



KÜNDIGUNG DES BERUFSAUSBILDUNGSVERTRAGES

Berufsausbildungsverhältnisse sind hinsichtlich ihrer Kündigung nur bedingt mit Arbeitsverhältnissen zu vergleichen. Aufgrund der besonderen Zielrichtung und der Zweckbestimmung des Berufsausbildungsverhältnisses ist eine Kündigung des Auszubildenden nur eingeschränkt möglich. Dementsprechend kann die Kündigung eines Ausbildungsvertrages grundsätzlich nur in der Probezeit und nach deren Ende aus wichtigem Grund erfolgen. Bei beiden Kündigungsarten muss bei Vorhandensein eines Betriebsrates/Personalrates dieser gemäß § 102 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) bzw. § 79 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) angehört werden.

PROBEZEITKÜNDIGUNG

In der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis **ohne Einhaltung einer Frist** gemäß § 22 Abs. 1 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) vom Auszubildenden als auch vom Ausbildenden gekündigt werden. Bei der Probezeitkündigung handelt es sich – auch wenn die Einhaltung einer Kündigungsfrist nicht notwendig ist – um eine ordentliche Kündigung. Eine solche ist nach § 22 Abs. 3 BBiG nur wirksam, wenn sie **schriftlich** mit Originalunterschrift des Ausbilders erfolgt, Fax oder E-Mail reichen nicht aus. Der Angabe eines besonderen Kündigungsgrundes bedarf es bei der Kündigung während der Probezeit jedoch nicht.

KÜNDIGUNG NACH ABLAUF DER PROBEZEIT

Nach Ablauf der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis – abgesehen von der dem Auszubildenden zur Verfügung stehenden Berufsaufgabekündigung und von einer besonderen Fallkonstellationen, wie z.B. Insolvenz des Ausbildungsbetriebes – durch beide Parteien nur aus wichtigem Grund gekündigt werden.

WICHTIGER GRUND

Ein wichtiger Grund im Sinne des § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG ist in Anlehnung an arbeitsrechtliche Grundsätze immer dann gegeben, wenn Gründe vorliegen, die es dem Kündigenden unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles unzumutbar machen, das Ausbildungsverhältnis fortzusetzen.

Grundsätzlich ist dies dann der Fall, wenn das Ausbildungsziel aufgrund des Verschuldens des Auszubildenden erheblich gefährdet ist.

Bei einer Kündigung durch den Ausbildenden ist jedoch zu beachten, dass die charakterliche Entwicklung des Auszubildenden noch nicht abgeschlossen ist und der Ausbilder auch die Aufgabe hat, erzieherisch einzugreifen. Nicht zuletzt die Einhaltung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes erfordert es demnach, dass vor der Kündigung eine Ermahnung bzw. Abmahnung ausgesprochen wird, die den Auszubildenden an seine Vertragspflichten erinnert.

Mit fortschreitender Ausbildung werden an eine Kündigung immer höhere Anforderungen geknüpft, da die Zielsetzung – nämlich das Erreichen eines Berufsabschlusses – unmittelbar bevorsteht. Danach ist eine Kündigung im letzten Ausbildungsabschnitt nur noch bei besonders groben Pflichtverstößen zulässig.

FORM/FRIST

Die Kündigung muss gemäß § 22 Abs. 3 BBiG schriftlich unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen. Voraussetzung für eine Kündigung ist nach § 22 Abs. 4 BBiG weiterhin, dass die Kündigung innerhalb von **zwei Wochen** nach Kenntnis des wichtigen Grundes zugegangen ist. Wird diese Frist versäumt, ist die Kündigung unwirksam!



ADRESSAT

Adressat der Kündigung durch den Auszubildenden ist grundsätzlich der Auszubildende. Zu beachten ist jedoch, dass eine Kündigung gegenüber einem Minderjährigen (Azubi unter 18 Jahren) den Erziehungsberechtigten zugehen muss. Auch hier hat eine schriftliche Begründung der Kündigung zu erfolgen.

ZUGANG

Als empfangsbedürftige Willenserklärung wird jede Kündigung erst mit Zugang beim Empfänger wirksam. Da die Kündigung schriftlich erklärt werden muss, kann die Kündigung dem Empfänger oder seinem Vertreter entweder persönlich übergeben oder auf dem Postweg zugestellt werden. Der Erklärende trägt stets das Risiko des Zugangs der Kündigungserklärung und dabei das Beweisrisiko. Bei persönlicher Übergabe der Kündigungserklärung sollte der Empfang der Kündigung deshalb quittiert werden. Die Kündigung auf dem Postweg ist mittels einfachen Briefes oder besser mittels Einwurfeinschreiben möglich. Der Zugangsnachweis wird jedoch dann am sichersten geführt, wenn die Zustellung durch einen Boten erfolgt.

INHALT – VORAUSSETZUNGEN FÜR EINE WIRKSAME KÜNDIGUNG

- eine präzise, detaillierte und umfassende Darstellung der vertraglichen Pflichtverletzung (wann, wo, was), d.h. pauschale Behauptungen wie z.B. "mangelndes Benehmen" genügen nicht – das Fehlverhalten muss eindeutig bestimmt sein
- der Kündigungsgrund muss mit dem Grund der Abmahnung übereinstimmen/gleichartig sein (z.B. mehrmaliges unentschuldigtes Fehlen in der Berufsschule)
- Unterschrift des Kündigenden (Vertretungsbefugnis / Vollmachten beachten)
- bei Vorliegen einer Interessenvertretung: Anhörung des Betriebs- bzw. Personalrats vor Ausspruch der Kündigung, § 102 BetrVG bzw. § 85 PersVG (Anhörungsfrist für ordentliche [Probezeit] bzw. außerordentliche Kündigung beachten)

BESONDERER KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Auch im Ausbildungsverhältnis hat der Auszubildende wie im Arbeitsrecht folgende besondere Kündigungsschutzvorschriften zu beachten:

- die Kündigung gegenüber einer **schwangeren Auszubildenden** (ohne Zustimmung der zuständigen Behörde) ist gemäß § 9 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) **unwirksam** (dies gilt auch für die Probezeit)
- Kündigungsschutzbeschränkung für Auszubildende in der **Jugend- bzw. Auszubildendenvertretung** (§ 15 KSchG)

BERUFSSCHULBESUCH NACH KÜNDIGUNG DURCH AUSBILDENDEN

Im § 15 Abs. 2 BBiG ist geregelt, unter welchen Bedingungen ein Berufsausbildungsverhältnis nach der Probezeit gekündigt werden kann.

So lange die Kündigung nicht wirksam geworden ist, z.B. durch eine entsprechende Entscheidung des Arbeitsgerichtes (schwebendes Verfahren) oder durch Rücknahme der Kündigung, besteht weiterhin Berufsschulpflicht.

Die Berufsschulpflicht ist auch zu erfüllen, wenn im Rahmen der Kündigung ein Hausverbot erteilt wurde.