 - Berücksichtigung der Sozialauswahl

Die betriebsbedingte Kündigung

- Sozialauswahl (Punkteschema)
 - Jahre der Betriebszugehörigkeit (1 Punkt)
 - Lebensalter (pro Jahr 1 Punkt)
 - Unterhaltsberechtignte Kinder (pro Kind 4 Punkte)
 - Schwerbehinderung (ausgenommen)
- Heutzutage häufig Kritik am Schema
 - Arbeitsgericht
 - Kündigungsschutzgesetz



Kündigungsfristen für den Arbeitnehmer

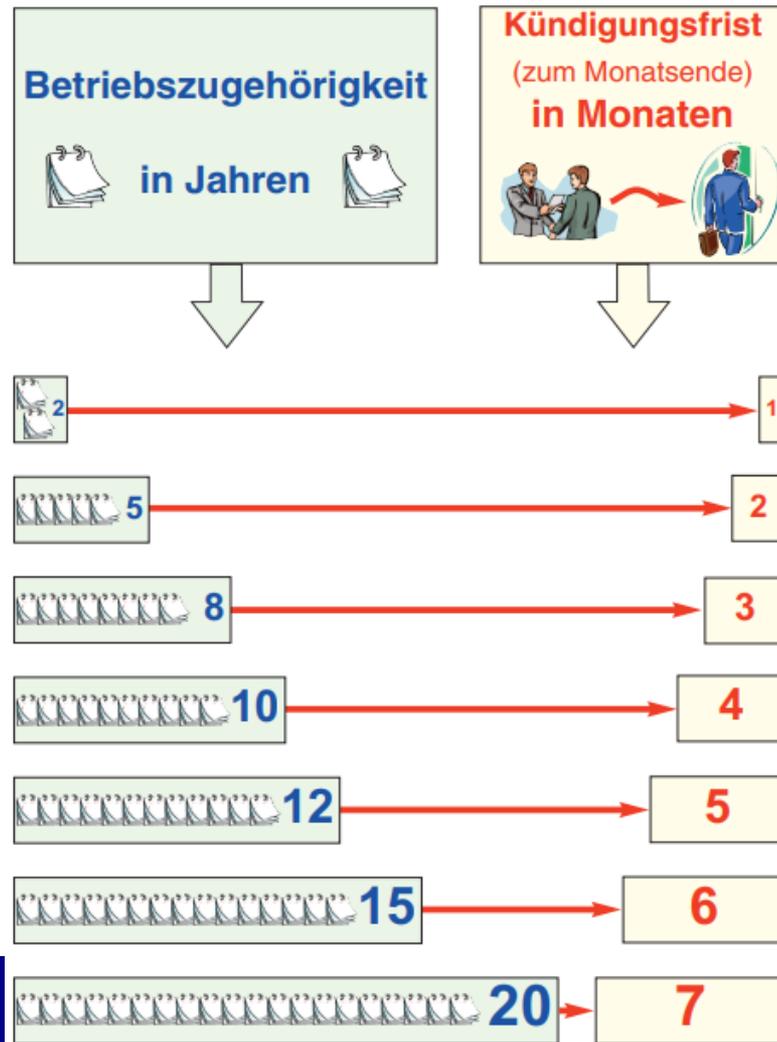
Gesetzliche Kündigungsfristen

Grundkündigungsfrist
(einzervertraglich nicht verkürzbar)



4 Wochen (= 28 Tage) zum 15. oder Monatsende

Kündigungsfristen für den Arbeitgeber



Kündigungsverbot: Mutterschutz

- Während der Schwangerschaft
- Bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung
- Während der Elternzeit (maximal bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres)



Was kann man bei Kündigung unternehmen?

- Zustimmung
- Betriebsrat anrufen (vorher durch AG informiert)
- Widerspruch einlegen (innerhalb einer Woche)
- Klage beim Arbeitsgericht (innerhalb drei Wochen)
 - Lohnnachzahlung
 - Weiterbeschäftigung
 - Abfindung



Brainstorming

Wie könnten Umsetzungen im Unterricht aussehen?

ABWECHSLUNGS-
REICHER
UNTERRICHT

