



i Hinweis: KI-generierte Musterlösung - bei Unklarheiten gerne nochmal im Buch nachschlagen.

AUFGABE 1a

TIPP: Denke an den Aufbau eines Ausbildungsvertrags, den du vielleicht schon einmal gesehen hast - welche Angaben braucht man, um Inhalt, Dauer und Bedingungen der Ausbildung eindeutig festzulegen?

SCHRITT 1: Das BBiG schreibt in § 11 vor, welche Mindestangaben ein schriftlicher Berufsausbildungsvertrag enthalten muss. Überlege dir, welche organisatorischen und inhaltlichen Eckpunkte einer Ausbildung unbedingt schriftlich festgehalten werden müssen, damit beide Seiten wissen, woran sie sind.

SCHRITT 2: Typische Pflichtangaben sind: die Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie das Ziel der Ausbildung, Beginn und Dauer der Ausbildung, die Dauer der täglichen Ausbildungszeit, die Dauer der Probezeit, Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung, die Dauer des Urlaubs sowie die Voraussetzungen, unter denen der Vertrag gekündigt werden kann.

SCHRITT 3: Für die Antwort reicht es, vier dieser Angaben konkret zu benennen - du musst nicht alle aufzählen.

ENDERGEBNIS: Vier mögliche Pflichtangaben sind z.B.: 1. Beginn und Dauer der Ausbildung, 2. Dauer der Probezeit, 3. Höhe und Zahlungsweise der Ausbildungsvergütung, 4. Dauer des Urlaubs. (Alternativ wären auch Ausbildungsziel/-inhalt, tägliche Ausbildungszeit oder Kündigungsvoraussetzungen korrekt.)

AUFGABE 1b

TIPP: Überlege, warum sowohl der Betrieb als auch der Auszubildende zu Beginn noch unsicher sein könnten, ob die Ausbildung wirklich passt.

SCHRITT 1: Die Probezeit steht am Anfang jeder Ausbildung (zwischen einem und vier Monaten) und dient dazu, dass beide Vertragsparteien sich gegenseitig kennenlernen können.

SCHRITT 2: Der Betrieb kann in dieser Zeit prüfen, ob der Auszubildende fachlich und persönlich für den Beruf und den Betrieb geeignet ist (z.B. Interesse, Belastbarkeit, Umgang mit Kollegen).

SCHRITT 3: Umgekehrt kann auch der Auszubildende feststellen, ob der gewählte Beruf und der Betrieb seinen Vorstellungen entsprechen.

SCHRITT 4: Wichtig ist außerdem die rechtliche Konsequenz: Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ohne Angabe von Gründen und ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden - das unterscheidet die





Probezeit deutlich von der Zeit danach.

ENDERGEBNIS: Die Probezeit dient dazu, dass Betrieb und Auszubildender gegenseitig prüfen können, ob die Ausbildung passt. Da beide Seiten in dieser Zeit ohne Frist und ohne Angabe von Gründen kündigen können, lässt sich ein Ausbildungsverhältnis, das sich als ungeeignet erweist, unkompliziert wieder lösen, bevor beide Seiten sich langfristig binden.

AUFGABE 2

TIPP: Gehe jede Aussage einzeln durch und überlege, ob sie mit den Grundpflichten von Auszubildenden (Lernpflicht, Sorgfaltspflicht, Schweigepflicht) und dem Schulbesuchsrecht übereinstimmt.

SCHRITT 1: Aussage 1 - Auszubildende müssen übertragene Aufgaben sorgfältig ausführen. Das gehört zur grundlegenden Sorgfaltspflicht aus dem Ausbildungsvertrag.

ZWISCHENERGEBNIS: Richtig

SCHRITT 2: Aussage 2 - Auszubildende dürfen eigenmächtig entscheiden, an welchen Berufsschultagen sie teilnehmen. Der Berufsschulbesuch ist jedoch Pflicht, nicht freiwillig wählbar, da die Berufsschule fester Bestandteil der dualen Ausbildung ist.

ZWISCHENERGEBNIS: Falsch

SCHRITT 3: Aussage 3 - Das Führen des Berichtshefts (Ausbildungsnachweis) ist gesetzlich vorgeschrieben und gehört zu den Pflichten der Auszubildenden.

ZWISCHENERGEBNIS: Richtig

SCHRITT 4: Aussage 4 - Die Pflicht zur Verschwiegenheit über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse ist ebenfalls eine gesetzliche Pflicht von Auszubildenden.

ZWISCHENERGEBNIS: Richtig

ENDERGEBNIS: Aussage 1: Richtig. Aussage 2: Falsch. Aussage 3: Richtig. Aussage 4: Richtig.





AUFGABE 3a

TIPP: Lies dir jede Erklärung aus Spalte B genau durch und überlege, welcher Fachbegriff aus Spalte A inhaltlich am besten passt - manche Begriffe lassen sich durch Signalwörter (z.B. „unter 18 Jahren“, „Eignung“) leicht erkennen.

SCHRITT 1: „Regelt Arbeits- und Ruhezeiten sowie Schutzvorschriften für Auszubildende unter 18 Jahren“ - das Signalwort „unter 18 Jahren“ verweist eindeutig auf den Jugendschutz.

ZWISCHENERGEBNIS: 1 (Jugendarbeitsschutzgesetz)

SCHRITT 2: „Nachweis der fachlichen und pädagogischen Eignung einer ausbildenden Person“ - das betrifft die Qualifikation des Ausbilders, nicht des Auszubildenden.

ZWISCHENERGEBNIS: 5 (Ausbilderschein/AEVO)

SCHRITT 3: „Erschwert dem Ausbildungsbetrieb eine ordentliche Kündigung, eine Kündigung ist dann in der Regel nur noch außerordentlich möglich“ - das beschreibt genau die Wirkung des besonderen Kündigungsschutzes nach der Probezeit.

ZWISCHENERGEBNIS: 3 (Kündigungsschutz nach der Probezeit)

SCHRITT 4: „Gesetzlich garantierte finanzielle Leistung des Betriebs an den Auszubildenden“ - das ist die Bezahlung während der Ausbildung.

ZWISCHENERGEBNIS: 2 (Ausbildungsvergütung)

SCHRITT 5: „Gesetzlich festgelegte Anzahl freier, bezahlter Tage pro Jahr“ - das ist der Urlaubsanspruch.

ZWISCHENERGEBNIS: 4 (Urlaubsanspruch)

ENDERGEBNIS: Reihenfolge in Spalte B: 1 - Jugendarbeitsschutzgesetz; 5 - Ausbilderschein (AEVO); 3 - Kündigungsschutz nach der Probezeit; 2 - Ausbildungsvergütung; 4 - Urlaubsanspruch.





AUFGABE 3b

TIPP: Überlege dir ein konkretes Beispiel (z.B. eine Konfliktsituation im Betrieb) und denke dann sowohl aus der Sicht des Auszubildenden als auch aus Sicht des Betriebs über die Folgen des Kündigungsschutzes nach.

SCHRITT 1: Erkläre zunächst kurz, was der besondere Kündigungsschutz bedeutet: Nach Ablauf der Probezeit kann der Betrieb dem Auszubildenden in der Regel nur noch außerordentlich (fristlos), also nur bei einem schwerwiegenden Grund, kündigen. Eine normale ordentliche Kündigung durch den Betrieb ist nicht mehr möglich.

SCHRITT 2: Wähle ein Beispiel, z.B.: Ein Auszubildender im zweiten Lehrjahr arbeitet aus Sicht des Betriebs nur mittelmäßig und zeigt wenig Eigeninitiative, begeht aber keinen schwerwiegenden Pflichtverstoß.

SCHRITT 3: Erläutere die Konsequenz für den Betrieb: Der Betrieb kann den Auszubildenden wegen bloß durchschnittlicher Leistungen nicht einfach kündigen, sondern muss ihn trotz Unzufriedenheit bis zum Ende der Ausbildung weiter beschäftigen und ausbilden - das bindet Personal- und Ausbildungsressourcen.

SCHRITT 4: Erläutere die Konsequenz für den Auszubildenden: Er profitiert von diesem Schutz, da er sich sicher sein kann, nicht ohne gewichtigen Grund die Ausbildungsstelle zu verlieren, und seine Ausbildung in Ruhe zu Ende führen kann, selbst wenn das Verhältnis zum Betrieb nicht ideal ist.

ENDERGEBNIS: Beispiel: Ein Auszubildender im zweiten Lehrjahr zeigt nur durchschnittliche Leistungen, verstößt aber gegen keine wesentliche Pflicht. Der Betrieb kann ihm trotzdem nicht ordentlich kündigen, sondern muss ihn weiter ausbilden (Konsequenz für den Betrieb: Bindung an den Auszubildenden auch bei Unzufriedenheit). Der Auszubildende hingegen profitiert von Planungssicherheit und kann seine Ausbildung ohne Angst vor einer leichtfertigen Kündigung abschließen (Konsequenz für den Auszubildenden: hohe Sicherheit des Ausbildungsplatzes).





AUFGABE 4a

TIPP: Prüfe zunächst, ob sich Frau Kettler noch in der Probezeit befindet oder nicht, und überlege dann, welche Kündigungsart danach überhaupt noch zulässig ist und welche Anforderungen diese stellt.

SCHRITT 1: Frau Kettler befindet sich im zweiten Ausbildungsjahr, die Probezeit (maximal vier Monate) ist also längst vorbei. Damit gilt für sie der besondere Kündigungsschutz.

SCHRITT 2: Nach der Probezeit ist eine ordentliche Kündigung durch den Betrieb nicht mehr möglich. Eine Kündigung ist für den Betrieb nur noch als außerordentliche (fristlose) Kündigung aus wichtigem Grund zulässig.

SCHRITT 3: Ein wichtiger Grund muss so schwerwiegend sein, dass dem Betrieb eine Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses bis zum nächstmöglichen Zeitpunkt nicht mehr zumutbar ist (z.B. Diebstahl, schwere Beleidigung, beharrliche Arbeitsverweigerung trotz Abmahnung).

SCHRITT 4: Zweimaliges unentschuldigtes Fehlen ist zwar eine Pflichtverletzung, stellt aber in der Regel noch keinen derart schwerwiegenden Grund dar, der ohne vorherige Abmahnung eine fristlose Kündigung rechtfertigt. Üblicherweise müsste der Betrieb den Auszubildenden zunächst abmahnen und ihm die Möglichkeit zur Besserung geben.

ENDERGEBNIS: Das Vorgehen ist in dieser Form rechtlich nicht ohne Weiteres zulässig. Da Frau Kettler die Probezeit bereits hinter sich hat, kann der Betrieb ihr nur noch außerordentlich und nur bei einem wichtigen, schwerwiegenden Grund kündigen. Zweimaliges unentschuldigtes Fehlen reicht dafür in der Regel nicht aus, insbesondere wenn zuvor keine Abmahnung ausgesprochen wurde - der Betrieb müsste zunächst abmahnen, bevor eine fristlose Kündigung überhaupt in Betracht käme.





AUFGABE 4b

TIPP: Überlege, in welchen Situationen es für einen Auszubildenden unzumutbar wäre, die Ausbildung fortzusetzen.

SCHRITT 1: Auszubildende dürfen fristlos kündigen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, der ihnen die Fortsetzung der Ausbildung unzumutbar macht.

SCHRITT 2: Typische Gründe sind z.B.: der Betrieb vermittelt die vereinbarten Ausbildungsinhalte nicht oder nur unzureichend, der Auszubildende wird im Betrieb körperlich oder seelisch misshandelt/bedroht, der Betrieb zahlt die Ausbildungsvergütung nicht oder nicht pünktlich, oder der Auszubildende möchte den Beruf aufgeben oder eine andere Berufsausbildung beginnen (dafür gilt allerdings eine Sonderregel, siehe Teilaufgabe c).

ENDERGEBNIS: Zwei mögliche Gründe sind z.B.: 1. Der Betrieb vermittelt die im Ausbildungsvertrag vereinbarten Ausbildungsinhalte nicht oder stellt die Ausbildung ein. 2. Der Auszubildende wird im Betrieb erheblich benachteiligt, z.B. durch ausbleibende Zahlung der Ausbildungsvergütung oder durch Misshandlung/Bedrohung.

AUFGABE 4c

TIPP: Unterscheide zwischen der fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund (4b) und der ordentlichen Kündigung, wenn der Auszubildende die Ausbildung ganz aufgeben oder wechseln möchte.

SCHRITT 1: Möchte ein Auszubildender die Ausbildung beenden, um eine andere Berufsausbildung zu beginnen oder den Beruf ganz aufzugeben, ist dies als ordentliche Kündigung möglich - anders als die fristlose Kündigung, für die ein wichtiger Grund nötig wäre.

SCHRITT 2: Für diese ordentliche Kündigung muss eine gesetzliche Kündigungsfrist eingehalten werden.

SCHRITT 3: Diese Frist beträgt vier Wochen. Die Kündigung muss zudem schriftlich erfolgen.

ENDERGEBNIS: Auszubildende müssen bei einer ordentlichen Kündigung zugunsten einer anderen Berufsausbildung eine Kündigungsfrist von vier Wochen einhalten; die Kündigung muss schriftlich erfolgen.





AUFGABE 5a

TIPP: Überlege, wie alt Herr Brandt ist und was das Jugendarbeitsschutzgesetz speziell zur Arbeit an Samstagen und zu späten Uhrzeiten für Jugendliche vorschreibt.

SCHRITT 1: Herr Brandt ist 17 Jahre alt und damit minderjährig, sodass für ihn das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) gilt, nicht die allgemeinen Regeln für erwachsene Arbeitnehmer.

SCHRITT 2: Das Jugendarbeitsschutzgesetz verbietet grundsätzlich die Beschäftigung von Jugendlichen an Samstagen (Fünf-Tage-Woche), von Ausnahmen in bestimmten Branchen abgesehen.

SCHRITT 3: Zusätzlich dürfen Jugendliche nur in einem festgelegten Zeitfenster beschäftigt werden, grundsätzlich nicht in den späten Abend- und Nachtstunden - eine Beschäftigung bis 22 Uhr überschreitet die zulässige Arbeitszeit für Jugendliche deutlich.

SCHRITT 4: Damit verstößt die regelmäßige Beschäftigung von Herrn Brandt an Samstagen bis 22 Uhr gegen mehrere Schutzvorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes gleichzeitig (Samstagsarbeit und späte Arbeitszeit).

ENDERGEBNIS: Das Vorgehen ist nicht mit dem Jugendarbeitsschutzgesetz vereinbar. Da Herr Brandt erst 17 Jahre alt ist, darf er grundsätzlich nicht regelmäßig samstags arbeiten, und eine Beschäftigung bis 22 Uhr überschreitet die für Jugendliche zulässigen Arbeitszeiten deutlich.





AUFGABE 5b

TIPP: Denke an weitere Bereiche, die beim Schutz von Jugendlichen im Arbeitsleben wichtig sind, z.B. Pausen, Urlaub oder gesundheitliche Untersuchungen.

SCHRITT 1: Das Jugendarbeitsschutzgesetz regelt neben Arbeits- und Ruhezeiten noch weitere Schutzbereiche für minderjährige Auszubildende.

SCHRITT 2: Dazu gehören z.B. eine begrenzte tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeit, vorgeschriebene Mindestpausen, ein höherer gesetzlicher Mindesturlaub als bei Erwachsenen, das Verbot von Akkord- und bestimmten Gefahrenarbeiten sowie die Pflicht zu ärztlichen Untersuchungen (Erst- und Nachuntersuchung).

ENDERGEBNIS: Zwei weitere Schutzregelungen sind z.B.: 1. Ein erhöhter gesetzlicher Mindesturlaub für Jugendliche im Vergleich zu Erwachsenen. 2. Die Pflicht zu ärztlichen Untersuchungen (Erstuntersuchung vor Beginn und Nachuntersuchung während der Ausbildung) sowie vorgeschriebene Mindestpausen und das Verbot gefährlicher bzw. ihrer Entwicklung abträglicher Arbeiten.

