

## Kündigung in der Probezeit:

### **Wann kann in der Probezeit gekündigt werden?**

- Die Möglichkeit, das Berufsausbildungsverhältnis zu kündigen, ist in der Probezeit stark erleichtert.
- Es kann jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.
- Die Kündigung kann jederzeit ohne Angaben von Gründen erfolgen

### **Wann ist die Kündigung in der Probezeit rechtsunwirksam?**

- Die Kündigung ist dann rechtsunwirksam, wenn sie ausgesprochen wird, weil der Auszubildende auf seine Rechte (z.B. Jugendschutzgesetz) hinweist.

### **Welche gesetzlichen Verbote schützen in der Probezeit vor Kündigung?**

- § 9 Mutterschutzgesetz
- § 18 Bundeserziehungsgesetz
- § 2 Arbeitsplatzschutzgesetz
- Besonderen Kündigungsschutz haben Azubis als Mitglieder des Betriebsrates, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, des Wahlvorstandes sowie als Wahlbewerber, Einladende zu Betriebsversammlungen und Personen, die die Bestellung eines Wahlvorstandes beantragen

### **Form der Kündigung?**

- Schriftlich
- Vor Ende der Probezeit
- Minderjährige Auszubildende können nur mit der Einwilligung ihres gesetzlichen Vertreters kündigen
- Minderjährigen Auszubildenden muss die Kündigung gegenüber dem gesetzlichen Vertreter ausgesprochen werden.

### **Kann man bei Kündigung in der Probezeit Schadensersatzansprüche geltend machen?**

- Grundsätzlich keine Schadensersatzansprüche
- Nur bei Verletzung der Aufklärungspflicht, z.B. wenn dem Azubi wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten gekündigt wird, die schon beim Abschluss des Vertrages bekannt waren und nicht erwähnt wurden

## Kündigung nach der Probezeit:

### **Wann kann nach der Probezeit gekündigt werden?**

- Ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist nur aus einem wichtigen Grund
- Vom Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will.

### **Wann kann nach der Probezeit *fristlos* gekündigt werden?**

- Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur aus einem wichtigen Grund fristlos gekündigt werden
- Es kann nur fristlos gekündigt werden, wenn vorher schriftlich abgemahnt wurde
- Zur Frage, wann im einzelnen ein wichtiger Grund für eine Kündigung durch den Auszubildenden oder den Ausbildenden gegeben ist, liegt umfangreiche Rechtsprechung vor

### **Was sind wichtige Gründe?**

- Die Fortsetzung des Berufsausbildungsverhältnisses ist dem Auszubildenden oder dem Ausbildenden nicht mehr zuzumuten
- Die Erziehungsmittel des Ausbildenden haben in zumutbaren Grenzen nicht zum Erfolg geführt
- Betriebsstillegung oder Fortfall der Ausbildungsberechtigung

### **Was sind keine wichtigen Gründe?**

- Kurzarbeit
- Die Insolvenz des Ausbildenden alleine

### **Was sind die Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung?**

- Es muss schriftlich abgemahnt worden sein
- Bei Minderjährigkeit Abmahnung mit Kündigungsandrohungen gegenüber dem gesetzlichen Vertreter auszusprechen.
- Bei einer fristlosen Kündigung ist auch die zum Zeitpunkt der Kündigung bereits zurückgelegte Ausbildungszeit zu berücksichtigen:  
An das Vorliegen eines wichtigen Grundes sind umso strengere Anforderungen zu stellen, je länger das Ausbildungsverhältnis bereits bestanden hat.
- Die einer Kündigung zugrundeliegenden Tatsachen dürfen dem zur Kündigung Berechtigten nicht länger als zwei Wochen bekannt sein

### **Form der Kündigung?**

- Schriftlich
- Unter Angabe von Gründen
- Gründe müssen so bezeichnet sein, dass zu erkennen ist, um welche konkreten Fälle es sich handelt
- Angabe maßgebender Tatsachen

- Der minderjährige Auszubildende benötigt für die Kündigung die vorherige Einwilligung des gesetzlichen Vertreters

### **Wann ist die Kündigung rechtsunwirksam?**

- Eine Kündigung ist dann unwirksam, wenn die ihr zugrundeliegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind
- Wenn eine einzelvertragliche Vereinbarung besteht, nach der ein Berufsausbildungsverhältnis ohne weiteres endet, wenn das Zeugnis des Auszubildenden für das nächste Berufsschulhalbjahr in einem von bestimmten in der Vereinbarung aufgeführten Fächern „mangelhaft“ aufweist.

### **Was passiert bei Stilllegung oder wesentlicher betrieblicher Einschränkung der Ausbildungsstätte?**

- Die Kündigung kann unter Einhaltung einer Frist ausgesprochen werden.
- Der Auszubildende ist dazu verpflichtet, sich mit Hilfe der Berufsberatung des zuständigen Arbeitsamtes rechtzeitig um eine weitere Ausbildung im bisherigen Ausbildungsberuf in einer anderen geeigneten Ausbildungsstätte zu bemühen.

### **Wann können Schadensersatzansprüche geltend gemacht werden?**

- Wird ein Ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet, weil ein Auszubildender durch Verschulden des Ausbildenden oder seiner Mitarbeiter mangelhaft oder gar nicht ausgebildet wurde, so hat der Ausbildende den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen:  
Der Auszubildende muss beweisen, dass er das vereinbarte Berufsziel bei hypothetischer Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses nicht erreicht hätte.
- Muss der Auszubildende die Ausbildungsstätte wechseln, weil der einzige Ausbilder ausscheidet und er dadurch eine Verlängerung der Ausbildungszeit in Kauf nehmen muss, kann er Schadensersatz verlangen.
- Löst der Auszubildende das Berufsausbildungsverhältnis nach der Probezeit schuldhaft vorzeitig, z.B. indem er sich in einer anderen Ausbildungsstätte in dem gleichen Beruf ausbilden lassen will, so kann der Ausbildende Ersatz der Aufwendung verlangen, die er nach den Umständen erforderlich halten durfte.

### **Wann können keine Schadensersatzansprüche geltend gemacht werden?**

- Erfolgt eine Kündigung wegen Betriebsstilllegung, so trifft den Ausbildenden, wenn er die Ausbildungsstätte lediglich aus betrieblichen und wirtschaftlichen Gründen aufgibt, in der Regel kein Verschulden, so dass ein Schadensersatz wegen vorzeitiger Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses ausscheidet.
- Wenn ein Auszubildender kündigt, weil er die Berufsausbildung aufgeben oder sich für einen anderen Beruf ausbilden lassen will, kann der Ausbildende von ihm keinen Schadensersatz fordern

### **Was passiert, wenn der Gekündigte die Kündigung für rechtswidrig hält?**

- Es kann eine Verhandlung vor dem Schlichtungsausschuss der Industrie- und Handelskammer stattfinden  
→ hierfür ist keine Frist vorgesehen

- Ist kein Ausschuss gebildet und sind die formellen Voraussetzungen für die Anwendungen des allgemeinen Kündigungsschutzes erfüllt muss innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erhoben werden

### Nach der Ausbildung:

#### **Wann endet das Berufsausbildungsverhältnis?**

- Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit der konkret vereinbarten Ausbildungszeit, d.h. auch die Fälle der Verkürzung oder Verlängerung werden mit einbezogen.
- Besteht der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bestehen der Abschlussprüfung.

#### **Was passiert bei nicht bestandener Prüfung?**

- Wer die Abschlussprüfung nicht bestanden hat, kann sie zweimal wiederholen
- Das Berufsausbildungsverhältnis verlängert sich auf Verlangen des Auszubildenden bis zum nächstmöglichen Wiederholungstermin, höchstens um ein Jahr  
→ dies gilt auch dann, wenn die Abschlussprüfung aufgrund von grundlosem Fernbleiben von der Prüfung oder aufgrund einer Täuschungshandlung als nicht bestanden gilt, oder der Auszubildende aus Krankheitsgründen von der Prüfung fernbleiben musste.

#### **Was gilt bei Rücktritt oder Nichtteilnahme?**

- Das Ausbildungsverhältnis endet auch dann durch Zeitablauf, wenn der Auszubildende von der Abschlussprüfung zurücktritt oder an dieser nicht teilnimmt.
- Liegt kein wichtiger Grund für den Rücktritt oder die Nichtteilnahme vor, gilt die Prüfung als nicht bestanden.
- Der Auszubildende kann jedoch Verlängerung beantragen
- Sieht der Auszubildende davon ab, Verlängerung zu verlangen, so endet das Ausbildungsverhältnis mit Zeitablauf.
- Auch in diesem Fall kann die Abschlussprüfung zweimal wiederholt werden.