



Azubi-Kündigung von A–Z

Inhalt

Kündigungsverfahren Azubis: Wie das Kündigungsverfahren vor dem Ausschuss abläuft	3
Kann ich meinem kranken Azubi in der Probezeit kündigen?	3
Was bei der Probezeitkündigung von Azubis zu beachten ist	4
Reicht ein Schubser gegen den Ausbilder für eine Kündigung aus? Ein aktuelles Urteil gibt Orientierung	5
Arbeitgeber Lügen vorgeworfen: Azubi fliegt fristlos!	8
Azubi-Fehlverhalten – Was Ausbilder wissen und beachten müssen	9
Warum für Auszubildende besondere Regeln gelten	9
Das Wichtigste zuerst: Nehmen Sie Ihre Auszubildenden in die Pflicht!	10
Auszubildende sind zum Lernen verpflichtet	10
Es besteht Teilnahmepflicht an der Ausbildung	10
Ihre Auszubildenden müssen sorgfältig arbeiten	11
Sie sind bei allen Auszubildenden weisungsbefugt	12
Azubi-Blaumacher müssen mit Sanktionen rechnen	13
Auszubildende sind zur Verschwiegenheit verpflichtet	13
Betriebliche Vorschriften sind zu beachten	13
Wie Sie bei Pflichtverstößen Ihrer Auszubildenden in drei Schritten reagieren	14
Checkliste: So halten Sie bei Ihren Auszubildenden die Zügel in der Hand.	17
Trennung von Azubis: Der Zeitpunkt entscheidet	18
Die Trennung von Auszubildenden erfordert Spezialkenntnisse	18
Warum der Zeitpunkt einer Trennung von Auszubildenden so wichtig ist	18
Kündigung vor Beginn der Ausbildung	19
Kündigung während der Probezeit.	19
Kündigung nach der Probezeit	19
Auch in diesen beiden Varianten kommt es zur Trennung von einem Auszubildenden.	20
Woran Sie bei jeder Trennung von einem Auszubildenden vorher denken sollten	20
Das ist bei einer Trennung vor Antritt des Ausbildungsverhältnisses wichtig	20
Warum Sie die Probezeit für die Entscheidung über eine mögliche Trennung gut nutzen sollten	21
Nach der Probezeit haben Sie nur noch die Chance der fristlosen Trennung	22
Das sind wichtige Gründe für eine fristlose Kündigung	23
Keinen Kündigungsgrund bieten folgende Sachverhalte	23
Vergessen Sie die Formalien nicht!	23
Trennung kurz vor Ende der Ausbildung: Vorsicht, Falle!	24
Der beste Weg – die stille Trennung per Aufhebungsvertrag	25
Das gilt, falls Ihr Auszubildender kündigen möchte	25
Bei verschuldeter Trennung ist Schadensersatz möglich	26

Kündigungsverfahren Azubis: Wie das Kündigungsverfahren vor dem Ausschuss abläuft

Streitereien mit einem Arbeitnehmer landen meist vor dem Arbeitsgericht, Auseinandersetzungen mit einem Azubi dagegen zunächst vor dem Schlichtungsausschuss, zum Beispiel dem der IHKs oder Handwerksinnungen (vgl. § 111 Abs. 2 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG)).

Der Grund für diese unterschiedlichen Wege ist, dass es beim Ausbildungsverhältnis eines Azubis um den ersten Baustein seiner beruflichen Zukunft geht. Ein Streit oder eine Meinungsverschiedenheit sollen ihn nicht gleich den Ausbildungsplatz kosten. Im Schlichtungsverfahren wird deshalb versucht, die Wogen zu glätten.

Sowohl Sie als auch Ihr Azubi können den Schlichtungsausschuss anrufen.

Dazu stellen Sie einen schriftlichen Antrag bei der Geschäftsstelle der IHK, Innung o. Ä. oder geben ihn mündlich zu Protokoll.

Die Geschäftsstelle setzt dann den Verhandlungstermin fest und beruft den Ausschuss ein. Vom Termin erfahren Sie mindestens eine Woche vorher schriftlich.

In der Verhandlung vor dem Ausschuss soll ein Streit um die Wirksamkeit einer Kündigung gütlich beigelegt werden.

Fällt der Ausschuss einen „Spruch“ – also einen Lösungsvorschlag – und erkennen beide Parteien diesen an, hat der Spruch die Wirkung eines Urteils.

Scheitert die Schlichtung allerdings, geht der Rechtsstreit zum Arbeitsgericht.

Kann ich meinem kranken Azubi in der Probezeit kündigen?

Frage: Von unseren 5 neuen Azubis ist einer seit dem 2. Ausbildungstag krank. Er hat sich an diesem Tag morgens bei mir abgemeldet und liefert seitdem im Wochen- oder 2-Wochen-Rhythmus eine ärztliche Bescheinigung. Ich habe mehrfach versucht, mit ihm Kontakt aufzunehmen.

Leider reagiert er weder auf Anrufe noch auf E-Mails. Auch einen Brief haben wir ihm bereits geschrieben – leider vergeblich. So wie

es aussieht, werden wir ihm wohl im Rahmen der Probezeit kündigen. Da stellt sich mir die Frage: Darf ich das überhaupt, wenn er krank ist? Wenn ja, wie stelle ich das an?

Antwort: Ja, Sie dürfen einem kranken Auszubildenden im Rahmen der Probezeit kündigen. Sie müssen sich nur an die üblichen Formalien halten, die Kündigung also schriftlich aussprechen und einige Tage vorher den Betriebsrat informieren. Allerdings stellt sich

für Sie die Frage, wie Sie dem Azubi die Kündigung zustellen, wenn er nicht im Betrieb ist und auch kein Kontakt zustande kommt.

So stellen Sie das Kündigungsschreiben zu

Grundsätzlich ist dann seine zuletzt angegebene Heimatadresse die Zustelladresse. Senden Sie das Kündigungsschreiben am besten durch einen unabhängigen Boten dorthin. Der Bote sollte sich die Übergabe an der Haustür schriftlich bestätigen lassen. Kommt diese nicht zustande, dann sollte der Bote protokollieren, wann er die Kündigung – von der er selbst weiß, dass sie sich tatsächlich im Umschlag befindet! – in den Briefkasten geworfen hat.

TIPP

Sollte es zu einer Kündigung kommen, dann geben Sie die Erkrankung aber keinesfalls im Kündigungsschreiben an. Kündigen Sie ohne Begründung im Rahmen der Probezeit. Dazu sind Sie berechtigt. Lediglich dem Betriebsrat legen Sie die Gründe offen.

BEACHTEN SIE

Hat dieser Azubi eventuell engere Bekannte im Auszubildendenkreis? Erkundigen Sie sich nach ihm, ohne allerdings indiskrete Fragen nach der Art der Erkrankung zu stellen. Möglicherweise weiß jemand mehr über die Erkrankung.

Erwägen Sie auch den Fall, dass der Auszubildende beispielsweise im Krankenhaus liegt und daher nicht auf Ihre Kontaktaufnahme reagieren kann. Prüfen Sie daher, ob der die Bescheinigung ausstellende Arzt eventuell zeitweise im Krankenhaus arbeitet.

Was bei der Probezeitkündigung von Azubis zu beachten ist

Frage: *Ich möchte mich von einem neuen Azubi während der Probezeit trennen. Was muss ich dabei beachten?*

Antwort: Die Kündigung eines neuen Azubis während der Probezeit ist eigentlich ganz einfach – vorausgesetzt, Sie halten die folgenden Regeln ein:

Kündigungsgrund ist nicht erforderlich

Sie benötigen keinen gesonderten Grund für diese Kündigung. Und selbst wenn aus

Ihrer Sicht besondere Gründe vorliegen, dann brauchen Sie diese nicht im Kündigungsschreiben zu erwähnen.

Kündigen Sie einfach „im Rahmen der Probezeit“.

Schriftform einhalten

Auch hier gilt: Nur eine schriftliche Kündigung ist wirksam.

Das gilt für beide Vertragsparteien auch dann, wenn das Ausbildungsverhältnis innerhalb der Probezeit beendet werden soll.

Innerhalb der Probezeit kündigen – es gilt keine Kündigungsfrist

Ihre Kündigungserklärung muss den Azubi noch während der Probezeit erreichen. Es reicht nicht aus, wenn Sie die Kündigung während der Probezeit lediglich absenden.

Trifft das Kündigungsschreiben auch nur einen Tag zu spät beim Auszubildenden ein, dann gelten automatisch die strengen Voraussetzungen einer Kündigung nach der Probezeit.

Dann wird Ihre Kündigung deutlich schwieriger, denn Sie benötigen einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Absatz 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB).

Nach § 22 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz kann das Ausbildungsverhältnis während der Probezeit ohne Einhaltung einer Frist gekündigt werden.

Den richtigen Kündigungs-adressaten erreichen

Nicht alle neuen Azubis sind bereits volljährig, wenn sie ihre Ausbildung beginnen.

Deshalb ist es wichtig, dass Sie Ihr Kündigungsschreiben entweder dem volljährigen Azubi oder – falls der Azubi noch minderjährig ist – seinem Erziehungsberechtigten während der Probezeit zustellen.

Legen Sie volljährigen Azubis oder den Erziehungsberechtigten die Kündigung spätestens am letzten Tag der Probezeit im Betrieb vor oder stellen Sie sie rechtzeitig zu Hause zu.

Betriebsrat ist zu beteiligen

Haben Sie einen Betriebsrat, dann müssen Sie diesen anhören, bevor Sie die Probezeitkündigung aussprechen.

Ihr Betriebsrat kann die Kündigung zwar nicht verhindern, hat aber ein Recht auf rechtzeitige Information.

Informieren Sie den Betriebsrat spätestens zehn Tage vor Beendigung der Probezeit. Dann hat der Betriebsrat ausreichend Zeit für eine Stellungnahme, zu der er berechtigt ist, die Sie allerdings zu nichts verpflichtet.

Eine rechtzeitige Kündigung ist so weiterhin möglich.

Reicht ein Schubser gegen den Ausbilder für eine Kündigung aus? Ein aktuelles Urteil gibt Orientierung

Nach überstandener Probezeit ist es aus gutem Grund schwer, einem Auszubildenden zu kündigen. Kommt es allerdings zu einer Gewalttätigkeit, kann die Kündigungsschwelle durchaus überschritten sein.

Dabei stellt sich jedoch die Frage: Was genau zählt als Gewalt? Etwa jede abweisen-

de körperliche Berührung? Dieser Artikel klärt auf.

Wenn wir in die Rechtsprechung der letzten Jahre und Jahrzehnte blicken, gibt es relativ wenige Gründe, einem Auszubildenden, der die Probezeit bereits erfolgreich bestanden hat, ohne vorherige Abmahnung zu kündigen.

Den rechtlichen Rahmen hierfür gibt § 22 Berufsbildungsgesetz vor. Dort steht sinngemäß:

Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist nur aus wichtigem Grund gekündigt werden.

Was als wichtiger Grund angesehen wird, ist häufig Gegenstand gerichtlicher Auseinandersetzungen bei Kündigungsschutzklagen.

Dabei kristallisieren sich folgende Vorkommnisse heraus, die im Sinne dieses Paragraphen einen wichtigen Grund darstellen:

- » Ein Auszubildender bestiehlt das Unternehmen oder einen Kollegen.
- » Er hält sich dauerhaft nicht an Regeln, wobei sein Verhalten auch keine Besserung aufweist, nachdem er (mehrfach) abgemahnt worden ist.
- » Er beleidigt einen Kollegen schwer.
- » Ein Azubi zeigt im Rahmen seiner Ausbildung im Unternehmen rassistische Verhaltensweisen.
- » Ein Auszubildender droht glaubhaft einem Kollegen, Vorgesetzten oder Ausbilder mit Gewalt.
- » Er übt Gewalt im Betrieb gegenüber einem anderen Mitarbeiter aus.

Der letztgenannte Aspekt hat auf Basis eines aktuellen Gerichtsurteils an Bedeutung gewonnen. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen musste eine entsprechende Verhaltensweise, die mit einer Kündigung einherging, genauer unter die Lupe nehmen (Urteil vom 25.08.2025, Az. 15 SLa 315/25).

Folgendes war passiert

Ein Gruppenleiter sah einen Arbeitnehmer während der Arbeit mit seinem privaten

Smartphone in der Hand. Die Nutzung war während der Arbeitszeit untersagt. Er näherte sich dem Arbeitnehmer, der ihn mit einem „Hau ab hier!“ von sich wies. Zudem stieß er mit der Hand gegen die Schulter des Gruppenleiters. Außerdem trat er mit dem Fuß in seine Richtung, wobei es ebenfalls zu einer Berührung kam.

Der Arbeitgeber erfuhr davon und kündigte mit Zustimmung des Betriebsrats das Arbeitsverhältnis fristlos. Dagegen klagte der Arbeitnehmer mit der Argumentation, dass der Gruppenleiter ihm zuvor zu nahe gekommen sei und ihn berührt habe. Seine Reaktion sei nur erfolgt, weil er sich nach eigenen Angaben erschrocken habe.

BEACHTEN SIE ALS AUSBILDER



Der Fall ist sowohl für „normale“ Arbeitsverhältnisse als auch für Ausbildungsverhältnisse relevant. Die Kündigung erfolgte fristlos – also in einer Form, die ausschließlich bei Vorliegen eines wichtigen Grundes möglich ist. Zudem behandelt der Fall ein Thema, das gerade bei jungen Menschen immer wieder im Mittelpunkt von Auseinandersetzungen steht: die Nutzung privater Smartphones während der Arbeits- und Ausbildungszeit.

So entschied das Gericht

Das LAG Niedersachsen hielt die fristlose Kündigung für gerechtfertigt. Videoaufzeichnungen belegten, dass die Gegenargumentation des Arbeitnehmers nicht zutraf. Es kam zu einem Stoß gegen die Schulter und einem Tritt, ohne dass zuvor eine Provokation durch den Gruppenleiter erfolgt war. Auch war auf den Aufnahmen nicht zu er-

kennen, dass der Gruppenleiter den Arbeitnehmer vor dessen Reaktion berührt hatte.

Der Arbeitnehmer hatte damit seine arbeitsvertraglichen Nebenpflichten schwerwiegend verletzt. Der Arbeitgeber kündigte daher zu Recht. Dabei ging es auch um den Schutz eines Mitarbeiters – in diesem Fall des Gruppenleiters. Es ist dafür Sorge zu tragen, dass niemand Tötlichkeiten ausgesetzt ist und die Zusammenarbeit nicht durch Gewalt beeinträchtigt wird.

BEACHTEN SIE ALS AUSBILDER



Das Urteil ist in seiner Schärfe auch in Ausbildungsverhältnissen gerechtfertigt. Zwar liegen bei Azubis die Hürden für eine Kündigung höher. Allerdings sollte auch unerfahrenen Auszubildenden klar sein, dass körperliche Gewaltanwendung niemals ein Mittel der Auseinandersetzung im Rahmen der betrieblichen Ausbildung sein darf.

Geholfen hat dem Gericht in diesem Fall die Videoaufzeichnung. Dadurch ließ sich der genaue Hergang verlässlich rekonstruieren. Hätte es keine Beweise und keine Zeugen für das Verhalten gegeben, wäre allenfalls eine Verdachtskündigung infrage gekommen. Und diese wiederum ist in Ausbildungsverhältnissen nicht möglich.

Was ist mit einer Abmahnung?

Der Fall aus Niedersachsen führte zu einer Kündigung, ohne dass der Arbeitnehmer vorher abgemahnt worden war. Warum war eine Abmahnung hier verzichtbar?

Es gibt fristlose Kündigungen, bei denen ein wichtiger Grund vorliegt, ohne dass zuvor eine Abmahnung erfolgt ist.



Dafür muss etwas vorgefallen sein, das eine zweite Chance für den Arbeitnehmer oder Auszubildenden nicht rechtfertigt. Denn eine Abmahnung würde einem Azubi die Möglichkeit geben, sein Verhalten zu bessern.

Das macht beispielsweise Sinn bei Pausenüberziehungen, Verspätungen, Schlampeereien beim schriftlichen oder elektronischen Ausbildungsnachweis oder schlechten Umgangsformen. In diesem Fall, der als Gewalt eingestuft wurde, war eine Abmahnung nach Ansicht des Gerichts jedoch entbehrlich.

BEACHTEN SIE ALS AUSBILDER



Es gibt natürlich sehr unterschiedliche Ausmaße von Gewaltausübung. Was wäre beispielsweise, wenn lediglich ein leichter Schubser ohne zusätzlichen Tritt erfolgt wäre? Es ist gut möglich, dass das Gericht dann eine vorherige Abmahnung für notwendig erachtet hätte. Sie als Ausbilder sollten sich deshalb immer fragen, ob das Verhalten des Azubis wirklich als wichtiger Grund ausreicht. Sind Sie von der Rechtmäßigkeit einer Kündigung nicht überzeugt, empfiehlt sich tendenziell zunächst eine Abmahnung.

Arbeitgeber Lügen vorgeworfen: Azubi fliegt fristlos!

Arbeitsgericht (ArbG) Berlin, 22.05.2024, 37 Ca 12701/23

Stellen Sie sich vor, einer Ihrer Azubis veröffentlicht ein YouTube-Video, in dem er Ihnen Lügen vorwirft. Eine böse Überraschung – aber Sie sind nicht wehrlos. Eine fristlose Kündigung kann in diesem Fall gerechtfertigt sein. So entschied jedenfalls das ArbG Berlin in einem aktuellen Fall.

Der Fall: Hier ging es um einen Auszubildenden, der im September 2023 seine Ausbildung zum Mediengestalter bei einem großen Berliner Verlag begonnen hatte.

Kurz nach dem Angriff der Hamas auf Israel am 07.10.2023 bekannte sich der Arbeitgeber eindeutig und unmissverständlich dazu, auf der Seite Israels zu stehen. Der Auszubildende stellte daraufhin auf der Plattform Teams als Profilbild den Text „I don't stand with Israel“ ein.

Auf YouTube veröffentlichte er zudem ein Video mit dem Titel „Wie entsteht eine Lüge?“ zur Berichterstattung seines Arbeitgebers über den Angriff der Hamas auf Israel. Hierfür verwendete er auch Bildmaterial seines Arbeitgebers.

Der Arbeitgeber sah in der Aktion des Azubis einen Angriff auf die Unternehmenswerte. Er sprach innerhalb der vereinbarten Probezeit zwei fristlose Kündigungen des Auszubildenden aus.

Der Azubi argumentierte, sein Verhalten sei durch die Meinungsfreiheit gedeckt. Außerdem war er der Ansicht, dass die Kündigungen gegen das Maßregelungsverbot des § 612a Bürgerliches Gesetzbuch verstießen.

Falsch verstandene Meinungsfreiheit

Das Urteil: Die Klage des Azubis wurde abgewiesen.

Zwar war die erste Kündigung wegen einer fehlerhaften Betriebsratsanhörung unwirksam, die zweite Kündigung jedoch wirksam.

Ein Ausbildungsverhältnis kann während der Probezeit jederzeit und ohne Verpflichtung zur Angabe eines Grundes gekündigt werden. Die vorliegende Kündigung stellte auch keine unzulässige Maßregelung dar, sondern eine berechtigte Wahrnehmung der unternehmerischen Interessen.

Die grundgesetzlich geschützte Meinungsfreiheit rechtfertigte nach Ansicht des ArbG Berlin das bei YouTube eingestellte Video nicht.

(Quelle: ArbG Berlin, Pressemitteilung Nr. 5 vom 22.05.2024)

DAS BEDEUTET FÜR SIE



Wenn Sie als Arbeitgeber nach der Probezeit einem Auszubildenden ordentlich kündigen wollen, stehen Sie meist auf verlorenem Posten. Die ordentliche Kündigung von Auszubildenden ist grundsätzlich ausgeschlossen.

Als Arbeitgeber und Ausbilder dürfen Sie bei folgenden Sachverhalten jedoch eine fristlose Kündigung in Betracht ziehen, denn hier kann ein wichtiger Grund für die

vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses vorliegen:

- › Diebstahl von Kundeneigentum
- › Beharrliches und wiederholtes Schwänzen des Berufsschulunterrichts trotz erfolgloser Abmahnungen
- › Tötlichkeiten gegen Sie als Ausbilder
- › Vortäuschen einer Arbeitsunfähigkeit, um gleichzeitig Entgeltfortzahlung zu erhalten
- › Standhafte Weigerung, ein ordnungsgemäßes Berichtsheft zu führen

Azubi-Fehlverhalten – Was Ausbilder wissen und beachten müssen

Junge Menschen auszubilden, ist für jeden Chef eine Herausforderung. Bei jungen Mitarbeitern dürfen Sie nicht denselben Maßstab ansetzen wie bei erfahrenen

Beschäftigten. Worauf es bei den Pflichten von Azubis ankommt und wie Sie bei Pflichtverstößen – bis hin zur Kündigung – reagieren können, zeigt dieser Beitrag.

Warum für Auszubildende besondere Regeln gelten

Wer junge Menschen ausbildet, übernimmt eine besondere Verantwortung. Neben der Vermittlung von Fachwissen spielt bei jeder Ausbildung auch immer ein Stück Erziehung mit. Das bedeutet, dass Sie nicht die gleichen Maßstäbe ansetzen dürfen wie beispielsweise bei „normalen“ Mitarbeitern. Das liegt zum einen am Alter dieser jungen Menschen und an der Tatsache, dass ein Berufsausbildungsverhältnis besteht.

Herr Kaiser ist seit dem 01.08. bei Ihnen als Auszubildender tätig. Schon in den ersten 14 Tagen kommt er viermal zu spät.

Folge: Bei jedem anderen Arbeitnehmer würde jetzt eine Abmahnung folgen. Bei Auszubildenden ist jedoch ein anderer Maßstab anzusetzen. Versuchen Sie es zunächst

mit einem eindringlichen und klaren Personalgespräch und machen Sie ihm deutlich, wie wichtig Pünktlichkeit im Berufsleben ist.

Ausbildung ist auch ein Erziehungsauftrag an Sie. Keine leichte Aufgabe, denn junge Menschen müssen sich erst noch entwickeln und haben noch nicht das gleiche Arbeitsverständnis wie ältere Arbeitskollegen. Deshalb:

- › Üben Sie bei den jungen Auszubildenden Nachsicht.
- › Stellen Sie nicht die gleichen Forderungen wie bei älteren Kollegen.
- › Zeigen Sie Fingerspitzengefühl und Sensibilität in der konkreten Situation.
- › Seien Sie großzügig, aber lassen Sie nicht zu viel freien Lauf!

► Beweisen Sie angemessene Härte, aber unterdrücken Sie nicht die jungen Menschen.

Denken Sie daran, dass selbst der Gesetzgeber Ihren Ausbildungsauftrag konkretisiert

hat, und zwar in § 14 Abs. 1, Nr. 1 bis 5 Berufsbildungsgesetz (BBiG).

Dort ist unter anderem festgelegt, dass die Auszubildenden charakterlich gefördert werden müssen.

Das Wichtigste zuerst: Nehmen Sie Ihre Auszubildenden in die Pflicht!

Wie man so schön sagt: Lehrjahre sind keine Herrenjahre! Ganz wichtig für Sie als Arbeitgeber und Auszubildender ist es deshalb zu wissen, wie die Pflichten Ihrer jungen Auszu-

bildenden aussehen. Die wichtigsten Pflichten Ihrer Auszubildenden sehen wie folgt aus:

Auszubildende sind zum Lernen verpflichtet

Ausbildung heißt, Wissen zu vermitteln. Das klappt aber nur, wenn die Auszubildenden mitspielen. Deshalb ist die Lernpflicht des Auszubildenden die Hauptpflicht im Berufsausbildungsverhältnis (§ 13 Abs. 1 Satz 1 BBiG). Das sollten Sie allen Auszubildenden klarmachen, und zwar schon am Beginn der Ausbildung!

Die neuen Auszubildenden haben begonnen. Wie jedes Jahr üblich, fahren Sie mit den jungen Azubis erst einmal für vier Tage in ein Hotel und veranstalten dort ein Auftaktseminar.

Folge: Das ist der richtige Weg. Sorgen Sie dafür, dass sich die jungen Menschen, die zum ersten Mal ins Berufsleben „hineinschnup-

pern“, zunächst kennenlernen. Nutzen Sie aber diese Gelegenheit auch, die jungen Menschen auf Ihre Pflichten als Auszubildende hinzuweisen. Die wichtigste Pflicht ist die Lernpflicht!

Jeder Auszubildende muss an seiner Ausbildung aktiv mitwirken und seinen Beitrag dazu leisten, dass das Ausbildungsziel, nämlich ein erfolgreicher Abschluss, erreicht wird.

Weisen Sie Ihre Auszubildenden darauf hin, dass sie verpflichtet sind, nach besten Kräften, das heißt unter größtmöglicher Anstrengung und mit all ihren körperlichen und geistigen Fähigkeiten den angestrebten Beruf zu erlernen.

Es besteht Teilnahmepflicht an der Ausbildung

Eigentlich ist es selbstverständlich, dass Ihre Auszubildenden an der Ausbildung tatsächlich teilnehmen.

Aber: Die Praxis zeigt, dass es immer ein paar schwarze Schafe gibt, die der Ausbil-

dung einen persönlichen Stil aufdrücken wollen und kommen und gehen, wann es ihnen gefällt.

Herr Harm ist Auszubildender. Er lässt sich ungern etwas sagen und gestaltet sich sei-

nen Arbeitstag nach eigenen Vorstellungen. Er kommt und geht, wann er will, und hält sich auch nicht an Vereinbarungen.

Folge: Hier müssen Sie handeln. Entweder Sie geben Herrn Harm noch einen Warnschuss, etwa in Form einer Abmahnung, oder Sie ziehen eine Trennung in Betracht.

In der Praxis heißt das: Ihre Auszubildenden müssen an den Ausbildungsmaßnahmen zwingend teilnehmen (§ 13 Satz 2 Nr. 2 in Verbindung mit § 15 BBiG). Auch das ist eine zentrale Pflicht im Ausbildungsverhältnis, ohne die eine erfolgreiche Durchführung der Ausbildung nicht machbar ist. Wer diese Spielregel nicht einhält, muss mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen.

Der Auszubildende Herr Korn hat schon einige Personalgespräche wegen seiner Arbeits-einstellung erlebt. Der junge Auszubildende

nimmt es mit den Pausenregelungen nicht so genau und überzieht regelmäßig. Nachdem er heute Mittag 20 Minuten zu spät an seinem Arbeitsplatz erschienen ist, reißt Ihnen der Geduldsfaden.

Folge: Gut gemeinte Worte gab es hier genug. Jetzt heißt es für Sie, Fakten schaffen. Ermahnen Sie den jungen Mann schriftlich, damit er klar vor Augen hat, welcher Pflicht-verstoß ihm vorgeworfen wird.

Wer dagegen verstößt, muss mit einem Personalgespräch rechnen. Nützt auch dieses persönliche Gespräch nichts, folgt bei einem weiteren Verstoß eine Ermahnung. Wenn auch diese Maßnahme nichts bringt, ist schließlich eine Abmahnung die nächste Maßnahme.

Eine fristlose Kündigung ist nur in besonders schwerwiegenden Fällen statthaft.

Ihre Auszubildenden müssen sorgfältig arbeiten

Ein eher erzieherischer Teil der Ausbildung ist die Einhaltung der Sorgfaltspflicht. Jeder Auszubildende ist verpflichtet, alle ihm im Rahmen seiner Ausbildung aufgetragenen Arbeiten sorgfältig zu erfüllen (§ 13 Satz 2 Nr. 1 BBiG).

Herr Trau arbeitet als neuer Auszubildender immer lustloser. Kunden werden unfreundlich behandelt, und die Beschwerden unzufriedener Kunden häufen sich.

Folge: Jetzt wird es für Sie Zeit zum Handeln. Die Ausbildung ist kein Freifahrtschein für schlechte Arbeitsergebnisse. Insbesondere dann, wenn Sie den Eindruck haben, dass der Auszubildende absichtlich und bewusst schlechte oder nachlässige Ergebnisse abliefern, sollten Sie reagieren. Denn alle

Auszubildenden haben die Pflicht, sorgfältig zu arbeiten.

Verstößt er hiergegen, muss er nach einem Personalgespräch – in dem Sie ihn noch einmal eindringlich auf seine Pflichten hinweisen – mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen von der Ermahnung über die Abmahnung bis hin zur fristlosen Kündigung rechnen.

ABER VORSICHT



Ihr Auszubildender muss auch nicht alles tun, was Sie ihm vorgeben. Ausbildungsfremde Tätigkeiten, also Aufgaben, die nicht dem Ausbildungszweck dienen, braucht er nicht zu erfüllen.

Herr Lahm ist Auszubildender im dritten Lehrjahr. Sie schicken ihn immer häufiger

los, damit er einige private Angelegenheiten für Sie erledigt, wie etwa den Keller streichen oder bei der Gartenpflege Ihres Privathauses zu helfen.

Folge: Die Zeiten sind vorbei, in denen der Ausbilder absolute Herrschaftsgewalt über den Lehrling hatte. Herr Lahm muss diese ausbildungsfremden Tätigkeiten nicht erfüllen. Sie gehen mit dem Ausbildungsplan nicht konform.

Gleich zu Beginn der Ausbildung sollten Sie allen Auszubildenden klarmachen, dass Sie mit den bereitgestellten Materialien Ihr Eigentum zur Verfügung stellen und dass mit allen zur Verfügung gestellten Werkzeugen, Maschinen und sonstigen Einrichtungen oder Gegenständen sorgfältig und

schonend umzugehen ist (§ 13 Satz 2 Nr. 5 BBiG).

Verstöße gegen diese Sorgfaltspflichten sollten Sie im Einzelfall genau prüfen, bevor Sie zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen greifen.

Verletzt Ihr Auszubildender schuldhaft seine Pflicht, so haftet er Ihnen gegenüber gegebenenfalls auf Schadensersatz. Eine Haftung können Sie aber nur dann durchsetzen, wenn der Schaden nachweisbar grob fahrlässig oder gar vorsätzlich von dem Auszubildenden verursacht wurde. Die Grundsätze der – verminderten – Arbeitnehmerhaftung finden Anwendung. Außerdem ist ein etwaiges Verschulden – ein sogenanntes Mitverschulden – verstärkt zu prüfen und gegebenenfalls zu berücksichtigen.

Sie sind bei allen Auszubildenden weisungsbefugt

Noch etwas, das Sie vom ersten Tag an klarstellen sollten: Sie sind als Ausbilder der Chef im Betrieb!

Sie dürfen die Weisungen im Ausbildungsverhältnis erteilen, und die Auszubildenden müssen diese Weisungen befolgen (§ 13 Satz 2 Nr. 3 BBiG).

Wer Ihre Weisungen nicht befolgt, muss mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen rechnen.

Frau Gern ist eine Auszubildende im ersten Lehrjahr. Sie hat die Angewohnheit, jede Ihrer Anweisungen zu hinterfragen, und setzt sie nie sofort um. Immer häufiger führt dies zu Diskussionen.

Folge: Diese Dauerdiskussionen dürfen Sie sofort stoppen. Frau Gern hat Ihre Weisungen zu befolgen. Tut sie dies nicht, sollten Sie sie ermahnen, im Wiederholungsfall auch abmahnen.

Auch hier ist es wichtig, wie Sie bei Verstößen reagieren:

- Zunächst erfolgt ein Personalgespräch, in dem Sie den konkreten Vorfall ansprechen sollten. Hier ist es wichtig, dass dieses Gespräch sehr zeitnah nach dem Ereignis stattfindet.
- Wiederholt der Auszubildende sein Fehlverhalten, wird eine schriftliche Ermahnung fällig.
- Folgt auch dann keine Besserung, ist im nächsten Schritt eine Abmahnung nötig.
- Bei besonders hartnäckigen Weigerungsfällen ist dann als letzte Konsequenz auch eine fristlose Kündigung möglich. Das aber wird bestenfalls dann der Fall sein, wenn Ihr Auszubildender konsequent seine Arbeit verweigert und Ihre Weisungen absolut unbeachtet lässt.

Azubi-Blaumacher müssen mit Sanktionen rechnen

Eines der häufigsten Praxis-Probleme sind Auszubildende, die gern blaumachen. Speziell der Berufsschulunterricht leidet dann. Hier gilt eine klare Regel: Auszubildende, die schwänzen oder blaumachen, müssen mit harten arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen. Hierzu verleitet besonders das Fernbleiben vom Unterricht in der Berufsschule. Hier sollten Sie als Arbeitgeber und Ausbilder hart und konsequent reagieren.

Herr Ulm hat den Berufsschulunterricht in den letzten drei Wochen mehrfach geschwänzt.

Folge: Hier müssen Sie nicht erst ermahnen, sondern dürfen sofort eine Abmahnung aussprechen. In diesen Fällen ist es wichtig, dass Sie sofort und konsequent handeln. Die Wiederholungsgefahr wächst, wenn Sie zu viel Entgegenkommen zeigen.

Blaumacher sollten Sie sofort auf ihr Fehlverhalten ansprechen. Lassen Sie hier nicht unnötig Zeit vergehen und sprechen Sie schon beim ersten Mal eine Abmahnung aus. Bei hartnäckigem und wiederholtem Verweigen des Schulbesuchs können Sie sogar eine fristlose Kündigung in Betracht ziehen.

Auszubildende sind zur Verschwiegenheit verpflichtet

Verschwiegenheit gilt für alle Arbeitsverhältnisse, auch für Ihre Auszubildenden. Auch Ihre Auszubildenden sind verpflichtet, über Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse absolutes Stillschweigen zu bewahren (§ 13 Satz 2 Nr. 6 BBiG). Sie haben als Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb ein berechtigtes Interesse daran, dass solche Geheimnisse nicht der Konkurrenz bekannt werden.

Bedenken Sie aber hier immer auch das Alter Ihrer Auszubildenden. Beim Thema Schwei-

gepflicht müssen Sie Ihre Auszubildenden bereits bei Beginn der Ausbildung über die Pflicht zum Stillschweigen über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse ausführlich informieren und ihnen verdeutlichen, was damit gemeint ist.

Verstöße gegen diese Pflicht können Sie dann, wenn Sie ausreichend informiert haben, sofort mit einer Abmahnung sanktionieren. In besonders schwerwiegenden Fällen ist auch hier wieder eine fristlose Kündigung erlaubt.

Betriebliche Vorschriften sind zu beachten

Was Sie bei älteren Mitarbeitern von vornherein erwarten dürfen, kann sich bei Auszubildenden als Problem erweisen. Speziell jugendlichen Auszubildenden kann es manchmal an der nötigen Vorsicht fehlen.

Schon zu Beginn der Ausbildung sollten Sie alle Auszubildenden über die betriebliche Ordnung, die bestehenden Regelungen und

Sicherheitsvorschriften gesondert informieren.

Eine Unterweisung sollte sich vor allem erstrecken auf

- » bestehende Rauch-, Alkohol- und Drogenverbote,
- » die Pflicht zum Anlegen von Schutzkleidung,

- » die Einhaltung der Sicherheits- und Unfallverhütungsvorschriften,
- » die Vorschriften über das Betreten von Werkstätten und bestimmten Räumen,
- » die Benutzungsordnungen für Sozialeinrichtungen sowie
- » die allgemeine Hausordnung oder andere Regelungen zur betrieblichen Ordnung, etwa eine bestehende Arbeitsordnung.

Zur Einhaltung dieser Pflichten sind Ihre Auszubildenden im Übrigen verpflichtet (§ 13 Satz 2 Nr. 4 BBiG).

Verstöße gegen diese Pflichten müssen sofort und konsequent geahndet werden. Ihren Auszubildenden muss klar sein, dass sie nicht nur ihr eigenes Leben und ihre Gesundheit gefährden, sondern eventuell auch die Gesundheit oder das Leben ihrer Arbeitskollegen und anderer. Hier sollte jeder Verstoß sofort mit einer Abmahnung geahndet werden.

Im Wiederholungsfall ist dann auch eine fristlose Kündigung erlaubt, speziell dann, wenn eine konkrete Gefährdung von Leib und Leben der Arbeitskollegen eingetreten ist.

Wie Sie bei Pflichtverstößen Ihrer Auszubildenden in drei Schritten reagieren

Ihre Auszubildenden sollten schnell spüren, dass Sie nicht bereit sind, Fehlverhalten zu tolerieren. Allerdings gelten hier ein paar Besonderheiten. Sie können nicht den gleichen Maßstab ansetzen wie bei anderen Mitarbeitern.

Gehen Sie deshalb in den folgenden drei Schritten vor:

Schritt 1: Sofort das Personalgespräch suchen

Unmittelbar nach dem erkannten Fehlverhalten des Auszubildenden sollten Sie ein Personalgespräch führen.

Klären Sie gemeinsam mit dem Auszubildenden den Sachverhalt.

Dokumentieren Sie den Inhalt des Gesprächs in einer Protokollnotiz und lassen Sie diese vom Auszubildenden unterzeichnen.

Legen Sie diese Protokollnotiz in der Personalakte des Auszubildenden ab.

Schritt 2: Im Wiederholungsfall folgt eine Ermahnung

Im nächsten Schritt sollten Sie bei jungen Auszubildenden ein klares Signal setzen. Bei einem eindeutigen, aber leichteren Fehlverhalten oder Pflichtverstoß ist eine Ermahnung oft der richtige Schritt.

Frau Dohm führt ihr Berichtsheft nur sehr unzuverlässig. Trotz mehrfacher mündlicher Ermahnungen bessert sich ihr Verhalten nicht.

Folge: Hier sollten Sie jetzt die Schriftform für die nächste Ermahnung einsetzen. Die psychologische Wirkung einer schriftlichen Ermahnung sollten Sie nicht unterschätzen, denn diese ist manchmal ein heilsamer Schock für junge Azubis.

Eine Ermahnung ist eine schriftlich dokumentierte Warnung, ohne dass dem Auszubildenden mit einer Kündigung im Wiederholungsfall gedroht wird. Es fehlt hier an der Androhung einer arbeitsrechtlichen Sanktion.

Schritt 3: Jetzt folgt die Abmahnung

Eine Abmahnung ist nötig, wenn Ihr Auszubildender einen wirklich schwerwiegenden Pflichtverstoß begangen oder wiederholt eine bestimmte Pflicht aus dem Ausbildungsverhältnis verletzt hat. Sie ist die Gelbe Karte im Berufsausbildungsverhältnis. Abmahnung ist der Ausdruck der Missbilligung eines Verhaltens unter Androhung von Rechtsfolgen für die Zukunft, falls das Verhalten nicht geändert wird. Wichtig für Sie zu wissen ist, dass die Abmahnung eine Warn- und Hinweiskfunktion hat und nicht der Bestrafung des Auszubildenden dient.

Die Abmahnung soll Ihrem Auszubildenden Gelegenheit geben, sein Fehlverhalten einzusehen und zu korrigieren.

Verstößt der Auszubildende gegen die betriebliche Ordnung oder verletzt er den Vertrauensbereich, ist auch hier grundsätzlich vor einer fristlosen Kündigung eine Abmahnung erforderlich. Bei Verstößen im Vertrauensbereich ist eine Abmahnung nur möglich, wenn das Verhalten steuerbar ist, das heißt wenn Ihr Auszubildender die Möglichkeit hat, sein Verhalten zu ändern. Auf eine Abmahnung dürfen Sie dann verzichten, wenn sie

- » weder möglich noch zumutbar ist,
- » keinen Erfolg verspricht oder
- » die Pflichtverletzung das Berufsausbildungsverhältnis grundlegend erschüttert.

TIPP



Abmahnungen sollten Sie aus Beweisgründen immer schriftlich erteilen. Den Empfang der Abmahnung lassen Sie sich

immer quittieren. Wird die Annahme einer Abmahnung verweigert, sollten Zeugen die Verweigerung bestätigen.

Zur Abmahnung ist nicht nur der ausbildende Arbeitgeber berechtigt, sondern alle weisungsbefugten Mitarbeiter, insbesondere Auszubildende und der Ausbildungsleiter. Abmahnungen gegenüber Minderjährigen müssen zusätzlich auch dem gesetzlichen Vertreter gegenüber ausgesprochen werden.

Ihre Abmahnung gegenüber einem Auszubildenden sollte in jedem Fall bestimmte Inhalte aufweisen:

- » eine exakte Beschreibung des Sachverhalts mit genauen Datums- und Zeitangaben,
- » die Benennung eventueller Zeugen des Vorfalls oder Angaben zu den Beweisstücken,
- » eine präzise Bezeichnung des gerügten Fehlverhaltens,
- » die unmissverständliche Aufforderung, dieses Verhalten künftig zu unterlassen, und
- » die eindeutige Androhung der Folgen, das heißt Kündigung aus wichtigem Grund, falls sich das Fehlverhalten wiederholt.

Sie sollten sich genau überlegen, wie Sie die Abmahnung formulieren. Stellen Sie auch eindeutig klar, dass es sich um eine Abmahnung handelt.

Ein bloßer Hinweis, eine Rüge, eine Verwarnung oder ein Verweis sind keine Abmahnung.

Eine Muster-Abmahnung wegen Zuspätkommens kann wie folgt aussehen:

(Absender Firma)

An Frau

Helga S.

Abteilung Anwendungsentwicklung

(Ort, Datum)

Abmahnung

Sehr geehrte Frau S.,

wir mussten zu unserem Bedauern feststellen, dass Sie gegen Ihre Pflichten verstoßen haben. Wir müssen Sie deswegen heute leider abmahnen. Unserer Abmahnung liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

Nach den beigefügten Arbeitszeitnachweisen sind Sie an den folgenden Tagen der Arbeit ohne Entschuldigung ferngeblieben:

- (konkretes Datum benennen)
- (konkretes Datum benennen)
- (konkretes Datum benennen)

Trotz mehrerer Personalgespräche haben Sie Ihrem Ausbildungsleiter, Herrn Korn, den Grund Ihres Fehlens nicht mitgeteilt.

Sie sind nach Ihrem Ausbildungsvertrag verpflichtet, Ihre vertraglichen Pflichten zu erfüllen. Leider haben Sie in letzter Zeit gegen diese Verpflichtungen verstoßen.

Wir weisen Sie darauf hin, dass wir diese Pflichtverletzungen nicht hinnehmen können. Wir fordern Sie deshalb auf, zukünftig nicht unentschuldigt zu fehlen. Im Wiederholungsfall müssen Sie mit einer Kündigung Ihres Ausbildungsverhältnisses rechnen.

Eine Kopie dieser Abmahnung legen wir in Ihrer Personalakte ab.

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift Arbeitgeber)

Kopie der Abmahnung erhalten am: ...

(Unterschrift Mitarbeiter)

Checkliste: So halten Sie bei Ihren Auszubildenden die Zügel in der Hand

Sollten Sie eine der folgenden Fragen mit nein beantworten, sollten Sie gleich die entsprechenden, noch erforderlichen Maßnahmen einleiten.

Checkliste		
Fragen	Ja	Nein
Wurde der Ausbildungsvertrag schriftlich geschlossen?		
Nimmt Ihr Auszubildender an allen Ausbildungsmaßnahmen teil?		
Kommt Ihr Auszubildender seiner Lernpflicht nach?		
Fordern Sie sorgfältiges Arbeiten ein?		
Werden Ihre Weisungen befolgt?		
Reagieren Sie beim Schwänzen und Blaumachen sofort mit Personalmaßnahmen?		
Haben Sie Ihre Auszubildenden auf alle notwendigen Sicherheitsvorkehrungen und Unfallverhütungsvorschriften hingewiesen?		
Werden die Sicherheitsvorkehrungen und Unfallverhütungsvorschriften eingehalten?		
Haben Sie Ihre Auszubildenden auf ihre Verschwiegenheitspflicht hingewiesen?		
Lassen Sie sich regelmäßig die Berufsschulzeugnisse vorlegen?		
Werden Nebentätigkeiten vom Auszubildenden nur mit Ihrer Genehmigung durchgeführt?		
Verfolgen Sie Pflichtverstöße zwar angemessen, aber auch sofort und konsequent?		

Trennung von Azubis: Der Zeitpunkt entscheidet

Die neuen Auszubildenden wollen in Kürze starten. Für Sie als Arbeitgeber und Auszubildenden ist dieser Personenkreis eine besondere Herausforderung, denn diese jungen Menschen bringen keinerlei berufliche Erfahrung mit und müssen noch ein

wenig „erzogen“ werden. Manchmal kann es aber auch schief laufen und Sie müssen eine Trennung von dem Auszubildenden in Betracht ziehen. Worauf es hierbei ankommt, zeigt Ihnen dieser Beitrag.

Die Trennung von Auszubildenden erfordert Spezialkenntnisse

Auch mit der größtmöglichen Sorgfalt können Sie es nicht verhindern, dass Sie oder Ihr Auszubildender in manchen Fällen die Trennung suchen. Maßgeblich für alle rechtlichen Fragen der Berufsausbildung ist das Berufsbildungsgesetz (BBiG), und hier insbesondere § 22 BBiG.

Bei allen Trennungen ist es wichtig, dass Sie genau wissen, in welchem Stadium der Ausbildung sich Ihr Auszubildender befindet, denn danach richtet sich Ihr Vorgehen. Zudem müssen Sie die besonderen Voraussetzungen einer Trennung von Auszubildenden unbedingt beachten. Denn es gelten hier andere Grundsätze als in einem normalen Arbeitsverhältnis.

Ulli H. ist Auszubildender in Ihrem Betrieb. Er hat vor 5 Monaten seine Ausbildung begonnen. Jetzt sind Sie zu der Auffassung gekom-

men, dass er nicht die richtige Wahl für Ihren Betrieb gewesen ist. Sie sind der Meinung, dass er – wie in allen anderen Arbeitsverhältnissen auch – sich noch in der 6-monatigen Probezeit befindet.

Folge: Bei Auszubildenden gelten andere Regeln für die Probezeit. Die maximale Dauer der Probezeit ist hier auf 4 Monate beschränkt. Wollen Sie danach kündigen, müssen Sie schon einen wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) vorweisen. Zudem gilt das Berufsausbildungsverhältnis nicht als Arbeitsverhältnis, sondern als Ausbildungsverhältnis.

Sie sehen, eine Trennung von Auszubildenden erfordert Spezialkenntnisse. Was Sie zu beachten haben, zeigen wir Ihnen in den folgenden Kapiteln.

Warum der Zeitpunkt einer Trennung von Auszubildenden so wichtig ist

Ganz besonders wichtig ist der Zeitpunkt, zu dem die Trennung von dem Auszubildenden

erfolgen soll. Unterscheiden Sie deshalb die folgenden 3 Stadien:

Kündigung vor Beginn der Ausbildung

Manchmal können Sie das Berufsausbildungsverhältnis wieder rückgängig machen. Vor dem tatsächlichen Beginn der Berufsausbildung können Sie – wie auch Ihr neuer Auszubildender – das Berufsaus-

bildungsverhältnis jederzeit kündigen. Eine Ausnahme besteht nur dann, wenn Sie diese Kündigungsform ausdrücklich vertraglich ausgeschlossen haben.

Kündigung während der Probezeit

Während der Probezeit, die nach § 20 BBiG bei Auszubildenden in der Regel maximal 4 Monate dauern darf, kann das Ausbildungsverhältnis ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist von beiden Seiten gekündigt werden. Ein Grund muss dafür nicht angegeben werden. Sie können natürlich auch eine Kündigung mit einer Auslaufrist aussprechen.

Max D. ist seit dem 01.08. neuer Auszubildender in Ihrem Betrieb. Schon Mitte September stellen Sie fest, dass Sie sich von ihm trennen wollen.

Folge: Hier ist eine Probezeitkündigung problemlos möglich. Sie brauchen keinen Grund für Ihre Kündigung anzugeben. Wichtig ist allerdings, dass Sie – falls vorhanden – Ihren Betriebsrat anhören. Denn ohne Betriebsratsanhörung ist auch diese Kündigung unwirksam.

Wie bei jeder Kündigung ist auch bei einer Probezeitkündigung eines Auszubildenden der Betriebsrat anzuhören, § 102 i. V. m. § 5 Abs. 1 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Eine Probezeitkündigung ohne Betriebsratsanhörung ist in jedem Fall unwirksam.

Kündigung nach der Probezeit

Ist die Probezeit Ihres Auszubildenden abgelaufen, wird es für Sie mit einer Kündigung schwieriger. Denn dann dürfen Sie nur aus wichtigem Grund kündigen.

Karl K. ist Auszubildender in Ihrem Betrieb. Als Sie am Montagmorgen auf Ihren Betriebshof kommen, stellen Sie an einem Ihrer Transporter einen schweren Schaden fest. Karl K. gibt zu, dass er sich das Fahrzeug über das Wochenende verbotenerweise ausgeliehen und in alkoholisiertem Zustand einen Unfall verursacht hat.

Folge: Dieses Verhalten müssen Sie sich nicht bieten lassen. Hier liegt ein wichtiger Grund i. S. d. § 626 BGB vor, der Sie zu einer

fristlosen außerordentlichen Kündigung berechtigt.

In der Regel sind als wichtiger Grund nur solche Umstände geeignet, die bei objektivierender Vorausschau ergeben, dass das Ausbildungsziel erheblich gefährdet oder nicht mehr zu erreichen ist.

Allerdings müssen Sie hierbei bedenken, dass es sich bei Auszubildenden meist um sehr junge Menschen handelt. Deshalb sind nur schwerwiegende oder wiederholte Verfehlungen trotz Abmahnung des Auszubildenden oder die Stilllegung des Betriebes denkbar. Ihre Kündigung muss innerhalb von 2 Wochen nach Bekanntwerden der

zugrunde liegenden Tatsachen erklärt werden.

Die Kündigungsgründe sind dann in jedem Fall anzugeben, § 22 Abs. 3 BBiG.

Auch in diesen beiden Varianten kommt es zur Trennung von einem Auszubildenden

Neben den oben beschriebenen Kündigungsformen gibt es noch 2 weitere Formen der vorzeitigen Trennung des Ausbildungs-

verhältnisses, nämlich eine Aufhebungsvereinbarung mit dem Auszubildenden oder die Eigenkündigung des Auszubildenden.

VORSICHT



Die ordentliche Kündigung – die Sie sonst in jedem Arbeitsverhältnis ohne Probleme aussprechen können, im Fall der Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes allerdings nur, wenn ein Grund vorliegt – gibt es bei Berufsausbildungsverhältnissen nicht, § 22 BBiG.

Woran Sie bei jeder Trennung von einem Auszubildenden vorher denken sollten

Bei Ihren Auszubildenden haben Sie als Arbeitgeber besondere Fürsorgepflichten. Denn ein Ausbildungsverhältnis ist nicht mit einem normalen Arbeitsverhältnis zu vergleichen. Im Vordergrund steht nämlich ausschließlich die Ausbildung junger Menschen.

Eine vorzeitige Trennung von Ihrem Auszubildenden – das heißt eine Trennung vor Er-

reichen des Ausbildungsziels – ist ein besonderer Einschnitt im beruflichen Leben jedes jungen Auszubildenden.

Gehen Sie mit Kündigungen von Auszubildenden sehr sorgfältig um. Jeden Einzelfall sollten Sie genau prüfen, den Sachverhalt vorher aufarbeiten und vor allem alle Beteiligten zu Wort kommen lassen.

Das ist bei einer Trennung vor Antritt des Ausbildungsverhältnisses wichtig

Es kann passieren, dass eine Trennung bereits vor Beginn der Ausbildung erfolgt. In der Praxis kommt es meist vor, dass dieser Weg von Ihrem zukünftigen Auszubildenden beschritten wird.

Denn oft ist es so, dass sich ein junger Mensch nach seinem Schulabschluss bei

mehreren Arbeitgebern beworben hat. Hat er mehrere Zusagen für seinen Ausbildungsplatz erhalten, entscheidet er sich dann schließlich für den in seinen Augen attraktivsten Arbeitgeber.

Die anderen Arbeitgeber schauen dann leider „in die Röhre“.

Susi H. hat bei Ihnen einen Ausbildungsvertrag zum 01.08. geschlossen. Anfang Juli erhalten Sie ein Schreiben, in dem Ihnen Susi H. mitteilt, dass sie das Ausbildungsverhältnis bei Ihnen nicht antritt, und in dem sie ihre Kündigung erklärt.

Folge: Mit dieser Entscheidung müssen Sie als Arbeitgeber leben. Nur wenn Sie nachweisen können, dass die Kündigung vorsätzlich geplant war, um Sie zu schädigen, können Sie gegebenenfalls Schadensersatzansprüche geltend machen.

Im Fall einer Kündigung vor Ausbildungsantritt oder der reinen Information, dass der Auszubildende die Ausbildung gar nicht erst

antreten möchte, haben Sie rechtlich keine Reaktionsmöglichkeiten. Natürlich können Sie selbst auch eine Kündigung vor Antritt der Berufsausbildung aussprechen. Hier gelten keine besonderen Fristen.

TIPP



Nutzen Sie die Möglichkeit, vor Beginn der Ausbildung ein Praktikum oder zumindest ein bis 3 Schnuppertage mit dem zukünftigen Auszubildenden zu vereinbaren. So haben Sie und Ihr neuer Auszubildender die Chance, den zukünftigen Partner kennenzulernen.

Warum Sie die Probezeit für die Entscheidung über eine mögliche Trennung gut nutzen sollten

So schnell und leicht wie in der Probezeit können Sie sich nie wieder von einem Auszubildenden trennen. Denn eine Trennung während der Probezeit kann von beiden Seiten, also sowohl durch den Arbeitgeber als auch durch den Auszubildenden, fristlos und ohne Angabe von Gründen erfolgen, § 22 Abs. 1 BBiG. Ihre Kündigung darf nur nicht gegen die guten Sitten oder gegen Treu und Glauben verstoßen.

Jan G. ist Auszubildender in der Probezeit. Kurz vor Ende der Probezeit zeigt sich, dass er seine Unzuverlässigkeit nicht ablegt. In 2 Beurteilungsgesprächen hatten Sie ihn darauf aufmerksam gemacht und eine Besserung gefordert.

Folge: Hier ist die Kündigung in der Probezeit problemlos möglich. Selbst subjektive Beweggründe bei Ihnen als Arbeitgeber reichen für eine Kündigung aus.

TIPP



Sie sollten die gesetzlichen Möglichkeiten immer voll ausschöpfen. Vereinbaren Sie deshalb in allen Berufsausbildungsverträgen die maximale Dauer der Probezeit von 4 Monaten, § 20 BBiG. Zwar ist gesetzlich auch eine kürzere Probezeit möglich. Es gibt für Sie aber keinen guten Grund, eine kürzere Probezeit zu vereinbaren.

Bei einer Probezeitkündigung gelten allerdings alle Regeln, die auch sonst bei Kündigungen zum Tragen kommen. Das heißt im Einzelfall:

- » Vor der Probezeitkündigung ist der Betriebsrat anzuhören. Erforderlich ist also die rechtzeitige Anhörung des Betriebsrats. Fehlt diese, ist Ihre Kündigung unwirksam, § 102 BetrVG.

» Ihre Kündigungserklärung muss immer schriftlich in einem Kündigungsschreiben erfolgen, § 22 Abs. 3 BBiG. Die mündliche Kündigung ist in jedem Fall unwirksam.

» Bei minderjährigen Auszubildenden müssen Sie darauf achten, dass die Kündigungserklärung den Erziehungsberechtigten zugeht.

» Sorgen Sie dafür, dass die Kündigungserklärung Ihrem Auszubildenden vor Ablauf der Probezeit ausgehändigt wird oder auf andere Weise zugeht.

Will ein minderjähriger Auszubildender während der Probezeit bei Ihnen kündigen, ist hierzu die Zustimmung der gesetzlichen Vertreter – im Normalfall der Eltern – vorgeschrieben. Die Erklärung des minderjährigen

Auszubildenden allein ist unwirksam, §§ 111, 182 BGB.

TIPP



Besonders ärgerlich ist es für Sie als Arbeitgeber, wenn der neu eingestellte Auszubildende während der Dauer der Probezeit arbeitsunfähig erkrankt. Eine Beurteilung des Leistungs- und Arbeitsverhaltens ist dann nicht möglich. In diesem Fall dürfen Sie die Probezeit verlängern.

Dafür müssen Sie allerdings rechtzeitig im Berufsausbildungsvertrag vereinbaren, dass sich die 4-monatige Probezeit bei einer Unterbrechung der Ausbildung von mehr als einem Monat entsprechend verlängert.

Nach der Probezeit haben Sie nur noch die Chance der fristlosen Trennung

Eine Kündigung dürfen Sie als Arbeitgeber nach der Probezeit nur noch bei Vorliegen eines wichtigen Grundes aussprechen, dann aber ohne Kündigungsfrist, § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG. Die ordentliche Kündigung ist während der Ausbildung völlig ausgeschlossen.

Ernst G. bringt im Rahmen seiner Berufsausbildung nur noch sehr schlechte Leistungen. Während er im 1. Lehrjahr zur Leistungsspitze des Ausbildungsjahrgangs gehörte, haben seine Leistungen in den letzten Monaten stark nachgelassen. Jetzt wollen Sie das Ausbildungsverhältnis so schnell wie möglich beenden.

Folge: Eine ordentliche Kündigung ist im Rahmen eines Berufsausbildungsverhältnisses nicht möglich. Für eine außerordentliche fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

reichen diese Gründe nicht aus. Jetzt hilft nur noch eine Aufhebungsvereinbarung.

Denken Sie daran, dass die Arbeitsgerichte bei fristlosen Kündigungen im Rahmen eines Berufsausbildungsverhältnisses besonders hohe Anforderungen an das Vorliegen des wichtigen Grundes i. S. d. § 626 BGB stellen. Die Richter prüfen bei jeder fristlosen Kündigung genau, ob die Kündigung tatsächlich erst als letztes Mittel ausgesprochen wurde. Hier spielt eine zentrale Rolle, dass Ausbildungszeit auch Erziehungszeit ist.

WICHTIG



Liegen die Gründe Ihrer Kündigung im Leistungs- oder Verhaltensbereich, so sind Sie verpflichtet, den Auszubildenden vor

einer Kündigung abzumahnern. Bei minderjährigen Auszubildenden ist diese Abmahnung auch den gesetzlichen Vertretern auszuhändigen.

Besonders kritisch kann es werden, wenn Sie gegenüber einem minderjährigen Auszubildenden

eine fristlose Kündigung aussprechen wollen. Hier müssen Sie sofort daran denken, die Erziehungsberechtigten dieses Auszubildenden zu informieren und einzubeziehen.

Die Kündigungserklärung kann dann auch nur gegenüber dem Erziehungsberechtigten ausgesprochen werden.

Das sind wichtige Gründe für eine fristlose Kündigung

Als Arbeitgeber und Ausbilder dürfen Sie bei folgenden Sachverhalten grundsätzlich eine fristlose Kündigung in Betracht ziehen, denn Sie haben dann einen guten Grund für die vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses:

- » Schwänzen der Prüfung in der Berufsschule (ArbG Siegburg, 17.03.2022, 5 Ca 1849/21)
- » Arbeitsverweigerung (LAG Berlin-Brandenburg, 13.10.2008, 15 Sa 1608/08)
- » Schwere Beleidigung des Arbeitgebers/ Ausbilders (LAG Hamm, 10.10.2012, 3 Sa 644/12)
- » Straftaten, etwa Unterschlagung oder Diebstahl (BAG, 12.02.2015, 6 AZR 845/13)
- » Wiederholtes, unentschuldigtes Fehlen in der Berufsschule nach vorheriger Abmahnung (BAG, 15.03.2001, 2 AZR 147/00)
- » Eigenmächtiger Urlaubsantritt (LAG Rheinland-Pfalz, 09.11.2005, 10 Sa 686/05)

Keinen Kündigungsgrund bieten folgende Sachverhalte

- » außerbetriebliches Fehlverhalten
- » mangelhafte Leistungen in der Berufsschule
- » einmaliges Schwänzen des Berufsschulunterrichts
- » freches Verhalten
- » Straftaten ohne Bezug zum Ausbildungsverhältnis

Eine fristlose Kündigung bei Pflichtverletzungen, schlechten Leistungen, Aufsässig-

keit oder leichten Unregelmäßigkeiten ist erst dann zulässig, wenn trotz aller Erziehungsmaßnahmen keine Besserung eintritt oder bei ungenügenden Leistungen trotz aller Ermahnungen das Erreichen des Ausbildungsziels völlig ausgeschlossen erscheint.

Für fristlose Kündigungen von Auszubildenden gilt außerdem der Grundsatz, dass einmalige Vorfälle grundsätzlich niemals die fristlose Kündigung rechtfertigen.

Vergessen Sie die Formalien nicht!

Bei der fristlosen Kündigung müssen Sie als Arbeitgeber eine Reihe von Formvorschriften beachten. Andernfalls ist Ihre Kündigung

unwirksam. Halten Sie sich an die folgenden Vorschriften:

- » Es gilt die 2-Wochen-Frist, wie bei jeder anderen fristlosen Kündigung auch. Das bedeutet für Sie, dass Sie schnell reagieren und innerhalb von 2 Wochen ab Kenntnis des Kündigungsgrundes kündigen müssen, § 22 Abs. 4 BBiG.
- » Innerhalb der 2-Wochen-Frist muss Ihre Kündigungserklärung dem Auszubildenden auch zugehen. Bei minderjährigen Auszubildenden muss Ihre Kündigungserklärung dem Erziehungsberechtigten innerhalb der 2-Wochen-Frist zugehen.
- » Für jede Kündigung gilt, dass Sie die Schriftform einhalten müssen, § 22 Abs. 3 BBiG.
- » Zusätzlich ist darauf zu achten, dass Sie bei jeder fristlosen Kündigung auch die Kündigungsgründe angeben müssen, § 22 Abs. 3 BBiG. Sie müssen Ihre Kündigungsgründe ausreichend darlegen. Eine pauschale Angabe reicht nicht aus.
- » Die Mitteilung Ihrer Kündigungsgründe zu einem späteren Zeitpunkt ist nicht möglich. Verweisen Sie auch niemals auf eventuelle mündliche Erörterungen, denn Sie müssen den Kündigungsgrund schriftlich angeben.
- » Haben Sie einen Betriebsrat, muss er auch vor der fristlosen Kündigung eines Auszubildenden angehört werden, § 102 BetrVG. Die Anhörung muss innerhalb der 2-Wochen-Frist erfolgt sein. Andernfalls ist Ihre Kündigung unwirksam.
- » Auch die Muttersprache Ihres Auszubildenden spielt eine wichtige Rolle. Bei ausländischen Auszubildenden ist die Kündigung in deren Muttersprache auszuhandigen. Vermeiden Sie also hier spätere Missverständnisse, die im Zweifel zu Ihren Lasten gehen.

Trennung kurz vor Ende der Ausbildung: Vorsicht, Falle!

Schwierig wird es, wenn Sie eine Kündigung kurz vor Ende der Ausbildungszeit durchsetzen wollen. Denn in diesem Fall werden besonders hohe Anforderungen an Ihre fristlose Kündigung gestellt.

Kurz vor Ende der Ausbildungszeit, das heißt etwa 12 Monate oder weniger vor dem Prüfungstermin, ist eine Kündigung grundsätzlich ausgeschlossen und auf wenige Ausnahmefälle beschränkt.

Michael F. ist Auszubildender im 3. Lehrjahr. In den letzten Monaten hat er immer wieder den Berufsschulunterricht geschwänzt. Nachdem er erneut 2 Tage unentschuldigst gefehlt hat, wollen Sie sein Ausbildungsverhältnis per Kündigung beenden.

Folge: Obwohl hier schwerwiegende Gründe für eine Trennung vorliegen, ist der Einzelfall genau zu prüfen. Michael F. steht kurz vor dem Ende der Ausbildung und damit ist eine Beendigung nur in besonders schwerwiegenden Fällen erlaubt, etwa dann, wenn er die Fortsetzung seiner Ausbildung beharrlich verweigert. Das vereinzelte Schwänzen der Berufsschule reicht für eine fristlose Kündigung in diesem Fall aber nicht aus.



Der beste Weg – die stille Trennung per Aufhebungsvertrag

Von Ihrem Auszubildenden können Sie sich auch jederzeit per Aufhebungsvertrag trennen. Hier sind Sie an keine Fristen gebunden und eine arbeitsgerichtliche Kontrolle findet ebenfalls nicht statt.

Diesen Weg sollten Sie wählen und einschlagen, wenn Ihnen ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung fehlt oder ein solcher nicht nachweisbar ist. Dann ist ein Auf-

hebungsvertrag elegant und einfach, da Sie sich weder um einen Kündigungsgrund kümmern noch den Betriebsrat anhören und auch das Arbeitsgericht nicht fürchten müssen.

So ein Aufhebungsvertrag ist elegant und einfach, da Sie sich weder um einen Kündigungsgrund kümmern noch den Betriebsrat anhören und auch das Arbeitsgericht nicht fürchten müssen.

Zwischen
der Firma ... und Frau/Herrn ...
wird folgender Aufhebungsvertrag geschlossen:

1. Die Parteien sind sich darüber einig, dass der am ... geschlossene Ausbildungsvertrag im beiderseitigen Einvernehmen zum ... beendet wird.
2. Der Auszubildende wird ab ... von der Arbeitspflicht unter Anrechnung seiner Überstunden und seines Resturlaubs bis zur Beendigung des Ausbildungsverhältnisses unwiderruflich freigestellt.
3. Dabei wird die Freistellung zunächst auf den Resturlaub angerechnet, bis dieser erloschen ist.
4. Der Auszubildende erhält die vereinbarte Vergütung bis zum Vertragsende weiter.
5. Zum Datum des vereinbarten Ausbildungsendes wird dem Auszubildenden ein Ausbildungszeugnis ausgestellt.

Bei minderjährigen Auszubildenden müssen Sie vorsichtig sein, wenn Sie einen Aufhebungsvertrag schließen wollen. Hier sind

wieder die Erziehungsberechtigten Ihre Vertragspartner und nicht der minderjährige Auszubildende.

Das gilt, falls Ihr Auszubildender kündigen möchte

Nicht nur Sie als Arbeitgeber haben das Recht zur Kündigung. Auch Ihr Auszubildender darf sein Berufsausbildungsverhältnis vorzeitig beenden, § 22 BBiG.

Er darf seine Ausbildung durch eine Kündigung in der Probezeit ohne Einhaltung einer

Kündigungsfrist und ohne Angabe von Kündigungsgründen oder nach der Probezeit durch eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund beenden oder ausnahmsweise ordentlich kündigen, wenn er seine Ausbildung aufgeben will oder eine andere Berufswahl getroffen hat.

In den beiden letztgenannten Fällen (Berufsaufgabe oder Berufswechsel) kann Ihr Auszubildender das Berufsausbildungsverhältnis nach der Probezeit ordentlich mit einer Frist von 4 Wochen kündigen, § 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG.

Achten Sie darauf, dass Ihr Auszubildender schriftlich seine Kündigungserklärung bei Ihnen abgibt. Andernfalls ist die Kündigung unwirksam.

Minderjährige Auszubildende dürfen nicht selbst kündigen. Eine Kündigung darf hier

nur durch die gesetzlichen Vertreter erfolgen.

Will ein Auszubildender lediglich den Betrieb wechseln, kann er keinen Gebrauch von den zusätzlichen Kündigungsmöglichkeiten des § 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG machen.

Nur dann, wenn er in dem anderen Betrieb eine andere Berufsausbildung durchführen will oder ein reguläres Arbeitsverhältnis eingehen möchte, sind diese beiden Ausnahmefälle erlaubt.

Bei verschuldeter Trennung ist Schadensersatz möglich

Unter bestimmten Voraussetzungen können Sie Schadensersatz verlangen, wenn das Ausbildungsverhältnis nach der Probezeit vorzeitig beendet wird, § 23 BBiG.

ABER VORSICHT



Dasselbe Recht steht auch Ihrem Auszubildenden zu. Voraussetzung für einen Schadensersatzanspruch Ihrerseits ist, dass ein in der Person Ihres Auszubildenden liegender Grund für die vorzeitige Auflösung des Ausbildungsverhältnisses nachweisbar vorliegt.

Als Arbeitgeber und Ausbilder können Sie in diesem Fall verlangen, dass Ihnen der Schaden ersetzt wird, der Ihnen durch die vorzeiti-

ge Beendigung des Ausbildungsverhältnisses entstanden ist. Hierzu gehören beispielsweise die Arbeitsmittel, die Sie für Ihren Auszubildenden angeschafft haben und die Sie anderweitig nicht mehr verwenden können.

WICHTIGER HINWEIS



Ihr Schadensersatzanspruch verfällt, wenn Sie ihn nicht innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses geltend gemacht haben, § 23 Abs. 2 BBiG.

Hierzu müssen Sie sich an den Auszubildenden oder – im Fall eines minderjährigen Auszubildenden – an dessen gesetzliche Vertreter wenden.

IMPRESSUM

Verleger: Personalwissen, ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG
Sitz: Bonn, AG Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop

Redaktionell Verantwortlicher: Dilan Wartenberg, Theodor-Heuss-Str. 2-4, D-53177 Bonn

Autoren: Martin Glania, Günter Stein

Satz: Hold. Verlags- & Werbeservice, Weilerswist

Postanschrift: Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2-4, 53177 Bonn; Internet: www.vnr.de; Kundendienst: Telefon: 02 28 / 95 50 160; Telefax:

02 28 / 36 96 480; E-Mail: Kundendienst@vnr.de

© Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Bildnachweis: © AdobeStock – Wellenhofer Designs, Rynio Productions

Alle Informationen wurden mit Sorgfalt ermittelt und geprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen. Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und Vervielfältigungen, auch auszugsweise, nicht gestattet. Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr übernommen.