

## I Kündigung in der Probezeit

Während der Probezeit kann jede Vertragspartei den Ausbildungsvertrag jederzeit ohne Angabe von Gründen fristlos kündigen (§ 22 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG)). Die Kündigung einer Schwangeren ist auch während der Probezeit grundsätzlich **nicht** möglich.

Die Kündigung muss schriftlich erfolgen und dem Vertragspartner vor Ablauf der Probezeit zugegangen sein.

## II. Kündigung nach Ablauf der Probezeit

Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur fristlos und bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gekündigt werden (§ 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG).

Ein wichtiger Grund ist gegeben, wenn dem Kündigenden

- die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses bis zum Ablauf der Ausbildungszeit
- unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles
- und unter Abwägung des Interesses beider Vertragsparteien

nicht länger zuzumuten ist.

Wichtige Gründe können sein:

- A. Betriebsbedingte Gründe
  - Stilllegung der Ausbildungsstätte
- B. Vertragswidriges Verhalten des Auszubildenden trotz Abmahnung
  - unentschuldigtes Fehlen in Betrieb, Berufsschule oder überbetrieblicher Ausbildung
  - wiederholtes Zuspätkommen in Betrieb, Berufsschule oder überbetrieblicher Ausbildung
  - während der Ausbildungszeit begangene Straftat
  - Gewaltandrohung gegenüber Vorgesetzten / Mitauszubildenden
  - rassistische Beleidigungen von Mitauszubildenden
  - fehlende Bereitschaft zur Eingliederung in die betriebliche Ordnung
- C. Vertragswidriges Verhalten des Ausbildungsbetriebes trotz Abmahnung
  - mangelhafte Ausbildung
  - fehlende Ausbildungsberechtigung
  - erhebliche Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz (JarbSchG)

## III. Kündigung aus wichtigem Grund

Vor Ausspruch einer Kündigung aus wichtigem Grund muss der Auszubildende in der Regel wiederholt abgemahnt werden. Nur bei schweren Vertrauensverstößen (z.B. wegen Betriebsaufgabe) ist eine Abmahnung überflüssig.

Die Kündigung muss schriftlich und unter Angabe des wichtigen Kündigungsgrundes erfolgen (§ 22 Abs. 3 BBiG). Der wichtige Grund, auf den sich die Kündigung stützt, muss so genau bezeichnet werden, dass der Empfänger eindeutig erkennen kann, um welche konkreten Vorfälle es sich handelt. Erforderlich sind hierbei Angaben über Zeit (Datum, Uhrzeit), Ort und Art des Vertragsverstößes. Schlagwortartige Hinweise wie „Störung des Betriebsfriedens“, „untragbares Verhalten“ oder „Häufiges Zuspätkommen“ genügen nicht.

Wir die Schriftform nicht gewahrt oder werden die Kündigungsgründe nicht oder nur unzureichend angegeben, ist die Kündigung nichtig. Eine Nachbesserung oder Nachreichung der Kündigungsgründe ist nicht zulässig.

---

Von dem Zeitpunkt an dem der Kündigungsberechtigte von dem Ereignis erfährt, das ihn zur Kündigung veranlasst, hat er maximal zwei Wochen Zeit, um dem Kündigungsempfänger die Kündigung zugehen zu lassen (§ 22 Abs. 4 BBiG). Geht die Kündigung nach Ablauf der Zweiwochenfrist ab Kenntnis zu, ist sie unwirksam.

Nach der Probezeit kann der Auszubildende das Ausbildungsverhältnis gemäß § 22 Abs.2 Nr. 2 BBiG mit einer Frist von vier Wochen kündigen, wenn er

- die Berufsausbildung insgesamt aufgeben
- oder eine Ausbildung in einem anderen Beruf machen will

Auch diese Kündigung muss schriftlich und unter Angabe des besonderen Kündigungsgrundes (Berufsaufgabe bzw. -wechsel) erfolgen (§22 Abs. 3 BBiG).

Will ein Auszubildender dagegen denselben Beruf weiterlernen und lediglich den Betrieb wechseln, besteht diese besondere Kündigungsmöglichkeit nicht. Hat der Auszubildende den besonderen Kündigungsgrund der Berufsaufgabe bzw. des Berufswechsels nur vorgeschoben, um die gleiche Ausbildung in einem anderen Betrieb machen zu können, kann der alte Ausbildungsbetrieb von ihm Schadenersatz verlangen (§ 23 Abs. 1 BBiG).

Die Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses ist eine wesentliche Änderung des Inhaltes des Berufsausbildungsvertrages und muss der Kammer vom Ausbildungsbetrieb gemäß § 30 Handwerksordnung in jedem Fall sofort mitgeteilt werden. Will der Kündigungsempfänger gegen die Kündigung vorgehen, muss er den Schlichtungsausschuss für Lehrlingsstreitigkeiten anrufen. Für die Anrufung des Ausschusses besteht keine gesetzliche Frist – die 3-Wochenfrist des Kündigungsschutzgesetz gilt nicht.

Eine unangemessen späte Anrufung kann aber zur Verwirkung des Anrufrechtes führen.

Die Kündigung einer Schwangeren ist nur in besonderen Ausnahmefällen zulässig (§ 9 Mutterschutzgesetz).

Kündigung und Abmahnung eines Jugendlichen werden nur wirksam, wenn sie dem gesetzlichen Vertreter (Eltern) zugehen. Will der Jugendliche seinerseits kündigen, muss der gesetzliche Vertreter die Kündigung erklären.