

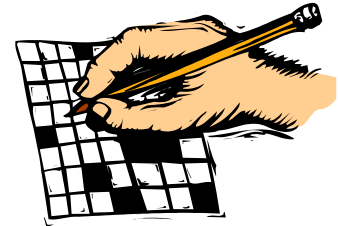
LF 1 In Ausbildung und Beruf orientieren

Waagrecht:

2. Alternative zum Studium nach der Schulzeit! „Der Ernst des Lebens beginnt!“, „Lehrjahre sind keine Herrenjahre!“, ...
3. Beim Azubi spricht man nicht von Lohn oder Gehalt, sondern von ...!
4. Im Rahmen der Ausbildung ist nicht nur Fachwissen zu vermitteln, sondern auch z. B. Methoden- und Sozialkompetenzen sind zu erwerben. Die Gesamtheit der Kompetenzen bezeichnet man auch als ... (Begriff in der Einzahl).
6. Gehört neben der Berufsausbildung und der Umschulung zur Berufsbildung.
9. In einer ... bringt der Arbeitgeber u. a. zum Ausdruck, was er vom zukünftigen Arbeitnehmer bzw. Azubi erwartet.
12. Hat der Auszubildende bei Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses auszustellen.
15. Ein Ausbildungsvertrag muss ...lich niedergelegt werden.
18. Wird zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften abgeschlossen und enthält u. a. Regelungen zur Arbeitszeit:
19. ... ist von Seiten des Azubi bei der Ausführung der ihm im Rahmen seiner Ausbildung übertragenen Verrichtungen gefordert (§ 9, Nr. 1 BBiG).
20. Ein Azubi hat Pflichten, aber auch ...!
21. Im Normalfall endet das Ausbildungsverhältnis mit dem Ende der ...!

Senkrecht:

1. Für den Berufsschul... muss der Ausbildungsbetrieb den Azubi freistellen.
5. An (gesetzlichen) ...tagen haben auch Azubis grundsätzlich frei.
7. Je jünger der Azubi, desto mehr ... in Tagen pro Jahr.
8. Ein zentrales allgemeines Ziel von Unternehmen.
10. ...pausen werden in § 4 ArbZG geregelt.
11. Ein Azubi hat Rechte, aber auch ...!
13. ... ist kein guter Ratgeber im Umgang mit Auszubildenden.
14. Während der Probezeit muss keine ... eingehalten werden
16. Ein Ausbildungsvertrag muss ...lich niedergelegt werden.
17. Auszubildende darf nur ausbilden, wer eine persönliche und fachliche ... aufweist.
18. ... ist (im Sinne des JArbSchG), wer noch nicht 15 Jahre alt ist.



UMLAUTE WERDEN AUFGELOEST!!!

	1		d)		10	5																			
2	A	U	S	B	I	L	D	U	N	G	19	S	O	R	G	F	A	L	T						
	N										h)	U		E											
18	T	A	R	I	F	V	E	R	T	R	c)	15	S	C	H	R	I	F	T						
	E											E		E											
	R													R											
20	R	E	C	H	T	E	k)											14							
	I										f)	11	P					U							
4	S	C	H	L	U	E	S	S	E	L	Q	7	b)	U	A	L	I	F	I	K	A	T	I	O	N
	H												L						D						
9	S	T	E	L	L	E	N	A	N	Z	E	I	G	E										I	
																				G					
3	V	E	R	G	U	E	T	U	N	G	13	8									U				
					B			N		E										U					
								G		W										N					
								E		I										G					
6	F	O	R	T	B	I	L	D	U	N	G	j)		12	Z	E	U	G	N	I	S	16	17	g)	S
														N						N		F			
																						R			
																						I			
21	A	U	S	B	I	L	D	U	N	G	S	Z	E	I	T	e)									S
																						T			

Lösungswort: a) b) c) d) e) f) g) h) j) k)
D U A L E S S Y S T E M

Lösungen zu den Fällen

Vorbemerkungen

Entscheidend ist, ob ein Azubi noch Jugendlicher im Sinne des JArbSchG ist oder ob er gemäß der Regelungen des Arbeitszeitgesetzes (unter Beachtung tariflicher und sonstiger Regelungen – z. B. im Rahmen einer Betriebsvereinbarung) behandelt werden muss.

Als Arbeitszeit gilt, falls Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen nichts anderes (günstigeres) festlegen,

bei jugendlichen Azubi die höchstzulässige Arbeitszeit nach § 8 JArbSchG,

bei erwachsenen Azubi die höchstzulässige Arbeitszeit nach § 3 ArbeitszeitG.

Verstöße gegen diese Regelungen können mit Geldbußen bis zu 5.000,00 EUR (gemäß § 99 BBiG) bzw. bis zu 15.000,00 EUR (gemäß § 58 JArbSchG) geahndet werden.

Arbeitszeitregelungen gemäß Arbeitszeitgesetz und Arbeitszeitordnung

Das ArbZG regelt die Arbeitszeit der Arbeitnehmer. Regelmäßig werktätig dürfen acht Stunden nicht überschritten werden. Eine Verlängerung auf bis zu zehn Stunden ist möglich, wenn der Halbjahresdurchschnitt acht Stunden beträgt.

Nicht allgemein beantworten lässt sich die Frage, wann die tägliche Arbeitszeit beginnt und endet. Bei der Verwendung von Stechuhren oder von sonstigen Kontrolleinrichtungen ist der Zeitpunkt des Benutzens entscheidend. Aber auch sonst wird im Allgemeinen auf das Betreten bzw. Verlassens des Betriebs bzw. Betriebsgeländes abzustellen sein, sodass Wasch- und Umkleidezeiten zur Arbeitszeit gehören. Die betriebliche Regelung kann aber auch so gestaltet sein, dass die Arbeitszeit erst mit dem Eintreffen am unmittelbaren Arbeitsplatz beginnt und mit dem Verlassen desselben endet.

Sonn- und Feiertagsarbeit ist unter bestimmten Umständen möglich, z. B. wenn ein Betrieb auf die Gefährdung seiner internationalen Konkurrenzfähigkeit verweist.

Berufsschulunterricht und überbetriebliche Ausbildung

Der Ausbildende muss den Azubi für die Teilnahme am Berufsschulunterricht und an Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte (z. B. in überbetrieblichen Lehrwerkstätten) freistellen (§ 7 BBiG, §§ 9, 10 JArbSchG). Der Azubi muss an den Ausbildungsmaßnahmen, für die er freigestellt ist, teilnehmen (§ 9 BBiG). Die Zeit der Freistellung umfasst den Zeitraum für den Unterricht einschließlich Pausen sowie für die Wegstrecke zwischen der Ausbildungsstätte und der Unterrichtsstätte.

Beträgt die Unterrichtszeit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mind. 45 Min. Dauer, so darf der jugendliche Azubi an diesem Schultag nicht mehr beschäftigt werden. Dieses Beschäftigungsverbot besteht aber nur einmal in der Woche (§ 9 Abs. 1 Nr. 2 JArbSchG). Für erwachsene Azubi gilt diese Vorschrift nicht!

Auch für Veranstaltungen im Rahmen des Berufsschulunterrichts, die außerhalb der eigentlichen Unterrichtszeit durchgeführt werden, wie Betriebsbesichtigungen, muss der Azubi freigestellt werden.

Auf die Arbeitszeit werden bei einem jugendlichen Azubi angerechnet:

- *Berufsschultage mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von je 45 Min. mit acht Stunden,*
- *Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mind. 25 Std. an mind. 5 Tagen mit 40 Std.,*

- *im Übrigen die Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen und des Pendelns.*

Auf die Arbeitszeit werden bei einem erwachsenen Azubi die Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen und des Pendelns angerechnet.

Als Arbeitszeit gilt, falls Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen nicht günstigere Anrechnungsmodelle vorsehen, bei jugendlichen Azubi die höchstzulässige Arbeitszeit nach § 8 JArbSchG, bei erwachsenen Azubi die höchstzulässige Arbeitszeit nach § 3 Arbeitszeitgesetz.

Fälle

- a) § 9 JArbSchG: keine Beschäftigung vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht (gilt für jugendliche und erwachsene Azubi); zu weiteren Lösungshinweisen siehe oben. Wäre Renate Rastlos noch nicht volljährig, dürfte sie am Montag nicht mehr beschäftigt werden, allerdings am Mittwoch nach der Schule (vorher nicht)! Wäre Renate Rastlos volljährig, könnte der Ausbildungsbetrieb von ihr verlangen, an beiden Tagen nachmittags noch in des Betrieb zu kommen! In allen Fällen ist aber auf die Einhaltung der täglich maximal zulässigen Arbeitszeit insgesamt zu achten.*
- b) Er hat gegen seine Pflichten gemäß BBiG (§ 9) verstoßen – hier gegen die Pflicht, Sorgfalt zu wahren. Der Wiederholungstatbestand deutet auf Fahrlässigkeit hin, wofür er verantwortlich ist.*
- c) § 15 BBiG: Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis jederzeit und ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Die Kündigung muss schriftlich erfolgen.*
- d) Er hat seine Ausbildungspflichten verletzt und damit gegen die Grundlagen des Ausbildungsvertrages verstoßen. Abmahnung korrekt.*
- e) § 15 BBiG: Kündigung möglich; zu beachten: während oder nach der Probezeit?*
- f) Widerrechtliche Regelung.*
- g) Widerrechtliche Regelung.*
- h) Verletzung der Ausbildungspflichten – Abmahnung korrekt.*
- i) 6 Wochen vor der Entbindung dürfen werdende Mütter nicht beschäftigt werden. Ausnahme: Sie erklären sich mit einer Beschäftigung einverstanden – zu empfehlen ist in einem solchen Fall die Anfertigung einer ausdrücklichen schriftlichen Erklärung!*
- j) 30 Werktage Urlaub stehen ihr zu, da sie zu Beginn des Kalenderjahres noch keine 16 Jahre alt war. Maßgeblich ist das Alter zu Beginn des Kalenderjahres – hier greift die sog. Jahrgangsregel. Wäre Julia im Dezember geboren, stünden ihr nur 27 Tage zu!*

Lösungshinweise zu den (weiteren) Fällen aus Aufgabe 2

- a) *Beschränkte Geschäftsfähigkeit. Einwilligung/Zustimmung des gesetzlichen Vertreters erforderlich. §§ 3 Abs. 1 BBiG, 107 BGB.*
- b) *Probezeit max. 3 Monate. § 13 BBiG.*
- c) *Azubis sind weisungsgebunden, allerdings nur im Rahmen der Berufsausbildung (§ 9 BBiG). Der Ausbildende darf nur dem Ausbildungszweck dienende Aufgaben verlangen (§ 6 Abs. 2 BBiG), private Besorgungen gehören nicht dazu.*
- d) *Jugendliche dürfen nicht mehr als 8 Std. täglich und nicht mehr als 40 Std. wöchentlich arbeiten. (§ 8 Abs. 1 JArbSchG). Bei nicht jugendlichen Azubis sind ausnahmsweise 10 Std. täglich möglich.*
- e) *I. O. Ausbildungsvergütung muss mind. jährlich ansteigen (§ 10 BBiG).*
- f) *Er muss teilnehmen wie jeder andere Azubi auch. Das Ergebnis der Zwischenprüfung hat keinen Einfluss auf die Dauer der Ausbildung.*
- g) *Azubi kann ein sog. qualifiziertes Zeugnis verlangen: mit Angaben über Führung, Leistung und besondere Fähigkeiten. § 8 BBiG.*
- h) *Fred muss vom Ausbilder aufgefordert werden, sich nachuntersuchen zu lassen (§ 33 JArbSchG). Sollte die entsprechende Bescheinigung nach Ablauf von 14 Monaten nach Beginn der Ausbildung nicht vorliegen, darf er nicht weiterbeschäftigt werden.*