

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Kündigungsbestimmungen im BBiG
3. Kündigungsbestimmungen im KSchG
4. Rechtsprechungs-ABC
 - 4.1 Betriebsaufgabe
 - 4.2 Kündigungsfrist
 - 4.3 Probezeitkündigung
 - 4.4 Sittenwidrige Kündigung
 - 4.5 Weiterbeschäftigung - 1
 - 4.6 Weiterbeschäftigung - 2

Information

1. Allgemeines

Der **Arbeitgeber** ist als **Ausbilder** gehalten, einen **Berufsausbildungsvertrag** erfolgreich zu Ende zu führen. Die Bestimmungen des Berufsausbildungsgesetzes (BBiG) verlangen von ihm, es **nur unter ganz engen Voraussetzungen** zu **kündigen**. Das ist nach Ablauf der Probezeit aber nur noch möglich, wenn dafür ein **wichtiger Grund** vorliegt.

Nicht alles, was ein Arbeitgeber und Ausbilder für wichtig hält, ist gleich geeignet, einen wichtigen Grund zu liefern. Der wichtige Grund muss so ein Gewicht haben, dass er von heute auf morgen eine **fristlose Kündigung** rechtfertigt. Immerhin sollen Auszubildende ja die Chance haben, ihre Ausbildung abzuschließen. "Normale" **betriebliche Erfordernisse**, die die betriebsbedingte Kündigung eines Arbeitnehmers rechtfertigen würden, reichen bei der betriebsbedingten Kündigung Auszubildender nicht. Hier müssen Umstände vorliegen, die die weitere **Ausbildung** unterm Strich **unmöglich** machen - eine Betriebsstilllegung zum Beispiel.

2. Kündigungsbestimmungen im BBiG

Das Berufsausbildungsverhältnis beginnt mit der **Probezeit** (§ 20 Satz 1 BBiG). Sie muss mindestens einen Monat betragen und darf nicht länger als vier Monate dauern (§ 20 Satz 2 BBiG). **Während der Probezeit** kann das Berufsausbildungsverhältnis von jedem Vertragspartner ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden (§ 22 Abs. 2 KSchG). Solange die Kündigung eines Auszubildenden in der Probezeit nicht rechtsmissbräuchlich, sitten- oder treuwidrig ist, kann sie **aus jedem Grund** erfolgen, also auch aus betriebsbedingten Gründen (s. zur Beendigung von Berufsausbildungsverhältnissen auch die Stichwörter Auszubildende - Kündigung und Berufsausbildung - Rechte und Pflichten).

Nach der Probezeit kann der Ausbilder das Berufsausbildungsverhältnis **nur noch mit einem wichtigen Grund** kündigen, § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG - und das auch nur ohne Einhalten einer Kündigungsfrist. In Heranziehung des § 626 Abs. 1 BGB müssen für den wichtigen Grund im Sinn des § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG

- Tatsachen vorliegen,
- auf Grund derer dem kündigenden Ausbilder
- unter **Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls**
- und unter **Abwägung der Interessen beider Vertragsteile**
- die **Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses**
- bis zu seinem vereinbarten Ende

nicht zugemutet werden kann. In der Regel handelt es sich hier um Tatsachen, die eine verhaltensbedingte außerordentliche Kündigung rechtfertigen können. Eine fristlose Kündigung wegen betrieblicher Erfordernisse ist **nur in seltenen Ausnahmefällen** zulässig.

Beispiel:

Ausbilder A setzt sich am Wochenende hin und rechnet seine Personalkosten durch. Er kommt zu dem Ergebnis, dass er viel Geld für "unproduktive Arbeit" ausgibt - insbesondere für seine Auszubildenden. A beschließt, seine "Azubis" aus Kostengründen zu entlassen. Die Ausbildung ist ihm schlicht zu teuer und er möchte diesen Kostenfaktor zukünftig ausschließen. Das reicht für die "betriebsbedingte" Kündigung von Auszubildenden nicht. A trägt das unternehmerische Betriebsrisiko, er kann sich nicht betriebsbedingt - und das auch noch fristlos - aus finanziellen betriebswirtschaftlichen Gründen von seinen Auszubildenden trennen. A's hohe Ausbildungskosten sind kein "wichtiger Grund" im Sinn des § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG .

Nach allgemeiner Auffassung kann ein **wichtiger Grund** im Sinn des § 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG bejaht werden, wenn das **Ausbildungsziel erheblich gefährdet** und die **Fortführung des Ausbildungsverhältnisses unzumutbar** ist. Das bedeutet für die betriebsbedingte Kündigung, dass fast nur

- eine **Stilllegung** des gesamten Betriebs,
- eine Stilllegung wesentlicher Betriebsteile oder
- eine **wesentliche betriebliche Einschränkung** der Ausbildungsstätte

als wichtiger Grund in Betracht kommen, um ein Berufsausbildungsverhältnis vorzeitig fristlos zu beenden. Unterm Strich muss man zur **Schlussfolgerung** kommen, dass für den konkreten Ausbildungsberuf des zu kündigenden Auszubildenden **im gesamten Betrieb keine Ausbildungsmöglichkeit** mehr gibt.

3. Kündigungsbestimmungen im KSchG

Nach § 10 Abs. 2 BBiG sind auf den **Berufsausbildungsvertrag** - soweit sich aus seinem Wesen und Zweck und aus dem BBiG selbst nichts anderes ergibt, **die für den Arbeitsvertrag anzuwendenden Rechtsvorschriften** und Rechtsgrundsätze anzuwenden, das heißt insbesondere das Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) und das Kündigungsschutzgesetz (KSchG):

- **Arbeitnehmer** im Sinn des ArbGG sind Arbeiter, Angestellte sowie **die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten** (§ 5 Abs. 1 Satz 1 ArbGG).
- Will sich ein Auszubildender gegen seine Kündigung wehren, muss er innerhalb der 3-wöchigen **Klagefrist** des § 4 Satz 1 KSchG **Klage** auf Feststellung erheben, dass sein Ausbildungsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist, § 4 Satz 1 KSchG .
- Besteht ein **Schlichtungsausschuss** nach § 111 Abs. 2 Satz 1 ArbGG , muss er vor Erhebung einer Kündigungsschutzklage nach § 4 Abs. 1 KSchG angerufen werden (§ 111 Abs. 2 Satz 5 ArbGG) - und zwar ebenfalls innerhalb der 3-Wochen-Frist des § 4 Satz 1 KSchG .
- Bleibt der Auszubildende untätig und beantragt er weder die Durchführung des Schlichtungsverfahrens nach § 111 Abs. 2 Satz 1 ArbGG noch die gerichtliche Feststellung nach § 4 Satz 1 KSchG , ist die **Kündigung** über die **Fiktionswirkung** des § 7 Halbs. 1 KSchG als von Anfang an **wirksam** anzusehen.

Da die Kündigung eines Auszubildenden nach der Probezeit nur wegen eines wichtigen Grundes fristlos zulässig ist, kommt es auf die **soziale Rechtfertigung der Kündigung** nach § 1 Abs. 2 KSchG nicht an. Insbesondere lässt sich bei Auszubildenden keine Kündigung vornehmen, die *"durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist"*.

Beispiel:

Ausbilder A betreibt einen Industriebetrieb mit mehreren Fertigungsstrecken. Er stellt fest, dass die Nachfrage beim Produkt X seit einiger Zeit rückläufig ist. A reagiert auf diese außerbetriebliche Ursache

mit der unternehmerischen Entscheidung, die Fertigungsstrecke für das Produkt stillzulegen. A hat in Folge der Stilllegung einen Personalüberhang. Er kann wegen dieses Personalüberhangs grundsätzlich betriebsbedingt kündigen. Sind neben den Arbeitnehmern N1 bis N10 noch die Auszubildenden B1 und B2 mit der Fertigung des Produkts X beschäftigt, kann A deren Ausbildungsverhältnisse nicht einfach wegen dringender betrieblicher Erfordernisse beenden. A ist verpflichtet, B1 und B2 in einer anderen Fertigungsstrecke unterzubringen. Erst dann, wenn aus betriebsbedingten Gründen überhaupt keine Ausbildung mehr möglich ist, dürfte A seinen Auszubildenden "betriebsbedingt" kündigen.

Auszubildende werden nicht durch § 1 KSchG vor sozialwidrigen Kündigungen geschützt, weil sich bei Ihnen das **Problem einer sozialwidrigen Kündigung** nicht stellt. Der **Kündigungsschutz von Auszubildenden** ergibt sich aus den §§ 20 ff. BBiG , und das

- **nach Ablauf der** höchstens vier Monate langen **Probezeit** unabhängig von der Dauer der individuellen Betriebszugehörigkeit (§ 20 BBiG , § 1 Abs. 1 KSchG) und
- **unabhängig von der Größe des Ausbildungsbetriebs** (§ 23 Abs. 1 KSchG) und
- **unabhängig von Sozialkriterien** wie Alter, Betriebszugehörigkeit, Schwerbehinderung und Unterhaltspflichten (§ 1 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 1 KSchG).

Etwas Anderes gilt nur für **Aus- und Fortbildungsverträge**, die die an ein Arbeitsverhältnis zu stellenden Anforderungen erfüllen.

Auszubildende sind auch bei der **Sozialauswahl** nach § 1 Abs. 3 Satz 1 Halbs. 1 KSchG nicht zu berücksichtigen. Ihr **Beschäftigungszweck** ist die **Ausbildung**, nicht die Leistung von Arbeit im Sinn des § 611 BGB . Außerdem sind Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nicht durch eine ordentliche Kündigung beendet werden kann, grundsätzlich **nicht** in eine Sozialauswahl **einzubeziehen** (BAG, 17.11.2005 - 6 AZR 118/05).

4. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema betriebsbedingte Kündigung von Auszubildenden **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

4.1 Betriebsaufgabe

Wird das Berufsausbildungsverhältnis nach der Probezeit vorzeitig gelöst, kann der Auszubildende vom Ausbilder unter den Voraussetzungen des § 23 BBiG **Schadensersatz** wegen der vorzeitigen Beendigung geltend machen. Dieser Schadensersatzanspruch setzt nach § 23 Abs. 1 Satz 1 BBiG **Verschulden** voraus. Das kann fehlen, wenn die **Aufgabe der Ausbildungsstätte** durch den Ausbilder aus betrieblichen und wirtschaftlichen Gründen erfolgt (LAG Berlin, 12.12.1991 - 7 Sa 58/91).

4.2 Kündigungsfrist

§ 22 Abs. 1 Satz 2 KO verwies früher bei einer Kündigung von Arbeitsverhältnissen durch den Konkursverwalter auf die gesetzlichen Kündigungsfristen des damaligen § 622 BGB a.F. In einem **Ausbildungsverhältnis** war damals (§ 15 Abs. 2 BBiG a.F.) die ordentliche Kündigung für den Ausbilder genauso ausgeschlossen wie heute (§ 22 Abs. 2 BBiG). Aus diesem *"Dilemma"* - so das BAG - *"führt jedenfalls im Falle einer Betriebsstilllegung und der damit verbundenen Unmöglichkeit, die Ausbildung fortzusetzen, bei Wahrung des Wortlauts des § 22 Abs. 1 Satz 2 KO nur die Erkenntnis heraus, dass ersatzweise für das Ausbildungsverhältnis eine Kündigungsfrist, und zwar in analoger Anwendung zu § 622 BGB a.F. (heute: 3-Monats-Frist des § 113 Satz 2 InsO für den Insolvenzverwalter - BAG, 03.12.1998 - 2 AZR 425/98) gilt"* (BAG, 27.05.1993 - 2 AZR 601/92 - mit dem Hinweis, dass die Konkurseröffnung allein kein wichtiger Grund für eine außerordentliche Kündigung ist).

4.3 Probezeitkündigung

Ein Berufsausbildungsverhältnis kann nach § 22 Abs. 1 BBiG während der Probezeit **jederzeit** ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Der Gesetzgeber ging bei dieser Regelung davon aus, dass sowohl

der Auszubildende als auch der Ausbilder während der Probezeit die **Eignung des Auszubildenden** für den zu erlernenden Beruf prüfen sollen. Die Kündigung während der Probezeit setzt keine Begründung voraus. Sie kann sogar auf **Gründe** gestützt werden, die mit der Berufsausbildung nicht mal zusammenhängen (LAG Baden-Württemberg, 23.01.2007 - 8 Sa 88/05 - zu § 15 BBiG a.F. - heute: § 22 Abs. 1 BBiG).

4.4 Sittenwidrige Kündigung

Für den Tatbestand einer sittenwidrigen Kündigung ist derjenige **darlegungs- und beweispflichtig**, der sich darauf beruft. Dieser Grundsatz gilt auch für die Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses **innerhalb der Probezeit**, es sei denn, dass das äußere Erscheinungsbild bereits für das Vorliegen sitten- oder treuwidriger Gründe spricht. Das muss der Kläger vortragen, vor allem dann, wenn sich der Beklagte auf die **schwierige wirtschaftliche Lage** im Baugewerbe im Allgemeinen und seines Betriebs im Besonderen beruft (LAG Sachsen-Anhalt, 25.02.1997 - 8 Sa 420/96).

4.5 Weiterbeschäftigung - 1

Dringende betriebliche Gründe können die Weiterbeschäftigung eines Auszubildenden als **Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung** nach § 78a BetrVG unzumutbar machen. Für die Annahme einer Unzumutbarkeit nach § 78a Abs. 4 BetrVG reichen aber nicht schon solche betriebsbedingten Gründe aus, die die ordentliche **betriebsbedingte Kündigung** eines Arbeitsverhältnisses nach § 1 Abs. 2 KSchG sozial rechtfertigen können. Zweck des § 78a BetrVG ist auch die Schaffung eines anderen betriebsverfassungsrechtlichen Funktionsträgern entsprechenden Schutzes. An die **Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung** aus betrieblichen Gründen sind deshalb strenge Anforderungen zu stellen - dem Arbeitgeber muss die Weiterbeschäftigung damit schlechterdings unmöglich sein (LAG München, 12.10.2005 - 9 TaBV 30/05).

4.6 Weiterbeschäftigung - 2

Auszubildende, die Mitglied einer **Jugend- und Auszubildendenvertretung** sind, haben nach § 78a BetrVG einen grundsätzlichen **Anspruch auf Übernahme** in ein Arbeitsverhältnis. Dabei können allerdings dringende betriebliche Gründe eine Weiterbeschäftigung des Auszubildenden unzumutbar machen. Der Normzweck des § 78a BetrVG ist die Sicherstellung der Kontinuität und Unabhängigkeit der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Insoweit sind an die **Unzumutbarkeit der Übernahme** nach Wortlaut und Sinn des § 78a BetrVG strengere Anforderungen zu stellen als an die dringenden betrieblichen Erfordernisse des § 1 Abs. 2 KSchG (LAG Schleswig-Holstein, 21.03.2006 - 5 TaBV 45/05).