



Kündigung von Ausbildungsverhältnissen

Ihre Frage:

Ich habe so ernsthafte Probleme mit einem Auszubildenden, dass ich mich von ihm trennen will. Die Probezeit ist abgelaufen.

Unsere Antwort:

Jederzeit möglich ist die einvernehmliche Aufhebung von Ausbildungsverhältnissen. Unerlässliche Voraussetzung hierfür ist, dass beide Ausbildungspartnerspartner (bei noch minderjährigen Auszubildenden auch dessen gesetzlicher Vertreter) hierüber einig sind.

Scheidet eine einvernehmliche Aufhebung des Ausbildungsvertrages aus, bleibt nur die Kündigung. Betriebliche Kündigung von Ausbildungsverhältnissen nach der Probezeit sind nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes möglich. Ob ein wichtiger Kündigungsgrund vorliegt, beurteilt die Arbeitsrechtssprechung vor allem nach folgenden Gesichtspunkten:

Jugendlichen Auszubildenden gegenüber wird größere Nachsicht erwartet als gegenüber Erwachsenen. Alle in Frage kommenden pädagogischen Maßnahmen müssen zunächst ausgeschöpft worden sein.

Je weiter die Ausbildung fortgeschritten ist, desto schwerer wird auch eine begründete Kündigung durchsetzbar, den Betrieben also die Aufrechterhaltung eines notleidend gewordenen Ausbildungsverhältnisses zugemutet.

Fehlverhalten von Auszubildenden sind in der Regel nur dann kündigungsbegründend, wenn sie die betriebliche Ordnung ernsthaft stören oder sich geschäftsschädigend auf die Kundschaft auswirken. Dies muss durch konkrete Fakten nachweisbar sein.

Erst- oder einmalige Verfehlungen sind nur im Falle besonders schwerwiegender Auswirkungen ein wichtiger Kündigungsgrund. Fehlverhalten müssen also in der Regel unter Androhung von Konsequenzen im Wiederholungsfall abgemahnt werden.

Auch gewichtige Kündigungsanlässe (z. B. Diebstahl) stützen eine Kündigung nicht, wenn ihre praktischen Auswirkungen nur geringfügig sind. Auch sachlich begründete Kündigungen scheitern häufig an Formfehlern. Deshalb sind insbesondere folgende Verfahrensregeln zu beachten.

Soweit das Unternehmen einen Betriebsrat hat, muss dieser vor der Kündigung gehört werden, sonst ist die Kündigung nichtig. (Vgl. § 102 BetrVerfG). Die Kündigung ist nicht fristgebunden, muss aber samt Begründung schriftlich erfolgen (Vgl. § 22 Abs. 2 und 3 BBiG).

Kündigungsgründe, die nicht innerhalb von zwei Wochen geltend gemacht werden, nachdem der Kündigende davon Kenntnis erlangt hat, sind für die Kündigung nicht mehr verwertbar. Die Kündigung eines Minderjährigen muss gegenüber dessen gesetzlichen Vertreter erfolgen.

Eine Kündigung wird erst wirksam, wenn Sie dem Erklärungsempfänger in schriftlicher Form zugegangen ist. Dies muss im Zweifelsfall vom Kündigenden bewiesen werden.

Hierfür geeignete Verfahren sind Einschreiben mit Rückschein, sonst persönliche Zustellung unter Zeugen.

Nach erfolgter Kündigung sind die Arbeitspapiere unverzüglich herauszugeben.