



# Die Beendigung von Berufsausbildungsverhältnissen -Kündigung und Co.-

	<b>Seite</b>
<b>I Einleitung</b>	1
<b>II Beendigung durch Ablauf der Ausbildungszeit</b>	2
<b>III Beendigung vor Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit</b>	2
<b>1. Beendigung durch Bestehen der Abschlussprüfung</b>	2
1.1 Weiterbeschäftigung im Anschluss an die Ausbildung	3
<b>2. Verfahrensweise bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung</b>	3
2.1 Auszubildende verlangt Verlängerung der Ausbildung	3
2.2 Auszubildende verlangt keine Verlängerung	4
<b>3. Kündigung</b>	4
3.1 Rechtliche Vorgaben an eine Kündigungserklärung	4
3.1.1 Schriftformerfordernis	5
3.1.2 Geschäftsfähigkeit / Vertretung	6
3.1.2.1 Kündigung durch die minderjährige Auszubildende	6
3.1.2.2 Kündigung einer minderjährigen Auszubildenden	6
3.1.3 Kündigungsverbote	7
3.1.3.1 Schwangere	7
3.1.3.2 Personen in Elternzeit	7
3.1.3.3 Personen in Pflegezeit	7
3.1.3.4 Schwerbehinderte	8
3.2 Kündigung während der Probezeit	8
3.2.1 Muster für eine Kündigung während der Probezeit	9
3.3 Kündigung nach der Probezeit	9
3.3.1 Kündigungsrecht des Auszubildenden	9
3.3.1.1. Der wichtige Grund als unabdingbare Kündigungsvoraussetzung	10
3.3.1.1.1 Störung im Vertrauensbereich	11

3.3.1.1.1.1 Muster einer Kündigung wegen Störung im Vertrauensbereich	11
3.3.1.1.2 Störung im Verhaltens- / Leistungsbereich	12
3.3.1.1.2.1 Vorgaben an eine Abmahnung	12
3.3.1.1.2.2 Muster einer Abmahnung	14
3.3.1.1.3 Keine Kündigungsgründe	15
3.3.1.1.4 Exkurs Praxisstilllegung / Verkauf	16
3.3.2 Kündigungsrecht der Auszubildenden	16
3.2.2.1 Ordentliche Kündigung wegen Berufsaufgabe	16
3.2.2.2 Fristlose Kündigung durch die Auszubildende	17
3.4 Schaubild	18
<b>4. Aufhebungsvertrag</b>	<b>18</b>
4.1 Anfechtung eines Aufhebungsvertrages	18
4.2 Muster eines Aufhebungsvertrages	19
<b>5. Sonstige Beendigungsgründe</b>	<b>20</b>
<b>6. Rechtsfolgen einer wirksamen Beendigung</b>	<b>21</b>
<b>7. Rechtsfolgen einer fehlerhaften Beendigung</b>	<b>21</b>
<b>IV Fazit</b>	<b>22</b>

**Stand: April 2017**

**Autor:**  
**Michael Behring, LL.M.**  
**Zahnärztekammer Niedersachsen**

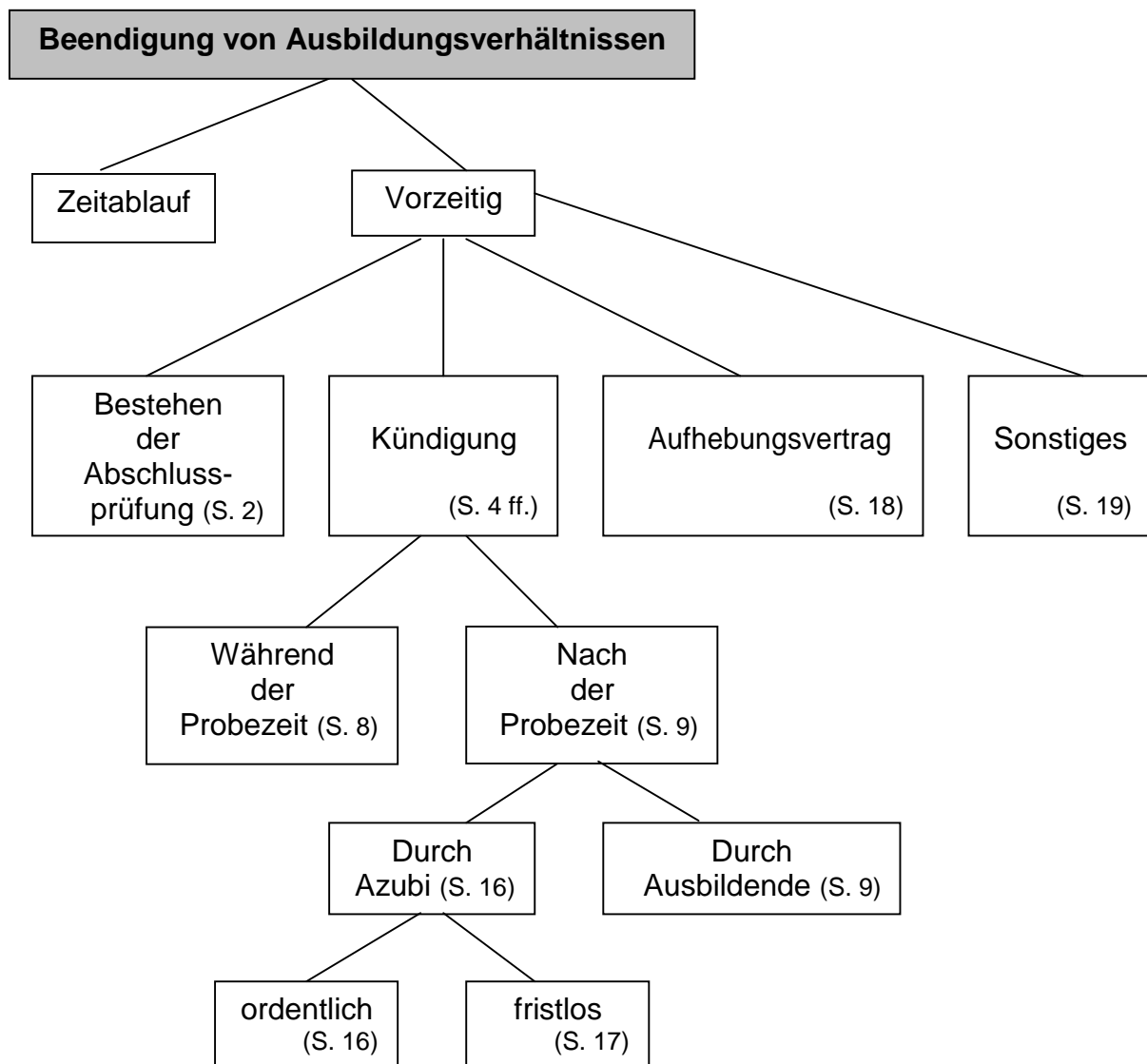
# Die Beendigung von Berufsausbildungsverträgen

## Kündigung und Co.

### I. Einleitung

Der folgende Text vermittelt Ihnen einen Überblick über die verschiedenen Beendigungsmöglichkeiten von Ausbildungsverhältnissen und weist dabei auf juristische Fallstricke hin. Er ist so aufgebaut, dass auch gezielt nur einzelne Kapitel (z.B. über die Kündigung) gelesen werden können, ohne dass die vorherigen Passagen durchgearbeitet werden müssen.

Die Beendigung von Ausbildungsverhältnissen kann grundsätzlich in zwei Kategorien eingeteilt werden, und zwar in die Beendigung durch Ablauf der Ausbildungszeit und die vorzeitige Beendigung. Die vorzeitige Beendigung kann wiederum in verschiedene Varianten unterteilt werden, wie das nachstehende Schaubild verdeutlicht:



Zur sprachlichen Vereinfachung wird im Folgenden von einem männlichen Auszubildenden und einer weiblichen Auszubildenden ausgegangen. Selbstverständlich gelten die Ausführungen auch für weibliche Auszubildende und männliche Auszubildende.

## **II. Beendigung durch Ablauf der Ausbildungszeit**

Dem Wesen nach ist der Berufsausbildungsvertrag ein befristeter Vertrag. So bestimmt § 21 Abs. 1 Satz 1 Berufsbildungsgesetz (BBiG), dass das Berufsausbildungsverhältnis mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit endet. Eine Kündigung oder sonstige Handlung ist hierfür nicht erforderlich, es genügt der Zeitablauf.

## **III. Beendigung vor Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit**

Die Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses durch Ablauf der Ausbildungszeit stellt jedoch eher die Ausnahme dar. Im Regelfall endet das Berufsausbildungsverhältnis, bevor der Fristablauf eintritt.

### **1. Beendigung durch Bestehen der Abschlussprüfung**

Der häufigste und zugleich angenehmste Fall der Beendigung eines Berufsausbildungsverhältnisses liegt im Bestehen der Abschlussprüfung. Gemäß § 21 Abs. 2 BBiG endet das Berufsausbildungsverhältnis in dem Moment, in dem der Auszubildenden mitgeteilt wird, dass sie die Abschlussprüfung bestanden hat.

#### **Beispiel:**

Die Zahnärztin Dr. Susanne Beck hat mit der Auszubildenden Maja Sasse im April 2008 einen Ausbildungsvertrag geschlossen. Ausbildungsbeginn war der 01.08.2008, vertragliches Ende der Ausbildungszeit ist der 31.07.2011.<sup>1</sup>

Am 04.07.2011 besteht die Auszubildende die Abschlussprüfung und wird hierüber am gleichen Tag vom Prüfungsausschuss informiert. Folglich tritt das Ausbildungsende am 04. Juli 2011 mit Bekanntgabe des Ergebnisses ein. Frau Dr. Beck kann nicht mehr verlangen, dass die Auszubildende bis zum Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit für sie als Auszubildende tätig ist.

<sup>1</sup> Gemäß § 2 der Ausbildungsverordnung für Zahnmedizinische Fachangestellte dauert die Ausbildung grundsätzlich drei Jahre (36 Monate).

## **1.1 Weiterbeschäftigung im Anschluss an die Ausbildung**

Wird eine Auszubildende in Kenntnis des positiven Prüfungsergebnisses im Anschluss an die Ausbildung ohne weitere Vereinbarung weiterbeschäftigt, entsteht automatisch gemäß § 24 BBiG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Hierfür reicht es aus, dass die Weiterbeschäftigung nur für einen Tag erfolgt. Der Vergütungsanspruch einer solchen Mitarbeiterin besteht gemäß § 612 Abs. 1 und 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) in Höhe der ortsüblichen Vergütung für Berufsstarterinnen mit abgeschlossener Ausbildung. Ein so begründetes unbefristetes Arbeitsverhältnis kann nur mittels schriftlicher Kündigung beseitigt werden.

Wird vom Ausbildungsbetrieb keine Übernahme im Anschluss an die Ausbildung gewünscht, sollte dies frühzeitig der Auszubildenden kommuniziert werden, damit sie sich rechtzeitig um eine anderweitige Anschlussbeschäftigung bemühen kann. In analoger Anwendung der §§ 616, 629 BGB ist die Auszubildende hierfür unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen, wenn z.B. ein Vorstellungsgespräch oder ein Besuch bei der Arbeitsagentur nur während der Arbeitszeit erfolgen kann.

Wird eine Übernahme im Anschluss an die Ausbildung von der Praxis gewünscht, kann dies als befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis erfolgen. Die befristete Übernahme einer Auszubildenden im Anschluss an die Ausbildung kann sowohl als Befristung mit Sachgrund als auch als sachgrundlose Befristung erfolgen.

## **2. Verfahrensweise bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung:**

Besteht die Auszubildende innerhalb der Ausbildungszeit ihre Abschlussprüfung nicht, so sind verschiedene Beendigungsszenarien denkbar, je nachdem, ob die Auszubildende eine Verlängerung der Ausbildung wünscht oder nicht.

### **2.1 Auszubildende verlangt Verlängerung der Ausbildung**

§ 21 Abs. 3 BBiG gesteht Auszubildenden, die ihre Abschlussprüfung nicht bestanden haben, einen Verlängerungsanspruch zu. Auf Verlangen der Auszubildenden, verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, längstens jedoch um ein Jahr. Hierbei ist die Auszubildende nicht auf die Einwilligung des Ausbildenden angewiesen, da ihr der Gesetzgeber einen gesetzlichen Verlängerungsanspruch eingeräumt hat.

### Beispiel:

Die Auszubildende Charlotte Engelhard hat ihre Ausbildung am 01.08.2008 begonnen. Im Juli 2011 fällt sie bedauerlicherweise durch die Abschlussprüfung und verlangt die weitere Ausbildung. In diesem Falle verlängert sich das Ausbildungsverhältnis bis zum nächstmöglichen Prüfungstermin. Planmäßig prüft die ZKN zweimal im Jahr (Sommer- und Winterprüfung). Da die nächsten Prüfungen im Januar/Februar 2012 erfolgen, verlängert sich das Ausbildungsverhältnis von Frau Engelhard kraft Gesetz bis zur nächstmöglichen Abschlussprüfung.

Würde sie im Februar 2012 erneut durch die Abschlussprüfung fallen, könnte sie die weitere Ausbildung verlangen, um an der Sommerprüfung 2012 teilzunehmen. Da der Gesetzgeber im § 21 Abs. 3 BBiG jedoch die Verlängerung auf ein Jahr begrenzt hat, würde das Ausbildungsverhältnis spätestens am 31.07.2012 enden.

## **2.2 Auszubildende verlangt keine Verlängerung**

Verlangt die Auszubildende nach nichtbestandener Abschlussprüfung keine Verlängerung der Ausbildung, so endet das Ausbildungsverhältnis mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit, wie unter II. beschrieben.

## **3. Kündigung**

Wie jedes Vertragsverhältnis kann auch der Berufsausbildungsvertrag mittels Kündigung beendet werden. Bei den Kündigungsoptionen unterscheidet man in die

- Kündigung während der (maximal) viermonatigen Probezeit  
und
- in die Kündigung nach der Probezeit.

Vorab ist es jedoch zunächst unerlässlich, sich mit den rechtlichen Vorgaben einer wirksamen Kündigungserklärung zu befassen.

### **3.1 Rechtliche Vorgaben an eine Kündigungserklärung**

Im Hinblick auf die Kündigung eines Ausbildungsvertrages sind insbesondere

- das Schriftformerfordernis,
- die Regelungen über die Geschäftsfähigkeit und Vertretung

- sowie gesetzliche Kündigungsverbote von Bedeutung.

### **3.1.1 Schriftformerfordernis**

Gemäß § 22 Abs. 3 BBiG bedarf jede Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses zwingend der Schriftform. Hierbei ist es unerheblich, wer kündigt.

Nach § 126 BGB bedeutet Schriftform, dass die Kündigungserklärung vom Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift unterzeichnet werden muss. Die Kündigung muss eindeutig erkennen lassen, dass eine Beendigung des Ausbildungsverhältnisses erfolgen soll, wobei das Wort „Kündigung“ nicht zwingend vorkommen muss. Wichtig ist jedoch, dass die Kündigung nicht nur mit einem Kürzel, sondern mit einer Namensunterschrift versehen wird.

Mit der Schriftform will der Gesetzgeber die kündigende Partei vor übereilten Handlungen bewahren. Gleichzeitig dient die Schriftform der Beweissicherung und Rechtsklarheit.

Ein Verstoß gegen die Schriftform hat stets die **Nichtigkeit** der Kündigungserklärung zur Folge.

#### **Beispiel:**

Die 19-jährige Auszubildende Klaudia Kinski hat am 01.08. ihre Ausbildung in der Praxis Dr. Herzog begonnen. Die exzentrische Auszubildende ist, ähnlich wie ihr berühmter Namensvetter, leicht reizbar. Als sie am 05.10. aufgrund eines Fehlers korrigiert wird, reagiert sie ausfallend und verkündet lautstark, dass sie nie mehr einen Fuß in diese Praxis setzen werde und daher kündige. Unter großem Tra-Ra verlässt sie anschließend die Praxis und erscheint auch in der Folgezeit nicht mehr!

Wurde das Ausbildungsverhältnis wirksam gekündigt?

Zwar hat die Auszubildende klar zu erkennen gegeben, dass sie die Beendigung der Ausbildung wünscht, jedoch liegt wegen der Nichtbeachtung der Schriftform keine wirksame Kündigung vor. Auch ihre Abwesenheit ändert daran nichts. Sollte die

Auszubildende keine schriftliche Kündigung einreichen, kann der Praxis Herzog zur Beendigung des Zustandes nur geraten werden, selbst innerhalb der Probezeit schriftlich zu kündigen.

### **3.1.2 Geschäftsfähigkeit / Vertretung**

Besondere Vorsicht ist geboten, wenn die Auszubildende noch minderjährig ist, da Minderjährige nicht voll geschäftsfähig sind. Unter Geschäftsfähigkeit wird im deutschen Recht die Fähigkeit verstanden, sich wirksam rechtsgeschäftlich zu binden. Nur voll Geschäftsfähige, also Personen ab 18 Jahren, sind uneingeschränkt in der Lage, rechtsverbindliche Willenserklärungen abzugeben und entgegenzunehmen. Ist zum Zeitpunkt der Kündigung die Auszubildenden noch keine 18 Jahre alt, ist dies für die Kündigung von Bedeutung.

#### **3.1.2.1 Kündigung durch die minderjährige Auszubildende**

Bei Auszubildenden, die noch nicht 18 Jahre alt sind, handelt es sich um beschränkt Geschäftsfähige im Sinne des § 106 BGB. Infolge der Minderjährigkeit bedürfen sie zu einer Willenserklärung, durch die sie nicht nur lediglich einen rechtlichen Vorteil erlangen, der Einwilligung ihres gesetzlichen Vertreters (§ 107 BGB). Unstrittig ist die Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses nicht nur rechtlich vorteilhaft, da zum Beispiel die Ansprüche auf Ausbildung und Vergütung verloren gehen.

Aus diesem Grund ist daher eine alleinige Kündigung durch die minderjährige Auszubildende unwirksam, vielmehr muss die Kündigungserklärung grundsätzlich durch den gesetzlichen Vertreter, dies sind gemäß § 1629 Abs. 1 BGB beide Elternteile gemeinsam, vorgenommen werden.

#### **3.1.2.2 Kündigung einer minderjährigen Auszubildenden**

Die Minderjährigkeit der Auszubildenden hat auch Einfluss auf den Fall, dass der ausbildende Zahnarzt kündigen will. Infolge der beschränkten Geschäftsfähigkeit der Auszubildenden muss die Kündigung gegenüber dem gesetzlichen Vertreter, also den Eltern, ausgesprochen werden (§ 131 Abs. 2 BGB). Gemäß § 1629 Abs. 1 Satz 2 BGB ist es jedoch ausreichend, wenn die Kündigungserklärung gegenüber einem Elternteil abgegeben wird.



Die Kündigung einer minderjährigen Auszubildenden erlangt erst dann ihre Wirksamkeit, wenn sie dem gesetzlichen Vertreter zugegangen ist. Die Beweislast für den Zugang, insbesondere auch bei Probezeitkündigungen die Beweislast für den **rechtzeitigen** Zugang der Kündigungserklärung, liegt beim Kündigenden.

### **3.1.3 Kündigungsverbote**

Auch auf Ausbildungsverhältnisse finden die arbeitsrechtlichen Kündigungsverbote für

- Schwangere,
- Personen in Elternzeit,
- Personen in Pflegezeit und
- Schwerbehinderte

Anwendung.

#### **3.1.3.1 Schwangere**

Nach § 9 Mutterschutzgesetz besteht für Schwangere ein grundsätzliches Kündigungsverbot. Dies gilt auch für schwangere Auszubildende und bereits während der Probezeit! Die Kündigung einer Schwangeren ist nur in seltenen Ausnahmefällen (z.B. Praxisschließung) nach **vorheriger Zustimmung** durch das zuständige Gewerbeaufsichtsamt möglich.

#### **3.1.3.2 Personen in Elternzeit**

Nach § 18 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) besteht auch während der Elternzeit ein grundsätzliches Kündigungsverbot. Nach § 20 BEEG wird die Elternzeit nicht auf die Ausbildungszeit angerechnet, somit verlängert sich ein Ausbildungsverhältnis automatisch um die Dauer der Elternzeit. In seltenen Ausnahmefällen (z.B. Praxisschließung) kann die Gewerbeaufsicht nach **vorherigem** Antrag eine Zulässigkeitserklärung erteilen, so dass anschließend ausnahmsweise eine Kündigung während der Elternzeit erfolgen kann.

#### **3.1.3.3 Personen in Pflegezeit**

Bleiben Auszubildende der Ausbildung kurzfristig fern, weil ein naher Angehöriger gepflegt werden muss oder ruht die Ausbildung wegen einer beanspruchten Pflegezeit (max. für sechs Monate), so fallen sie unter den Kündigungsschutz des § 5 Abs. 1

Pflegezeitgesetz. Nur in seltenen Ausnahmefällen (z.B. Praxisschließung) kann hier nach **vorheriger Zustimmung** des Gewerbeaufsichtsamtes gekündigt werden.

#### **3.1.3.4 Schwerbehinderte**

Auch schwerbehinderte Auszubildende genießen einen besonderen Kündigungsschutz. Gemäß §§ 85 und 91 SGB IX bedarf die Kündigung zu ihrer Wirksamkeit der **vorherigen Zustimmung** des Integrationsamtes.

#### **3.2 Kündigung während der Probezeit**

Wie bereits erwähnt, kann im Rahmen der Kündigung von Ausbildungsverhältnissen in die Kündigung **während** und **nach** der Probezeit unterschieden werden.

Nach § 20 BBiG beginnt jedes Berufsausbildungsverhältnis mit einer Probezeit, welche mindestens einen und höchstens vier Monate betragen darf. Die Musterverträge der Zahnärztekammer Niedersachsen sehen eine viermonatige Probezeit vor.

Die Probezeit dient der gegenseitigen Erprobung. Der Auszubildende soll prüfen, ob die Auszubildende von ihren Fähigkeiten und Anlagen her in der Lage ist, das Ausbildungsziel zu erreichen und ob sie sich in das Team integrieren kann. Im Gegenzug kann die Auszubildende prüfen, ob ihre Berufswahlentscheidung richtig war und ob das Betriebsklima ihren Erwartungen entspricht. Aus diesem Grunde hat der Gesetzgeber für die Probezeit erleichterte Kündigungsbedingungen geschaffen, damit ggf. sich die Parteien schnell umorientieren können.

Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis **jederzeit** ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist **von beiden Seiten** schriftlich gekündigt werden (§ 22 Abs. 1 BBiG). Die Angabe eines Grundes ist bei einer Kündigung während der Probezeit nicht erforderlich. Da sich die Kündigungsmöglichkeiten für den Ausbildungsbetrieb nach Ablauf der Probezeit erheblich verschlechtern, sollte deren Ablauf genau im Auge behalten werden.

### **3.2.1 Muster für eine Kündigung während der Probezeit**

Sehr geehrte Frau Kinski,  
hiermit kündige ich das zwischen uns bestehende Ausbildungsverhältnis in der Probezeit mit sofortiger Wirkung.

Hannover, 04.10.2010

*Dr. Werner Herzog*

Kündigung erhalten am 04.10.2010:

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

### **3.3 Kündigung nach der Probezeit**

Während die Kündigungsmöglichkeiten innerhalb der Probezeit für beide Parteien identisch sind, zeigen sich nach Ablauf der Probezeit Unterschiede. Hier hat der Gesetzgeber den Auszubildenden mehr Rechte zugestanden als den Ausbildenden.

#### **3.3.1 Kündigungsrecht des Ausbildenden**

Nach Ablauf der Probezeit kann der ausbildende Zahnarzt das Ausbildungsverhältnis nur fristlos und bei Vorliegen eines wichtigen Grundes kündigen (§ 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG). Ferner muss eine Interessenabwägung ergeben, dass das Interesse des Ausbildenden an der Beendigung des Vertrages schwerer wiegt als das Fortführungsinteresse der Auszubildenden.

Auch nach der Probezeit muss die Kündigung schriftlich erfolgen und darüber hinaus den Kündigungsgrund benennen. Ferner ist die Ausschlussfrist des § 22 Abs. 4 BBiG zu beachten. Hiernach kann eine Kündigung nur dann auf einen wichtigen Grund gestützt werden, wenn die zugrundeliegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten maximal zwei Wochen bekannt sind.

#### **Beispiel:**

Der Zahnarzt Dr. Mankel hat seine Auszubildende Ines Heinze am 2. Mai beim Diebstahl von Praxiseigentum auf frischer Tat ertappt. Würde er die Kündigung wegen des Diebstahls erst am 20. Mai aussprechen, wäre die Zweiwochenfrist abgelaufen

und die Kündigung daher unwirksam. Dr. Mankel könnte das Vergehen maximal noch mit einer Abmahnung ahnden.

Im Hinblick auf die Kündigung von Minderjährigen gilt das unter 3.1.2.2 Gesagte.

Wie bereits ausgeführt, kann der Ausbildende nur dann eine Kündigung aussprechen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Somit ist die Frage, was eigentlich unter einem wichtigen Grund zu verstehen ist, von entscheidender Bedeutung.

### **3.3.1.1 Der wichtige Grund als unabdingbare Kündigungsvoraussetzung**

Der Ausbildende ist dann zur Kündigung berechtigt, wenn ihm unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragspartner die Fortsetzung des Berufsausbildungsverhältnisses bis zum Ablauf der Ausbildungszeit nicht mehr zugemutet werden kann. Hierbei ist auf einen objektiven Maßstab abzustellen. Die subjektiven Befindlichkeiten des Kündigenden sind unbeachtlich.

Aus dieser Definition wird deutlich, dass die Kündigung nur in seltenen Ausnahmefällen möglich ist. Es gilt das Ultima-Ratio-Prinzip, nur wenn alle anderen (milderen) Mittel ausgeschöpft sind, ist der Ausbildende berechtigt, eine Kündigung auszusprechen.

Bei der Frage, ob ein Grund schwerwiegend ist, bzw. ob noch mildere Mittel zur Verfügung stehen, muss stets auf den Einzelfall abgestellt werden. Hierbei ist auch das Alter, der Reifegrad und die bereits zurückgelegte Ausbildungszeit zu berücksichtigen. Es gilt der Grundsatz, je näher die Prüfung rückt, desto schwieriger wird es, der Auszubildenden zu kündigen.

Ferner muss stets eine Interessenabwägung erfolgen. Hierbei ist das Interesse der Auszubildenden am Aufbau einer beruflichen Existenz und an der Sicherung ihrer Lebensgrundlage gegenüber dem Interesse des Ausbildenden an der Beendigung abzuwägen.

### **3.3.1.1.1 Störung im Vertrauensbereich**

Verhältnismäßig einfach ist die Prüfung des Vorliegens eines wichtigen Grundes bei Störungen im Vertrauensbereich. Hier hat die Auszubildende ein Fehlverhalten gezeigt, dessen Unrechtsgehalt sehr hoch ist und das darüber hinaus dazu geführt hat, dass das Vertrauensverhältnis irreparabel zerstört wurde. Ferner ist der Unrechtsgehalt der Tat so eindeutig, dass die Auszubildende bereits bei Ausübung der Tat klar erkennen konnte, dass ihr Handeln nicht geduldet werden wird.

Typische Beispiele für derartige Störungen sind:

- Diebstahl, Unterschlagung
- schwerste Beleidigungen
- Unterschriftenfälschung
- Rezeptfälschungen oder
- grobe Verletzungen der Schweigepflicht.

In solchen Fällen ist der Auszubildende grundsätzlich **ohne vorherige Abmahnung** zur Kündigung berechtigt.

#### **3.3.1.1.1.1 Muster einer Kündigung wegen Störung im Vertrauensbereich**

Sehr geehrte Frau Furis,

am 01.10.2010, um 18:30 Uhr, wurden Sie von mir gesehen, wie Sie 100,-- Euro aus der Praxiskasse genommen und in Ihre private Geldbörse gesteckt haben. Auf meine Ansprache hin, haben Sie dieses Vergehen zugegeben.

Infolge dieser Unterschlagung, die das für ein Ausbildungsverhältnis notwendige Vertrauen irreparabel zerstört hat, kündige ich das zwischen uns bestehende Ausbildungsverhältnis fristlos!

Hannover, 04.10.2010 *Dr. Heinz-Werner Upsilon*

Kündigung erhalten am 04.10.2010:

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

### **3.3.1.1.2 Störung im Verhaltens- / Leistungsbereich**

Für verhaltensbedingte Kündigungen gilt das Prognoseprinzip. Die Kündigung bezweckt hier nicht die Sanktionierung der begangenen Pflichtverletzung sondern vielmehr die Vermeidung künftiger erheblicher Pflichtverletzungen.

Die Kündigung erfolgt, weil das Verhalten der Auszubildenden den Schluss zulässt, dass sie auch künftig gegen ihre Pflichten verstoßen wird.

Bei Pflichtverletzungen im Verhaltens- bzw. Leistungsbereich ist grundsätzlich vor einer Kündigung mindestens eine erfolglose Abmahnung erforderlich.

Typische Störungen aus dem Leistungs- bzw. Verhaltensbereich sind beispielsweise:

- Nichtführung / Nichtvorlage des Berichtsheftes
- Unpünktlichkeiten
- Missachtung der Sicherheitsbestimmungen
- Missachtung der betrieblichen Ordnung (z.B. Rauchverbot)
- Nichtausführung von zulässigen Arbeitsaufträgen
- Unerlaubtes Fernbleiben vom Berufsschulunterricht
- Trotz Aufforderung keine Vorlage der Klassenarbeiten und Zeugnisse.

#### **3.3.1.1.2.1 Vorgaben an eine Abmahnung**

Im Rahmen einer verhaltens- bzw. leistungsbedingten Kündigung kommt der Abmahnung eine besondere Bedeutung zu. Bei einer Abmahnung beanstandet der Auszubildende eine Pflichtverletzung der Auszubildenden, verbunden mit dem Hinweis, dass im Wiederholungsfalle der Bestand des Vertragsverhältnisses gefährdet ist. Die Abmahnung hat eine Warn- und Androhungsfunktion, ähnlich wie eine „gelbe Karte“ im Fußball.

Durch die Aussprache einer Abmahnung verzichtet der Arbeitgeber konkludent auf sein Kündigungsrecht wegen des mit der Abmahnung geahndeten Verstoßes. Oder anders ausgedrückt, die Abmahnung verbraucht die Kündigung für diesen Verstoß.

Die Abmahnung kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Aus Beweisgründen empfiehlt sich jedoch die Schriftform. Darüber hinaus ist es ratsam, sich den Empfang

der Abmahnung quittieren zu lassen, da im Streitfalle der Abmahnende die Beweislast für die Aussprache der Abmahnung trägt.

Werden Minderjährige abgemahnt, ist es zur Wirksamkeit der Abmahnung erforderlich, dass diese (auch) gegenüber dem gesetzlichen Vertreter vorgenommen wird.

Vereinfacht ausgedrückt besteht die Abmahnung aus vier Teilen:

- Der genauen Beschreibung des Fehlverhaltens  
(Wer hat wann, wo, welchen Fehler gemacht?).
- Der rechtlichen Bewertung des Fehlverhaltens  
(„Mit Ihrem Verhalten verstoßen Sie gegen Ihre vertraglichen Pflichten“).
- Der Aufforderung, sich künftig vertragskonform zu verhalten.
- Der unmissverständlichen Sanktions-/Kündigungsandrohung für den Wiederholungsfall.

Wichtig ist, dass das Fehlverhalten in einer Art und Weise beschrieben wird, dass die Auszubildende zweifelsfrei erkennen kann, was ihr vorgeworfen wird und wie sie ihr Verhalten künftig zu ändern hat. Aus diesem Grunde sollte das Fehlverhalten sehr detailliert, am besten mit Datum, Uhrzeit, Ort des Geschehens etc. beschrieben werden. Pauschale Vorwürfe ohne weitere Spezifizierung wie z.B. „generelle Unzuverlässigkeit“, „mehrfache Unpünktlichkeit“ oder „mangelnder Arbeitseinsatz“, lassen die Abmahnung ins Leere laufen.

Wie viele (erfolglose) Abmahnungen notwendig sind um eine fristlose Kündigung zu rechtfertigen, lässt sich nicht mit Bestimmtheit sagen. Gemäß einer Entscheidung des BAG<sup>2</sup> muss einer verhaltensbedingten Kündigung mindestens eine erfolglose Abmahnung wegen eines **gleichartigen** Verstoßes vorausgehen. Gleichartige Verstöße müssen nicht identisch sein, es muss vielmehr ein innerer Zusammenhang zwischen den Vergehen bestehen. Dies ist z.B. der Fall beim verspäteten Erscheinen am Arbeitsplatz und dem vorzeitigen Verlassen desselben.

---

<sup>2</sup> Entscheidung des BAG vom 29.05.1985, 7 AZR 251/84

Als grobe Orientierung mag in diesem Zusammenhang die Schwere des Verstoßes dienen. Je schwerer der Verstoß, desto weniger Abmahnungen sind erforderlich. Bei leichten Pflichtverletzungen (insbesondere bei Nebenpflichten wie z.B. der rechtzeitigen Vorlage von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen) sind unter Umständen mehrere Abmahnungen erforderlich, bevor eine Kündigung erfolgreich ausgesprochen werden kann.

Um die Warnfunktion der Abmahnung zu erhalten, muss bei mehreren Abmahnungen die letzte Abmahnung vor Aussprache der Kündigung besonders eindringlich gestaltet werden (z.B. „letzte Abmahnung“) <sup>3</sup>. Im Arbeitsleben hat es sich bei „leichteren“ Verstößen in der Praxis etabliert, einer Kündigung drei Abmahnungen vorausgehen zu lassen.

Wichtig ist jedoch, dass nicht zu viele Abmahnungen wegen gleichartiger Verstöße ausgesprochen werden, ohne dass eine Kündigung erfolgt. In diesen Fällen würde die Abmahnung ihre Warnfunktion verlieren, da der Arbeitnehmer durch die Vielzahl der Abmahnungen die Kündigungsandrohung nicht mehr ernst nehmen müsste.

#### **3.3.1.1.2.2 Muster einer Abmahnung**

Sehr geehrte Frau Somnus,  
sowohl Ihr Ausbildungsvertrag als auch gesetzliche Bestimmungen (z.B. § 13 Nr. 2 Berufsbildungsgesetz) verpflichten Sie zur Teilnahme am Berufsschulunterricht. Wie mir die Berufsschule mitteilte, sind Sie am 28.09.2010 dem Unterricht ferngeblieben. Darüber hinaus haben Sie mich auch nicht davon in Kenntnis gesetzt, dass Sie an diesem Tag die Berufsschule nicht besucht haben. Sie sind somit unerlaubt der Berufsschule ferngeblieben.

Durch dieses Verhalten verstoßen Sie gegen Ihre ausbildungsvertraglichen Pflichten. Ich fordere Sie auf, künftig regelmäßig am Berufsschulunterricht teilzunehmen. Ein Fernbleiben vom Unterricht ist grundsätzlich nur im Krankheitsfalle bei gleichzeitiger Information des Ausbildungsbetriebes zulässig.

<sup>3</sup> Entscheidung des BAG vom 16.09.2004, 2 AZR 406/03



Sollten Sie nochmals dem Unterricht unerlaubt fernbleiben, werde ich das zwischen uns bestehende Ausbildungsverhältnis kündigen.

Hannover, 04.10.2010 *Dr. Ernst Haft*

Abmahnung erhalten am 04.10.2010

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

### **3.3.1.1.3 Keine Kündigungsgründe**

Wie bereits mehrfach ausgeführt, sind die Anforderungen an den wichtigen Grund, der die Kündigung einer Auszubildenden rechtfertigt, sehr hoch. Häufig hilft bei der Frage, ob ein wichtiger Grund vorliegt oder nicht, auch die Abgrenzung, welche Gründe von der Rechtsprechung nicht akzeptiert wurden:

- Geringe Praxisauslastung
- Schlechte Schulnoten
- Schlechtes Ergebnis der Zwischenprüfung
- Ablehnung von ausbildungsfremden Tätigkeiten, wie z.B. Kinderbetreuung oder Einkäufe für den Haushalt des Auszubildenden
- Einmaliges Schulschwänzen oder einmalige Unpünktlichkeit
- Drohende oder eingetretene Insolvenz des Ausbildungsbetriebes<sup>4</sup>
- Schwangerschaft der Auszubildenden

Bei der Prüfung des Grundes empfiehlt es sich vor Augen zu halten, dass die Auszubildende zum Zwecke der Ausbildung beschäftigt wird. Sie schuldet, im Gegensatz zur Angestellten, keinen spezifischen Erfolg, sondern lediglich ein Lernbemühen. Aus diesem Grunde sind ungeschicktes Verhalten oder nur mäßige bis schlechte Lernerfolge (außerhalb der Probezeit) keine Kündigungsgründe. Darüber hinaus ist es auch außerordentlich schwierig bis fast unmöglich, ein mangelndes Lernbemühen nachzuweisen, da es sich bei dem Bemühen um einen inneren Vorgang handelt, der nicht bzw. nur äußerst bedingt für die Außenwelt erkennbar ist. Nur aufgrund schlechter Leistungen auf ein mangelndes Bemühen zu schließen, ist nicht ausreichend, da der Lernerfolg nicht nur vom Bemühen beeinflusst wird.

<sup>4</sup> Allerdings steht dem Insolvenzverwalter im Falle der Betriebsstillegung ein besonderes Kündigungsrecht zu

#### **3.3.1.1.4 Exkurs Praxisstilllegung / -verkauf**

Gelegentlich kommt es vor, dass eine Zahnarztpraxis verkauft wird. In diesen Fällen liegt ein Betriebsübergang im Sinne des § 613a BGB vor. Hierbei übernimmt der neue Inhaber alle Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse, die im Moment des Überganges bestehen. Der Betriebsübergang stellt weder für den bisherigen noch für den neuen Inhaber einen Kündigungsgrund dar.

Anders verhält es sich, wenn die Praxis nicht veräußert, sondern stillgelegt wird. Eine Praxisstilllegung gilt als wichtiger Grund im Sinne des Berufsbildungsgesetzes. Es ist in diesen Fällen ratsam, sich frühzeitig mit der Zahnärztekammer in Verbindung zu setzen, um eine Vermittlung in eine andere Ausbildungspraxis zu erreichen, damit die Auszubildende ihr Ausbildungsverhältnis noch erfolgreich beenden kann. Die Literatur verneint im Falle der Praxisstilllegung das Recht zur fristlosen Kündigung und geht von einer dreimonatigen Kündigungsfrist aus.

#### **3.3.2. Kündigungsrecht der Auszubildenden**

Während sich die Kündigungsrechte des Auszubildenden nach Ablauf der Probezeit im Wesentlichen auf die fristlose Kündigung beschränken, ist es um die Kündigungsmöglichkeiten der Auszubildenden besser bestellt.

##### **3.2.2.1 Ordentliche Kündigung wegen Berufsaufgabe**

Nach § 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG kann die Auszubildende das Ausbildungsverhältnis mit einer Frist von vier Wochen kündigen, wenn sie die Ausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen möchte. Wichtig ist also, dass die Auszubildende nicht mehr Zahnmedizinische Fachangestellte werden will. Ein reiner Wechsel der Ausbildungspraxis kann daher nicht auf § 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG gestützt werden.

Beabsichtigt die Auszubildende das Ausbildungsverhältnis wegen Berufsaufgabe zu kündigen, so hat sie hierfür die Schriftform zu beachten und in der Kündigung darauf hinzuweisen, dass sie die Berufsausbildung aufgeben möchte. Eine tiefere Erörterung, warum sie einen anderen Beruf erlernen oder die Ausbildung ganz

aufgeben möchte, ist nicht erforderlich. Bei Minderjährigen muss die Kündigung grundsätzlich durch den gesetzlichen Vertreter vorgenommen werden (siehe 3.1.2.1).

Gelegentlich kommt es vor, dass Auszubildende die Berufsaufgabe vortäuschen, um lediglich gegen den Willen des bisherigen Ausbildenden den Ausbildungsplatz zu wechseln. In diesen Fällen drohen den Auszubildenden Schadensersatzansprüche gemäß § 23 Abs. 1 BBiG. Der Ausbildende kann in diesen Fällen Ersatz der Aufwendungen verlangen, die er nach den Umständen für erforderlich halten durfte. Die Kosten für die Beschäftigung einer Ersatzkraft, die die Aufgaben der Auszubildenden übernimmt, gehören jedoch nicht dazu, da die Auszubildende zu Ausbildungszwecken und nicht zur Erbringung von Arbeitsleistungen beschäftigt wird.<sup>5</sup> Faktisch kann der Ausbildende im Falle einer vertragsbrüchigen Beendigung durch die Auszubildende den Ersatz der Kosten für eine Stellenanzeige verlangen, wenn ein entsprechender Azubi nicht anderweitig, z.B. über die Arbeitsagentur zu bekommen war.<sup>6</sup>

Soll nur ein Ausbildungsplatzwechsel erfolgen, empfiehlt es sich, das bisherige Ausbildungsverhältnis durch Aufhebungsvertrag (siehe Nr. 4) zu beenden. Selbstverständlich kann der Ausbildende hierzu nicht gezwungen werden.

### **3.2.2.2 Fristlose Kündigung durch die Auszubildende**

Auch Auszubildende haben die Möglichkeit, das Berufsausbildungsverhältnis bei Vorliegen eines wichtigen Grundes fristlos zu kündigen (§ 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG). Wie mehrfach ausgeführt bedarf auch hierfür die Kündigung der Schriftform, bei minderjährigen Auszubildenden muss die Kündigungserklärung vom gesetzlichen Vertreter vorgenommen werden. Darüber hinaus muss der wichtige Grund in der Kündigung benannt werden. Gründe, die die Auszubildende zur fristlosen Kündigung berechtigen sind beispielsweise:

- Nichtzahlung der vereinbarten Ausbildungsvergütung
- Vernachlässigung der Ausbildungspflichten
- Sexuelle Belästigung
- Beleidigung
- Tätlichkeiten des Ausbildenden

---

<sup>5</sup> Urteil des BAG vom 17.08.2001

<sup>6</sup> Urteil des BAG vom 26.03.1982

- Verstoß gegen das Berufsbildungsgesetz oder Schutzbestimmungen
- Fernhalten von der Berufsschule
- Im Falle der Minderjährigkeit auch Wegzug der Eltern an einen entfernten Ort.

### **3.4 Schaubild**

Ein Schaubild, welches die Kündigungsmöglichkeiten eines Ausbildungsvertrages in Kurzform darstellt, befindet sich am Ende dieses Textes.

## **4. Aufhebungsvertrag**

Außer durch Zeitablauf, bestandene Prüfung oder Kündigung kann ein Ausbildungsverhältnis auch mittels Aufhebungsvertrages beendet werden. Vereinfacht ausgedrückt handelt es sich bei einem Aufhebungsvertrag um einen Vertrag, der einen anderen Vertrag (hier den Berufsausbildungsvertrag) beendet. Im Gegensatz zur Kündigung, die nur von einer Seite ausgeht, wollen beim Aufhebungsvertrag beide Parteien die einvernehmliche Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses. Eine Aufhebung ist zu jedem gegenwärtigen und zukünftigen Zeitpunkt möglich. Infolge der Einvernehmlichkeit ist beim Aufhebungsvertrag das Prozessrisiko erheblich geringer als bei einer Kündigung.

Wie schon bei der Kündigung, schreibt der § 623 BGB auch für den Aufhebungsvertrag die Schriftform vor. Im Falle von minderjährigen Auszubildenden ist der Aufhebungsvertrag mit dem gesetzlichen Vertreter zu schließen.

### **4.1 Anfechtung eines Aufhebungsvertrages**

Auch wenn das Prozessrisiko bei einem Aufhebungsvertrag deutlich geringer ist als bei einer Kündigung, ist er nicht völlig risikofrei. Wie bei jeder Willenserklärung besteht auch hier die Gefahr einer Anfechtung, wenn der Vertragspartner anführt, dass er zur Abgabe der entsprechenden Willenserklärung durch arglistige Täuschung oder widerrechtliche Drohung gebracht wurde (§ 123 BGB).

Wird z.B. die Auszubildende zum Abschluss eines Aufhebungsvertrages genötigt, also durch Drohung oder Druck veranlasst, eröffnet ihr dies die Möglichkeit, den Aufhebungsvertrag anzufechten.

Unter einer Drohung ist in diesem Zusammenhang die Ankündigung eines künftigen empfindlichen Übels, wie z.B. einer fristlosen Kündigung, zu verstehen. Wichtig ist jedoch, dass es sich um eine rechtswidrige Drohung handelt. Ist der Auszubildende zur fristlosen Kündigung berechtigt, ist das Androhen einer fristlosen Kündigung nicht rechtswidrig und stellt somit auch keine rechtswidrige Drohung dar.

Die Androhung einer Kündigung ist auch dann nicht rechtswidrig, wenn ein verständiger Arbeitgeber die Zulässigkeit einer solchen Kündigung für gegeben halten durfte. Anders sieht es jedoch aus, wenn ein durchschnittlicher verständiger Arbeitgeber bei Abwägung aller Gesamtumstände davon ausgehen muss, dass seine Kündigung einer gerichtlichen Überprüfung mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht standhalten wird.<sup>7</sup>

Für eine Drohung mit einer Strafanzeige gilt entsprechendes. Wenn ein verständiger Arbeitgeber eine Strafanzeige ernsthaft in Erwägung ziehen darf, ist die Androhung einer Strafanzeige nicht rechtswidrig.<sup>8</sup>

Beabsichtigt die Auszubildende einen Aufhebungsvertrages wegen arglistiger Täuschung oder widerrechtlicher Drohung anzufechten, obliegt es ihr, die rechtswidrigen Umstände zu beweisen. Die Anfechtung eines Aufhebungsvertrages muss binnen Jahresfrist erklärt werden (§ 124 BGB).

#### **4.2 Muster eines Aufhebungsvertrages**

<u>Aufhebungsvertrag</u>
zwischen _____ (Auszubildende)
und der Praxis _____ (Ausbildender)
wird Nachstehendes vereinbart:

<sup>7</sup> Urteil des BAG vom 06.12.2001 - 2 AZR 396/00

<sup>8</sup> Urteil des BAG vom 30.01.1986 - 2 AZR 196/85

- I. Das zwischen den Parteien bestehende Ausbildungsverhältnis endet mit Ablauf des \_\_\_\_\_ im gegenseitigen Einvernehmen.
- II. Der Ausbildende stellt der Auszubildenden ein Zeugnis aus.
- III. Der Auszubildenden steht bis zur Beendigung des Ausbildungsverhältnisses noch ein Urlaubsanspruch in Höhe von \_\_\_ Tagen zu, der in der Zeit vom \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ gewährt wird / mit der letzten Abrechnung ausgezahlt wird (nicht Zutreffendes bitte streichen).
- IV. Die Auszubildende verpflichtet sich, spätestens am letzten Tag des Ausbildungsverhältnisses, alle in ihrem Besitz befindlichen Gegenstände, die im Eigentum des Ausbildenden stehen (z.B. Schlüssel oder Bücher), herauszugeben.
- V. Mit Auszahlung der (ggf. anteiligen) Vergütung für den Monat \_\_\_\_\_ und der Aushändigung der Arbeitspapiere sind alle gegenseitigen Ansprüche erledigt. Insbesondere können Ansprüche auf das Fortbestehen des Ausbildungsverhältnisses nicht mehr geltend gemacht werden.
- VI. Sonstige Vereinbarungen:
- VII. Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, berührt dies nicht die Wirksamkeit der anderen Bestimmungen.

Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

\_\_\_\_\_  
Unterschrift

## **5. Sonstige Beendigungsgründe**

Neben den bereits Genannten, kann selbstverständlich ein Berufsausbildungsverhältnis auch durch richterliches Urteil beendet werden. Darüber hinaus beendet auch der Tod der Auszubildenden das Ausbildungsverhältnis. Ob auch der Tod des Ausbildenden das Ausbildungsverhältnis beendet, hängt von den Umständen des Einzelfalles ab. Führt der Tod zu einer Abwicklung der Praxis, wird

dies zwangsläufig auch zur Beendigung des Ausbildungsverhältnisses führen. Wird die Praxis jedoch vom Erben fortgeführt oder veräußert, bleibt das Ausbildungsverhältnis bestehen, bzw. wird ggf. auf den Erwerber der Praxis übergehen.

## **6. Rechtsfolgen einer wirksamen Beendigung**

Wird ein Ausbildungsverhältnis rechtswirksam beendet, so ist der Ausbildende verpflichtet, der Auszubildenden ein Zeugnis auszustellen (§ 16 BBiG). Dies gilt auch, wenn das Ausbildungsverhältnis nur kurz bestanden hat oder die Abschlussprüfung bestanden wurde.

Das Zeugnis muss Angaben enthalten über Art, Dauer und Ziel der Ausbildung sowie über die erworbenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Auszubildenden. Auf ihren Wunsch hin sind auch Angaben über Verhalten und Leistung aufzunehmen.

Ferner ist, außer bei Beendigung durch Bestehen der Abschlussprüfung, der Ausbildende verpflichtet, die Auszubildende bei der ZKN und der Berufsschule abzumelden.

Darüber hinaus ist das Ausbildungsverhältnis abzurechnen und die Arbeitspapiere auszuhändigen. Ein Zurückbehaltungsrecht an diesen Papieren besteht nicht, auch wenn noch begründete Forderungen gegenüber der Auszubildenden bestehen, weil z.B. Praxiseigentum noch nicht zurückgegeben wurde.

## **7. Rechtsfolgen einer fehlerhaften Beendigung**

Wird ein Ausbildungsverhältnis nach der Probezeit unrechtmäßig gekündigt, so drohen dem Kündigenden Schadensersatzansprüche seines Vertragspartners (§ 23 Abs. 1 BBiG). Diese müssen innerhalb von drei Monaten nach Beendigung geltend gemacht werden (§ 23 Abs. 2 BBiG).

Selbstverständlich steht es auch dem Vertragspartner frei, rechtlich gegen die Kündigung vorzugehen. Bevor hier jedoch der Weg zu den Arbeitsgerichten eröffnet ist, muss zunächst der Schlichtungsausschuss der ZKN angerufen werden (§ 111 Abs. 2 Arbeitsgerichtsgesetz). Dieser Ausschuss besteht in gleicher Zahl aus

Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern und einem Vorsitzenden, der die Befähigung zum Richteramt haben muss. Ziel der Schlichtung ist es, eine (gütliche) außergerichtliche Streitbeilegung zu erreichen.

Am Ende des Schlichtungsverfahrens steht entweder ein (einvernehmlicher) Vergleich oder ein Spruch. Wird dieser von den Parteien angenommen, ist der Streit beendet. Geschieht dies nicht, muss innerhalb von zwei Wochen Klage beim zuständigen Arbeitsgericht erhoben werden. Ferner steht es auch jeder Partei frei, bereits bei Einleitung des Verfahrens zu erklären, dass kein Interesse an einer Schlichtung besteht. In diesen Fällen stellt der Vorsitzende mittels Spruch fest, dass eine Einigung nicht möglich ist. Das Schlichtungsverfahren wird dadurch ohne Verhandlung abgeschlossen und der Weg zum Arbeitsgericht ist eröffnet.

Sollte im Falle einer unbegründeten Kündigung der Vertragspartner nicht die Schlichtung anrufen, führt auch eine eigentlich unrechtmäßige Kündigung zur Beendigung des Ausbildungsverhältnisses.

#### **IV Fazit**

Ein Ausbildungsverhältnis kann auf vielerlei Arten beendet werden. Glücklicherweise stellt die Beendigung durch die bestandene Abschlussprüfung den mit Abstand häufigsten Fall dar.

Auch die Kündigung des Ausbildungsvertrages ist eine, wenn gleich auch deutlich unangenehmere, Beendigungsvariante. Hierbei ist die Probezeit von besonderer Bedeutung, denn nach Ablauf dieser Zeit beschränken sich die Kündigungsmöglichkeiten des Ausbildungsbetriebes auf die außerordentliche (fristlose) Kündigung, an die regelmäßig hohe Anforderungen gestellt werden.

Es empfiehlt sich, den Ablauf der Probezeit genau im Auge zu behalten und ggf. innerhalb der Probezeit entsprechend zu reagieren. Nach deren Ablauf stellen Leistungsschwächen beim Auszubildenden grundsätzlich keinen Kündigungsgrund mehr dar.



Eine weitere interessante Beendigungsvariante stellt der Aufhebungsvertrag dar. Da hier die Beendigung einvernehmlich erfolgt, ist regelmäßig das Prozessrisiko erheblich geringer als bei der Kündigung.

**Michael Behring, LL.M.**  
Abteilungsleiter Aus- und Fortbildung  
Landesausbildungsberater

## Anlage zu 3.4

Das nachstehende Schaubild fasst nochmals kurz die wesentlichen Kündigungsvorgaben und Voraussetzungen zusammen.

