

# Ökonomie im Unternehmen I

OSTR Spork

Wintersemester 23/24

Recht I

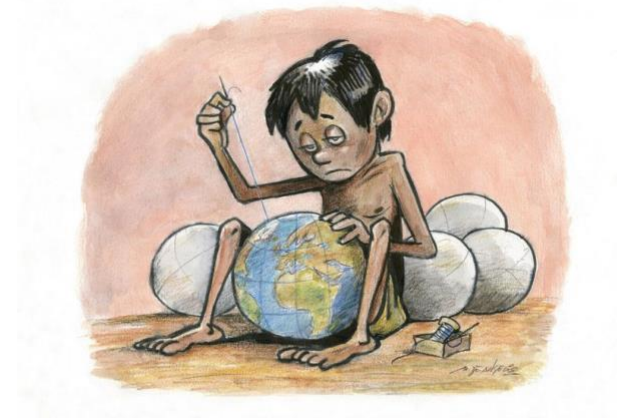
## Agenda

- 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 Werkzeuge
  - 16-jährige 27 Werkzeuge
  - 17-jährige 25 Werkzeuge



# 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**  
 in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse zum nachfolgenden  
**Berufsausbildungsvertrag** Der Vertrag ist in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eintragen

Industrie- und Handelskammer  
 Aachen  
**IHK**

Vertrag abgeschlossen am: \_\_\_\_\_ unter Nr. \_\_\_\_\_ bei \_\_\_\_\_

Zwischen dem/den Auszubildenden (Ausbildungsbetrieb) und dem/den Auszubildenden weiblich  männlich

Der Ausbildungsbetrieb gehört zum öffentlichen Dienst

**Einzelangaben zum Auszubildenden**

Unternehmens-Nr. \_\_\_\_\_ Tel.-Nr. \_\_\_\_\_ Name \_\_\_\_\_ Vorname \_\_\_\_\_  
 Anschrift des Ausbildungsbetriebs \_\_\_\_\_ Straße, Haus-Nr. \_\_\_\_\_  
 Stempel der Hochschule/Berufshilfe \_\_\_\_\_ PLZ \_\_\_\_\_ Ort \_\_\_\_\_  
 Straße, Haus-Nr. \_\_\_\_\_ Geburtsdatum \_\_\_\_\_ Geburtsort \_\_\_\_\_  
 PLZ \_\_\_\_\_ Ort \_\_\_\_\_ Staatsangehörigkeit \_\_\_\_\_  
 E-Mail-Adresse des Ausbildungsbetriebs \_\_\_\_\_ Namen, Vornamen der gesetzlichen Vertreter \_\_\_\_\_  
 Verantwortlicher Auszubildender \_\_\_\_\_ (Name, Vorname)  
 Herr/Frau \_\_\_\_\_ geb. am \_\_\_\_\_ PLZ \_\_\_\_\_ Ort \_\_\_\_\_  
 Thomas/Übersetzungsname \_\_\_\_\_ geb. am \_\_\_\_\_ PLZ \_\_\_\_\_ Ort \_\_\_\_\_  
 wird nachstehender Vertrag zur Ausbildung im Ausbildungsberuf \_\_\_\_\_  
 mit der Fachhochschule/Schule/Schwerpunkt \_\_\_\_\_  
 dem Wahlbezirk / Einzugsgebiet etc. \_\_\_\_\_  
 verbunden sein/ausgeführt werden.

Der/die Auszubildende ist/ist keine/r Schüler/in

Realschule \_\_\_\_\_ Name der Schule \_\_\_\_\_  
 Allgemeinbildende \_\_\_\_\_ Fachoberschule \_\_\_\_\_  
 Berufshilfe \_\_\_\_\_  
 Berufshilfe für Gestaltung und Technik der Druck-Arbeiten \_\_\_\_\_

**Vorabgegebene Berufsausbildungsverordnung/Grundbildung:**  
 1. \_\_\_\_\_  
 2. \_\_\_\_\_  
 3. \_\_\_\_\_

**A** Die Ausbildungszeit beträgt nach der Ausbildungsordnung \_\_\_\_\_  
 Es wird eine Anrechnung/Verkürzung von \_\_\_\_\_ Monaten beantragt  
 Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt am \_\_\_\_\_ um \_\_\_\_\_  
 bis \_\_\_\_\_ um \_\_\_\_\_

**B** Die Probezeit (§ 1 Nr. 2) beträgt \_\_\_\_\_ Monate.<sup>1)</sup>

**C** Die Ausbildung findet vorbehaltlich der Regelungen nach D (§ 3 Nr. 12) in \_\_\_\_\_  
 und dem mit dem Betriebsrat für die Ausbildung üblicherweise  
 zusammenhängenden Bau-, Montage- und sonstigen Arbeits-  
 stellen statt.

**D** Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte  
 (§ 3 Nr. 12) (mit Zeitraumbestimmung): \_\_\_\_\_

**E** Der Auszubildende zahlt dem/den Ausbildungsbetrieb eine  
 angemessene Vergütung (§ 5); diese beträgt zur Zeit  
 monatlich \_\_\_\_\_  
 EUR \_\_\_\_\_ mit \_\_\_\_\_  
 am \_\_\_\_\_ ersten \_\_\_\_\_ zweiten \_\_\_\_\_ dritten \_\_\_\_\_ vierten  
 Ausbildungstag.

**F** Die regelmäßige tägliche Ausbildungszeit  
 beträgt \_\_\_\_\_ Stunden.<sup>2)</sup>  
 Die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit  
 beträgt \_\_\_\_\_ Stunden.<sup>3)</sup>

**G** Der Auszubildende gewährt dem/den Ausbildungsbetrieb Urlaub  
 nach den geltenden Bestimmungen.  
 Es besteht ein Urlaubsanspruch.  
 Im Jahr \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_  
 Urlaubstage \_\_\_\_\_ siehe Vertrag \_\_\_\_\_  
 Anprobeltage \_\_\_\_\_

**H** Hinweise auf anzuwendende Tarifverträge und Betriebsver-  
 einbarungen: \_\_\_\_\_

1) Wenn der Auszubildende zum Zeitpunkt der Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse noch Schüler/in ist, sind gem. § 154 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 des ArbZG die Bestimmungen des ArbZG über die Probezeit nicht anzuwenden.  
 2) Bei der Festlegung der Ausbildungszeit sind die Bestimmungen des ArbZG über die Ausbildungszeit zu berücksichtigen.  
 3) Die Ausbildungszeit ist in der Regel auf ein Jahr festzusetzen.

## 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

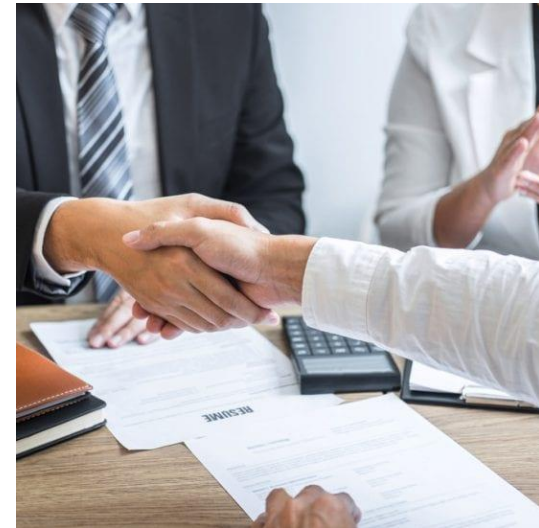
## Rechte des Arbeitnehmers

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

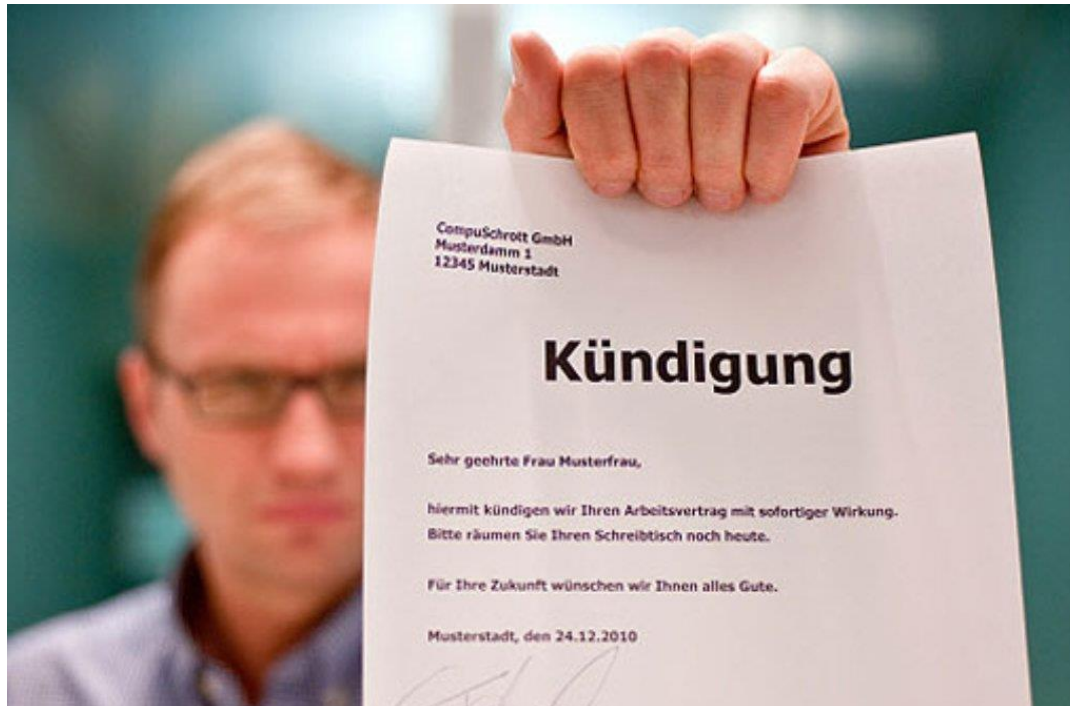


## Pflichten des Arbeitnehmers

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



und irgendwann....

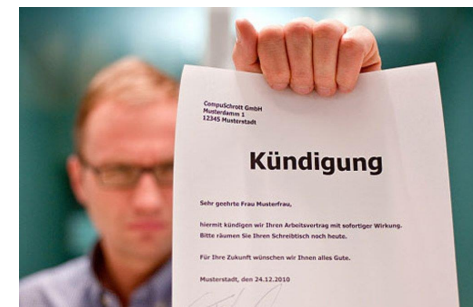






# Kündigung

- 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

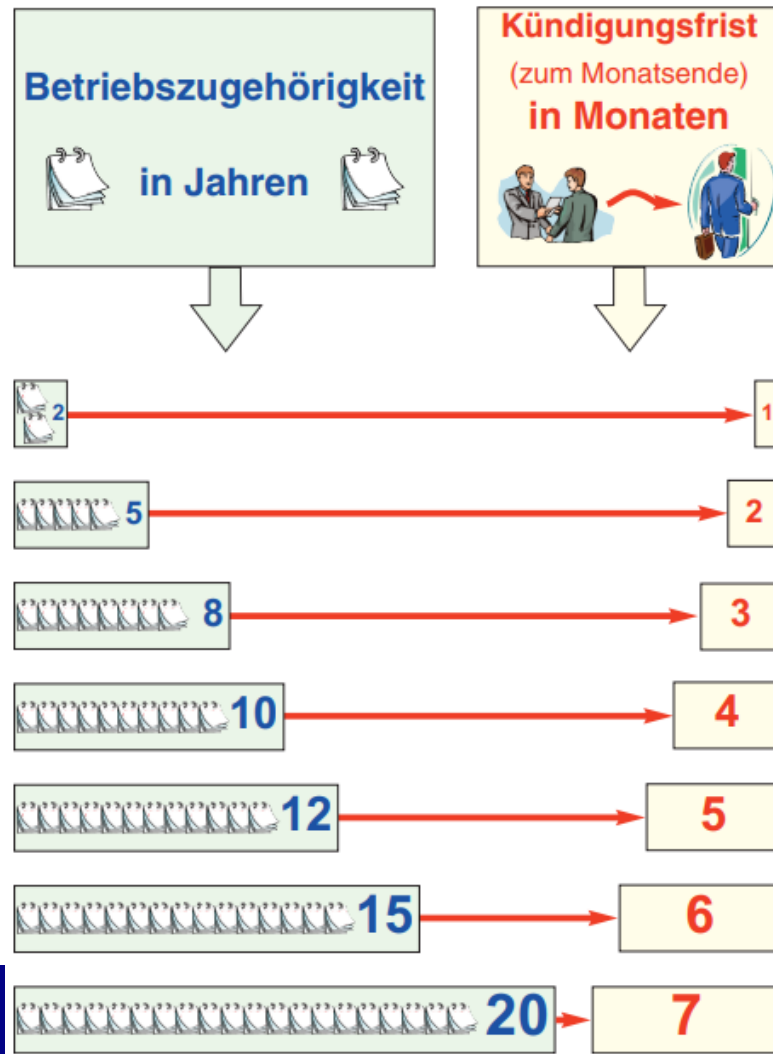
## Gesetzliche Kündigungsfristen

**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

