

Rechtliche Tipps

Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses

Die Kündigung eines Auszubildenden durch den Ausbildungsbetrieb ist nach § 22 Berufsbildungsgesetz (BBiG) nach Ablauf der Probezeit nur fristlos aus einem wichtigen Grund möglich.

Bevor die Kündigung eines Azubis veranlasst wird, empfiehlt es sich, die Rechtmäßigkeit der beabsichtigten Kündigung in zwei Schritten zu überprüfen. Zunächst ist zu prüfen, ob ein bestimmter Sachverhalt überhaupt geeignet ist, einen wichtigen Kündigungsgrund abzugeben. Wird diese Frage mit ja beantwortet, ist im zweiten Schritt zu prüfen, ob eine Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses unter Berücksichtigung der konkreten Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen der Vertragsparteien noch zumutbar ist oder nicht. Die Interessen des Azubi gewinnen bei der Abwägung regelmäßig in dem Ausmaß an Bedeutung, je weiter das Berufsausbildungsverhältnis fortgeschritten ist.

Erst Abmahnung, dann Kündigung

Insbesondere muss einer Kündigung aufgrund des „ultima-ratio-Prinzips“ grundsätzlich eine Abmahnung vorausgehen. Die Anwendung dieses allgemein für Arbeitnehmer geltenden Grundsatzes auf das Berufsausbildungsverhältnis ergibt sich aus § 10 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG). In den Bereichen „Unterrichtsversäumnis“ oder „unentschuldigte Fehlzeiten im Ausbildungsbetrieb“ sind regelmäßig mindestens zwei Abmahnungen erforderlich. Entbehrlich ist eine Abmahnung nur wenn sich das Fehlverhalten des Auszubildenden unter Berücksichtigung aller Umstände als so schwerwiegend darstellt, dass dem Auszubildenden die Weiterbeschäftigung nicht mehr zugemutet werden kann.

Schriftliche Form wird empfohlen

Da der Auszubildende im Falle eines Rechtsstreits darlegungs- und beweispflichtig für vor der Kündigung erfolgte Abmahnungen ist, empfiehlt sich grundsätzlich die schriftliche Form. Die Abmahnung erfordert im Gegensatz zu einem Hinweis oder einer Ermahnung die konkrete Beanstandung des Leistungs- bzw. Führungsmangels des Auszubildenden durch den Ausbildungsbetrieb oder bevollmächtigten Vertreter unter Androhung der Folgen für den Wiederholungsfall. Die Abmahnverpflichtung ergibt sich auch aus der allgemeinen Erziehungspflicht gemäß § 14 Abs. 1 Ziffer 5 BBiG („charakterlich fördern“), die dem Ausbildungsverhältnis zugrunde liegt.

Kündigungsgründe müssen klar dargestellt werden

Eine Kündigung muss stets die für die Kündigung maßgeblichen konkreten Tatsachen erhalten. Dies ist der Fall, wenn der kündigende Ausbildungsbetrieb den maßgeblichen Sachverhalt unter Benennung der Umstände, aus denen er den Kündigungsentschluss herleitet, so beschreibt, dass der gekündigte Auszubildende zweifelsfrei erkennen kann, um welche konkreten Vorfälle es sich handelt, die zur Unzumutbarkeit einer weiteren Vertragsfortführung führen (LAG Baden-Württemberg v. 11.07.1989). Die Beschreibung soll auch erschöpfend sein, weil im etwaigen Rechtsstreit nur die im Kündigungsschreiben angegebenen Gründe berücksichtigt werden.

Konfliktgespräch oder Schlichtung können eine Kündigung vermeiden

Doch zu einer Kündigung muss es nicht unbedingt kommen. Im Konfliktfall stehen die Mitarbeiter der Ausbildungsberatung Ausbildungsbetrieb und Auszubildendem unterstützend zur Seite, hören zu, geben Tipps für mögliche Schritte hin zu einer Lösung des Problems. Es besteht auch die Möglichkeit ein moderiertes Konfliktgespräch zu führen in dem Probleme und mögliche Lösungen besprochen werden.

Auch die Einschaltung des Schlichtungsausschusses für Streitigkeiten aus Berufsausbildungsverhältnissen ist bereits vor dem Ausspruch einer Kündigung, etwa bei

Zweifeln an der Rechtmäßigkeit einer Abmahnung oder der Verletzung von vertraglichen Pflichten durch Auszubildenden oder Ausbildungsbetrieb möglich. Hier bemühen sich erfahrene ehrenamtliche Schlichterinnen und Schlichter um eine für beide Parteien tragfähige Lösung. In einem Schlichtungstermin werden sowohl die Sachlage und persönliche Gefühle, als auch die Rechtslage berücksichtigt. Oftmals gelingt es den erfahrenen Schlichtern eine Einigung zwischen den Parteien zu erzielen, auf deren Basis weitere Konflikte vermieden werden können. Kommt eine solche Einigung nicht zustande, entscheidet der Ausschuss unter Berücksichtigung der Fakten mit einem „Schlichtungsspruch“ und eröffnet so den Weg für weitere rechtliche Schritte, da die Einschaltung des Schlichtungsausschusses bei bestehenden Ausbildungsverhältnissen vor dem Gang zum Arbeitsgericht verpflichtend ist.

Weitere Informationen

Henrike Werner 040 36138-407, henrike.werner@hk24.de