



Wechsel des Ausbildungsbetriebes

Auszubildende können ihre Ausbildung nicht ohne weiteres im gleichen Beruf in einem anderen Betrieb fortsetzen. **Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) sieht einen Wechsel des Ausbildungsbetriebes nicht vor.** Denn auch hier gilt der rechtliche Grundsatz, wonach einmal abgeschlossene Verträge einzuhalten sind.

So kann nur unter bestimmten Voraussetzungen ein bereits abgeschlossener Ausbildungsvertrag vorzeitig beendet und die Ausbildung in einem anderen Betrieb fortgesetzt werden.

Die Möglichkeiten für die Kündigung von Ausbildungsverhältnissen sind durch das Berufsbildungsgesetz sowohl für Ausbildungsbetriebe als auch für Auszubildende erheblich eingeschränkt.

Übersicht

Kündigung in der Probezeit	1
Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund	1
Kündigung wegen Aufgabe des Berufes	2
Besonderheit: „Betriebswechselkündigung“	2

Kündigung in der Probezeit

Während der Probezeit (max. 4 Monate) können beide Vertragsparteien schriftlich, jederzeit fristlos und ohne Angabe von Gründen kündigen (§ 22 Abs. 1 BBiG).

Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von den Vertragsparteien „aus wichtigem Grund“ schriftlich ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden (§ 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG). Die Kündigungsgründe dürfen zum Zeitpunkt der Kündigung nicht länger als zwei Wochen bekannt sein (§ 22 Abs. 4 BBiG).

Von einem sogenannten wichtigen Grund für eine Kündigung ist auszugehen, wenn dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände die Fortsetzung des bestehenden Berufsausbildungsverhältnisses unzumutbar ist (d.h. Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und Abwägung der beiderseitigen Interessen der Vertragsparteien). Es sind jedoch sehr strenge Maßstäbe anzulegen, ob tatsächlich ein wichtiger Grund vorliegt.

(weitere Ausführungen zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund, gemäß § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG, finden Sie hier.)



Kündigung wegen Aufgabe des Berufes

Neben der Kündigung aus wichtigem Grund, kann das Ausbildungsverhältnis nach der Probezeit von den Vertragsparteien nur noch gekündigt werden, wenn die Kündigung von den Auszubildenden wegen der Aufgabe der Berufsausbildung oder des Beginns der Ausbildung in einem anderen Beruf erklärt wird (§ 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG). Beabsichtigen Auszubildende die Ausbildung aufzugeben, oder einen anderen Beruf erlernen zu wollen, kann mit einer Frist von vier Wochen schriftlich und unter Angabe des Kündigungsgrundes gekündigt werden (§ 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG).

Besonderheit: „Betriebswechselkündigung“

Die zulässige Möglichkeit der Kündigung des Ausbildungsverhältnisses wegen der tatsächlichen Aufgabe des Berufes (§ 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG) bedeutet allerdings nicht, dass Auszubildende damit immer unter dem Vorwand der Aufgabe des Berufes das Ausbildungsverhältnis wirksam kündigen können. Diese letztgenannte Möglichkeit sieht die Formulierung des § 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG nicht vor und schließt sie somit aus. Eine danach erklärte „Betriebswechselkündigung“ ist nach § 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG ist daher grundsätzlich nicht wirksam.

Die IHK behält sich in diesen Fällen vor, vor einer etwaigen Löschung des Ausbildungsvertrages im Zusammenhang mit einer „Betriebswechselkündigung“ nach § 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG, jeweils eine Einzelfallprüfung vorzunehmen.

Haben Auszubildende den Kündigungsgrund Berufswechsel nur vorgeschoben, um dieselbe Ausbildung in einem anderen Betrieb machen zu können, kann der bisherige Ausbildungsbetrieb unter Umständen Schadenersatz verlangen (§ 23 Abs. 1 BBiG).

Hiervon ausgenommen ist selbstverständlich der Fall, dass Ausbildender und Auszubildender im beiderseitigen Einvernehmen den Ausbildungsvertrag aufheben (siehe auch **Aufhebungsvertrag**). Nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages kann die Ausbildung in einem anderen Betrieb auch im selben Ausbildungsberuf fortgesetzt werden.