

## **Sensibilität gefragt:**

„Wenn sich die Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses nicht vermeiden lässt.“

Jeder Ausbilder kennt die Schwierigkeiten, die sich während eines Ausbildungsverhältnisses ergeben können, wenn der Auszubildende entweder die an ihn gestellten fachlichen Leistungen nicht erfüllt oder aber es sonst zu vom Auszubildenden ausgehenden Schwierigkeiten bei der Durchführung des Ausbildungsverhältnisses kommt. Sind diese Schwierigkeiten nachhaltig nicht mehr auszuräumen, bleibt häufig nur der Weg, das Ausbildungsverhältnis zu beenden. Dies ist in der Praxis allerdings nicht ganz einfach.

I.

Für das Ausbildungsverhältnis gilt neben den arbeitsvertraglichen Gesetzeswerken insbesondere das Berufsbildungsgesetz. Dieses schreibt als Sondergesetz für die Berufsbildung die zusätzlichen gegenseitigen Pflichten fest. Aus den §§ 13 ff. Berufsbildungsgesetz ergibt sich, wie ein Berufsausbildungsverhältnis beginnt und wie es beendet werden kann.

II.

Gemäß § 13 Berufsbildungsgesetz beginnt das Berufsausbildungsverhältnis mit der Probezeit. Die Probezeit muss mindestens einen Monat und darf höchstens vier Monate betragen. Diese ist Teil der Gesamtausbildung und dem Ausbildungsverhältnis nicht vorgeschaltet. Vereinbarungen einer längeren Probezeit als vier Monate sind unzulässig.

III.

Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. Wird die Abschlußprüfung vor Ablauf der Ausbildungszeit erfolgreich abgeschlossen, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bestehen der Abschlußprüfung. Wird die Abschlußprüfung nicht bestanden, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf Verlangen des Auszubildenden bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, längstens jedoch um ein Jahr.

Die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses kann allerdings auch durch eine Kündigung nach § 15 BBiG, durch Abschluß eines nach § 623 BGB schriftlichen Aufhebungsvertrages oder durch Anfechtung des Ausbildungsvertrages erreicht werden. Nachfolgend beschäftige ich mich mit der Beendigung durch Kündigung.

IV.

1. A. Probezeit:

Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Es empfiehlt sich deshalb, auf die Leistungen des Auszubildenden während der vereinbarten Probezeit besonderes Augenmerk zu legen, um Leistungsmängel des Auszubildenden frühzeitig festzustellen. Weder dem Auszubildenden noch dem Ausbildenden kann daran gelegen sein, dass der Ausbildende ein Ausbildungsverhältnis fortführt, das seinen Fähigkeiten nicht entspricht.

B. Nach der Probezeit:

Nach der Beendigung der Probezeit ist die Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses nur eingeschränkt möglich, nämlich:

1. Vom Ausbilder aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist in Form der sog. fristlosen Kündigung, sowie
2. vom Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

Eine Kündigung muss in jedem Fall schriftlich erfolgen. Erfolgt die Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses nach Beendigung der Probezeit, sind auf jeden Fall die Kündigungsgründe anzugeben. Erfolgt die Kündigung fristlos durch den Ausbildenden, so kann diese nur innerhalb einer Frist von zwei Wochen ab Kenntnis von dem Kündigungsgrund erfolgen. Erfolgt sie nach dieser Frist, so ist sie unwirksam. Die entsprechende Vorschrift des § 15 Abs. 4 BBiG

ist dem § 626 Abs. 2 BGB nachgebildet und kann individual – bzw. kollektivvertraglich nicht verändert werden. Es ist daher nicht möglich, von dieser Bestimmung durch eine entsprechende Vereinbarung im Ausbildungsvertrag abzusehen. Eine solche fristlose Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses durch den Ausbildenden kann nur dann Erfolg haben, wenn dem Auszubildenden erhebliche Vertragsverstöße zur Last gelegt werden können, z.B. Straftaten zu Lasten des Ausbildenden ggf. auch gegenüber Arbeitskollegen, wenn die Taten im Zusammenhang mit dem Ausbildungsverhältnis begangen wurden, Verstöße gegen die Berufsschulpflicht trotz wiederholter mündlicher und schriftlicher Abmahnung, Vorspiegelung des Vorliegens einer Arbeitsunfähigkeit, Beleidigung des Ausbilders etc.

#### C. Schlichtungsverfahren und Kündigungsschutzklage:

Erfolgt dann die Kündigung durch den Ausbilder, kann sich der Auszubildende naturgemäß dagegen wehren, z.B. durch Anrufung des Arbeitsgerichtes. Diesem Verfahren vor dem Arbeitsgericht ist allerdings ein sog. Schlichtungsverfahren beim Schlichtungsausschuß der Industrie- und Handelskammer vorgeschaltet. Dies ergibt sich aus § 111 Abs. 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes in Verbindung mit § 102. Vor Erhebung der Klage zum Arbeitsgericht ist dieses Schlichtungsverfahren zwingend durchzuführen. Die Anrufung des Schlichtungsausschusses ist in diesem Fall unverzichtbare Prozeßvoraussetzung für die Klage, kann aber unter Umständen bis zur streitigen Verhandlung nachgeholt werden. Die Anrufung des Schlichtungsausschusses ist nicht fristgebunden. Der Schlichtungsausschuss faßt nach mündlicher Verhandlung einen Beschluß, in dem die Rechtsauffassung des Schlichtungsausschusses festgestellt wird. Wird dieser Beschluß nicht innerhalb einer Frist von einer Woche von beiden Parteien anerkannt, kann der Auszubildende dann regulär Klage zum Arbeitsgericht erheben. Ist ein solcher Schlichtungsausschuss nicht vorhanden, so muss der Auszubildende direkt Klage erheben. Hierfür hat er eine Frist von drei Wochen zu beachten. Wird diese Frist nicht eingehalten, ist die Kündigung von Anfang an rechtswirksam.