

KÜNDIGUNG UND ABMAHNUNG IN DER AUSBILDUNG

ein Vortrag von Ass. jur. Natalie Weskamp, SIHK zu Hagen

Die Kündigung in der Probezeit

Innerhalb der Probezeit merkt das Unternehmen, dass es mit dem Azubi nicht passt. Wie kann das Ausbildungsverhältnis beendet werden?

- ➔ Jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist ist von beiden Seiten eine Loslösung vom Ausbildungsvertrag möglich.
- ➔ Für Umschüler: Kündigungsfrist 2 Wochen; Frist ist gewahrt, wenn der Ausspruch der Kündigung noch in der Probezeit erfolgt, auch wenn der Beendigungszeitpunkt außerhalb der Probezeit liegt

Die Kündigung nach der Probezeit

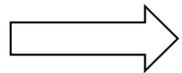
Nach der Probezeit merkt das Unternehmen, dass es mit dem Azubi nicht passt. Wie kann das Ausbildungsverhältnis beendet werden?

Es gibt drei Möglichkeiten:

1. Außerordentliche fristlose Kündigung mit wichtigem Grund mit oder wenn nicht erforderlich ohne Abmahnung
2. Ordentliche Kündigung nur vom Auszubildenden mit einer vierwöchigen Frist
3. Aufhebungsvertrag

Die außerordentliche fristlose Kündigung mit wichtigem Grund gemäß § 22 II Nr. 1 BBiG Teil 1

Was ist ein wichtiger Grund?



Ein wichtiger Grund ist grds. gegeben, wenn dem Kündigenden

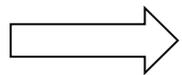
1. die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses,
2. unter Berücksichtigung aller **Umstände des Einzelfalles** und
3. bei Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien
nicht länger zuzumuten ist.

Maßgeblich ist vor allen Dingen die bereits zurückgelegte Ausbildungszeit. Je länger das Ausbildungsverhältnis bestanden hat, desto schwerwiegender muss der wichtige Grund sein. Kurz vor einer Prüfung ist daher eine Kündigung kaum möglich.

Die außerordentliche fristlose Kündigung mit wichtigem Grund gemäß § 22 II Nr. 1 BBiG Teil 2

Was sind bspw. **Umstände des Einzelfalls**?

Diese können in einem **Verhalten** des Azubis, in seiner Person und in betrieblichen Gründen liegen.



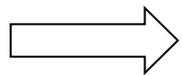
Verhaltensbedingte Kündigung:

- Diebstahl
- Beschädigung von Arbeitsmaterialien
- vorsätzliche Verletzung von Mitarbeitern
- Drogenhandel im Betrieb
- eigenmächtiges mehrmaliges Fernbleiben von der Arbeit
- Aufspielen von unerlaubten Daten auf den Firmen-Computer etc.

Die außerordentliche fristlose Kündigung mit wichtigem Grund gemäß § 22 II Nr. 1 BBiG Teil 3

Was sind bspw. **Umstände des Einzelfalls**?

Diese können in einem Verhalten des Azubis, **in seiner Person** und in betrieblichen Gründen liegen.



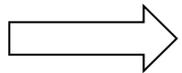
Personenbedingte Kündigung:

- im Regelfall scheidet sie aus
- Ausnahmefälle: Zweck des Ausbildungsverhältnis nicht mehr erreichbar (bspw. bei Allergie des Azubis Arbeit im Betrieb nicht möglich)

Die außerordentliche fristlose Kündigung mit wichtigem Grund gemäß § 22 II Nr. 1 BBiG Teil 4

Was sind bspw. **Umstände des Einzelfalls**?

Diese können in einem Verhalten des Azubis, in seiner Person und in **betrieblichen Gründen** liegen.



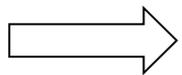
Betriebsbedingte Kündigung:

- Ausbildungsplatz kann nicht weiter angeboten werden
- nicht ausreichend: Wirtschaftl. Schwierigkeiten/ Insolvenz/ Betriebsübergang nach § 613a IV BGB

Die außerordentliche fristlose Kündigung mit wichtigem Grund gemäß § 22 II Nr. 1 BBiG Teil 5

Was sind bspw. **Umstände des Einzelfalls**?

Diese können in einem **Verdacht** einer schwerwiegenden Pflichtverletzung des Azubis liegen.



Verdachtskündigung:

- bspw. dringender Verdacht einer schwerwiegenden Straftat
- Verdacht muss erdrückend sein
- Pflicht des Arbeitgebers den Sachverhalt auszuforschen (u.a. Anhörung Azubi und Anhörung Betriebsrat)

Die außerordentliche fristlose Kündigung mit wichtigem Grund gemäß § 22 II Nr. 1 BBiG Teil 6 - Die Abmahnung Teil 1 -

Wann ist eine Abmahnung vor Ausspruch der außerordentlichen Kündigung notwendig?

➔ Regelfall: Vor Ausspruch **verhaltensbedingter** Kündigung Abmahnung des Azubis. Ausnahmefälle: Schwere Vertrauensverstöße (z.B. Diebstahl/ Unterschlagung von Geld)

Wozu eine Abmahnung?

- Beanstandungsfunktion:** Pflichtverletzung des Ausbildungsvertrages konkret gegenüber Azubi benennen
- Warnfunktion:** Erneutes Fehlverhalten wird nicht geduldet
- Ankündigungsfunktion:** Gegenüber Azubi Konsequenzen benennen, die bei erneutem Verstoß folgen können/ werden

Die außerordentliche fristlose Kündigung mit wichtigem Grund gemäß § 22 II Nr. 1 BBiG Teil 7 - Die Abmahnung Teil 2 -

„Briefkopf des Ausbildungsbetriebs

Anschrift des Azubis

Abmahnung

Sehr geehrter Herr Mustermann, / Sehr geehrte Frau Musterfrau,

leider sehen wir uns gezwungen, Sie aus folgenden Gründen abzumahnern:

Sie haben am 15.08.2022 und 20.09.2022 unentschuldigt in der Berufsschule gefehlt.

Konkreter Vorwurf der Pflichtverletzung

- Aus Beweisgründen immer in Schriftform
- das Wort „Abmahnung“ sollte in dem Anschreiben auftauchen
- fristlos, aber Verwirkung möglich
- Anhörung Betriebsrat/ Azubi nicht notwendig

Die außerordentliche fristlose Kündigung mit wichtigem Grund gemäß § 22 II Nr. 1 BBiG Teil 8 - Die Abmahnung Teil 3 -

Hinweis auf pflichtgemäßes zukünftiges Verhalten

Sie haben damit in grober Weise gegen die sich aus § 3 Nr. 2 des Ausbildungsvertrages ergebende Pflicht *Berufsschulunterricht teilzunehmen. Wir fordern Sie hiermit eindringlich auf, **Hinweis auf rechtliche Konsequenzen** iderte Verhalten zukünftig zu unterlassen und Ihre Pflichten aus dem Aus **angsgemäß zu erfüllen.***

Sollten sich die geschilderten oder ähnliche Pflichtverletzungen wiederholen, müssen Sie mit der fristlosen Kündigung Ihres Ausbildungsverhältnisses rechnen.

Eine Kopie dieses Schreibens legen wir in Ihre Personalakte ab.

Mahnung erfolgte zu Unrecht?
Löschung aus Personalakte

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift Betriebsinhaber“

Die außerordentliche fristlose Kündigung mit wichtigem Grund gemäß § 22 II Nr. 1 BBiG Teil 9 - Die Abmahnung Teil 4 -

Wichtig: Die Aushändigung an den **volljährigen Azubi** sollten Sie sich auf einer Kopie der Abmahnung von diesem mit Angabe und Datum quittieren lassen.

Bspw.:

„Ich habe die Abmahnung erhalten.“

Ort, Datum

gez. Max Mustermann/ Marta Musterfrau“

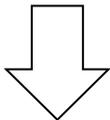
Wichtig: Die Abmahnung eines **minderjährigen Azubis** ist grds. gegenüber dem gesetzlichen Vertreter (in der Regel: Eltern bzw. ein Elternteil) zu erklären. Nicht zu empfehlen ist dem Azubi die Abmahnung mit nach Hause zu geben. Stattdessen besser per Einschreiben mit Rückschein an die Eltern zustellen.

Die außerordentliche fristlose Kündigung mit wichtigem Grund gemäß § 22 II Nr. 1 BBiG Teil 10 - Die Abmahnung; Voraussetzung Gleichartigkeit Teil 1 -

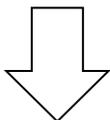
Wichtig: Abmahnung und darauf gestützte Kündigung müssen gleichartig sein. Gleichartigkeit bedeutet Zusammenfassung unter einem einheitlichen Gesichtspunkt.

Beispiel für eine gleichartige Abmahnung:

2 unentschuldigte Fehltage in der Berufsschule
= **1. Abmahnung**



2 unentschuldigte Fehltage im Betrieb
= **2. Abmahnung**

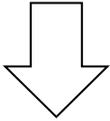


unentschuldigter Fehltag im Betrieb
= **Kündigung (+)** (gleichartig, weil einheitliches vertragswidriges Fehlverhalten)

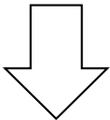
Die außerordentliche fristlose Kündigung mit wichtigem Grund gemäß § 22 II Nr. 1 BBiG Teil 11 - Die Abmahnung; Voraussetzung Gleichartigkeit Teil 2 -

Beispiel für eine nicht gleichartige Abmahnung:

Nichtvorlage des Berichtheftes
= **1. Abmahnung**



Missachtung des betrieblichen Alkoholverbotes
= **2. Abmahnung**



unentschuldigter Fehltag im Betrieb
= **Kündigung (-)** (nicht gleichartig, weil jeweiliges vertragswidriges Verhalten nicht unter gemeinsamen Pflichtwidrigkeitstypus subsumierbar)

Die außerordentliche fristlose Kündigung mit wichtigem Grund gemäß § 22 II Nr. 1 BBiG Teil 12

Allgemeine Informationen zur außerordentlichen Kündigung

„Firmenbriefkopf

Schriftformerfordernis,
§ 22 III BBiG

Fristlose Kündigung

Sehr geehrter Herr Musterma

Nennung
des
wichtigen
Grundes

te Frau Musterfrau,

hiermit kündigen wir den mit
II Nr. 1 BBiG fristlos.

enen Ausbildungsvertrag gemäß § 22

Begründung:

Obwohl Sie bereits am 15.08.2022 und 20.09.2022 wegen jeweils zweimaligen unentschuldigtem Fehlens in der Berufsschule abgemahnt wurden, haben Sie am 03.10.2022 erneut unentschuldig in der Berufsschule gefehlt.

Die außerordentliche fristlose Kündigung mit wichtigem Grund gemäß § 22 II Nr. 1 BBiG Teil 13

Allgemeine Informationen zur außerordentlichen Kündigung

Sie haben damit in grober Weise gegen die sich aus § 3 Nr. 2 des Ausbildungsvertrages ergebene Pflicht verstoßen, am Berufsschulunterricht teilzunehmen.

Aufgrund Ihres fortgesetzten Fehlverhaltens ist es für uns nicht länger zumutbar, das Ausbildungsverhältnis mit Ihnen fortzusetzen.

Wir fordern Sie hiermit auf, die Ihnen ausgehändigten betriebseigenen Gegenstände unverzüglich zurückzugeben. Ihre Arbeitspapiere erhalten Sie unaufgefordert zugesandt.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift Betriebsinhaber“

Was ist vor/ nach Ausspruch der Kündigung wichtig?

- Anhörung Azubi/ Betriebsrat
- Wirksamkeit/ Zustellung
- Mitteilung an IHK
- Verbrauch Kündigungsgrund wegen Mahnung?

Wichtiges zum Aufhebungsvertrag

Schriftformerfordernis
(§ 10 II BBiG, § 623
BGB)

Aufhebungsvertrag

zwischen Herrn/ Frau _____
(Auszubildende(r))

und dem Ausbildenden _____
(Unternehmen)

wird folgender Aufhebungsvertrag geschlossen:

§ 1 Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

§ 2 Vergütung

§ 3 Urlaubsansprüche

- Jederzeit möglich; auch bei Unzulässigkeit Kündigung
- ggf. verhinderbar durch Einschaltung Dritter (Eltern, Berufsschullehrer, Ausbildungsberater)

Wichtiges zum Aufhebungsvertrag

§ 4 Zeugnis

§ 5 Arbeitspapiere

§ 6 Rückgabe von Firmenunterlagen und –gegenständen

§ 7 Erledigungsklausel

§ 8 Belehrung über besonderen Kündigungsschutz

§ 9 Aufklärungspflichten

§ 10 Belehrung über die Freiwilligkeit der Unterschrift

§ 11 Salvatorische Klausel

_____ den _____
(Ort) (Datum)

(Ausbildender)

(Auszubildener)

Minderj. gestz. Vertreter)

[Stempel]“

- Betriebsratsbeteiligung nicht erforderlich
- vorsorglich geschlossener Aufhebungsvertrag für die Zukunft ist unwirksam
- bei Minderjährigen Zustimmung gesetzlicher Vertreter notwendig (grds. beide Eltern, vgl. § 1629 I BGB)
- kein einseitiger Widerruf möglich
- Anfechtbarkeit bei widerrechtlicher Drohung (vgl. § 123 BGB)

Reaktion des Azubis auf eine Kündigung Teil 1

- Bevor Klage erhoben werden kann \implies fristlose Anrufung Schlichtungsausschuss der zuständigen IHK
- Kein Anerkenntnis des Schiedsspruch des Schlichtungsausschusses durch die Parteien? \implies Binnen 2 Wochen Klageerhebung beim zuständigen Arbeitsgericht
- besteht kein Schlichtungsausschuss kann Azubi innerhalb von 3 Wochen nach Zugang Kündigung Klage erheben

Reaktion des Azubis auf eine Kündigung Teil 2

- Sonderkonstellation: Unklar, ob Schlichtungsausschuss besteht oder Klagefrist zu wahren ist? \implies Azubi wird vorsorglich Klage erheben, um etwaige Kündigungsfrist zu wahren
- Beendigung Schiedsverfahren durch Vergleich/ Spruch?
 - \implies Gerichtskostenfreie Rücknahme Klage möglich
 - \implies Ruhen des Klageverfahrens oder Aussetzung (§ 148 ZPO analog), um den Abschluss des Schiedsverfahrens abzuwarten

**offene Frage:
Muss der Azubi nach der Berufsschule noch in den
Ausbildungsbetrieb?**

- Der Auszubildende muss nach der Berufsschule in den Betrieb zur Ausbildung fahren, wenn die nach Ankunft im Betrieb verbleibende Ausbildungszeit hinreichend ist, um noch sinnvoll für Ausbildungszwecke genutzt werden zu können.
- Wann die verbleibende Ausbildungszeit hierfür noch hinreichend ist, hängt von den Umständen des Einzelfalls, insbesondere der Entfernung der Berufsschule zum Ausbildungsort ab. Zeiten unter 30 Minuten sind in aller Regel nicht mehr sinnvoll für Ausbildungszwecke zu nutzen. (Clemens Urbanek, Handbuch Ausbildung, S. 107)
- Das Verhältnis von Fahrzeit zu Restausbildungszeit sollte nicht wesentlich anders als 1:2 sein. (vgl. IHK-Empfehlungen, erwähnt im Urteil LAG Berlin-Brandenburg vom 13.10.2008, 15 Sa 1608/08)
- Nicht hinreichende Zeitanteile kann der Ausbildungsbetrieb nicht sammeln und an anderen Tagen nacharbeiten lassen. Die Ausbildungsleistung ist rechtlich eine Fixschuld und daher nur am selben Tag vom Auszubildenden zu erbringen. (Clemens Urbanek, Handbuch Ausbildung, S. 107)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!