

Wie ist die Rechtslage im folgenden Fall?

Lösen Sie den nachfolgenden Fall unter Zuhilfenahme der abgedruckten Gesetzesauszüge. Wenden Sie dabei die einzelnen **Schritte der Fallbearbeitung** an.

„Weiterarbeiten verboten!“

1. Schritt

Lesen und Verstehen

Die 18-jährige Mia absolviert bei dem Architekturbüro Krüger eine Ausbildung zur Bauzeichnerin. Die Ausbildungsdauer wurde im Ausbildungsvertrag wie folgt vereinbart: 01.09.2009 – 31.08.2012. Die schriftliche Abschlussprüfung hat sie bereits hinter sich gebracht. Am 05. Juli 2012 steht nur noch die mündliche Prüfung an, welche sie erfolgreich besteht. Überglücklich zeigt sie am nächsten Tag ihrem Chef Herrn Krüger das hervorragende Abschlusszeugnis. Sie stoßen auf das gute Ergebnis an. Mia geht voller Freude an die anstehenden Arbeiten im Betrieb. Am 31.08.2012 erklärt ihr Herr Krüger plötzlich, dass er sie leider nach dem Ausbildungsende nicht übernehmen kann und wünscht ihr für ihren weiteren Lebensweg alles Gute. Mia darf am nächsten Tag nicht mehr im Betrieb erscheinen.

Ist Herr Krüger im Recht?



2. Schritt

Analyse des Problems Wer will was von wem?



3. Schritt

Ansprüche bzw. gesetzliche Regelungen finden Woraus werden die Ansprüche abgeleitet?

Da es sich um ein Berufsausbildungsverhältnis handelt, ist das Berufsbildungsgesetz zu nutzen. Außerdem greift bei Parteien des Privatrechts zusätzlich das BGB.



§ 21 BBiG – Beendigung

(1) Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. Im Falle der Stufenausbildung endet es mit Ablauf der letzten Stufe.

(2) Bestehen Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss.

(3) Bestehen Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf ihr Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr.

§ 24 BBiG – Weiterarbeit

Werden Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt, oh-

ne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 622 BGB – Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen

(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. [...]

(3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. [...]

(6) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.



4. Schritt

Vergleich

5. Schritt

Formulieren der Lösung


