



SCHOOL-SCOUT.DE

Unterrichtsmaterialien in digitaler und in gedruckter Form

Auszug aus:
Ständig Überstunden?

Das komplette Material finden Sie hier:

School-Scout.de



Fachliche Hinweise

„In der Arbeit betätigt der Mensch seine Fähigkeiten, sie ist Teil seiner Selbstverwirklichung.“ So definiert es Gerhard Wilke, der Autor des von der Bundeszentrale für politische Bildung herausgegebenen Pocket-Lexikons „Wirtschaft in Deutschland“. Für Berufsschüler wie für alle anderen Erwerbstätigen ist die Arbeit außerdem in der Regel die wichtigste Einkommensquelle. Daher geht es bei rechtlichen Fragen rund um die Ausgestaltung der Arbeitswelt um eine wichtige Materie.

Wenn man von „Arbeitsrecht“ spricht, meint man eigentlich eine Vielzahl von Gesetzen – dazu gehören unter anderem das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), das Berufsbildungsgesetz (BBiG), das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) und das Mitbestimmungsgesetz (MitbestG), um nur die bekanntesten zu nennen. Ganz allgemein regelt das Arbeitsrecht die Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Damit wird gleichzeitig deutlich, dass arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen, die für Arbeitnehmer gelten, sich nicht auf Selbstständige wie beispielsweise Ärzte, Anwälte oder Spediteure anwenden lassen.

Wichtige Vorgaben aus dem Grundgesetz – das Sozialstaatsprinzip und Grundrechte

Für das Arbeitsrecht gilt insbesondere die im Grundgesetz (GG) verankerte Verpflichtung auf den Sozialstaatsgedanken (Artikel 20 GG). Aber es geht auch um die konkrete Ausgestaltung staatlich garantierter Grundrechte wie das Recht auf körperliche Unverletzlichkeit (Artikel 2 Absatz 2 GG) – beispielsweise im Arbeitsschutzgesetz – oder das Recht auf Gleichheit vor dem Gesetz (Artikel 3 GG) – im allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Beim Arbeitsrecht spielen folgende Ziele eine wichtige Rolle:

- die menschengerechte Gestaltung der Arbeit,
- die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsschäden,
- die Regelung der Arbeits- und Erholungszeiten sowie
- der Schutz besonders schutzbedürftiger Personengruppen (z. B. Ältere, Jugendliche, Schwangere).

Wie geht es den Beschäftigten in Deutschland?

Die Situation für deutsche Arbeitnehmer ist vergleichsweise günstig, die deutsche Volkswirtschaft hat die Wirtschafts- und Finanzkrise relativ schnell überwunden und die Wirtschaftsdaten sind im internationalen Vergleich positiv. Das wird auch von den meisten Deutschen so gesehen, die mehrheitlich optimistisch in die Zukunft blicken – so das Ergebnis einer Umfrage, die im Auftrag der Personalfirma ADP unter 11.000 Arbeitnehmern in acht EU-Ländern durchgeführt wurde (siehe <http://www.sueddeutsche.de/karriere/arbeitsmarkt-gestresste-arbeitnehmer-1.2708732>).

Jeder zweite Arbeitnehmer in Deutschland im Stress

Die Umfrage zeigt aber auch, dass die deutschen Arbeitnehmer besonders stark eine zunehmende Belastung am Arbeitsplatz spüren. Hier spielt insbesondere der Trend zur Digitalisierung der Produktionsprozesse eine Rolle. Der Umfrage zufolge erlebt jeder zweite Arbeitnehmer in Deutschland „oft“ oder „zu oft“ Stress. Auch wenn sich stressige Situationen nicht ganz vermeiden lassen und das Phänomen „Stress“ nicht nur negativ zu bewerten ist, wird es für Beschäftigte zunehmend wichtig, besser mit Stress umgehen zu können. Auch die Arbeitgeber sind hier gefordert. Ihre Aufgabe wäre es, die Beschäftigten darin zu unterstützen, den Stress besser zu bewältigen. Der zitierten Umfrage zufolge gibt ein Viertel der befragten Arbeitnehmer an, ihr Unternehmen helfe ihnen überhaupt nicht dabei, den Stress besser zu managen. Ein weiteres Fünftel ist der Ansicht, der Arbeitgeber sei sich der Belastung gar nicht bewusst. Aus den Ergebnissen der Umfrage folgern die Autoren der Studie: „Angesichts der potenziellen Auswirkungen auf Produktivität und Fluktuation zeigen diese Ergebnisse, dass Arbeitgeber mehr tun können und sollten“. Die Wirtschaftswelt und der Arbeitsmarkt befinden sich im Wandel. In Zukunft werden die Unternehmen sich daher stärker als bisher darum bemühen müssen, qualifizierte Arbeitskräfte zu behalten.

Didaktisch-methodische Hinweise

Bei der Beschäftigung mit arbeitsrechtlichen Fragen geht es für Berufsschüler um wichtige Punkte. „Wie ist das mit der Arbeit am Sonntag oder an Feiertagen?“ oder „Kann der Chef Überstunden verlangen?“ – diesen Fragen begegnen viele während ihrer Ausbildung. Die Jugendlichen sollen erkennen, dass es wichtig ist, seine Rechte zu kennen, um sie einfordern zu können. Grundsätzlich dienen arbeitsrechtliche Regelungen dazu, langfristig gesundheitliche Schäden und die damit verbundenen volkswirtschaftlichen Folgekosten zu vermeiden.

Der Schwerpunkt des Beitrags liegt auf dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Die einzelnen Paragraphen des ArbZG sind ebenso wie beispielsweise das Berufsbildungsgesetz, das Kündigungsschutzgesetz etc. im Internet unter der unten angegebenen Adresse zu finden und im PDF-Format ausdrückbar.

Stundenverlauf

Stunde 1	Warum gibt es eine gesetzliche Regelung für Arbeitszeiten?
Intention	Hier geht es um die wichtigsten Bestimmungen und den Zweck des ArbZG.
Materialien M 1–M 3	M 1 dient als Einstieg: Eine Auszubildende berichtet über Probleme durch häufige Samstagsarbeit und Überstunden. Die Lernenden sollen herausfinden, welche Regeln für die Wochenarbeitszeit für Auszubildende gelten. M 2 schult die Lernenden durch eine Zuordnungsaufgabe im Umgang mit einzelnen Bestimmungen des ArbZG. M 3 vertieft die Frage, wie die Arbeitszeiten nach dem ArbZG geregelt sind. Das Material eignet sich auch als Hausaufgabe.
Stunde 2	Wie werden Arbeitnehmer geschützt?
Intention	Die Lernenden können das ArbZG auf Fallbeispiele anwenden.
Materialien M 4–M 6	M 4 bietet zwei relativ einfache und M 5 zwei schwierigere Fallbeispiele aus dem Arbeitsalltag, deren Probleme mithilfe des ArbZG gelöst werden sollen. Die Schülerinnen und Schüler setzen sich so mit Problemen aus dem Berufsalltag auseinander und lernen, welche gesetzlichen Regelungen hier weiterhelfen. In M 6 geht es um die Frage, wie man sich bei Verstößen gegen arbeitsrechtliche Vorschriften verhalten soll.
Stunde 3	Arbeitszeiten – zwischen Wunsch und Wirklichkeit
Intention	Die Stunde geht über das ArbZG hinaus und stellt die grundsätzliche Frage nach der Kluft zwischen dem Wunsch nach gut geregelten Arbeitszeiten und der weit verbreiteten beruflichen Praxis, die davon abweicht.
Materialien M 7	Im Zeitungsartikel M 7 lernen die Schülerinnen und Schüler, dass Überstunden weit verbreitet sind. Sie diskutieren die Frage, welche Auswirkungen dies auf die langfristige Motivation der Arbeitnehmer hat und welcher Herausforderungen für eine moderne Unternehmensführung damit verbunden sind.
Lernkontrolle	
Die Lernkontrolle M 8 bietet einen Multiple-Choice-Test, der die wichtigsten Aspekte des Themas noch einmal abfragt und wiederholt.	

Ergänzendes Material/Internetadressen

jugend.dgb.de/ausbildung/beratung/

Müssen Azubis Überstunden machen? Wie ist das mit den Wegezeiten? Unter dieser Adresse findet sich eine Sammlung der wichtigsten Informationen für Auszubildende rund um Fragen und Probleme bei der Ausbildung. Unter dem Stichwort „Dr. Azubi“ finden die Schülerinnen und Schüler Fragen und Antworten zu verschiedenen Themen. Einzelne Fallbeispiele können zur Vertiefung der Thematik eingesetzt werden.

www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/

Unter dieser Adresse finden sich die wichtigsten Arbeitsgesetze wie das Arbeitsschutzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, Kündigungsschutzgesetz, Berufsbildungsgesetz, Bundesurlaubsgesetz, Betriebsverfassungsgesetz und Mitbestimmungsgesetz im PDF-Format fertig zum Ausdrucken oder Herunterladen.

Materialübersicht

Stunde 1 Warum gibt es eine gesetzliche Regelung für Arbeitszeiten?

- M 1 (Tx) Traumjob mit Überstunden – aus dem Alltag einer Auszubildenden
- M 2 (Ab) Ausbildung, Überstunden, Pausen – was zählt als Arbeitszeit?
- M 3 (Ab) Geregelte Zeiten für Auszubildende – das Wichtigste auf einen Blick

Stunde 2 Wie werden Arbeitnehmer geschützt?

- M 4 (Ab) Darf der Chef das verlangen? – Zwei Fallbeispiele
- M 5 (Ab) Unzufrieden mit den Arbeitszeiten – zwei weitere Fälle
- M 6 (Ab) Zu viele Überstunden während der Ausbildung – was tun?

Stunde 3 Arbeitszeiten – zwischen Wunsch und Wirklichkeit

- M 7 (Tx) Überstunden sind üblich – was Arbeitnehmer wünschen

Lernkontrolle

- M 8 (Lk) Mein gutes Recht – zehn Fragen rund um Arbeitszeiten

Erläuterung (M 3)

Im Ausbildungsvertrag muss nach dem Berufsbildungsgesetz die Dauer der regelmäßigen täglichen Ausbildungszeit stehen (§ 11 Absatz 1 BBiG). Die wichtigsten Regelungen für die Arbeits- und Pausenzeiten für volljährige Arbeitnehmer sind im ArbZG zu finden.

Zu Aufgabe 1: Hier die Lösung, die die Lernenden mithilfe des ArbZG erarbeiten können:

Arbeitszeit: Als Arbeitszeit zählt die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen (§ 2 ArbZG).

Pausen: Mindestens **30** Minuten Pause bei einer Arbeitszeit ab sechs Stunden und **45** Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als **neun** Stunden.

Länger als **sechs** Stunden dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Pause arbeiten (§ 4 ArbZG).

Wochenarbeitszeit: Die wöchentliche Arbeitszeit steht im Ausbildungsvertrag. Samstag zählen als Werktage. Viele Tarifverträge legen eine **Fünf-Tage**-Woche fest.

Sonn- und Feiertage: Für die Beschäftigung an Sonntagen und Feiertagen steht Arbeitnehmern ein Ersatzruhetag zu (§ 11 ArbZG).

Mindestens **15** Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben.

Berufsschule: Der Besuch der Berufsschule zählt als Arbeitszeit, wenn die Berufsschule während der üblichen Arbeitszeit stattfindet. Es geht hier um die gesamte in der Berufsschule verbrachte Zeit, also auch um die **Schulpausen** sowie den Weg von der Berufsschule in den Betrieb.

Zusatzhinweis: Ist die Zeit, die der oder die Auszubildende nach der Berufsschule noch im Ausbildungsbetrieb verbringen kann, zu kurz, um dem Ausbildungszweck zu dienen – nämlich weniger als 30 Minuten –, kann der Ausbilder die Rückkehr des Azubis nicht verlangen.

Wegezeiten: Der normale Fahrtweg von der Berufsschule zum Betrieb zählt als Arbeitszeit.

Überstunden: Auszubildende sind nicht dazu verpflichtet, Überstunden zu machen. Freiwillige Überstunden müssen besonders vergütet oder ausgeglichen werden. (§ 17 BBiG)

Zu Aufgabe 2: Insbesondere junge Arbeitnehmer müssen geschützt werden, damit ihre Gesundheit und ihre Entwicklung nicht gefährdet wird. Das ArbZG schreibt für alle Arbeitnehmer Obergrenzen für die Wochenarbeitszeit und Mindestzeiten für Pausen und Erholungsphasen vor. Jeder jugendliche Arbeitnehmer sollte seine Rechte kennen und auf ihre Einhaltung achten.

Merke: Das Arbeitszeitgesetz, abgekürzt ArbZG, schützt abhängig Beschäftigte – Auszubildende, Angestellte oder Arbeiter. Seine Aufgabe ist es, die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor zu lang andauernder Arbeitsbelastung zu schützen. Gegen dieses Gesetz darf weder ein Ausbildungsvertrag noch ein Arbeitsvertrag verstoßen.

Zu Aufgabe 3: Wie viel Urlaubstage einem Auszubildenden zustehen, ist im Ausbildungsvertrag festgelegt. Mindestens **24 Werktage** sind als bezahlte Urlaubstage nach dem Bundesurlaubsgesetz garantiert (§ 3 BUrlG). Abweichungen nach oben sind je nach Tarifvertrag möglich. Mindestens zwei Wochen des Urlaubs müssen am Stück gewährt werden.



SCHOOL-SCOUT.DE

Unterrichtsmaterialien in digitaler und in gedruckter Form

Auszug aus:
Ständig Überstunden?

Das komplette Material finden Sie hier:

School-Scout.de

