

Arbeits- und Ausbildungs- verträge

→ Schülerbuch S. 208/209

Kompetenzbezug

Basisanforderungen

Die Schülerinnen und Schüler ...

- erläutern Vorteile eines Arbeitsverhältnisses für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
- beschreiben die Entstehung eines Arbeitsverhältnisses.
- benennen wesentliche Bestandteile eines Ausbildungs- und Arbeitsvertrages.
- nennen wichtige Rechte und Pflichten von Auszubildenden und Ausbildern.
- bewerten die Relevanz von Arbeitszeugnissen und wobei diese helfen können.

Anforderung im Differenzierungsbereich

Die Schülerinnen und Schüler ...

- füllen exemplarisch einen Ausbildungsvertrag aus.
- stellen Gemeinsamkeiten und Unterschiede eines Ausbildungs- und eines Arbeitsvertrages gegenüber.

Sachinformationen

Arbeitsverhältnisse zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern werden in der Regel durch schriftliche Arbeitsverträge geregelt, die für beide Seiten rechtsverbindlich sind. Man unterscheidet Vollzeit- und Teilzeitverträge, befristete und unbefristete Verträge, Verträge auf 400-Euro-Basis und freie Mitarbeiterverträge. Ausbildungsverhältnisse zwischen Unternehmen und Auszubildenden sind immer schriftlich im Berufsausbildungsvertrag vereinbart. Unternehmen müssen als Ausbildungsbetrieb zugelassen sein, wenn sie ausbilden. Arbeits- und Ausbildungsverträge enthalten wichtige Eckdaten zum Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis, wie z. B. Beruf oder auszuübende Tätigkeit, Urlaub, Arbeits- bzw. Ausbildungsschwerpunkte, Arbeitszeit, Höhe des Entgeltes oder der Ausbildungsvergütung. Für den Abschluss von Arbeits- und Ausbildungsverträgen werden standardisierte Formulare verwendet. Im Internet lassen sich kostenlose Muster von Arbeits- und Ausbildungsverträgen finden und herunterladen, z. B. über die Seiten der regionalen Industrie- und Handels- bzw. Handwerkskammern. Den rechtlichen Rahmen für Arbeits- und Ausbildungsverträge bilden eine Vielzahl von Arbeitsgesetzen, wie z. B. das Kündigungsschutzgesetz, das Arbeitszeitgesetz, das Bundesurlaubsgesetz,

das Arbeitsschutzgesetz, das Jugendarbeitsschutzgesetz und das Berufsbildungsgesetz.

Aufgabenlösungen und Lösungshinweise

- 1 ○ Arbeitgeber können mit der Arbeitskraft des Arbeitnehmers rechnen, um ganz bestimmte Produkte herzustellen oder Dienstleistungen zu erbringen. Arbeitnehmer können mit regelmäßigem Arbeitseinkommen rechnen, das sie für sich und ihre Familien zum Lebensunterhalt brauchen. Beispiel für eine mögliche Schülerantwort: „Meine Mutter arbeitet in der Firma Logopack, die Verpackungen aus Karton herstellt. Sie schneidet den Karton auf die geforderte Größe zu. Der Chef rechnet die Arbeit meiner Mutter fest ein und kann Kundenaufträge termingerecht erfüllen. Meine Mutter bekommt dafür Lohn, den wir für unsere Familie für Miete, Kleidung, Essen, Urlaub usw. brauchen.“
- 2 ○ Die Antworten sind dann richtig, wenn die gewählten Beispiele die Stichworte der Abbildung widerspiegeln. Beispiel: Eine Bäckerei sucht einen zuverlässigen Bäcker mit Berufserfahrung, der in Früh- und Spätschicht arbeitet. Sie bietet Lohn nach Tarif eines ausgebildeten Bäckers. Ein Bäcker mit fünf Jahren Berufserfahrung sucht eine neue Arbeitsstelle. Er hat fünf Jahre Berufserfahrung, ist Schichtdienst gewohnt, zuverlässig und möchte entsprechend seiner Ausbildung bezahlt werden.
- 3 ○ a) Angaben zu Aufgaben des Arbeitnehmers, zur Arbeitszeit, zum Urlaub, zur Kündigungsfrist, zur Höhe des Gehalts.
b) Ein schriftlicher Arbeitsvertrag ist wichtig, weil so die Bedingungen des Arbeitsverhältnisses für Arbeitnehmer und Arbeitgeber jederzeit nachlesbar sind. Ein Arbeitgeber muss z. B. den vereinbarten Lohn zum Monatsende zahlen, der Arbeitnehmer die vereinbarte Stundenzahl arbeiten. Bei Konflikten ist es mit einem schriftlichen Vertrag leichter zu seinem Recht zu kommen. Nachteil für beide Seiten ist, dass schriftliche Regelungen nicht so schnell zu verändern sind. Wenn im Nachhinein etwas anderes vereinbart wird, muss es wiederum schriftlich festgehalten werden.
- 4 ○ a) Das Zeugnis dient als Nachweis, welche beruflichen Fähigkeiten ein Auszubildender erworben hat und welche anerkannte Berufsbezeichnung er tragen darf. Es ist ein Qualifikationsnachweis, der für zukünftige Arbeitsverhältnisse wichtig und oft Voraussetzung für eine Einstellung ist.
b) Ein Arbeitszeugnis kann positive und/oder negative Aussagen über Verhalten und Ausübung der Arbeitstätigkeit beinhalten. Negative Bewertungen und Formulierungen können dazu führen, dass ein Arbeitnehmer nicht eingestellt wird und ihm die berufliche Zukunft erschweren. Positive Bewertungen und Formulierungen können hingegen die Chancen auf einen Arbeitsplatz erhöhen.