

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!“ – Lösung

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?

Herr Krüger (Wer?) erklärt das **Ausbildungsverhältnis** (will was?) mit der Auszubildenden Mia (von wem?) als beendet zum 31.08.2012.

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**

Mia hat ihre Berufsausbildung zur Bauzeichnerin am 05. Juli 2012 vorzeitig durch Bestehen der mündlichen Abschlussprüfung abgeschlossen. Auch wenn im Berufsausbildungsvertrag eine Ausbildungsdauer bis zum 31.08.2012 festgehalten wurde, endet ihre Berufsausbildung gem. § 22 Absatz 2 BBiG bereits am 05. Juli 2012. Sie hat ihren Ausbildungsbetrieb über das Bestehen der Abschlussprüfung informiert – sie haben sogar das gute Ergebnis gefeiert. Herr Krüger hätte bewusst sein müssen, dass Mias Berufsausbildung am 05. Juli 2012 beendet ist.

Herr Krüger hat Mia ohne zusätzliche Vereinbarung am 06. Juli 2012 weiter beschäftigt, so dass § 23 BBiG zum Tragen kommt: zwischen Mia und dem Architekturbüro Krüger ist ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit begründet worden. Auch wenn Herr Krüger Mia am 31.08.2012 mitteilt, dass er sie mit dem „jetzigen“ Ausbildungsende nicht weiterbeschäftigen kann, liegt eine Weiterbeschäftigung bereits seit dem 06. Juli 2012 vor.

Demzufolge hätte Mia auch am 01.09.2012 das Recht, im Betrieb zu erscheinen und tätig zu werden. Herr Krüger steht es dennoch zu, Mia von der Arbeit freizustellen, jedoch unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes.

Herr Krüger kann Mia nun kündigen – jedoch gemäß § 622 Absatz 1 BGB mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende des Monats. Da keine Vereinbarung zwischen Mia und dem Architekturbüro Krüger getroffen worden, ist auch von keiner Probezeit auszugehen, so dass die nach § 622 Absatz 3 BGB vorgeschriebene Kündigungsfrist von zwei Wochen nicht greift.

Die Kündigung hat zudem gemäß § 622 BGB schriftlich zu erfolgen.

5. Schritt**Formulieren der Lösung**

Mia hat das Recht, ab 01.09.2012 im Betrieb von Herrn Krüger zu erscheinen – sofern er sie nicht freistellt. Gemäß § 23 BBiG besteht ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zwischen Mia und dem Architekturbüro Krüger, welches gemäß § 622 Absatz 1 BGB schriftlich gekündigt werden kann – jedoch mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende des Monats.