

KOMMENTAR	VERLAUF
<p>gestützt durch Folie (Anhang 1) „Was regelt das JASCHG?“</p> <p>Leseinteresse wecken</p> <p>siehe Erläuterungen</p>	<p>U – Gespräch: Jugendarbeitsschutzgesetz anhand der einzelnen Aspekte der Folie</p> <p>➔ Vorwissen (Was weiß ich?)</p> <p>➔ Lesabsicht (Was will ich wissen?)</p> <p>➔ Leseerwartung (Was bietet der Text an Antworten?)</p> <hr/> <p>Mit Hilfe der Lesekarte (Anhang 2) die Aufgaben zum Text (Anhang 3) bearbeiten.</p> <p>Schüler notieren am Rand des Aufgabenblattes (Anhang 4), mit welcher Strategie/Technik sie versucht haben die Aufgaben zu lösen.</p> <p>Partner“korrektur“ der Antworten und Lösungsverfahren (multiple-choice – Fragen)</p> <p>Lösung im Plenum d. Lehrer</p> <p>Schneeballverfahren (Anhang 5)</p> <p>➔ Auswahl der aussagekräftigsten Antworten</p> <p>➔ Überarbeitung / Rechtschreibung / Ausdruck</p> <p>➔ Ergebnisfolie/-plakat</p>

ERLÄUTERUNGEN

Unterrichtsgespräch

Thema:

Einstieg in den Dschungel der gesetzlichen Regelung des Arbeitslebens durch das JASCHG.

- ➔ Die Aspekte des JASCHG sind von unmittelbarer Bedeutung für die jugendlichen Arbeitnehmer.
- ➔ Gespräch aktualisiert die Relevanz der einzelnen Aspekte für die Schüler.
- ➔ wirft Fragen auf (Fragen an Tafelschreiben)
- ➔ Interesse wird auf einen Fachtext zum Thema geleitet.

Welche Aspekte spricht der Text an?
(Tafel als Fragenspeicher)

Austeilen des Textes: 5 Min. Orientierung

Abhaken der wahrscheinlich durch den Text geklärten Fragen.

Bearbeitung des Fragenkataloges Ergänzung durch die auf der Tafel festgehaltenen Fragen

Der Fragenkatalog soll dazu anleiten, dass sich die Schüler grundlegend im Text orientieren / evtl. zur Kontrolle, ob der Text gelesen wurde.

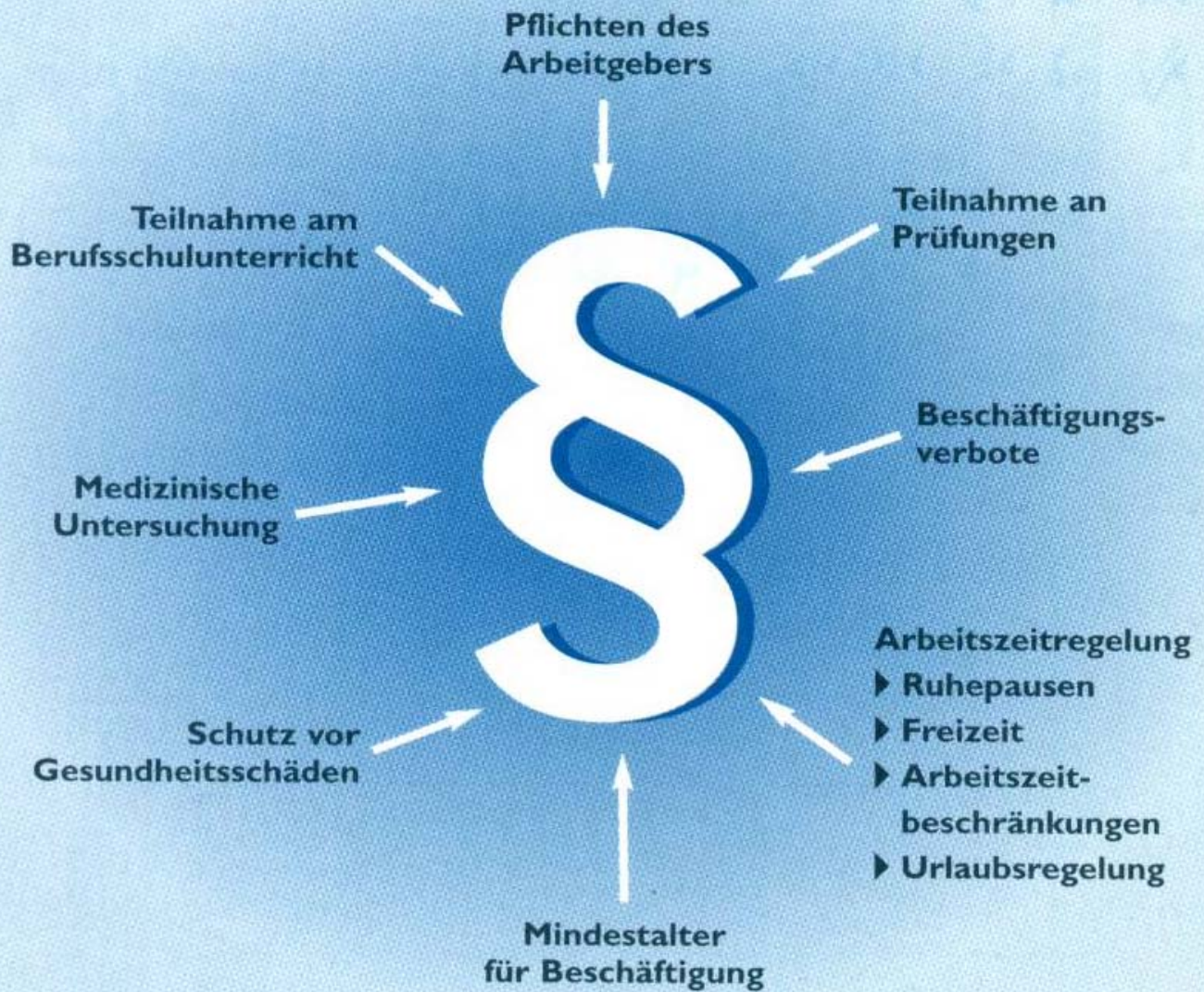
Die eigenständig entwickelten Fragen fördern die Bereitschaft im Text Antworten zu finden und stärken die persönliche Relevanz der im Text angesprochenen Inhalte.


Nicht durch den Text klärbare Fragen bzw. Sachverhalte fördern eine weitergehende Informationsbeschaffung und Auseinandersetzung mit Gesetzestexten, anderen Fachtexten, Schulbüchern, Internet, (telefonischen) Gesprächen etc. (Entfaltung der Lernkompetenz)

Reflexion der Schülerantworten und der Lösungsstrategien

- ➔ verdeutlicht den Schülern, mit welcher Technik er versucht hat, die Aufgabe zu lösen
- ➔ bei der Partnerkorrektur wird unter Rückgriff auf die Lehrerlösung die Eignung der jeweiligen Lösungsstrategie überprüft.
- ➔ die Einschränkung auf die Überprüfung der multiple-choice-Fragen ermöglicht es den Schülern in einer für sie überschaubaren Arbeitsphase ein Ergebnis zu erzielen.
- ➔ zur Reflexion der Ergebnisse der offenen Fragen bietet sich ein Wechsel der Sozialform und der Aufgabenstellung an, um eine intensive Auseinandersetzung mit mehreren Antwortvarianten der Mitschüler zu ermöglichen und die Motivation der Schüler zu erhalten. (Methode: Schneeballverfahren)
- ➔ durch das gewählte methodische Verfahren kann eine sowohl inhaltliche wie auch sprachliche Optimierung der Antworten kooperativ erreicht werden.
- ➔ der ständige Zugriff auf die für die Schüler relevanten Antworten sichert ein zum Schluss erstelltes Plakat im Klassenraum, welches die ausgewählten Antworten präsentiert.

WAS REGELT DAS JUGENDARBEITSSCHUTZGESETZ?



Strich:	_____ , 	wichtig
+	gut	
-	schlecht	
Ziffern/	1, 2, 3, 4, 5, ...	Aufzählung
Buchstaben:	a, b, c, d, e, ...	Gliederungspunkte
Symbole:	?	unverständlich/ unklar
	!	wichtig
	:?	Autor(in) stellt Frage(n)
Stichworte:	KA	Kernaussage
	Def.	Definition
	Bsp.	Beispiel
	vgl.	vergleiche Aussage, Seite, Abschnitt usw.
	[zusammenfassen von Aussagen, Abschnitten usw.



I. Ausbildungsjahr

I. – 3. Monat

August 102

Kfz-Mechaniker

Pkw, Lkw, Motorrad
Kfz-Elektriker

Das Jugendarbeitsschutzgesetz

Der Arbeitsschutz verfolgt das Ziel, Arbeitnehmer vor Gefahren am Arbeitsplatz zu schützen. Dafür gibt es eine ganze Reihe von Gesetzen, die im Folgenden kurz vorgestellt werden sollen.

Das Jugendarbeitsschutzgesetz

Besonderer Schutz wird der arbeitenden Jugend (alle Personen unter 18 Jahren) zuteil. Nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz dürfen Kinder (Personen unter 14 Jahren) nur ausnahmsweise beschäftigt werden; z. B. im Rahmen eines Betriebspraktikums während der Vollschulzeitpflicht.

Jugendliche (14- bis 17-Jährige) dürfen nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als acht Stunden verkürzt ist, dürfen Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche 8½ Stunden beschäftigt werden.

Der Arbeitgeber darf mit der Beschäftigung eines Jugendlichen nur dann beginnen, wenn dieser innerhalb der letzten 14 Monate von einem Arzt untersucht worden ist (Erstuntersuchung) und dem Arbeitgeber eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt.

Der Jugendliche hat nach einer sechsmonatigen Beschäftigungszeit grundsätzlich in jedem Kalenderjahr Anspruch auf den vollen Jahresurlaub. Dabei soll der Urlaub zusammenhängend und bei Berufsschülern in der Zeit der Berufsschulferien gewährt werden. Fällt er nicht in die Berufs-

ARBEITSSCHUTZ

JUGENDARBEITSSCHUTZGESETZ

BUNDESURLAUBSGESETZ

LOHNFORTZAHLUNGSGESETZ

KÜNDIGUNGSSCHUTZGESETZ

Gesetze für den Arbeitsschutz

schulferien, so ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule besucht wird, ein weiterer Urlaubstag anzurechnen. Während des Urlaubs dürfen seitens des Jugendlichen keine Erwerbstätigkeiten ausgeübt werden, die dem Urlaubszweck widersprechen. Bei Verstößen hat der Jugendliche während einer solchen Erwerbstätigkeit im Urlaub keinen Anspruch auf Urlaubsentgelt.

Gefährliche Arbeiten

Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden mit Arbeiten, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen (z. B. Heben, Tragen und Bewegen schwerer Lasten u. a.) oder bei denen sie sittlichen Gefahren ausgesetzt sind.

Akkord- und tempoabhängige Arbeiten

Die Beschäftigung Jugendlicher mit Akkordarbeit ist grundsätzlich verboten. Ferner darf den Jugendlichen kein

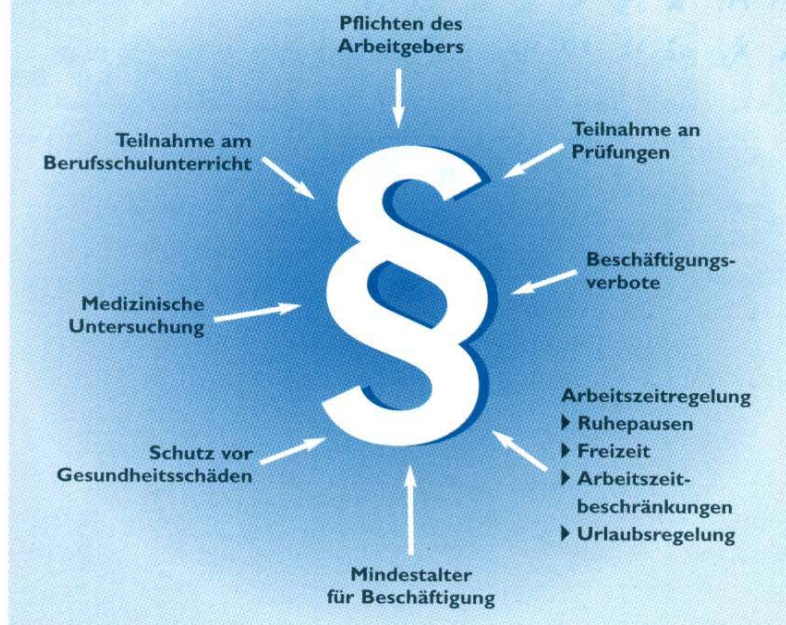
ständiges Arbeitstempo vorgeschrieben werden, wohl aber dürfen sie mit erwachsenen Arbeitnehmern zusammen arbeiten, wenn deren Arbeits- tempo vorgeschrieben ist.

Ruhepausen – Nacht- und Sonntagsruhe

Ruhepausen zählen nicht zur Arbeitszeit. Bei einer ununterbrochenen Arbeitszeit von mehr als viereinhalb Stunden müssen Jugendliche eine oder mehrere Pausen erhalten. Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als viereinhalb Stunden bis zu sechs Stunden muss die Ruhepause mindestens 30 Minuten betragen, bei mehr als sechs Stunden Arbeitszeit mindestens 60 Minuten. Ruhepausen müssen mindestens 15 Minuten dauern. Außerdem sind eigene Aufenthaltsräume für die Ruhepausen zur Verfügung zu stellen. In den Arbeitsräumen sind Ruhepausen nur gestattet, wenn während dieser Zeit die Arbeit völlig



WAS REGELT DAS JUGENDARBEITSSCHUTZGESETZ?



eingestellt ist. Grundsätzlich dürfen Jugendliche nur in der Zeit von 6 bis 20 Uhr beschäftigt werden. Wenn sie über 16 Jahre alt sind, gelten für einige Berufe Ausnahmeregelungen.

Das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)

Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten haben Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

Der Arbeitgeber hat Jugendlichen für jedes Kalenderjahr einen bezahlten Erholungsurlaub zu gewährleisten.

Der Urlaub beträgt jährlich

1. mind. 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,
2. mind. 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,
3. mind. 25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist.

Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben. Davor besteht Anspruch auf Teilurlaub.

Endet ein Arbeitsverhältnis in der zweiten Jahreshälfte, kann der Arbeitnehmer den vollen Urlaub beanspruchen. Er muss sich den erhaltenen Urlaub des noch laufenden Jahres jedoch

beim neuen Arbeitgeber anrechnen lassen.

Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, werden die durch ärztliches Attest nachgewiesenen Tage nicht auf den Urlaub angerechnet.

Das Lohnfortzahlungsgesetz

Vom Grundsatz: „Ohne Arbeit keinen Lohn“ gibt es eine Reihe von Ausnahmen. Ein wichtiger Bereich ist im Lohnfortzahlungsgesetz geregelt. Danach hat ein erkrankter Arbeitnehmer Anspruch auf Lohnfortzahlung für die Dauer von bis zu sechs Wochen (soweit keine Einschränkungen mit dem Sozialpartner ausgehandelt sind). Allerdings darf der Arbeiter diese Arbeitsunfähigkeit nicht selbst verschuldet haben.

Während der Dauer des Lohnfortzahlungsanspruchs muss der Arbeiter den Lohn bekommen, den er erhalten hätte, wenn er nicht arbeitsunfähig geworden wäre.

Der Arbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen und vor Ablauf des dritten Kalendertags eine ärztliche Bescheinigung darüber nachzureichen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Lohnfortzahlung zu verweigern, wenn der Arbeiter die ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt.

Das Kündigungsschutzgesetz

Besteht in einem Betrieb mit mehr als fünf Arbeitnehmern, Auszubildende nicht mitgerechnet, ein Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate, so kann dieses nur dann rechtswirksam durch Kündigung beendet werden, wenn die Kündigung sozial gerechtfertigt ist.

Im Streitfall muss der Arbeitgeber darlegen und beweisen, dass die ausgesprochene Kündigung sozial gerechtfertigt ist.

Für die Kündigung gibt es verschiedene Verfahren. Sie kann geschehen durch:

- Ordentliche Kündigung. Sie ist an bestimmte Fristen gebunden.
- Außerordentliche Kündigung. Sie ermöglicht eine vorzeitige Vertragsbeendigung und kann nur „aus wichtigem Grund“ ausgesprochen werden. Ein solcher ist z. B. gegeben, wenn eine strafbare Handlung begangen wurde.

MERKE!

Das Jugendarbeitschutzgesetz soll junge Mitarbeiter unter 18 Jahren vor Überforderungen am Arbeitsplatz schützen. In diesem Gesetz sind die wöchentlichen und täglichen Arbeitszeiten, gefährliche Arbeiten, die Erstuntersuchung sowie Ruhe- und Nachtpausen der Jugendlichen geregelt.

Das Bundesurlaubsgesetz schreibt den bezahlten Mindest-Arbeitsurlaub vor.

Im Lohnfortzahlungsgesetz wird der Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall definiert.

Das Kündigungsschutzgesetz schafft die rechtliche Grundlage bei ordentlichen und außerordentlichen Kündigungen.

Anhang 4

verwendete
Lesetechnik

Aufgaben:

Welche Aspekte am Arbeitsplatz regelt das Jugendarbeitsschutzgesetz?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Familienplanung | <input type="checkbox"/> Beschäftigungsverbote |
| <input type="checkbox"/> Teilnahme an Prüfungen | <input type="checkbox"/> Weiterbildung |
| <input type="checkbox"/> Pflichten des Arbeitgebers | <input type="checkbox"/> Lohnfortzahlung |
| <input type="checkbox"/> Mindestalter für Beschäftigung | <input type="checkbox"/> Kündigung |
| <input type="checkbox"/> Arbeitszeit | <input type="checkbox"/> Schwarzarbeit |
| <input type="checkbox"/> Teamgröße | |

Was ist nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz verboten?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Kinderarbeit | <input type="checkbox"/> Beschäftigung nach 20.00 Uhr |
| <input type="checkbox"/> Alkoholverzehr | <input type="checkbox"/> Akkordarbeit |
| <input type="checkbox"/> Wochenarbeitszeit von über 40 Std. | |
| <input type="checkbox"/> Arbeiten im Urlaub | |

Warum sollte man das Jugendarbeitsschutz kennen?

In welchen Situationen im Arbeitsalltag hilft dir das Jugendarbeitsschutzgesetz?

Welche Chancen siehst du, die Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes in deinem Betrieb umzusetzen?

verwendete
Lesetechnik

Aufgaben:

Welche Aspekte am Arbeitsplatz regelt das Jugendarbeitsschutzgesetz?

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Familienplanung | <input type="checkbox"/> Beschäftigungsverbote |
| <input type="checkbox"/> Teilnahme an Prüfungen | <input type="checkbox"/> Weiterbildung |
| <input type="checkbox"/> Pflichten des Arbeitgebers | <input type="checkbox"/> Lohnfortzahlung |
| <input type="checkbox"/> Mindestalter für Beschäftigung | <input type="checkbox"/> Kündigung |
| <input type="checkbox"/> Arbeitszeit | <input type="checkbox"/> Schwarzarbeit |
| <input type="checkbox"/> Teamgröße | |

Was ist nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz verboten?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Kinderarbeit | <input type="checkbox"/> Beschäftigung nach 20.00 Uhr |
| <input type="checkbox"/> Alkoholverzehr | <input type="checkbox"/> Akkordarbeit |
| <input type="checkbox"/> Wochenarbeitszeit von über 40 Std. | |
| <input type="checkbox"/> Arbeiten im Urlaub | |

Warum sollte man das Jugendarbeitsschutz kennen?

In welchen Situationen im Arbeitsalltag hilft dir das Jugendarbeitsschutzgesetz?

Welche Chancen siehst du die Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes in deinem Betrieb umzusetzen?

Anhang 5

Das Schneeballverfahren:

Verlauf

Alle TN werden gebeten zu einem Sachverhalt oder einer Fragestellung wichtige Punkte, Wünsche, Vorstellungen festzuhalten.

Sie schreiben 5 für sie besonders wichtige Punkte auf einen weißen DIN A4-Bogen.

Anschließend erhalten die TN den Auftrag, mit der Nachbarin oder dem Nachbarn eine Vereinbarung zu treffen, sich auf 6 der insgesamt 10 Punkte zu einigen und diese auf eine gemeinsame Liste auf einen gelben Papierbogen DIN-A4 zu schreiben.

Als nächstes sollen zwei Paare eine erneute Einigung auf beispielsweise wiederum 6 Punkte herbeiführen. Diese werden wieder auf einem diesmal blauen DIN-A3-Karton notiert.

Die Vorschläge und Wünsche werden ausgehängt und zu Themenkomplexen zusammengefasst, um der Gesamtgruppe einen Arbeitsvorschlag zu unterbreiten. Dazu empfehlen sich farbige Markierungen, um zu zeigen, welche Vorschläge in welchen Themenkomplex eingegangen sind. In einem Gespräch mit der Gruppe kann das MT auch verdeutlichen, zu welchen Fragestellungen es keine Angebote machen kann.

Kommentar

Diese Vorgehensweise eignet sich besonders bei Gruppen bis zu ca. zwanzig TN. Sollte die Gruppe größer sein, wäre es erforderlich noch einen weiteren Durchgang mit einer Achtergruppe zu machen. Diese Achtergruppe müsste sich auf 8 Punkte einigen und auf ein Plakat schreiben. Hierbei ist aber zu bedenken, dass es immer schwieriger wird, sich in relativ kurzer Zeit auf 8 Punkte zu einigen, besonders wenn die TN sich noch nicht genügend kennen. Dabei werden Durchsetzungsstrategien zumindest von einigen TN schon angewandt.

Wahrscheinlich ist es nicht ratsam, bereits nach diesem "Schneeball" die Durchsetzungsstrategien zu thematisieren. Sie könnten aber im Verlauf der Veranstaltung später besprochen werden.

Beispiel

1. Runde (Einzelarbeit)

"Welche Probleme, Fragen, Inhalte sollten während unserer Tagung unbedingt behandelt werden?"

2. Runde

Suchen Sie sich eine Partnerin oder einen Partner und sprechen Sie gemeinsam über Ihre wichtigen Punkte und einigen Sie sich auf 6 dieser Punkte. Notieren Sie Ihre gemeinsame Liste auf dem gelben DIN-A4-Bogen.

3. Runde

Zwei Paare finden sich zusammen und einigen sich auf insgesamt 6 Punkte und notieren diese auf blauem DIN-A3-Karton. Achten sie bitte auf große, auch aus der Entfernung lesbare Schrift.

4. Runde (Bei mehr als 20 TN)

Bilden Sie Achtergruppen und einigen Sie sich auf 8 der wichtigsten Punkte. Schreiben Sie diese auf ein Plakat in großer Schrift.

Erläutern Sie die Vorschläge Ihrer Gruppe den anderen.